



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina de la Procuradora del Trabajo

Hon. Román M. Velasco González
Secretario

26 de noviembre de 2008

(
(
(
(
(

Estimado señor ...

Consulta Núm. 15652

Acuso recibo de su consulta con fecha del 22 de septiembre de 2008 recibida en nuestra oficina el 23 de septiembre de 2008, vía fax. En la misma usted nos presenta la siguiente situación conforme al texto de su carta:

"Durante los pasados días nos visitó un oficial del Departamento para certificarnos sobre la política de no visibilidad del número de seguro social de los empleados. Los resultados de la visita fueron positivos para nosotros.

En dicha ocasión le cuestioné al Oficial sobre la idea que tenemos de convertir a algunos de nuestros empleados en ejecutivos de la empresa ya que casi todos ellos no interesan ponchar y sí que se les trate en ese nivel. Sin embargo, al consultarle a su Oficial éste me indicó que el salario mínimo que deben devengar de acuerdo al reglamento #13 es \$455 semanales.

En esto no tenemos problema pero, hay un par de ellos que no cualificaría por el salario pero, interesan que se les incluya en el grupo porque se trabajo cumple con los demás requisitos (son trabajos técnicos, requieren de poca supervisión, algunos tienen empleados a su cargo, etc.).

La pregunta es si para efectos de los que están interesados y cumplen con todos los requisitos, excepto el del salario, pueden considerarse las bonificaciones o comisiones como salario para efectos del cumplimiento de esta parte del Reglamento.”

Nos referimos a su consulta en relación con la aplicación de la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento. Específicamente quiere usted saber como se interpreta y se aplica el Reglamento Núm. 13- Quinta Revisión (2005) y lo que éste dispone sobre los empleados que se catalogan como “Ejecutivos”. Según nos informa, su empresa desea catalogar como “Ejecutivos” a ciertos empleados, quienes no interesan ponchar, pero no cumplen con todos los requisitos exigidos por nuestro ordenamiento jurídico para ser considerados como tal. Específicamente desea usted saber si las bonificaciones o comisiones pueden ser consideradas como salario para efectos de cumplir con el requisito del salario mínimo exigido que debe devengar un empleado para ser catalogado como “Ejecutivo”, según exige el Reglamento Núm. 13.

Su consulta exige que examinemos dos piezas legislativas puertorriqueñas que excluyen de su protección y alcance a los administradores, ejecutivos, y profesionales. La primera es la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, *según enmendada*, conocida como **Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico** y la otra es la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, *según enmendada*, conocida como **Ley Sobre Jornada de Trabajo** que regulan en Puerto Rico lo relacionado con salarios mínimos, vacaciones, licencias por enfermedad, jornada diaria y semanal de trabajo, día de descanso y periodos de tomar alimentos. Además, es necesario que examinemos el **Reglamento Núm. 13- Quinta Revisión (2005) que define los términos “Administrador”, “Ejecutivo” y “Profesional”**, conforme lo dispone el Artículo 8 de la Ley Núm. 180, *antes citada*; y la Sección 541 del Título 29 del Código Federal de Reglamentos (CFR), *“Defining and Delimiting the Exemptions for Executive, Administrative, Professional, Outside Sales and Computer Employees; Final Rule”*, de 23 de abril de 2004, emitida al amparo de la FLSA.

Por otro lado, es imperativo tener presente lo dispuesto en el *Artículo II, Sección 16* de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que eleva la protección de los derechos de los trabajadores a rango constitucional, disponiendo lo siguiente:

Se reconoce el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación ya 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.

En *López Santos vs. Tribunal Superior*, 99 D.P.R. 325, el Tribunal Supremo de Puerto Rico estableció que en dicha Sección y en otras de nuestra Constitución, al igual que en todo tipo de legislación protectora del trabajo, la política pública se centra en proteger en lo posible a los trabajadores, propiciando un clima de armonía entre el patrono y sus empleados tan indispensable para el progreso y el bienestar de todos los sectores de la comunidad. Se indica además, que es por esta razón que la exclusión de un empleado de los beneficios de la legislación laboral debe ser clara y debe interpretarse restrictivamente.

De otro modo, es oportuno saber que en Puerto Rico un sinnúmero de empresas en Puerto Rico están cubiertas por la Ley de Normas Razonables del Trabajo de los Estados Unidos (*Fair Labor Standards Act*). Esta contiene disposiciones relacionadas, básicamente con salarios mínimos, jornada de trabajo, igual paga por igual trabajo y trabajo de menores.

Como ya hemos establecido, los empleados clasificados como administradores, ejecutivos, profesionales quedan excluidos de las disposiciones de la Ley Núm. 180, *antes citada*. Por tanto, no tienen derecho a una compensación adicional por concepto de horas trabajadas en exceso de la jornada laboral dispuesta por ley. Por consiguiente, para determinar si un empleado queda exento del pago de horas extras hay que recurrir al Reglamento Núm.13, el cual dispone los requisitos que deben existir para que las funciones de un empleado lo clasifiquen bajo cualquiera de las tres categorías concernientes.

Para poder considerar a un empleado como exento deben cumplirse todos los requisitos que establece el Reglamento Núm. 13 de acuerdo a la clasificación correspondiente, pues de lo contrario no podrá ser clasificado como tal. En el caso particular de su consulta tenemos que evaluar que establece el ordenamiento jurídico para clasificar a un empleado como "Ejecutivo". Según dispone el Reglamento Núm. 13, el término "Ejecutivo" significa:

- a) todo aquel empleado que reciba una compensación a base de un salario no menor de \$455.00 semanales, excluyendo el pago de alimentos, facilidades de vivienda u otros servicios;
- b) cuya función primordial sea la dirección de la empresa en que trabaja o de un departamento o de una subdivisión comúnmente reconocida de la empresa;
- c) que usual y regularmente dirija el trabajo de, por lo menos, dos o más empleados de tiempo completo o su equivalente (por ejemplo un empleado a tiempo completo y dos empleados a tiempo parcial);
- d) que tenga autoridad para emplear o despedir a otros empleados, o cuyas sugerencias o recomendaciones en cuanto a contratar, emplear, despedir, ascender o cualquier otro cambio en el status de otros empleados tengan un peso significativo o reciban particular consideración o atención.

Por otro lado, es importante aclarar que para establecer que un empleado cae bajo la categoría de personal exento por virtud de ser un ejecutivo, administrador o profesional lo importante es analizar las funciones reales y efectivas que realizan y no los títulos o nombres que se le adjudiquen. Según dispone el inciso (A) del Artículo IV del Reglamento Núm. 13, el nombre o título de la posición del empleado es insuficiente para establecer su status de empleado exento bajo las disposiciones de la Ley Núm. 180, *antes citada* y demás leyes aplicables. El status como empleado exento o de no exento se determinará a base del salario y las funciones según establecidas en el Reglamento Núm. 13.

Por tanto, un empleado se considerará como exento si recibe un salario íntegramente irrespectivo de los días u horas trabajadas. Quiere decir, que reciba una cantidad predeterminada que constituya el total o parte de la totalidad de la compensación que le es pagada, la cual no estará sujeta a reducciones por variaciones en la cantidad o calidad del trabajo realizado. Por ejemplo, un empleado no se considerará como exento si se realizan deducciones de su salario por concepto de ausencias ocasionadas por el patrono o por los requisitos operacionales del negocio. Se ha interpretado que dicha práctica puede tener el efecto de que se entienda que nunca hubo la intención de pagarle de pagarle al empleado una compensación fija.

Es importante tener en cuenta, que el salario devengado por un empleado exento no incluye los créditos por beneficios provistos por el patrono que no constituyen dinero en efectivo. Según dispone el inciso (C)1 del Artículo IX del

Reglamento Núm. 13, el patrono puede proveer este tipo de beneficio a sus empleados pero no puede considerar estos gastos para propósitos de computar el salario para realizar la determinación de empleado exento. Entre estos beneficios se encuentran comidas en la compañía, hospitales, cafeterías, hoteles o restaurantes, vivienda, y transportación provista a los empleados de su hogar al lugar de empleo, entre otros. El patrono también puede acordar una compensación adicional con el empleado del modo que desee sin que se pierda la condición de exento o se violente el requisito del salario mínimo dispuesto en el Reglamento Núm. 13.

Se entiende que como parte de las prerrogativas inherentes de un patrono se encuentra la facultad de establecer los métodos de pago, los horarios de trabajo y la forma y manera en que se organizará la nómina, siempre y cuando se cumpla con la legislación y reglamentos laborales establecidos. Por ejemplo, el patrono puede voluntariamente conceder al empleado exento un beneficio más allá de lo que exige la ley, así como reservarse el derecho de establecer los criterios para su acumulación, disfrute y pago. Por lo tanto, puede acordarse el pago a un empleado exento de un porcentaje por concepto de comisiones producto de cada venta, así como la asignación de un porcentaje de las ganancias y ventas realizadas, siempre y cuando en el arreglo contractual entre las partes se estipule una garantía del pago de la cantidad mínima salarial semanal. Para ser considerado un empleado exento, un empleado debe ser compensado a base de un salario no menor de \$455.00 semanales. Del mismo modo, la excepción no se pierde si el empleado recibe paga adicional por horas trabajadas en exceso del horario regular semanal además de su salario mínimo de \$455.00. Por ejemplo, un bono de productividad, paga por hora adicional trabajada o tiempo compensatorio.

Entendemos que para su consulta es importante aclarar que muchas veces se puede generar confusión en cuanto a lo que se entiende como un "Supervisor" vs. un "Ejecutivo", ya que hay ocasiones en que un "Supervisor" cumple con los requisitos que fija la reglamentación para ser considerado como "Ejecutivo". Según dispone la ley el término "Supervisor" se define de la siguiente forma:¹

"Supervisor" significa toda persona que ejerce algún control o cuya recomendación sea considerada para la contratación, clasificación, despido, ascenso, traslado, fijación de compensación o sobre el

¹ 29 L.P.R.A. 155 (a)(4)

horario, lugar o condiciones de trabajo o sobre tareas o funciones que desempeña o pueda desempeñar un empleado o grupo de empleados o sobre cualesquiera otros términos o condiciones de empleo, o cualquier persona que día a día lleve a cabo tareas de supervisión.

Las funciones habituales de los supervisores que no son ejecutivos son las de supervisar y coordinar las tareas de los empleados que trabajan bajo su dirección. Estos supervisores no tienen funciones de carácter discrecional relacionadas con la dirección de la empresa. Generalmente solo implementan y velan por el cumplimiento de las órdenes que reciben de la alta gerencia, ejecutando funciones reglamentadas mediante documentos oficiales de la empresa, tales como reglamentos o manuales de deberes. Éstos carecen de autoridad para tomar decisiones que puedan afectar directamente la condición en el empleo de las personas que supervisan, limitándose su función a evaluar y hacer recomendaciones.

Por consiguiente, el hecho de que un empleado realice conjuntamente labores exentas, características de un ejecutivo, con labores no exentas que corresponden a los empleados tradicionales, de por sí no tendrá el efecto de establecer que se trata de un empleado que cae bajo la clasificación de ejecutivo, para efectos de esta consulta. Según el Lcdo. Alberto Acevedo Colom:

*En las grandes empresas los ejecutivos y los administradores requieren de un nivel intermedio de empleados mediante el cual puedan canalizar sus directrices hacia los empleados de la base, así como implementar toda la reglamentación de la empresa. Este nivel de empleados lo constituyen los empleados gerenciales comúnmente conocidos como supervisores. **Estos solamente podrán considerarse ejecutivos y/o administradores cuando cumplan con los requisitos que fija la reglamentación para cualificar como tales.** De otra forma constituyen empleados gerenciales que no están sujetos a exclusión alguna de la legislación laboral sobre salario mínimo, horas extras y periodo de tomar alimentos.² [Énfasis Nuestro]*

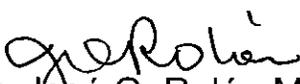
² Acevedo Colom, Alberto. Legislación Protectora del Trabajo Comentada. Ramallo Printing BROS. San Juan. (Octava Edición Revisada 2005): 56.

A la luz de las normas aquí explicadas y en atención a la situación particular por usted presentada en su consulta, solamente un empleado que cumpla con todos y cada uno de los requisitos y funciones dispuestos en el Reglamento Núm. 13 podrá ser clasificado como "Ejecutivo". En particular en cuanto al salario se refiere, para poder clasificar a un empleado como "Ejecutivo", el patrono tiene que garantizar una compensación salarial no menor de \$445.00 semanales, aun cuando el empleado exento sea retribuido a base de un porcentaje determinado por comisión o ganancias realizadas, siempre y cuando en el contrato de trabajo o convenio, se garantice la retribución mínima salarial exigida, independientemente de si el empleado cumplió o no con los requisitos exigidos para otorgársele la comisión.

Por otra parte, en cuanto a las bonificaciones, si éstas son otorgadas voluntariamente por el patrono éste se puede reservar el derecho de cómo serán consideradas y acumuladas. Si la empresa viene obligada a conceder dicho beneficio o bonificación ya que así fue acordado por contrato individual de trabajo o convenio colectivo, dicha bonificación o beneficio será acumulado según haya sido estipulado en el contrato entre las partes. No obstante, cuando se trata de concesiones hechas como condiciones de trabajo exigidas por ley o reglamento, el patrono tiene la obligación de tratar el mismo según sea dispuesto en éstos. Lo importante es que independientemente de cómo un empleado exento acumule éstos beneficios, se garantice la compensación salarial mínima exigida.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,


Sr. José O. Rolón Mirand
Subsecretario del Trabajo

Anejo

Reglamento Núm. 13 *Quinta Revisión (2005)* que define los términos "Administrador", "Ejecutivo" y "Profesional"

Advertencia:

Estas opiniones están basadas 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. También, que se encuentre bajo investigación por parte del Negociado de Normas del Trabajo de este Departamento o que se encuentre en litigio con respecto o que requiera cumplimiento con las disposiciones de cualquier ley que administre este Departamento.