



*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*

*Asesora: Lcda. Taina E. Matos Santos*

15 de septiembre de 2005

**Consulta Núm. 15376**

Nos referimos a su comunicación del 1 de agosto de 2005, la cual lee como sigue:

*“Acuso recibo de su carta fechada 20 de junio de 2005 en la que me informa que la “función de la Oficina del Procurador del Trabajo es la de emitir opiniones sobre cuestiones de interpretación o aplicación relacionadas a las leyes y reglamentos que administra el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.*

*La opinión que le solicito se refiere, precisamente, a que si a la luz de la Ley 379, ley que su Departamento administra, es permisible pagarle a un empleado exento, en particular a un empleado profesional, en una empresa en el comercio interestatal, una suma de dinero por horas trabajadas en exceso de ocho (8) diarias o cuarenta (40) semanales sin que éste pierda la exención.*

*La contestación bajo la ley federal la conozco, ya que lo dispone el Reglamento que usted cita. Lo que intereso es su opinión bajo la Ley 379. . . .”*

Nos consulta si un profesor una escuela evangélica, que usted alega es un empleado exento, pudiera trabajar en otra corporación de la misma denominación, como empleado regular no exento de la misma. Menciona usted que estas empresas son diferentes con numero patronal diferentes. Específicamente nos pregunta si existe la obligación legal de pagar horas extras a estos empleados.

Pasamos a contestar su consulta partiendo de la premisa que en realidad las corporaciones son entes claramente distintos. Esto es, que no exista una relación cercana entre las corporaciones en la cual se pueda entender que es una misma corporación.

Un empleado “profesional” que cumple con los requisitos dispuestos en el Reglamento Núm. 13, no le es de aplicación la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como “Ley de Horas y Días de Trabajo”. La propia Ley Núm. 379, antes mencionada, excluye de su aplicación a los empleados administradores, ejecutivos y profesionales. El Artículo 20 de la Ley Núm. 379, al definir el término “empleado”, excluye a los administradores, ejecutivos y profesionales, el cual citamos a continuación en su parte pertinente:

“En esta ley, a menos que del contexto de ella se deduzca otra cosa, se aceptarán las siguientes definiciones de palabras y frases de la misma.

**“EMPLEADO”** incluye a todo empleado, obrero, jornalero, artesano, trabajador, oficinista, dependiente de comercio, y a toda persona empleada mediante salario, sueldo, jornal u otra forma de compensación en cualquier ocupación, establecimiento, negocio o industria, con excepción de agentes viajeros y vendedores ambulantes. La palabra “empleados” no incluirá ejecutivos, administradores ni profesionales, según estos términos sean definidos por la Junta de

Salario Mínimo de Puerto Rico, así como tampoco a los oficiales u organizadores de uniones obreras cuando actúen como tales.

. . .”

En la Consulta Núm. 14561, el entonces Procurador del Trabajo Interino, el licenciado Edwin A. Hernández Rodríguez dispuso lo siguiente:

“[E]l Negociado de Normas de Trabajo no tiene jurisdicción sobre el horario de trabajo de empleados gerenciales exentos. Esto se debe a que la facultad de este Departamento sobre esta materia surge de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida por Ley de Horas y Días de Trabajo. Es esta ley la que reglamenta los horarios de trabajo de empleados en Puerto Rico. Sin embargo, el Artículo 19 de dicha ley 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”. Conforme a la ley, la Junta define esos términos en el Reglamento Núm. 13, copia del cual le enviamos como anejo.

**En resumen, no le aplicarán las disposiciones de la Ley Núm. 379, supra, a ningún empleado que reúna los requisitos del citado reglamento, y por lo tanto, el horario de dicho empleado queda fuera de la jurisdicción de este Departamento.”** (Énfasis nuestro.)

Por su parte, el Reglamento Núm. 13 establece los requisitos que debe tener todo empleado para poder ser clasificado como “Profesional”. Precisamente, uno de los requisitos para clasificar es el de salario, el cual debe ser fijo. A continuación, citaremos los requisitos dispuestos para la clasificación de “Profesional” en el Reglamento Núm. 13<sup>1</sup>, conocido como: **“RN-13 JUNTA DE SALARIO MINIMO: REGLAMENTO NUM. 13 TERMINOS: ADMINISTRADOR, EJECUTIVO Y PROFESIONAL, CUARTA REVISION (1990)”**:

---

<sup>1</sup> El Reglamento Núm. 13 fue revisado en mayo de 2005; sin embargo, aún el mismo no está disponible para ser citado, ya que no ha sido publicado.

### **“Artículo V - Definición de "Profesional"”**

A los fines de la Sección 30 (b) de la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico (Ley 96 de 26 de junio de 1956, enmendada) el término "profesional" significa:

(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; 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 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 periodo 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 Apartado (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 (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 la abogacía o de la medicina o de cualquiera 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 alimentos, vivienda u otros servicios.”

De igual modo, el Reglamento Federal Núm. 541, el cual define y delimita las exenciones para Ejecutivo, Administrativo, Profesional, “Computer Employees” y “Outside Sales Employees” (Empleados Exentos) también el salario fijo como uno de los requisitos para clasificar a un empleado exento.

Es menester señalar que la Ley de Normas Razonables del Trabajo no requiere a los patronos el pago de horas extras a sus empleados administradores, ejecutivos o profesionales. Además, debemos resaltar que la Ley Núm. 379 no aplica a los empleados clasificados como administradores, ejecutivos o profesionales.

En su caso particular, si estos empleados trabajan en otra corporación claramente distinguible de la escuela, trabajan voluntariamente como locutores, sin que la denominación le exija que laboren en la emisora, y que además, tienen funciones distintas a la de profesor, no existirá la obligación de paga extra por las dos a cuatro horas que trabajan en la emisora.

Esta opinión está basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresadas en su consulta, y se emite a base de la representación, explícita o tácita que usted ha suministrado una descripción completa y justa de todos los hechos y de todas las circunstancias que serían pertinentes a nuestra consideración de la interrogante planteada. De existir otro trasfondo histórico o de hechos que no se haya incluido en su consulta podría requerir una opinión distinta a la aquí expresada.

Esperamos que la información antes brindada le sea de utilidad.

Cordialmente,



Lcdo. Félix J. Bartolomei Rodríguez  
Procurador del Trabajo