



Copia

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

13 de octubre de 1998



Re: Consulta Núm. 14554

Nos referimos a su consulta en relación con la exención para empleados profesionales que dispone el Reglamento Núm. 13 de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico. Su consulta específica es la que reproducimos a continuación:

Por este medio le solicito una consulta relacionada a la definición de empleado exento y la aplicación del pago de tiempo extra; así como la acumulación de las licencias por enfermedad y vacaciones regulares. Es mi objetivo conocer la aplicación correcta de esta clasificación en el caso específico de los Tecnólogos Médicos y Enfermeras Graduadas, que desempeñan las funciones descritas en las copias de deberes adjuntas a esta carta.

La información suministrada indica que la empresa que usted representa es un laboratorio clínico, cuyas actividades están enmarcadas en el Decreto Mandatorio Núm. 90, aplicable a la Industria de Servicios Profesionales. Los beneficios de vacaciones y licencia por enfermedad aplicables a los empleados que laboran en esta industria son los que se consignan, respectivamente, en los Artículos IV y V del referido decreto. Sin embargo, en el Alcance de la Definición de dicho decreto se hace la siguiente aclaración pertinente a su consulta:

Los profesionales están excluidos de la legislación de Salario Mínimo por disposición expresa de la Sección 30 (b) de la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico cuando cualifican como tales conforme se define en el Reglamento Núm. 13 - Cuarta Revisión (1990) de la Junta de Salario Mínimo que define los términos "ejecutivo", "administrador" y "profesional". Los empleados que los profesionales puedan tener a su servicio no están excluidos de dicha legislación.

Conforme a lo anterior, las disposiciones del decreto, incluyendo las de vacaciones y licencia por enfermedad, no le aplican a ningún empleado que reúna los requisitos para considerarse empleado exento *bona fide* a tenor con la definición del Reglamento Núm. 13, *supra*. Por lo tanto, los beneficios de vacaciones y licencia por enfermedad de tales empleados dependerán del contrato de trabajo que se haya acordado entre las partes. Es importante señalar, sin embargo, que si por alguna razón el empleado resulta inelegible para la exención, le aplicarán todas las disposiciones del decreto, incluyendo las de vacaciones y licencia por enfermedad. Por lo tanto, debe cerciorarse de que los empleados que son objeto de su consulta reúnan todos los requisitos pertinentes antes de concluir que están excluidos de las disposiciones del decreto.

En cuanto a la definición del término "profesional", ésta se encuentra en el Artículo V del Reglamento Núm. 13, *supra*, copia del cual le incluimos como anejo para su información. Es pertinente señalar que para fines de interpretación del Reglamento Núm. 13, nuestra jurisprudencia ha adoptado el Reglamento 541, Título 29 del Código Federal de Reglamentos, el cual utilizó la Junta de Salario Mínimo como modelo para el Reglamento Núm. 13. En lo que respecta a los profesionales en tecnología médica y enfermería graduada, el referido reglamento federal expresa lo siguiente en su § 541.301(e)(1):

"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." [subrayado nuestro]

En lo que se refiere a tecnólogos médicos, la citada sección añade a renglón seguido lo siguiente:

"The typical symbol of the professional training and the best prima facie evidence of its possession is, of course, the appropriate academic degree, and in these professions an advanced academic degree is a standard (if not universal) prerequisite [sic]. In the case of registered (or certified) medical technologists, successful completion of 3 academic years of preprofessional study in an accredited college or university plus a fourth year of professional course work in a school of medical technology approved by the Council of Medical Education of the American Medical Association will be recognized as a prolonged course of specialized intellectual instruction and study."

En cuanto a enfermería graduada, la referida sección a continuación dispone lo siguiente:

"Registered nurses have traditionally been recognized as professional employees by the [Wage and Hour] Division in its enforcement of the [Fair

Labor Standards] [A]ct. Although, in some cases, the course of study has become shortened (but more concentrated), nurses who are registered by the appropriate State examining board will continue to be recognized as having met the requirement of § 541.3(a)(1) of the regulations."

Si interesa obtener copia del Reglamento 541, *supra*, puede comunicarse con la agencia federal que administra dicho reglamento en la siguiente dirección:

Departamento de Trabajo Federal
División de Horas y Salarios
New San Juan Building, Oficina 102
Calle Carlos Chardón Núm. 159
Hato Rey, Puerto Rico 00918
teléfono: 766-5263

Finalmente, debe señalarse que nuestra Asamblea Legislativa acaba de aprobar la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, mediante la cual derogó la Ley Núm. 96, *supra*, y abolió la Junta de Salario Mínimo. Sin embargo, el Artículo 8(b) de la nueva ley retiene la exclusión para empleados exentos que contenía la Sección 30(b) de la derogada Ley Núm. 96 y mantiene la vigencia del Reglamento Núm. 13, a pesar de la abolición de la Junta de Salario Mínimo.

Esperamos que esta información ayude a aclarar sus dudas sobre este asunto.

Cordialmente,



Edwin A. Hernández Rodríguez
Procurador del Trabajo, Interino

Anejo