



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

31 de marzo de 1998 _

Re: Consulta Número 14482

Nos referimos a su consulta en relación con el decreto mandatorio aplicable a un cliente de su oficina de contabilidad y con el Reglamento Núm. 13 de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico. A continuación reproducimos sus preguntas específicas, seguidas de nuestras respuestas a las mismas:

[1] Nuestro cliente es una corporación de servicios profesionales de agronomía. Nuestro cliente entiende que el decreto mandatorio que le aplica es el número 90 "Industria de Servicios Profesionales". Dicho decreto provee para salario mínimo de \$5.00. Deseamos saber si a nuestro cliente le aplica la Ley del Salario Mínimo Federal, ya que su ingreso bruto sobrepasa \$500,000, o el salario mínimo según decreto mandatorio.

A base de la información suministrada, coincidimos con la opinión de su cliente de que sus operaciones están comprendidas dentro del Decreto Mandatorio Núm. 90. Como usted señala, el salario mínimo aplicable a su cliente al amparo de ese decreto es de \$5.00 por hora. Sin embargo, su cliente también está cubierto por la Ley de Normas Razonables de Trabajo, conocida por Ley de Salario Mínimo Federal, la cual aplica, entre otros, a empresas cuyo volumen de negocio alcancen el nivel de \$500,000 anuales. El salario mínimo federal vigente es de \$5.15 por hora desde el 1ro. de septiembre de 1997. Conforme a lo que se conoce

como la regla del mayor beneficio, su cliente viene obligado a cumplir con el salario mínimo federal.

[2] Además deseamos saber si una persona que trabaja en dicha compañía como jefe de brigada y que realiza bajo supervisión general, trabajo de carácter especializado que requiere entrenamiento o experiencia, pero que a su vez no requiere una educación universitaria ni un grado especial, ni una licencia, se clasifique bajo el Reglamento 13, "Definición de u profesional". Dicho empleado está asalariado y recibe más de \$200 semanales; supervisa a dos o más empleados. El empleado reclama que él no se considera un profesional porque no posee un título o licencia. Nuestra posición es que dicho empleado sí se considera un profesional basándonos en su salario, supervisión de otros empleados y tareas técnicas.

Conforme al Artículo V, Inciso (a) del Reglamento Núm. 13, supra, se considera exento como profesional "cualquier empleado cuyo deber primordial consista en realizar trabajo:

1. Que requiera conocimiento de tipo avanzado en el campo de la ciencia o del saber, usualmente adquirido a través de un curso prolongado de instrucción y de estudio intelectual especializado, a diferencia de una educación académica general, de un aprendizaje y de entrenamiento en el desempeño de procesos mentales, manuales o físicos rutinarios; (texto omitido).

Según nos informa, el empleado que es objeto de su consulta no posee "conocimiento de tipo avanzado en el campo de la ciencia o del saber". En vista de que la posesión de tal conocimiento es condición indispensable para la exención como profesional, el empleado es inelegible para la exención como profesional. No obstante, es menester también considerar la posibilidad de que esté exento en una de las otras dos clasificaciones del reglamento, es decir, como administrador o como ejecutivo, las cuales se discuten en los Artículos III y IV, respectivamente, del citado reglamento.

Conforme al Artículo III, "el término 'administrador' significa cualquier empleado que reúna los siguientes requisitos:

- (a) que desempeñe trabajos de oficina o trabajos fuera de la oficina que no sean de naturaleza manual, estando el trabajo directamente relacionado con las normas de la dirección de la empresa o con las operaciones generales del negocio del patrono o de los clientes del patrono; (texto omitido).

Aunque no lo indica su carta, se presume que las labores que realiza el empleado como jefe de brigada no caen dentro de la definición de "trabajos fuera de la oficina que no sean de naturaleza manual", por lo cual tampoco sería elegible para la exención como administrador. Finalmente, el Artículo IV, Apartado A, define el término "ejecutivo" como "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
- (c) que tenga la autoridad de emplear y despedir empleados, o cuyas sugerencias o recomendaciones sobre el empleo, despido, mejoramiento, ascenso o cualquier otro cambio en el status de éstos hayan de recibir especial consideración; y
- (d) que usual y regularmente ejerza facultades discrecionales; y
- (e) que no dedique más del 20% [texto omitido] de las horas trabajadas en una semana de trabajo, a actividades que no estén relacionadas con el desempeño del trabajo descrito en el Apartado A - Inciso (a) hasta (d), inclusive, de este Artículo IV; [texto omitido]."

Es pertinente señalar que sólo puede reclamarse válidamente la exención si el empleado cumple todos los anteriores requisitos. Nótese en particular la limitación de 20% del tiempo semanal que el empleado puede dedicar a labores no relacionadas con su trabajo de naturaleza supervisoria y que requiere el ejercicio de facultades discrecionales. También es necesario consignar que el citado Reglamento Núm. 13 se basa en el Título 29, Parte 541 del Código Federal de Reglamentos, y cuyas interpretaciones siguen nuestros tribunales al aplicar el Reglamento Núm. 13. En lo que respecta al trabajo que realiza el empleado que es objeto de

su consulta, el reglamento federal en su parte pertinente dispone textualmente lo siguiente:

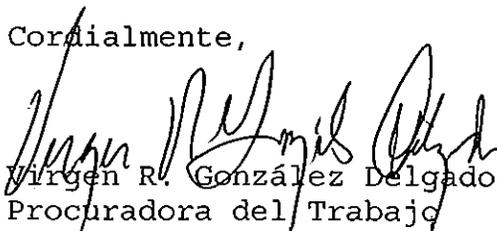
§ 541.115 Working foremen

- (a) The primary purpose of the exclusionary language placing a limitation on the amount of nonexempt work is to distinguish between the bona fide executive and the "working" foreman or "working" supervisor who regularly performs "production" work or other work which is unrelated or only remotely related to his supervisory activities. (The term "working" foreman is used in this subpart in the sense indicated in the text and should not be construed to mean only one who performs work similar to that performed by his subordinates).
- (b) One type of working supervisor most commonly found in industry works alongside his subordinates. Such employees, sometime known as strawbosses, or gang or group leaders perform the same kind of work as that performed by their subordinates, and also carry on supervisory functions. Clearly, the work of the same nature as that performed by the employees' subordinates must be counted as nonexempt work and if the amount of such work is substantial the exemption does not apply. ("Substantial", as used in this section, means more that 20 percent). (texto omitido).

En resumen, la información suministrada tiende a indicar que los deberes que realiza el empleado que motiva su consulta son de la naturaleza que el reglamento federal caracteriza como de un "working foreman" o "working supervisor". Si éste es el caso, no puede decirse que éste sea un empleado exento a tenor con el Reglamento Núm. 13, y como tal tiene derecho a compensación por horas trabajadas en exceso de la jornada máxima que dispone la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,


Virginia R. González Delgado
Procuradora del Trabajo