



GOBIERNO DE PUERTO RICO

Departamento del Trabajo y
Recursos Humanos

Hon. Carlos J. Saavedra Gutiérrez
Secretario

17 de octubre de 2017

OPINIÓN DEL SECRETARIO NÚM. 2017-001

A: **FUNCIONARIOS DEL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS
HUMANOS Y AL PÚBLICO EN GENERAL**

ASUNTO: **PAGO DE SALARIOS CORRESPONDIENTE A LOS DÍAS NO TRABAJADOS
POR LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA PRIVADA COMO CONSECUENCIA
DEL PASO DE UN HURACÁN**

Por motivo del paso de los huracanes Irma y María, tanto patronos como empleados nos han consultado sobre la compensación por las horas y/o días durante los cuales se interrumpieron las labores como consecuencia de estos fenómenos naturales. Esta Opinión del Secretario expone la interpretación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) sobre las leyes laborales aplicables al tiempo no trabajado en la empresa privada por motivo del paso de una tormenta tropical o un huracán a fin de velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo y proteger los derechos de los trabajadores. En esta Opinión atenderemos la paga de los empleados exentos y no exentos correspondiente a las semanas de trabajo luego del paso de los huracanes Irma y María.

Esta Opinión se emite al amparo de la autoridad conferida al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos para dirigir y administrar el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, para hacer cumplir las leyes protectoras del trabajo. Véase, Secciones 3 y 5 de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, 29 LPRC secs. 306 y 308; véase, además, Art. 10 de la Ley Núm. 180-1998, 29 LPRC sec. 250h.

I. EMPLEADOS NO EXENTOS

Los empleados no exentos son aquellos que, entre otras cosas, son compensados por hora trabajada, tienen derecho al pago de horas extras y, en general, están protegidos por la



OFICINA DEL SECRETARIO

legislación protectora del trabajo. Según establece la Ley de Normas Razonables de Trabajo, conocida en inglés como el *Fair Labor Standards Act* (FLSA), estos empleados solo tienen derecho a ser remunerados por las horas trabajadas y los patronos no tienen que pagarles las horas que hubieran trabajado de no haber ocurrido el desastre natural. Véase, U.S. Department Of Labor, Wage and Hour Division, *Fact Sheet 72: Employment & Wages Federal Law During Natural Disasters & Recovery* (mayo 2010). Por lo tanto, los patronos no están obligados a pagar las horas que los empleados no exentos no trabajaron por motivo del paso de una tormenta tropical o huracán.

El tiempo que el patrono sí debe pagar a los empleados no exentos incluye: las horas en las cuales un patrono le exige al empleado que trabaje, las horas en las cuales se le permite al empleado realizar trabajo que beneficia al patrono aun cuando el patrono no lo haya exigido, las horas trabajadas fuera del lugar regular de empleo de forma remota y el tiempo de espera de un empleado. Véase, *Hours Worked*, 29 CFR sec. 785. El tiempo de espera se considera tiempo trabajado si el empleado debe permanecer en un lugar específico a disposición del patrono y se le restringe de usar dicho tiempo para asuntos personales o para su propio beneficio. Véase, *Waiting Time*, 29 CFR sec. 785.14. Por ejemplo, se considera tiempo de espera, las horas en las cuales los empleados se reportan a trabajar y no pueden realizar sus funciones por no haber agua, electricidad, internet o algún otro factor que le impida realizar su trabajo, pero el patrono los obliga o les permite permanecer en el lugar de empleo en espera de que se reanuden estos servicios para poder comenzar sus labores. Estos empleados deberán ser compensados por ese tiempo de espera a pesar de su inactividad.

Se nos ha consultado si un patrono tiene que pagar a los empleados no exentos su salario completo, aun si estos no trabajaron debido a la situación de emergencia. Luego de una extensa investigación, concluimos que el marco legal actual no obliga a los patronos a compensar a los empleados no exentos por hora no trabajada, aun si la falta de labor es a consecuencia de un evento atmosférico.

Ahora bien, ante la emergencia sin precedentes que enfrenta Puerto Rico por el paso de los huracanes Irma y María, la cual requiere de ingreso disponible para adquirir productos de primera necesidad, exhortamos a los patronos a pagar el salario de sus empleados no exentos, aun cuando estos no trabajaron como de costumbre sin cargo a licencia alguna. Además, si sus circunstancias se lo permiten, un patrono podría también ofrecer por mera liberalidad una compensación para ayudar a sus empleados durante la emergencia. Después de todo, un patrono **siempre** puede otorgar a sus empleados beneficios superiores a los requeridos por la legislación laboral.

En la alternativa que sus circunstancias no le permitan hacer lo anterior, un patrono que desea pagar a sus empleados no exentos su salario, a pesar de no haber rendido su labor por motivo del paso de los huracanes Irma y María, puede acreditar las horas no trabajadas, al tiempo acumulado por cada empleado de licencia por vacaciones. Debemos recordar que el fin de toda ley laboral es proteger y beneficiar a la clase trabajadora, y en estas circunstancias, el propósito del andamiaje legal laboral se cumple si los empleados

reciben el salario que tanto necesitan de forma íntegra. Asimismo, de ser aplicable, el patrono puede permitirles que lo acrediten a alguna otra licencia a la cual tengan derecho si así lo solicita el empleado. Claro está, puede haber empleados que, mediante convenio colectivo o contrato individual de trabajo, tengan derecho a que se les compense las horas no trabajadas por motivo del paso de un evento atmosférico como lo es una tormenta tropical o un huracán. En ese caso, aplicará lo dispuesto en el convenio colectivo o contrato.

II. EMPLEADOS EXENTOS

Los empleados exentos son aquellos clasificados como ejecutivos, administradores y profesionales bajo el *Fair Labor Standards Act* y el Reglamento del DTRH Núm. 7082, titulado Reglamento Núm. 13 – Quinta Revisión (2005). Los empleados exentos son compensados, en cada periodo de pago semanal, bisemanal o mensual, un sueldo preacordado el cual no está sujeto a reducciones por variaciones en la cantidad o calidad del trabajo que realice el empleado. Véase, *Salary basis*, 29 CFR sec. 541.602(a). En general, la legislación laboral excluye a estos empleados de algunos beneficios, tales como: las disposiciones relativas a salario mínimo, la compensación extraordinaria por horas extras, acumulación de vacaciones, acumulación de licencia por enfermedad y periodo de tomar alimentos. Véase, Art. 8 de la Ley Núm. 180-1998, 29 LPRC sec. 250f. Esto quiere decir que los derechos de estos empleados son aquellos que surjan del contrato de empleo o de acuerdos pactados con su patrono.

A. DÍAS O SEMANAS NO TRABAJADAS POR EL EMPLEADO EXENTO DEBIDO AL CIERRE DEL NEGOCIO

Como regla general, los empleados exentos tienen que ser remunerados de forma íntegra por cada **semana** de trabajo en la que se realice **alguna** tarea y sin importar las horas que trabajen, ya que su contrato de trabajo se basa en un sueldo fijo garantizado. Véase, *Salary basis*, 29 CFR sec. 541.602(a)(1). Además, según la División de Horas y Salario del Departamento del Trabajo de Estados Unidos, los patronos que libre y voluntariamente provean planes de beneficios a empleados exentos **pueden** acreditar las horas y/o días no trabajados por motivo de una tormenta tropical o huracán al tiempo acumulado de ese tipo de licencia, si no existe pacto en contrario y siempre que el empleado reciba el mismo sueldo al que tiene derecho. Véase: U.S. Department Of Labor, Wage and Hour Division, Opinion FLSA2005-41 (24 de octubre de 2005).

En otras palabras, si el patrono cerró operaciones por motivo del paso de una tormenta tropical o un huracán por **menos de una semana de trabajo completa**, entonces no puede sustraer del sueldo de un empleado exento los días que no laboró por el cierre. Esto aplica aunque en la semana de trabajo solo se haya trabajado parte de un solo día. No obstante, el patrono puede pagar el salario de forma íntegra por la semana en la cual el empleado laboró de forma parcial y discrecionalmente, cargar las horas o días en los que el empleado “no trabajó” a algún beneficio no requerido por ley, como la licencia de vacaciones. Es importante aclarar que el derecho del empleado exento a que se le pague en

ese contexto es independiente de si el patrono provee un plan de beneficios al empleado o si el empleado tiene balance de licencia por vacaciones para cubrir el periodo no trabajado. Véase, U.S. Department Of Labor, Wage and Hour Division, Opinion FLSA2005-41 (24 de octubre de 2005).

Por otro lado, los patronos no tienen que pagarle a los empleados exentos las semanas de trabajo en las que no realicen **ninguna** tarea. Véase, *Salary basis*, 29 CFR sec. 541.602(a)(1). Sin embargo, si el patrono no operó por motivo del paso de una tormenta tropical o un huracán por **una semana de trabajo completa** y el empleado exento no realizó **absolutamente** ninguna tarea durante la misma, el patrono puede sustraer válidamente esa semana del sueldo del empleado exento, siempre y cuando no exista alguna disposición en el contrato de empleo o, acuerdo posterior entre el patrono y empleado, que lo impida.

En resumidas cuentas, cada semana de trabajo es una unidad independiente. Por esa razón, si durante la semana del paso del huracán María el empleado exento trabajó dos días y la semana siguiente no trabajó ningún día, este tiene derecho al pago de su sueldo fijo correspondiente a la semana del paso del huracán pero, como regla general, no tiene que ser compensado por la semana siguiente.

Ahora bien, ante el momento que vive Puerto Rico, se exhorta a los patronos a pagar el salario de sus empleados exentos de forma íntegra, aun cuando estos no hayan rendido ningún tipo de labor durante alguna de las semanas posteriores a los huracanes Irma y María, y sin cargo a algún tipo de licencia. Además, discrecionalmente, los patronos pueden otorgar algún tipo de compensación adicional en aras de ayudar a sus empleados con los gastos incurridos por motivo de la emergencia. No obstante, si las circunstancias del patrono no permiten lo anterior, un patrono que desea pagar a sus empleados exentos su salario íntegro, a pesar de no haber rendido su labor por motivo del paso de los huracanes Irma y María, puede acreditar las horas no trabajadas al tiempo acumulado por cada empleado de licencia por vacaciones o, de ser aplicable, el patrono puede permitir que sus empleados acrediten esas horas contra alguna otra licencia a la cual tengan derecho.

B. DÍAS NO TRABAJADOS POR EL EMPLEADO EXENTO POR "MOTIVOS PERSONALES"

Si el empleado exento fue convocado a trabajar y se ausenta durante **uno o más días completos** debido a razones como, por ejemplo, el mal tiempo, carreteras intransitables, problemas de acceso a combustible o transportación, se considera que faltó por "motivos personales" y se pueden sustraer esos días íntegros de su sueldo fijo. Véase, U.S. Department Of Labor, Wage and Hour Division, Opinion FLSA2005-46 (28 de octubre de 2005). En la alternativa, el patrono podría acreditar los días al tiempo de licencia acumulado, si alguno.

Si el empleado exento fue convocado a trabajar y se ausenta **solo por parte de un día** por "motivos personales", su patrono no puede hacerle deducciones a su sueldo fijo, pero puede acreditar la ausencia parcial al tiempo de licencia acumulado. Véase, *Salary basis*, 29

CFR sec. 541.602(b)(1). Según expuesto anteriormente, aun si no tiene tiempo de licencia acumulado, tiene derecho a recibir el pago por el día completo. Es importante tener presente que, según establece el *Fair Labor Standards Act*, a los empleados exentos no se le pueden hacer deducciones de sueldo por ausencias parciales, es decir, por llegar tarde o irse temprano. *Íd.*

Por ejemplo, si un empleado exento se ausenta por un día y medio (1½) por “motivos personales”, se le podrá deducir un día completo de su sueldo fijo pero tendrá derecho a recibir el pago completo del día que trabajó parcialmente. *Íd.* En la alternativa, podría acreditarse el día y medio (1½) a su licencia de vacaciones, si alguna, o el patrono podría deducir un día completo de su sueldo fijo y las horas no trabajadas del segundo día podrían acreditarse a su licencia de vacaciones, si alguna.

III. BENEFICIOS SUPERIORES

Como mencionamos, los patronos **siempre** pueden otorgar beneficios laborales superiores a los establecidos por ley. Por lo tanto, tanto los empleados exentos como los no exentos, pueden haber adquirido el derecho a ser remunerados por las horas no trabajadas por motivo de un huracán mediante un acuerdo verbal o escrito con su patrono ya sea por el contrato individual de trabajo, manual de empleados, reglamento de personal, por reconocimiento y pago por parte del patrono, convenio colectivo o por medio de cualquier otra forma que haya creado un derecho exigible.

La realidad que empapa a Puerto Rico requiere del esfuerzo de todos los sectores de la sociedad para seguir adelante. Por esa razón, es imperativo que las partes colaboren en la misma dirección en aras de lograr la tan deseada normalización de labores. Esta Opinión se emite con el propósito de darle certeza a las relaciones laborales en Puerto Rico. Sin embargo, antes de aplicar las normas establecidas en esta Opinión, es importante evaluar los pactos vigentes entre el patrono y los empleados los cuales tendrán superioridad a lo aquí establecido siempre que otorguen mayores beneficios.

Exhortamos a los patronos a ser sensibles ante las circunstancias particulares de cada empleado y a utilizar el sentido común, pues la clase trabajadora está deseosa de contribuir al desarrollo de Puerto Rico.

Cordialmente,



Carlos J. Saavedra Gutiérrez
Secretario