



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina del Procurador del Trabajo

Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez, LLM
Procurador del Trabajo

Asesoras: Lcda. Lourdes V. Gandarilla Trabal
Lcda. Talna E. Matos Santos

13 de abril de 2005

Consulta Núm. 15338

Estimada señora Ríos:

Nos referimos a su comunicación del 6 de abril de 2005, la cual lee como sigue:

“Coordinadora Paz para la Mujer, Inc. (CPM) es una organización sin fines de lucro, dedicada a la educación y prevención de violencia sexual y doméstica en Puerto Rico. Recibimos fondos del Departamento de Salud y Justicia Federal. Al cumplir con los acuerdos estipulados entre las partes, contratamos personal para ejercer funciones en educación preventiva en temas tales como: violencia doméstica, servicios a la mujer y coordinación de proyectos, entre otras áreas.

Nos hemos familiarizado con el Reglamento número 13. Sin embargo necesitamos su asesoramiento para determinar adecuadamente la clasificación de exento o no exento de nuestras empleadas. Interesamos a su vez, establecer una política adecuada y en acuerdo a las leyes que protegen a las empleadas. Solicitamos se evalúen las descripciones de deberes que se anejan a este documento que corresponden al siguiente listado:

Consulta Número 15338
12 de agosto de 2004
Página 3

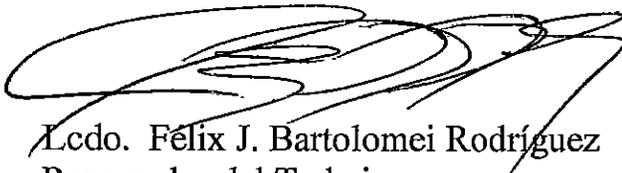
**Calle Tabonuco Núm. 7
Guaynabo, PR 00968
Tel. (787) 775-1947**

Además su consulta ha sido planteada con anterioridad a esta Procuraduría, por lo que, le estamos enviando copia de las consultas número 14380, 14435 y 14554, que versa, en parte, sobre este aspecto.

Sin embargo, le exhortamos a que consulte a la Oficina de Normas del Trabajo, a los siguientes teléfonos (787) 754-2100 a 2106 o al Negociado de Asuntos Legales al 787-754-5355, o mediante visita personal a los fines de que se le oriente.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Lcdo. Félix J. Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo



Copia

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

15 de septiembre de 1997

Re: Consulta Número 14380

Nos referimos a su consulta en la que solicita una opinión sobre la política del Departamento del Trabajo con respecto a la ocupación de delineante. Sobre este particular, plantea usted lo siguiente:

"Según me ha informado el Colegio de Delineantes de Puerto Rico, existe la Ley Núm. 54 de mayo de 1976 que regula la práctica de la profesión de delineante en Puerto Rico. Me informan que una persona que se desempeña como delineante deberá tener un número de licencia y su colegiación al día y que de no cumplir con estos requisitos está violando la ley que rige dicha profesión. Revisando el Reglamento Número 13, Revisión (1990), relacionado a la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico, específicamente la definición del término "profesional" (Artículo V- Definición de Profesional) entiendo que la función de delineante es una profesión. Deseo que se me aclare si dados estos parámetros un delineante es un empleado profesional y si estaría exento o no del pago de tiempo extra trabajado."

Como usted señala, la definición del término "profesional" que determina la elegibilidad de un empleado para la exención bajo esa clasificación es la que se consigna en el Artículo V del Reglamento Núm. 13 de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico. Según dispone el Apartado (a) de ese artículo, el término "profesional" significa:

"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; o
2. (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; y [texto omitido]."

Conforme a lo anterior, un empleado que cumpla con los anteriores requisitos, presumiendo que cumpla, además, con los criterios de por ciento de tiempo dedicado "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 de compensación fija que dispone el Apartado (e); o los del Apartado (f), puede considerarse un empleado profesional exento. Es pertinente señalar que en lo que respecta a interpretar el Reglamento Núm. 13, nuestra jurisprudencia virtualmente ha adoptado las interpretaciones que ha hecho el Departamento del Trabajo Federal del Reglamento 541, Título 29, del Código Federal, en el cual se basa el Reglamento Núm. 13. Específicamente, la Sección 541.302 del citado reglamento federal, bajo el título de "Learned professions", dispone lo siguiente:

"(a) The "learned professions" are described in Sec. 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 must 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."

En el caso que se nos refiere, resulta evidente que la ocupación de delineante no reúne los requisitos de "learned profession" según se define ese término en el reglamento. Más adelante, la Sección 541.308 del mismo reglamento dispone lo siguiente:

"(a) It has been the [Wage and Hour] Divisions experience that some employers erroneously believe that anyone employed in the field of accountancy, engineering, or other professional fields, will qualify for exemption as a professional employee by virtue of such employment. While there are many exempt employees in these fields, the exemption of [an] individual depends upon his duties and other qualifications.

(b) It is necessary to emphasize the fact that section 13(a) (1) [of the Fair Labor Standards Act] exempts "any employee employed in a bona fide *** professional capacity". It does not exempt all employed or professional employers, or all employees in industries having large numbers of professional members, or all employees in any particular occupation. Nor does it exempt, as such [,] those learning a profession. Moreover, it does not exempt persons with professional training, who are working in professional fields, but performing subprofesional or routine work. For example, in the field of library science there are large numbers of employees who are trained librarians but who, nevertheless, do not perform professional work or receive salaries commensurate

with recognized professional status. The field of "engineering" has many persons with "engineer" titles, who are not professional engineers, as well as many who are trained in the engineering profession, but are actually working as trainees, junior engineers, or draftsmen."

Conforme a lo anterior, nuestra opinión es que un delineante no reúne los requisitos de elegibilidad para la exención profesional que disponen el Reglamento Núm. 13 de la Junta de Salario Mínimo y el Reglamento 541 del Título 29 del Código Federal. Por lo tanto, tales empleados tienen derecho a la compensación por trabajo en exceso de la jornada máxima que dispone la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



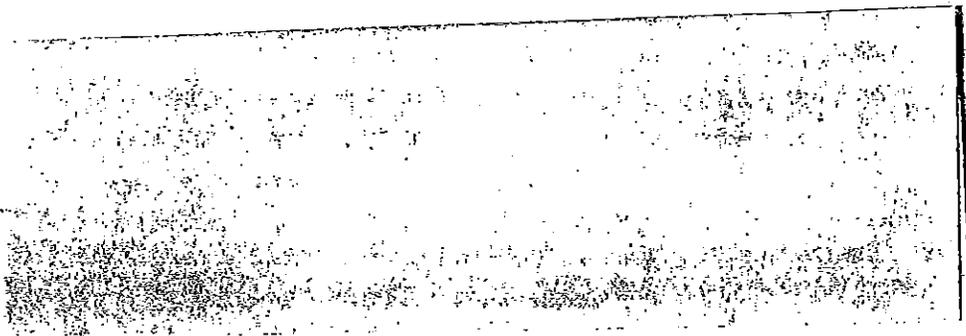
Virgen R. González Delgado
Procuradora del Trabajo

Copia



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

20 de enero de 1998



Re: Consulta Núm. 14435

Nos referimos a su consulta en relación con la legalidad de descuentos por ciertas ausencias a un empleado asalariado cuya jornada de trabajo regular es de 37 ½ horas semanales. Según nos informa, usted se desempeñó como secretaria ejecutiva del director de una institución privada por 17 años, al cabo de los cuales aceptó un nombramiento a una plaza de supervisora. Su consulta específica es la que reproducimos a continuación:

Al ofrecérseme el puesto como supervisora, al no ser empleada por hora, se me ofreció el beneficio de pagarme el plan médico completo y conservé el beneficio de acumular licencia por vacaciones y licencia por enfermedad, ya que esto está en nuestro Reglamento. Sin embargo, y de lo cual me alegro, el pago del plan médico completo ahora se ha extendido a todo el personal. Entiendo ya no es un beneficio sólo para los ejecutivos. Lo que a mi juicio me diferencia de los empleados por hora a un empleado por sueldo fijo en estos momentos es que lo que trabajo extra no se me paga. También tengo que firmar la entrada y la salida y se me exige completar las 37 ½ horas de trabajo a la semana como cualquier otro empleado.

Entre mis responsabilidades están las de supervisar a los empleados de mantenimiento y al mensajero; soy custodia del equipo y material que se alquila con los salones; llevar un inventario de la propiedad [de la institución], incluyendo activos fijos, equipo de oficina y otros. Sobretudo [sic], soy la encargada de la propiedad y prácticamente estoy disponible las 24 horas y los siete días de la semana, ya que las facilidades se alquilan durante los fines de semana y de ocurrir cualquier contrat tiempo los empleados de mantenimiento se comunican inmediatamente conmigo.

Como Supervisora, en ocasiones he tenido que trabajar luego del horario de trabajo, incluyendo sábados. Rara vez he necesitado tomar algunas horas para algún asunto personal ya que trato de resolver mis asuntos personales en sábados y fuera del horario regular. Sin embargo, de necesitar tomar alguna hora o día se me ha cuestionado el [sic] que ese tiempo se me tiene que descontar de mis días acumulados. Se me ha indicado también que como supervisora tengo horario de entrada pero no de salida.

Me he comunicado en tres ocasiones con las Oficinas del Departamento del Trabajo para orientación y en las tres ocasiones he recibido respuestas diferentes. Mi consulta es si yo puedo ausentarme luego de haber trabajado más allá de las 37 ½ [horas] que se me exigen fijas en la oficina sin que se me descuente. Entiendo que no soy un ejecutivo, ya que se me exige firmar entrada y salida y a la misma vez [sic] las horas de trabajo de una empleado [sic] regular.

De la información ofrecida se desprende que la institución la considera a usted una empleada exenta, según se define ese término en el Reglamento Núm. 13 de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico. Los empleados exentos están excluidos de las disposiciones de ambas, la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada, conocida popularmente por Ley de Salario Mínimo, y de la Ley Núm. 379 de 15 de

mayo de 1948, según enmendada, conocida por Ley de Horas y Días de Trabajo. Según lo dispone el Reglamento Núm. 13, hay ciertos requisitos específicos que deben cumplirse para que se pueda excluir a una persona de la protección de las citadas leyes como empleado exento bona fide.

En su caso particular, nos informa que sus responsabilidades incluyen la supervisión de los empleados de mantenimiento. Debemos presumir, por lo tanto, que la institución la clasifica como empleada ejecutiva. Conforme al Artículo IV del citado reglamento, puede considerarse empleado ejecutivo exento 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 [...]

[texto omitido]

(g) [...] 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.

En este caso partiremos de la premisa que las labores que usted desempeña cumplen con los requisitos de los incisos (a) y (c), supra. También presumiremos que su salario semanal cumple con el requisito del inciso (g). Nótese, sin embargo, que el inciso (g) requiere "una compensación fija", la cual se ha interpretado que no puede estar sujeta a deducciones por ausencias de menos de un día. Así lo dispone el Reglamento 541, Título 29 del Código Federal, cuyas interpretaciones siguen nuestros tribunales en lo que se refiere a la aplicación del Reglamento Núm. 13. En su parte pertinente, Sección 541.118, el reglamento federal dispone textualmente lo siguiente:

- (a) An employee will be considered to be paid "on a salary basis" within the meaning of the regulations if under his employment agreement he regularly receives each pay period on a weekly, or less frequent basis, a predetermined amount constituting all or part of his compensation, which amount is not subject to reduction because of variations in the quality or quantity of work performed. [subrayado nuestro]

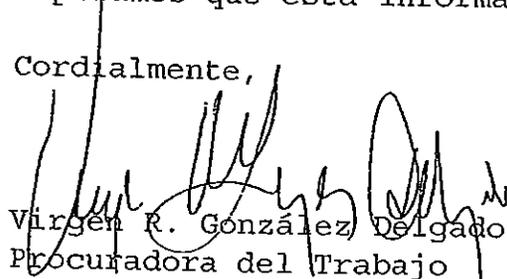
Conforme a la citada disposición, si el empleado está sujeto a deducciones del sueldo acordado no puede decirse que éste "reciba una compensación fija" dentro de la definición del reglamento, y por lo tanto no es un empleado exento. Naturalmente, si el empleado no está exento, tiene derecho a recibir la compensación a doble tiempo que dispone la Ley Núm. 379, supra, por todas las horas trabajadas en exceso de la jornada máxima.

Una vez que el patrono decide clasificar como exento a un empleado, tiene la responsabilidad de cumplir con todas las disposiciones pertinentes del reglamento. De lo contrario, el empleado será inelegible para la exención, y el patrono vendrá obligado a pagarle conforme a la ley por todas las horas trabajadas, incluyendo las que sean en exceso de la jornada máxima.

En resumen, la respuesta a su consulta es que los referidos descuentos tienen el efecto de invalidar la exención del empleado cuya "compensación fija" queda reducida en contravención del reglamento.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,


Virgén R. González Delgado
Procuradora del Trabajo

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