



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

Hon. Román M. Velasco González
Secretario

7 de julio de 2004

Consulta Núm. 15283

Nos referimos a su comunicación del 16 de junio de 2004, la cual lee como sigue:

“Estimado Lcdo. Meléndez, aprovecho este medio para hacerle una consulta. Mi nombre es . . . y laboro hace 16 para una compañía extranjera que se dedica a la venta y distribución de cosméticos y perfumes. Ocupo la plaza de “Inventory Accountant”. En la misma estoy clasificada como exenta. En esta plaza yo realizo mensualmente labores rutinarias y repetitivas. Las mismas no requieren discreción. No tengo a cargo la supervisión de ningún empleado. Me reportó a una supervisora inmediata y a su vez nos reportamos a otra persona. Mi plaza requiere tiempo adicional en determinadas épocas del año. Con cambios de empleados en el área Gerencial mis labores y horas de trabajo han aumentado consistentemente. Favor de orientarme y aclararme mis dudas con respecto a la definición.. Atentamente, . . .” (Énfasis nuestro.)

Su consulta está relacionada al concepto de administrador, ejecutivo y profesional. Los mismos son reglamentados por el Reglamento Núm. 13. Por lo que, solamente le brindaremos una explicación general de estos

términos sin entrar a adjudicar cualquier controversia, lo cual está fuera de la jurisdicción de la Oficina del Procurador del Trabajo.

El Reglamento Núm. 13 incluye a aquellos empleados que están exentos de las disposiciones de la "Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico". El mismo aplica a toda empresa, ya sea de naturaleza agrícola, comercial o de servicio que esté regulada por la "Ley de Salario Mínimo".

En este Reglamento se establecen los criterios para determinar la elegibilidad de los administradores, ejecutivos o profesionales como empleados exentos. Con relación a la definición de "Administrador", el Artículo V del Reglamento Núm. 13 dispone lo siguiente:

"Artículo III- Definición de "Administrador"

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 o de los clientes del patrono; y
- (b) que usual y regularmente ejerza discreción y juicio independiente; y
- (c) 1- que regular y directamente ayude al dueño de la empresa, o a una empresa, o a una persona empleada en la capacidad de "administrador" o de "ejecutivo", según estos términos se definen en el presente reglamento; o
2- que realice, solamente bajo supervisión general, trabajo de carácter técnico o especializado que requiera entrenamiento, experiencia o conocimientos especiales; o
3- que ejecute, solamente bajo supervisión general, encomiendas y tareas especiales; y
- (d) que no dedique más de 20% o en el caso de un empleado de un establecimiento de comercio al detal o de servicio, que no dedique

hasta el 40% de las horas trabajadas en una semana de trabajo, a actividades que no estén directa o estrechamente relacionadas con el desempeño del trabajo descrito en los Incisos (a), (b) y (c) de este Artículo III; y

- (e) que reciba por sus servicios una compensación fija o a base de por ciento u honorarios, equivalente a un sueldo semanal no menor de (\$200) doscientos dólares, excluyendo alimentos, vivienda u otros servicios.
- (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.”

Con relación a la definición de “Ejecutivo”, el mismo es definido por el Artículo IV de este mismo Reglamento, el cual dispone como sigue:

“Artículo IV- Definición de “Ejecutivo”

A los fines de la Sección 30 (b) de la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico (Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada) el término “Ejecutivo” significa:

A- En todas las actividades excepto en Agrícolas

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%, o en el caso de un empleado de un establecimiento de comercio al detal o de servicio, que no dedique hasta el 40% de las horas trabajadas en una semana de trabajo, a actividades que no estén directa y estrechamente relacionadas con el desempeño del trabajo descrito en el Apartado A-Inciso (a) hasta (d) inclusive, de este Artículo IV; disponiéndose que este Inciso (c) no está aplicable en el caso de un empleado que esté encargado de una empresa independientemente o de una sucursal de la empresa físicamente separada del establecimiento principal de la misma, o de un empleado que sea dueño de por lo menos el 20% del capital de la empresa en la que esté trabajando; y
- (f) que reciba por sus servicios una compensación fija equivalente a un sueldo semanal no menor de doscientos dólares(\$200), excluyendo alimentos, vivienda y otros servicios.
- (g) También significa cualquier empleado cuyo trabajo cumpla con los requisitos dispuestos en los Incisos (a) y (b) de este Artículo IV y que reciba por sus servicios una compensación fija equivalente a un salario semanal no menor de doscientos noventa y cinco dólares (\$295), excluyendo alimentos, vivienda u otros servicios.

B- En Actividades Agrícolas

1. Cualquier empleado en actividades agrícolas que reúna los siguientes requisitos:

- (a) que como encargado, supervisor, capataz o mayordomo de una finca, tenga a su cargo, total o parcialmente, la supervisión de la misma; y
- (b) que tenga autoridad para emplear y despedir empleados o cuyas sugerencias y recomendaciones sobre el empleo, despido, mejoramiento, ascenso o cualquier otro cambio en el status de éstos hayan de recibir especial atención; y
- (c) que usual y regularmente ejerza facultades discrecionales; y
- (d) cuyo empleo sea de carácter permanente y no estacional; y
- (e) que reciba por sus servicios una compensación fija equivalente a un salario semanal no menor de doscientos dólares (\$200), o

2. Cualquier empleado de oficina que reúna los siguientes requisitos:

- (a) cuya labor sea esencial a las actividades agrícolas de la finca;
- (b) que reúna los requisitos dispuestos en el Apartado B-Incisos (b), (c) y (d) de este Artículo IV; y
- (c) que reciba una compensación fija equivalente a un salario semanal no menor de doscientos dólares (\$200).”

También, el Reglamento Núm. 13 define el término “Profesional” en su Artículo V, el cual citamos:

- (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 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; o
 - 2. de carácter original y creador en un campo reconocido de esfuerzo artístico (en contraposición a trabajo que pueda ser realizado por una persona que posea habilidad y entrenamiento general de naturaleza manual o intelectual”), y cuyo resultado dependa primordialmente de la inventiva, imaginación o talento del empleado; y
- (b) cuyo trabajo requiera el uso de discreción y juicio para llevarlo a cabo; y
- (c) cuyo trabajo sea de carácter predominante 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; y
- (d) que no dedique más del 20% de las horas trabajadas en la semana de trabajo a actividades que no sean parte esencial y

- necesariamente incidental al trabajo descrito en los Apartados (a) al (c), inclusive de este Artículo V; y
- (e) que reciba por sus servicios una compensación fija o a base de por ciento u honorarios, equivalente a un sueldo semanal no menor de doscientos cincuenta dólares (250), excluyendo alimentos, vivienda y otros servicios; disponiéndose que este Apartado (e) no será aplicable en el caso de un empleado que tenga una licencia o certificado válido que le permita dedicarse a la práctica de sus ramas, y cuyo trabajo consista en la práctica activa de una de tales profesiones.
 - (f) También significa cualquier empleado cuyo trabajo cumpla con los requisitos dispuestos en el Apartado (a), Inciso 1 ó 2 de este Artículo V, y que reciba por sus servicios una compensación fija o a base de por ciento u honorarios, que equivalga a un salario semanal no menor de doscientos noventa y cinco dólares (\$295), excluyendo los alimentos, vivienda u otros servicios.”

En Castro Sosa v. Autoridad de Fuentes Fluviales, 107 D. P. R. 711, nuestro Honorable Tribunal Supremo expresó lo siguiente en cuanto a la determinación de si una persona es un ejecutivo de un patrono, lo cual citamos:

“Consideramos si es procedente la defensa de ejecutivo. Es postulado de nuestro derecho laboral el que solamente por excepción se excluya a un trabajador de la protección que su carácter de empleado le proporciona. Sánchez v. Best Price Co., Inc., 102 D. P. R. 379 (1974); López Santos v. Tribunal Superior, 99 D. P. R. 325 (1970). Así, “. . . **para que surja la condición de ‘ejecutivo’ es necesario que concurren todos los requisitos que los Reglamentos enumeran . . .**” Abudo Servera v. A. T. P. R., 105 D. P. R. 728 (1977); Labor Relations Reporter, Vol. 6, Wages and Hours, BNA, Sec. 92.521; Labor Law Reporter, Wages Hours, Sec. 25.210; Topical Law Reports, Comerccce Clearing House; Sec. 8532.1, Wage & Hour Guide, Prentice Hall.”

De acuerdo a la Consulta Núm. 13598, el entonces Procurador del Trabajo, el licenciado Julio Cruz Rodríguez, con relación a este mismo tema y citando al licenciado Ruy N. Delgado Zayas expresó lo siguiente:

“ . . . Lo que vale es lo que el empleado hace y no lo que se presume por su título o por su cuestionario de deberes. La determinación a fin de cuentas, debe hacerse empleado por empleado”. (Énfasis nuestro.)

Debemos resaltar que el 23 de abril de este año, el Departamento del Trabajo Federal promulgó el nuevo reglamento con relación al personal exento del pago de tiempo extra, el cual entrará en vigor el próximo 23 de agosto. Conforme a este Reglamento, nuestro Departamento está revisando el Reglamento Número 13, de modo que se actualice y armonice con este nuevo Reglamento federal. En el momento oportuno, el Secretario del Trabajo avisará de la aprobación del mismo.

No obstante, la información antes brindada, debemos recordar que no es función de la Oficina del Procurador del Trabajo determinar si un empleado es un administrador, ejecutivo o profesional según lo define el Reglamento Núm. 13. Esta es una de las funciones que realiza el Negociado de Normas del Trabajo, por lo que referiremos su Consulta a esta Oficina. Si tuviese alguna duda adicional, puede comunicarse con el señor Germán Araud Martínez, Director del Negociado de Normas del Trabajo, al (787) 754-2100.

Consulta Núm. 15283
24 de junio de 2004
Página 8

De igual forma, le sugerimos que se comuniquen con:

Sr. David Heffelfinger
Director de Distrito
Departamento del Trabajo Federal
División de Horas y Salarios
San Patricio Office Center
Piso 4 Suite 402
Tabonuco Núm. 7
Guaynabo, PR 00968

Esperamos que la información antes brindada le sea de utilidad.

Cordialmente,



Román M. Velasco González
Secretario del Trabajo y Recursos Humanos

ep/LVGT