



*Estado Libre Asociado de Puerto Rico*  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**

20 de enero de 1998

Re: Consulta Núm. 14435

Nos referimos a su consulta en relación con la legalidad de descuentos por ciertas ausencias a un empleado asalariado cuya jornada de trabajo regular es de 37 ½ horas semanales. Según nos informa, usted se desempeñó como secretaria ejecutiva del director de una institución privada por 17 años, al cabo de los cuales aceptó un nombramiento a una plaza de supervisora. Su consulta específica es la que reproducimos a continuación:

Al ofrecérseme el puesto como supervisora, al no ser empleada por hora, se me ofreció el beneficio de pagarme el plan médico completo y conservé el beneficio de acumular licencia por vacaciones y licencia por enfermedad, ya que esto está en nuestro Reglamento. Sin embargo, y de lo cual me alegro, el pago del plan médico completo ahora se ha extendido a todo el personal. Entiendo ya no es un beneficio sólo para los ejecutivos. Lo que a mi juicio me diferencia de los empleados por hora a un empleado por sueldo fijo en estos momentos es que lo que trabajo extra no se me paga. También tengo que firmar la entrada y la salida y se me exige completar las 37 ½ horas de trabajo a la semana como cualquier otro empleado.

Entre mis responsabilidades están las de supervisar a los empleados de mantenimiento y al mensajero; soy custodia del equipo y material que se alquila con los salones; llevar un inventario de la propiedad [de la institución], incluyendo activos fijos, equipo de oficina y otros. Sobretudo [sic], soy la encargada de la propiedad y prácticamente estoy disponible las 24 horas y los siete días de la semana, ya que las facilidades se alquilan durante los fines de semana y de ocurrir cualquier contratiempo los empleados de mantenimiento se comunican inmediatamente conmigo.

Como Supervisora, en ocasiones he tenido que trabajar luego del horario de trabajo, incluyendo sábados. Rara vez he necesitado tomar algunas horas para algún asunto personal ya que trato de resolver mis asuntos personales en sábados y fuera del horario regular. Sin embargo, de necesitar tomar alguna hora o día se me ha cuestionado el [sic] que ese tiempo se me tiene que descontar de mis días acumulados. Se me ha indicado también que como supervisora tengo horario de entrada pero no de salida.

Me he comunicado en tres ocasiones con las Oficinas del Departamento del Trabajo para orientación y en las tres ocasiones he recibido respuestas diferentes. Mi consulta es si yo puedo ausentarme luego de haber trabajado más allá de las 37 ½ [horas] que se me exigen fijas en la oficina sin que se me descuente. Entiendo que no soy un ejecutivo, ya que se me exige firmar entrada y salida y a la misma vez [sic] las horas de trabajo de un empleado [sic] regular.

De la información ofrecida se desprende que la institución la considera a usted una empleada exenta, según se define ese término en el Reglamento Núm. 13 de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico. Los empleados exentos están excluidos de las disposiciones de ambas, la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada, conocida popularmente por Ley de Salario Mínimo, y de la Ley Núm. 379 de 15 de

mayo de 1948, según enmendada, conocida por Ley de Horas y Días de Trabajo. Según lo dispone el Reglamento Núm. 13, hay ciertos requisitos específicos que deben cumplirse para que se pueda excluir a una persona de la protección de las citadas leyes como empleado exento bona fide.

En su caso particular, nos informa que sus responsabilidades incluyen la supervisión de los empleados de mantenimiento. Debemos presumir, por lo tanto, que la institución la clasifica como empleada ejecutiva. Conforme al Artículo IV del citado reglamento, puede considerarse empleado ejecutivo exento cualquier empleado que reúna los siguientes requisitos:

(a) Que tenga por deber primordial la dirección de la empresa en que trabaja o de un usualmente reconocido departamento o subdivisión de la empresa; y

(b) que usual y regularmente dirija el trabajo de dos o más empleados de la empresa o departamento o subdivisión de la misma, y [...]

[texto omitido]

(g) [...] que reciba por sus servicios una compensación fija equivalente a un salario semanal no menor de doscientos noventa y cinco dólares (\$295), excluyendo alimentos, vivienda u otros servicios.

En este caso partiremos de la premisa que las labores que usted desempeña cumplen con los requisitos de los incisos (a) y (c), supra. También presumiremos que su salario semanal cumple con el requisito del inciso (g). Nótese, sin embargo, que el inciso (g) requiere "una compensación fija", la cual se ha interpretado que no puede estar sujeta a deducciones por ausencias de menos de un día. Así lo dispone el Reglamento 541, Título 29 del Código Federal, cuyas interpretaciones siguen nuestros tribunales en lo que se refiere a la aplicación del Reglamento Núm. 13. En su parte pertinente, Sección 541.118, el reglamento federal dispone textualmente lo siguiente:

- (a) An employee will be considered to be paid "on a salary basis" within the meaning of the regulations if under his employment agreement he regularly receives each pay period on a weekly, or less frequent basis, a predetermined amount constituting all or part of his compensation, which amount is not subject to reduction because of variations in the quality or quantity of work performed. [subrayado nuestro]

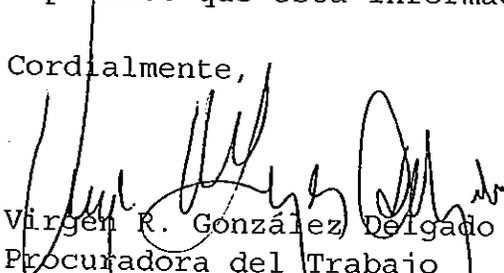
Conforme a la citada disposición, si el empleado está sujeto a deducciones del sueldo acordado no puede decirse que éste "reciba una compensación fija" dentro de la definición del reglamento, y por lo tanto no es un empleado exento. Naturalmente, si el empleado no está exento, tiene derecho a recibir la compensación a doble tiempo que dispone la Ley Núm. 379, supra, por todas las horas trabajadas en exceso de la jornada máxima.

Una vez que el patrono decide clasificar como exento a un empleado, tiene la responsabilidad de cumplir con todas las disposiciones pertinentes del reglamento. De lo contrario, el empleado será inelegible para la exención, y el patrono vendrá obligado a pagarle conforme a la ley por todas las horas trabajadas, incluyendo las que sean en exceso de la jornada máxima.

En resumen, la respuesta a su consulta es que los referidos descuentos tienen el efecto de invalidar la exención del empleado cuya "compensación fija" queda reducida en contravención del reglamento.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,

  
Virgén R. González Delgado  
Procuradora del Trabajo