



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

24 de enero de 2000

Re: Consulta Núm. 14716

Nos referimos a su consulta en relación con el pago de vacaciones conforme a la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento. Específicamente, nos informa que usted trabajaba como abogada en un bufete y que al presentar su renuncia solicitó el pago de las vacaciones acumuladas, el cual le fue denegado.

Los bufetes de abogados están cubiertos por el Decreto Mandatorio Núm. 90, aplicable a la Industria de Servicios Profesionales. Al final de dicho decreto, se incluye lo siguiente:

NOTAS ACLARATORIAS DE LA JUNTA

B- Empleados Excluidos de los Decretos Mandatorios

Por disposición expresa de la Sección 30 (b) de la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico (Ley 96 de 26 de junio de 1956) los decretos no serán aplicables a:

1.
2.
3.
4. Los administradores, ejecutivos y profesionales, según estos términos se definen en el Reglamento Número 13, Cuarta Revisión (1990), vigente desde el 29 de julio de 1990.
[subrayado nuestro]

Es pertinente señalar que la Ley Núm. 96, *supra*, fue derogada por la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, la nueva Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico. No obstante, la nueva ley retuvo la anterior exclusión mediante su Artículo 8(b), el cual dispone lo siguiente:

Las disposiciones de esta Ley no serán aplicables a los "Administradores", "Ejecutivos" y "Profesionales", según dichos términos son definidos mediante el Reglamento Número 13 de la Junta de Salario Mínimo o según fuese subsiguientemente enmendado por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos al amparo de las facultades que le concede esta Ley. **[subrayado nuestro]**

En resumen, la persona que posea una licencia que le permita dedicarse a la práctica de la abogacía y cuyo trabajo consista en la práctica activa de esa profesión siempre se ha reconocido como un profesional exento conforme al Artículo V del Reglamento Núm. 13, *supra*, al igual que al amparo del Reglamento 541, Título 29 del Código Federal de Reglamentos (CFR), específicamente en los §§ 541.301 y 541.302. Tratándose de una empleada profesional exenta según lo definen ambos reglamentos, no le aplican las disposiciones de ningún decreto mandatorio ni las de la Ley Núm. 180, *supra*. Por tal razón no procede ninguna reclamación de vacaciones ni licencia por enfermedad al amparo del decreto ni de la ley.

A tenor con lo anterior, su derecho a compensación por vacaciones y licencia por enfermedad es el que surge del contrato de trabajo entre las partes. Sobre este particular, no es política de esta Procuraduría interpretar cláusulas de convenios colectivos ni de contratos individuales de trabajo, función que propiamente le corresponde a los tribunales o a los foros administrativos.

Finalmente, nos pregunta usted si procede reclamar paga adicional por trabajos realizados para su patrono fuera de horas regulares de trabajo. El derecho a compensación por horas trabajadas en exceso de la jornada máxima surge de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, Ley de Horas y Días de Trabajo. Al igual que la Ley Núm. 180, *supra*, la Ley Núm. 379 excluye de su alcance a los empleados exentos. Específicamente, el Artículo 20 de la Ley Núm. 379, *supra*, dispone que "[l]a palabra 'Empleados' no incluirá ejecutivos, administradores ni profesionales, según estos términos sean definidos por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico". Por lo tanto, la única compensación que requiere la ley para un empleado exento es el sueldo fijo acordado en el contrato de trabajo. Por su condición de empleado exento, la ley no requiere que tal empleado reciba ninguna remuneración adicional, no importa cuántas horas trabaje diaria ni semanalmente.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora del Trabajo