



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina del Procurador del Trabajo

Hon. Román M. Velasco González
Secretario del Trabajo

18 de enero de 2008

Consulta Núm. 15618

Es

Acuso recibo de su consulta con fecha del 16 de enero de 2008. En la misma usted nos presenta la siguiente situación conforme al texto de su carta:

“Solicito una consulta respecto a la situación que se ha suscitado en mi empleo. Soy profesora de la Escuela de Educación de la Universidad Metropolitana (UMET), Recinto de Cupey. En esta institución enseño cursos bajo el Programa subgraduado de Educación, específicamente, a nivel de bachillerato. Para este semestre académico la Decana de la Escuela, conjuntamente con la Decana Asociada, Dra. Judith González y la Prof. Daisy Rodríguez, respectivamente, han asignado experiencias clínicas a diversos profesores sin que estos vayan a devengar en el proceso remuneración alguna.

El currículo oficial aprobado por el Consejo de Educación Superior (CES), consta de secciones de teoría para las cuales existen cursos específicos donde se realiza la práctica. Ambos cursos (de 3 créditos cada uno hasta completar una carga a tiempo completo de 15 créditos) se asignan al mismo profesor y éste es responsable de los mismos durante el periodo académico. Para este semestre, las

experiencias clínicas no fueron programadas y se le está requiriendo a los profesores del curso de teoría que ofrezca tales prácticas clínicas ad honores (sin paga). Esta actividad conlleva ubicar a los estudiantes (20-30 estudiantes, depende el tamaño del grupo) en escuelas donde puedan invertir unas horas haciendo observaciones educativas. Supone además que el profesor supervise las experiencias, que corrija sus trabajos, que efectúe reuniones individuales y/o grupales con los alumnos, y evidentemente que evalúe su desempeño.

Deseo saber en qué medida el patrono tiene el derecho de intervenir en el uso del tiempo del docente asignando un trabajo, no remunerado, que restringe al profesorado de incursionar en otras actividades tanto personales como profesionales.

Nos consulta sí a un profesor docente de universidad, se le pudiera asignar experiencias clínicas sin que devenguen remuneración alguna por las mismas.

De su consulta no surgen elementos esenciales para poder contestarle categóricamente su inquietud pero haremos un análisis de la legislación que entendemos pertinente.

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.

...”

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 A los fines del inciso (b) del Artículo 8 de la Ley Núm. 180 y la Ley Núm. 379, entre otras disposiciones legales, el término "Profesional Docto" significa todo empleado:

1. que reciba una compensación a base de salario u honorarios (según definido en este Reglamento) no menor de \$455.00 semanales, excluyendo el pago de alimentos, facilidades de vivienda u otros servicios;
2. cuya función primordial sea el desempeño de trabajo que:
 - (a) requiera conocimientos avanzados, predominantemente intelectuales, y que incluya el constante ejercicio de discreción y juicio independiente. Un empleado que realiza trabajo que requiere conocimientos avanzados generalmente utiliza ese conocimiento para analizar e interpretar hechos o circunstancias;
 - (b) que los conocimientos avanzados sean en un campo científico o de erudición, por ejemplo, leyes, medicina, teología, contabilidad, ingeniería, arquitectura, enseñanza, varios campos en las ciencias físicas, químicas y biológicas, farmacia, y otras ocupaciones similares que tienen un status de profesional reconocido;
 - (c) que los conocimientos avanzados sean usualmente adquiridos a través de estudios prolongados de instrucción y de estudio intelectual especializado. Por ello, esta excepción generalmente aplica a las profesiones que requieren unos conocimientos académicos particulares para poder ejercer la profesión. Sin embargo, esta

excepción podría estar disponible para empleados en esas profesiones que tengan sustancialmente el mismo nivel de conocimiento y realicen sustancialmente el mismo tipo de trabajo que los empleados con un grado académico profesional, pero quienes han adquirido sus conocimientos avanzados a través de una combinación de experiencia en el trabajo y educación intelectual y no a través de estudios universitarios.

d) Las excepciones particulares enumeradas en el Reglamento Federal, 29 C.F.R. §541.301(e)1)-(9), se entienden incluidas en este Reglamento según allí especificadas. Por ello, los tecnólogos médicos certificados, las enfermeras(os) con bachillerato, los higienistas dentales, contables, jefes de cocina ("chef"), entrenadores atléticos y embalsamadores, entre otras posibles excepciones, que cumplan con los requisitos reglamentarios establecidos en las secciones 541.300 y 541.301(e) del 29 C.F.R., podrían considerarse exentos bajo esta disposición.

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, desconocemos si usted está contratada por servicios profesionales o es un empleada de la institución. Las leyes y los reglamentos laborales aplican exclusivamente cuando existe una relación obrero patronal.

Para los empleados no exentos, que asumiremos en la consulta que no es su caso. Se establece en la Sección 16 del Artículo II de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico dispone:

“Se reconoce el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a un salario mínimo razonable, a protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo, y a una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo. Sólo podrá

trabajarse en exceso de este límite diario, mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario ordinario, según se disponga por ley.” (Énfasis nuestro)

Además, la Ley núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como *Ley de Jornada de Trabajo*, consagró la jornada de trabajo en Puerto Rico y estableció el pago de horas extras trabajadas en exceso de la jornada legal. Esta Ley también fijó los tiempos de descanso e impuso obligaciones a los patronos y; finalmente, señaló las penalidades por el incumplimiento de las mismas.

El Artículo I de la Ley Núm. 379 delimita la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico relacionada a la jornada legal de trabajo en Puerto Rico y señala:

“ ...
Es la política de esta ley limitar a un máximo de ocho horas de trabajo en Puerto Rico y proveer el pago de un tipo **doble** de salario para las horas trabajadas en exceso de la jornada legal.
...” (Subrayado nuestro)

El Artículo 2 de la Ley Núm. 379, *antes citada*, define la jornada legal de trabajo diaria y semanal, y dispone:

**“Ocho (8) horas de labor constituyen la jornada legal diaria de trabajo en Puerto Rico.
Cuarenta (40) horas de labor constituyen la jornada semanal de trabajo.”** (Énfasis nuestro)

En cuanto a las horas extras de trabajo el Artículo 4 de la misma ley dispone:

“Son horas extras de trabajo.

(A) Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de ocho (8) horas durante cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas.

(B) Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de cuarenta (40) durante cualquier semana, a menos que las horas trabajadas diariamente en exceso de ocho sean pagadas a tipo doble”

Es importante que usted conozca las normas internas de la Universidad, particularmente en cuanto a la carga académica de los profesores. Estas normas pudieran ser un asunto contractual que las partes estén obligadas a seguir.

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 esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Félix J. Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo