



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

8 de enero de 1999

Re: Consulta Núm. 14493

Nos referimos a su consulta en relación con la aplicación del Reglamento Núm. 13 de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico. Dicho reglamento define los términos administrador, ejecutivo, y profesional y los requisitos de elegibilidad para considerarse exento de las disposiciones de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada, y de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada. A continuación reproducimos sus preguntas específicas y damos nuestras respuestas a las mismas:

Necesitamos saber su opinión escrita en cuanto a las siguientes posiciones de empleo en nuestra compañía [de préstamos hipotecarios] para saber si están ó [sic] no exentas de el [sic] pago de horas extras de acuerdo al [R]eglamento 13.

1) Originador/a

Registra en un sistema computarizado [sic] los casos de solicitudes de préstamos hipotecarios que se radican. Ordena tasaciones e informes de crédito para clientes, verificaciones de empleo, etc. Consideramos que este trabajo es mecánico por su naturaleza y no requiere conocimiento de tipo avanzado que tenga que ser adquirido a través de un curso prolongado de instrucción[,] etc.

2) Oficial de Ventas

Prepara los casos de pr[é]stamos hipotecarios otorgados por nuestra compañía para la venta en mercado secundario de acuerdo a un orden (checklist) en particular. Revisa que todos los documentos relacionados con un préstamo hipotecario estén en orden. Consideramos que este tipo de trabajo tampoco por su naturaleza requiere conocimiento de tipo avanzado que tenga que ser adquirido a través de un curso prolongado de instrucción.

3) Oficinista de Contabilidad

Prepara [c]heques, [r]ecibe [f]acturas de [p]agos, [a]rchiva documentos relacionados con los pagos de gastos asociados a los préstamos hipotecarios, etc. En nuestra opinión, este tipo de trabajo tampoco requiere un conocimiento de tipo avanzado.

4) Recepcionista

Recibe clientes en el [á]rea de trabajo, atiende el teléfono, archiva documentos, etc. Al igual que en las posiciones anteriores, este tipo de trabajo tampoco requiere conocimientos de tipo avanzado.

A base de la descripción de deberes suministrada, coincidimos con su opinión de que los empleados que ocupen los cuatro puestos descritos no pueden considerarse exentos conforme al Reglamento Núm. 13, y por lo tanto tienen derecho a la compensación por horas en exceso de la jornada máxima que dispone la Ley Núm. 379, *supra*.

5) Oficial de Cierre

Cierra los casos de préstamos hipotecarios aprobados. Este tipo de plaza, por su naturaleza, requiere conocimiento de tipo avanzado y detallado. La persona que ocupe esta posición tiene que conocer sobre leyes notariales, leyes de contrubiciones [sic] sobre la propiedad, banca hipotecaria, etc. Consideramos que esta plaza si cae bajo la definición de Profesional del Reglamento 13.

En adición [sic], cualquier error que cometa la persona que desempeñe las funciones de esta plaza en el cierre de un préstamo hipotecario tiene un impacto económico en la empresa y esto ha sido ya experimentado en esta empresa con cantidades que ha habido que devolver a clientes y multas que ha habido que pagar al Comisionado de Instituciones Financieras. En nuestra opinión, esta plaza debe esta [sic] exenta de el [sic] pago de horas extras.

6) Procesadora

Es la persona que analiza los casos (solicitudes de préstamos hipotecarios). Esta persona termina de entrar los casos de posibles préstamos hipotecarios al sistema computarizado [sic] y evalúa ó [sic] determina de primera instancia si un préstamo hipotecario se puede aprobar ó [sic] no. Claro está, [é]sta no es la persona que aprueba los préstamos hipotecarios, sino que es la que los somete para aprobación. Esta persona analiza los posibles préstamos hipotecarios más que otra cosa. Consideramos que cualquier persona no puede desempeñar las funciones requeridas para esta posición. Para poder desempeñar cabalmente las funciones de esta posición la persona

debe tener un conocimiento adquirido, a través de experiencia y/ó [sic] estudios en la escuela de banca hipotecaria. En nuestra opinión esta plaza debe estar exenta del pago de horas extra[s]. En adición [sic], nuestra compañía tiene asignada (por el momento) una bonificación especial para las personas que se desempeñen en esta plaza, siempre y cuando se cumplan con unas metas. Esta bonificación es significativamente mayor a la que puedan recibir otras personas en otras posiciones.

La elegibilidad de un empleado para la exención está condicionada a que las labores que éste realiza se ajusten a la definición del término "Profesional" según consignada en el Artículo V del Reglamento Núm. 13, que es la siguiente:

- (a) 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]
- (b) cuyo trabajo requiera el uso de discreción y juicio para llevarlo a cabo; y
- (c) cuyo trabajo sea de carácter predominantemente intelectual y variable (en contraposición a trabajo rutinario de carácter mental, manual, mecánico o físico) y de tal naturaleza que la producción total o el resultado obtenido no pueda ser medido en relación con determinado período de tiempo; [texto omitido]

Las definiciones consignadas en el Reglamento Núm. 13 son una traducción al español de las que contiene el Reglamento 541, Título 29 del Código Federal. Como cuestión de hecho, nuestra jurisprudencia ha adoptado las interpretaciones del reglamento federal, las cuales se omitieron al redactar el Reglamento Núm. 13. En lo que respecta a la exención de empleados profesionales, la parte pertinente del reglamento federal dispone lo siguiente:

"§ 541.301 Learned professions

- (a) The 'learned' professions are described in § 541.3(a)(1) as those requiring

knowledge of an advanced type in a field of science or learning customarily acquired by a prolonged course of specialized intellectual instruction and study as distinguished from a general academic education and from an apprenticeship and from training in the performance of routine mental, manual or physical processes.

(b) The first element in the requirement is that the knowledge be of an advanced type. Thus, generally speaking, it must be knowledge which cannot be attained at the high school level.

(c) Second, it must be knowledge in a field of science or learning. This serves to distinguish the professions from the mechanical arts where in some instances the knowledge is of a fairly advanced type, but not in a field of science or learning.”

Más adelante, el inciso (e)(1) de la citada Sección 541.301 expresa lo siguiente sobre las profesiones que cumplen con el requisito de “curso prolongado de instrucción y estudio intelectual”:

“Generally speaking, the professions which meet the requirement for a prolonged course of specialized intellectual instruction and study include law, medicine, nursing, accounting, actuarial computation, engineering, architecture, teaching, various types of physical, chemical, and biological sciences, including pharmacy and registered or certified medical technology and so forth.” [texto omitido]

En resumen, el “curso prolongado de instrucción y estudio intelectual especializado” que define el reglamento se refiere en general a empleados que posean por lo menos el grado de bachillerato o su equivalente que incluya una disciplina intelectual en un curso de estudio particular, a diferencia de un curso académico general que se requiera para el grado de bachillerato. La información suministrada no indica que el puesto de oficial de cierre ni el de procesador(a) requiera el grado de bachillerato. Cualquier trabajo que pueda realizar un empleado mediante educación y adiestramiento que sea inferior al que se requiere para el grado de bachillerato no se considera trabajo de nivel profesional *bona fide* dentro del significado del reglamento. Por lo tanto, nuestra opinión es que ni el puesto de oficial de cierre ni el de procesador reúnen los requisitos de elegibilidad para la exención profesional, según se define ese término en el Reglamento Núm. 13 de la Junta de Salario Mínimo y en el Reglamento 541 del Código Federal. Por tal motivo, estos empleados también tienen derecho a la compensación por horas extras que dispone la Ley Núm. 379, *supra*.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María del C. Marina Durán
Procuradora del Trabajo



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

29 de marzo de 1999

Re: Consulta Núm. 14493A

Contestamos su carta en la cual solicita una aclaración sobre la opinión que emitimos en respuesta a su consulta anterior relacionada con la aplicación del Reglamento Núm. 13 de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico. Según le indicamos en dicha opinión, los empleados de su empresa que realizan labores de procesamiento de préstamos hipotecarios y de cierre de casos no son empleados exentos conforme a dicho reglamento, por lo cual tienen derecho a la compensación por horas extras que dispone la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada. La aclaración que usted solicita es la siguiente:

En relación a la contestación a su consulta con fecha de el [sic] pasado 8 de enero de 1999 (Consulta Núm. 14493) aún nos queda una duda. Deseamos saber si en el caso de las posiciones de Procesador de Préstamos Hipotecarios así como la de Oficial de Cierre corresponde el pago de [h]oras [e]xtra aún cuando a estas personas se les compensa con un pago adicional al cuál [sic] normalmente se le llama comisiones ó [sic] incentivos y no se basa en las horas trabajadas sino en una cantidad fija de acuerdo al número de casos trabajados y cerrados. Nuestra compañía paga estas comisiones siempre y cuando se cumplan con unas metas de casos cerrados en el mes (actualmente 25 ó más).

Es nuestro parecer que esta compensación adicional compensa el pago de horas extra así como el esfuerzo adicional del empleado.

En específico quisieramos saber si corresponde el pago de horas extra aún cuando se pagan comisiones al empleado.

Tanto la Ley Núm. 379, *supra*, como la Ley Federal de Normas Razonables de Trabajo, disponen que todo empleado no exento debe recibir compensación adicional por las horas trabajadas en exceso de la jornada máxima. En vista de que ni los procesadores de préstamos hipotecarios ni los oficiales de cierre, por la naturaleza de sus funciones, son empleados exentos según se definen estos términos en el Reglamento Núm. 13, *supra*, ambos tienen derecho a recibir dicha compensación adicional.

Por otro lado, el pago de comisiones no sustituye el pago de la compensación adicional que requieren tanto la Ley Núm. 379, *supra*, como su contraparte federal. Por el contrario, los ingresos por comisión tienen que incluirse como parte de la remuneración del empleado a fin de computar correctamente la compensación por horas extras que requieren ambas leyes. Así lo dispone en su parte pertinente el Reglamento 778, Título 29 del Código Federal, que dice lo siguiente:

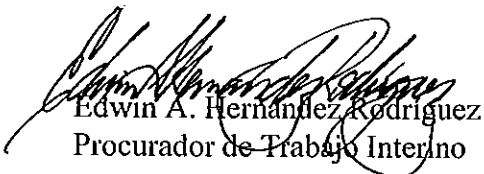
“§ 778.117 Commission payments - general.

Commissions (whether based on a percentage of total sales or of sales in excess of a specified amount, or on some other formula) are payments for hours worked and must be included in the regular rate. This is true regardless of whether the commission is the sole source of the employee's compensation or is paid in addition to a guaranteed salary or hourly rate, or on some other basis, and regardless of the method, frequency, or regularity of computing, allocating and paying the commission. It does not matter whether the commission earnings are computed daily, weekly, biweekly, semimonthly, monthly, or at some other interval. The fact that the commission is paid on a basis other than weekly, and that payment is delayed for a time past the employee's normal pay day or pay period, does not excuse the employer from including this payment in the employee's regular rate.”

Conforme a lo anterior, los empleados que son objeto de su consulta no sólo tienen derecho a compensación adicional por horas extras, sino que el cómputo de dicha compensación tiene que incluir las comisiones recibidas.

Esperamos que esta información ayude a aclarar las dudas expresadas en su consulta.

Cordialmente, .


Edwin A. Hernández Rodríguez
Procurador de Trabajo Interno