



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

3 de julio de 2000

Re: Consulta Núm. 14775

Nos referimos a su consulta en relación con el Reglamento Núm. 13 de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico. Su consulta específica es la siguiente:

Esta carta es para solicitarle una orientación con relación a la definición del término profesional que establece el **Reglamento 13 del Departamento del Trabajo**. Mi interés es que me aclare si tengo derecho al pago por horas extras o al beneficio de tiempo compensatorio. Ahora le expondré la situación para su evaluación.

Situación Típica:

Patrono:	Institución Bancaria [...]
Ingreso:	\$1,340.00/Mensual
Frecuencia de Pago:	Días 15 y 30
Descripción de Trabajo:	Tareas fijas, <u>No ejerzo supervisión</u>
Horario:	[l]unes, [m]artes, [m]iércoles y [v]iernes de 8:00 AM- 5:00 PM [j]ueves de 8:00 AM - 7:00 PM [s]ábado de 9:00 AM - 12:00 PM

Agradeceremos toda la ayuda que me pueda brindar para aclarar esta situación.

Adjunto con su carta sometió usted copia de un "Job Descripcion" [sic] del puesto de "Bank Product Officer" y de un "Applicant's Statement", el cual presuntamente cumplimentó al comenzar su empleo. En la parte pertinente del documento de descripción de tareas se hace constar que el puesto requiere que el candidato posea el grado de BBA con concentración en mercadeo y alguna experiencia en ventas. Además de lo anterior, en el referido documento se consigna lo siguiente:

"Other Duties:

- Communicated [sic] the product attributed [sic] to the general public. Identifies opportunities to market the bank[']s product[s] & services by actively prospecting for new clients and refers these prospects to other departments.
- Schedule[s] appointments with prospects, visits prospects, makes appropriate sales presentation[s], qualified [sic] prospects as to financial, moral and other procedural requirements.
- Promotes sales by holding seminars, attending conventions, doing telemarketing, and representing bank at a variety of professional and social events.
- Designs strategic marketing plans[,] including market segment[s] to call on.
- Provides feedback to management as a basis for new product development.
- Conducts business in accordance with all federal and local regulations - Community Reinvestment Act, Trust [sic] in [L]ending Act, Truth is [sic] Savings Act, Equal Credit Opportunity Act, Privacy Act[,] and Securities and Exchange Commission.
- Meets all operational, legal and security requirements in orders [sic] to provide error-free transactions.
- Promotes the good will of the bank at all times."

Como usted señala, el Reglamento Núm. 13, *supra*, contiene las definiciones de los términos "Administrador", "Ejecutivo", y "Profesional", los cuales se consideran exentos de las disposiciones de pago de horas extras que contiene la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada. Su pregunta específica se relaciona con la exención de profesional, la cual se define en el Artículo V del reglamento como sigue:

- (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; [...].

El Reglamento Núm. 13, *supra*, se basa en el Reglamento 541, Título 29 del Código Federal de Reglamentos (CFR), cuyas interpretaciones sirven de guía tanto a los tribunales federales como a los locales en lo que respecta a resolver controversias sobre exenciones. Específicamente, las profesiones que reúnen los requisitos para esta exención son las que se describen en el § 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. [...]."

En resumen, el puesto que se describe en su consulta no puede ubicarse dentro de la definición de profesional del reglamento. Sin embargo, esto no significa que no pueda ser elegible para una de las otras dos exenciones, siempre y cuando reúna los requisitos que corresponden a esas clasificaciones. Por otro lado, su carta indica que usted no tiene deberes de supervisión, por lo cual resulta también inelegible para la exención de ejecutivo, en la que se dispone como requisito que supervise un mínimo de dos (2) empleados. Finalmente, pasemos a considerar la posibilidad de que aplique la exención de administrador, la cual no requiere que supervise a ningún empleado. Conforme al Artículo III del Reglamento Núm. 13, *supra*, el término se refiere a:

Cualquier empleado que reúna los siguientes requisitos:

- (a) que desempeñe trabajos de oficina o trabajos fuera de 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; y
- (b) que usual y regularmente ejerza discreción y juicio independiente; [...].

Más adelante el inciso (f) del referido Artículo III dispone textualmente lo siguiente:

- (f) también significa cualquier empleado cuyo trabajo cumpla con los requisitos dispuestos en los incisos (a) y (b) de este Artículo III y que reciba por sus servicios una compensación fija, o a base de por ciento u honorarios, equivalente a un salario semanal no menor de doscientos noventa y cinco dólares (\$295), excluyendo alimentos, vivienda u otros servicios.

El salario de \$295 que dispone el inciso (f) equivale a \$1,277.35 mensuales. Según indica su consulta, usted devenga un salario de \$1,340.00 mensuales, lo cual cumple con este requisito. Por lo tanto, su elegibilidad para la exención de administrador dependerá de si la naturaleza de su trabajo cumple los requisitos de los incisos (a) y (b) del Artículo III del Reglamento Núm. 13, *supra*. A base de la información limitada y contradictoria que se nos

suministra, no es posible dar una respuesta categórica a su consulta. Por ejemplo, la descripción de tareas indica que el puesto requiere el ejercicio de discreción y juicio independiente. Sin embargo, expresa usted en su carta que desempeña "tareas fijas". Ante esas circunstancias, confiamos que la anterior orientación y la copia del Reglamento Núm. 13 que le incluimos como anejo le ayudará a hacer la determinación correcta.

Finalmente, solicita usted se le aclare si tiene "derecho al pago por horas extras o al beneficio de tiempo compensatorio." La respuesta a esta interrogante es que conforme a la Ley Núm. 379, *supra*, todo empleado no exento tiene derecho a compensación por horas trabajadas en exceso de la jornada máxima. En cuanto a la forma de pago, la Sección 1 de la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, según enmendada, dispone lo siguiente:

En todo contrato celebrado con obreros o empleados se pagarán los salarios de éstos, exclusivamente en moneda legal de Estados Unidos de América, ya sea en metálico, mediante cheque, por depósito directo o por medio de transferencia electrónica de fondos directamente a las cuentas de cheque o de ahorro de los obreros o empleados. [Subrayado nuestro.]

Según se desprende de lo anterior, el pago mediante tiempo compensatorio no figura entre las opciones. Debe quedar claro que por expresa disposición legislativa el tiempo compensatorio se permite únicamente en el caso de empleados públicos. Así lo dispuso el Congreso de Estados Unidos al enmendar la Ley de Normas Razonables de Trabajo, conocida popularmente por Ley de Salario Mínimo Federal. Un arreglo similar fue el que incorporó la Asamblea Legislativa de Puerto Rico en la Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, según enmendada, Ley de Personal en el Servicio Público; y en la Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, Ley de Municipios Autónomos.

En resumen, no es legal en la empresa privada el pago de horas extras mediante la concesión de tiempo compensatorio. Sin embargo, en el caso de empleados legítimamente exentos, a los cuales el patrono no viene obligado a pagarle horas extras, la concesión voluntaria de tiempo compensatorio no constituye violación de ley.

También es necesario hacer referencia a un párrafo del "Applicant's Statement" que aparentemente se le requiere firmar a todo solicitante de empleo, y que lee como sigue:

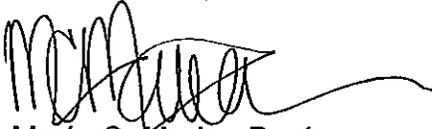
"I hereby understand and acknowledge that unless otherwise defined by applicable law, any employment relationship with this organization is of an 'at will nature', which means that the Employee may resign at any time and the

Employer may discharge the Employee at any time with or without cause. It is further understood that this 'at will' employment relationship may not be changed by any written document or by conduct unless such change is specifically acknowledged in writing by an authorized executive of this organization."

El citado párrafo se refiere a la doctrina de "employment at will", o empleo a voluntad, la cual fue por muchos años la regla en Estados Unidos y prevalece aún hoy día en gran parte de la nación. En Puerto Rico, sin embargo, la política pública es que al empleado contratado por tiempo indefinido sólo se le puede despedir por justa causa. Dicha política pública data de la época del Código de Comercio, específicamente del 1ro. de mayo de 1886, y tiene su más reciente expresión en la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada. En otras palabras, la doctrina de "employment at will" es contraria a la ley en Puerto Rico, y por lo tanto la referencia a la misma en el referido documento es nula e ineficaz. En efecto, así lo reconoce implícitamente dicho documento al hacer la salvedad de "unless otherwise defined by applicable law".

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora del Trabajo

Anejo: Reglamento Núm. 13