



ELVIRA M. CANCIO
SECRETARIA INTERINA

13 de septiembre de 2012

Consulta Núm. 15. 748

E

Saludos cordiales. Hacemos referencia a una comunicación¹ en la cual nos solicitó que emitiéramos una opinión relacionada a la exención que aplica a los empleados de computadoras, contenida en el Reglamento Número 13² del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH). Nos informa en la misiva que un cliente suyo está evaluando la referida reglamentación y tiene una duda en relación a cuál es el salario base aplicable a dicha exención.

Según surge de la solicitud, el salario que su cliente paga a sus trabajadores bajo la exención de empleados de computadora cumple con el mínimo requerido por la sección 13(a) (1) del "Fair Labor Standards Act"³, es decir un mínimo de \$ 455.00 dólares semanales. Además, nos señala que tanto el referido estatuto como la Reglamentación emitida por el Departamento del Trabajo Federal⁴ le permiten a un patrono escoger entre dos salarios base para compensar a este tipo de empleado, el semanal de \$455. 00 dólares o el de \$27.63 dólares por hora.

¹ Véase comunicación titulada Solicitud de Opinión relacionada a la exención "Empleados de Computadoras" recibida por correo electrónico con fecha del 4 de septiembre de 2012, dirigida a la Procuradora del Trabajo, Lcda. Diocelyn Rivera y remitida por usted.

² Véase Reglamento Núm. 7082 aprobado el 18 de enero de 2006.

³ 29 U.S.C. § 201 et seq.

⁴ Véase 29 CFR § 541 et seq..

OFICINA DE LA PROCURADORA DEL TRABAJO

GOBIERNO
DE PUERTO RICO

505 Avenida Muñoz Rivera Edificio
Prudencio Rivera Martínez, Piso 14, Hato Rey, Puerto Rico 00918

DEPARTAMENTO DEL TRABAJO
Y RECURSOS HUMANOS

PO Box 195540, San Juan,
Puerto Rico 00919-5540

T 787-281-5672 T 787-281-5668
F 787-754-6158

Nos informa en la comunicación que por virtud de la Ley Núm. 180-1998, según enmendada, en Puerto Rico aplican todos los aspectos de la legislación y reglamentación federal relacionados a los empleos y ocupaciones exentas de las disposiciones de la ley del salario mínimo. Por lo que nos indica que la duda de su cliente surge por motivo de que el Reglamento 13⁵ del DTRH establece que “[e]n el caso de empleados de computadoras, según se define en el Artículo VIII A, este requisito se considerará cumplido si éstos reciben una compensación no menor de \$27.63 dólares por hora”, sin contemplar el salario base de \$455.00 dólares semanales.

Por último, nos señala que tomando lo dispuesto por nuestro ordenamiento jurídico y por lo establecido por la legislación y reglamentación federal, han formulado la opinión de que el Reglamento Número 13, antes citado, debe ser interpretado para que un empleado exento bajo la clasificación de empleados de computadoras, pueda ser compensado por el patrono mediante cualquiera de los salarios base, el semanal de \$455 o el de \$26.63 por hora.

En lo pertinente, denotamos que la Oficina de la Procuradora del Trabajo se abstiene de emitir opiniones en aquellas circunstancias que estén o que puedan ser objeto de investigación, en cualquier momento por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, o ante la consideración de un organismo administrativo, o ante el escrutinio judicial. Por lo que no podemos emitir una opinión basándonos en asumir hechos, o sobre asuntos que podrían estar bajo consideración de alguna de nuestras oficinas o inclusive de los tribunales de justicia.

No obstante lo antes expuesto y a manera ilustrativa, le informamos que el “Fair Labor Standards Act” (FLSA) establece como regla general que todos los patronos están obligados a pagar a razón de tiempo y medio por hora a cada empleado que trabaje en exceso de cuarenta horas semanales⁶. Además, dispone de varias exenciones a la misma, las cuales, de ser necesario, deben ser interpretadas en contra del patrono, por lo que a éste le corresponde demostrar cuales de sus empleados cualifican bajo alguna de éstas⁷. Para que un empleado sea considerado como exento se debe realizar un análisis centrado en las responsabilidades principales de éstos y su compensación a base de un salario fijo según lo dispuesto en la reglamentación federal aplicable⁸.

Entre las exenciones disponibles al patrono se destaca la que aplica a los empleados ejecutivos, profesionales y administrativos contenida en la sección 13 (a) (1) de la FLSA.

La referida disposición reza de la siguiente manera:

⁵ Véase Reglamento Núm. 7082 aprobado el 18 de enero de 2006.

⁶ 29 U.S.C. Sec 207

⁷ *Pallerin v. Xspedius Management*, 432 F. Supp. 2d. 657

⁸ *Defining and Delimitating the Exemptions for Executive, Administrative, Professional, Outside Sales and Computer Employees; Final Rule*, Federal Register/ Vol. 69, No.79/ Friday, April 23, 2004/Rules and Regulations, Página 22122

(1) any employee employed in a bona fide executive, administrative, or professional capacity (including any employee employed in the capacity of academic administrative personnel or teacher in elementary or secondary schools), or in the capacity of outside salesman (as such terms are defined and delimited from time to time by regulations of the Secretary, subject to the provisions of subchapter II of chapter 5 of Title 5, except that an employee of a retail or service establishment shall not be excluded from the definition of employee employed in a bona fide executive or administrative capacity because of the number of hours in his workweek which he devotes to activities not directly or closely related to the performance of executive or administrative activities, if less than 40 per centum of his hours worked in the workweek are devoted to such activities); or...

En noviembre de 1990, el Congreso de los Estados Unidos de América, enmendó la FLSA para instruir al Departamento del Trabajo Federal (DOL, por sus siglas en inglés) a que emitiera reglas en la cuales se cualificara a los analistas de sistemas de información, programadores, ingenieros de "software" y otros profesionales con habilidades similares, como empleados exentos bajo la Sección 13 (a) (1). La enmienda, además, extendió la exención a aquellos empleados compensados mediante un pago seis veces y media mayor al salario mínimo⁹.

La reglamentación emitida por el DOL contenía el análisis de responsabilidad necesario para determinar si un empleado de computadoras era exento o no. Durante el año 1996 el Congreso de los Estados Unidos de América nuevamente enmendó la FLSA para incluir una nueva sección, la cual codificó el lenguaje de la reglamentación emitida al amparo de la enmienda de 1990. La nueva Sección 13(a) (17) dispone:

any employee who is a computer systems analyst, computer programmer, software engineer, or other similarly skilled workers, whose primary duty is:

- (A) The application of systems analysis techniques and procedures, including consulting with users, to determine hardware, software or system functional specifications;
- (B) The design, development, documentation, analysis, creation, testing, or modification of computer systems or programs, including prototypes, based on and related to user or system designs specifications;
- (C) The designs, documentation, testing, creation, or modification of computer programs related to machine operating systems; or
- (D) A combination of duties described in paragraphs (A), (B) and (C) who in the case of an employee who is compensated on an hourly basis, is compensated at a rate of not less than \$27.63 an hour¹⁰.

⁹ *Id.*, Página 22159

¹⁰ 29 U.S.C. Sec 213 (a)(17)

La Sección 13 (a) (17) exime a aquellos empleados de computadoras que tienen habilidades similares a las de un analista de sistemas de información, programador, ingeniero de "software", únicamente cuando sus responsabilidades principales incluyen técnicas de análisis de sistemas para determinar las especificaciones del "hardware", "software" o del sistema en general, o una combinación de los deberes descritos en la misma. Una vez realizado el correspondiente análisis de deberes, se podrá aplicar la exención independientemente del título que tenga el puesto.

Es importante notar que la enmienda realizada por el Congreso de los Estados Unidos de América durante el 1996, no incluye ninguna delegación al DOL para emitir reglamentación a los efectos de interpretar o definir el alcance de la misma. Además, ésta última no derogó la enmienda realizada en el 1990¹¹. Debido a estos factores, la Sección 400 de la Parte 541 del Reglamento emitido por el DOL establece lo siguiente:

- (a) Computer system analysts, computer programmers, software engineers or other similarly skilled workers in the computer field are eligible for exemption as professionals under section 13 (a) (1) of the Act and under section 13(a) (17) of the Act. Because job titles vary widely and change quickly in the computer industry, job titles are not determinative of the applicability of this exemption.
- (b) The section 13(a)(1) exemption applies to any computer employee compensated on a salary or fee basis at a rate of not less than \$455 per week (or \$380 per week, if employed in American Samoa by employers other than the Federal Government), exclusive of board, lodging or other facilities, and the section 13(a)(17) exemption applies to any computer employee compensated on an hourly basis at a rate not less than \$27.63 an hour. In addition, under either section 13 (a)(1) or section 13(a)(17) of the Act, the exemptions apply only to computer employees whose primary duty consists of:
 - (1) The application of systems analysis techniques and procedures, including consulting with users, to determine hardware, software or system functional specifications;
 - (2) The design, development, documentation, analysis, creation, testing or modification of computer systems or programs, including prototypes, based on and related to user systems design specifications;
 - (3) The design, documentation, testing, creation or modification of computer programs related to the machine operating systems; or

¹¹ *Defining and Delimiting the Exemptions for Executive, Administrative, Professional, Outside Sales and Computer Employees; Final Rule, Federal Register/ Vol. 69, No.79/ Friday, April 23, 2004/Rules and Regulations*

- (4) A combination of the aforementioned duties, the performance of which requires the same level of skills.

Por otro lado la Sección 402 dispone que:

Computer employees within the scope of this exemption, as well as those employees not within its scope, may also have executive and administrative duties, which qualify the employees for exemption under subpart B, or subpart C. For example, system analysts and computer programmers generally meet the duties requirements for the administrative exemption if their primary duties include work such as planning, scheduling, and coordinating activities required to develop systems to solve complex business, scientific or engineering problems to the employer or the employer's costumers. Similarly, a senior or lead computer programmer who manages the work of two or more other programmers in a customarily recognized department or subdivision of the employer, and whose recommendations as the hiring, firing, advancement, promotion or other change of status of the other programmers are given a particular weight, generally meets the duties requirements for the executive exemption. (Énfasis nuestro)

Esta disposición establece que algunos empleados cubiertos bajo la exención contenida en la Sección 13(a)(17) del FLSA podrían estarlo también bajo la Sección 13(a) (1), si desempeñan tareas ejecutivas y administrativas según se contempla en esta última.

A tenor con lo antes expresado, en Puerto Rico rige la Ley Número 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, conocida como la *Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia de Enfermedad*, la cual establece que en la Isla aplicará toda la legislación y reglamentación federal referente a cómo se paga el salario mínimo, que constituye horas o tiempo de trabajo¹². Al amparo de esta legislación el DTRH emitió el Reglamento Número 13¹³, antes citado, el cual dispone que:

Cumpliendo con el Artículo 3 de la Ley Núm.180, este Reglamento se interpretará de manera que el mismo sea consistente con las excepciones, ejemplos e interpretaciones de la regulación federal antes indicada, 29 CFR Parte 541 y del Departamento de Trabajo Federal en cuanto a lo dispuesto por dicha regulación. Por ello, el hecho de que este reglamento no incluya o haga alguna referencia de las excepciones, ejemplos o definiciones incluidas en la regulación federal antes mencionada **no se interpretará como que este Reglamento pretende excluir dicha excepción, ejemplo o definición.** (Énfasis nuestro)

¹² 29 L.P.R.A Sección 250a

¹³ Véase Reglamento Núm. 7082 aprobado el 18 de enero de 2006.

Es importante mencionar que durante el año 2005, esta reglamentación fue revisada para atemperarla a las enmiendas que fueron realizadas en el 2004 a su homóloga en el ámbito federal. Debido a este hecho el Artículo 3 (C) del Reglamento 13, antes citado, establece lo siguiente:

[...] Conforme a ello, este Reglamento tiene, además, el propósito de atemperar las interpretaciones y definiciones de la sección 541 del Título 29 del Código Federal de Reglamento (CFR), "*Defining and Delimitating the Exemptions for Executive, Administrative, Professional, Outside Sales and Computer Employees; Final Rule*", del 23 de abril de 2004, emitida al amparo del FLSA.

Durante la fecha del 13 de enero de 2006, el DTRH sometió ante el Procurador de Pequeños Negocios un Análisis de Flexibilidad Inicial relacionado al Reglamento 13, en el cual señaló que:

El Reglamento Número 13 (Cuarta Revisión) no ha sido revisado desde el año 1990, las enmiendas que se propusieron y fueron adoptadas por el Secretario del DTRH el 23 de diciembre de 2005, buscan atemperar a las disposiciones del Reglamento Federal que cubre la misma materia. El Reglamento Federal fue enmendado el 23 de abril de 2004 y entró en vigor el 23 de agosto de 2004. El Reglamento Federal fue enmendado para modificar las definiciones existentes para ser considerado empleado exento de las disposiciones de la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo, en adelante "FLSA" por sus siglas en inglés y añadir nuevas excepciones a las aplicaciones de la FLSA tales como empleados de computadora. Los empleados que cumplan con las definiciones del Nuevo Reglamento Federal de patronos cobijados por la FLSA no tienen derecho a recibir tiempo extra por las horas trabajadas en exceso de cuarenta horas semanales.

Además, el referido informe añade que:

El Reglamento 13, revisado, equipará, los criterios de salario y funciones del Reglamento Federal (Sección 541) evitando la incertidumbre de muchos patronos que ocasiona muchas veces pagos o reclamaciones de horas extras entre otros beneficios que concede nuestra legislación protectora del trabajo (Énfasis nuestro).

Es preciso indicar que el Artículo VIII (A) y (B) del Reglamento 13 según revisado en el 2005, establece que:

- A. Los analistas de sistemas de computadoras, programadores, ingenieros de programas y demás empleados similarmente adiestrados en el campo de

las computadoras (informática) son elegibles para esta excepción de "Profesional" si cumplen con los siguientes requisitos:

1. Devengue el mínimo requerido salarial dispuesto por el Artículo IX -A4¹⁴ de este Reglamento:
2. Cuya función primordial es:
 - a) La aplicación de técnicas de análisis de sistema y procedimientos, incluyendo consultas con el usuario, para determinar el equipo ("hardware"), los programas ("software") y las especificaciones funcionales del sistema;
 - b) El diseño, el desarrollo, la documentación, el análisis, la creación, la prueba o modificación de sistemas o programas de computadora, incluyendo prototipos, basados en y relacionados a las especificaciones del usuario o al diseño del sistema.
 - c) El diseño, documentación, prueba, creación o modificación de programas de computadoras relacionados a sistemas operacionales de las máquinas; o
 - d) Una combinación de las funciones antes mencionadas, cuyo desempeño exige el mismo nivel de destreza.

B. Los empleados de sistemas de computadora o informática pueden realizar tareas de empleados administrativos o ejecutivos y, de cumplir con los requisitos allí establecidos, incluyendo el Artículo IX-A1¹⁵ y IX-A2 (Énfasis nuestro)¹⁶.

En resumen, lo antes expuesto representa un análisis de las disposiciones y de los estatutos pertinentes a su consulta. Estos le permitirán obtener la información necesaria que le ayude a conocer el alcance de las disposiciones objeto de ésta y, a ese fin, determinar la mejor forma en que puede cumplir cabalmente, en cuanto corresponda, la "Fair Labor Standards Act"¹⁷, la Ley del Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia de Enfermedad de Puerto Rico¹⁸, el Reglamento Número 13¹⁹ del DTRH, y su fin de procurar el bienestar de nuestros trabajadores.

¹⁴ En el caso de empleados de computadoras según se define en el Artículo VIII A, este requisito se considerará cumplido si éstos reciben una compensación no menor de \$27.63 por hora.

¹⁵ Para ser considerado un empleado exento, un empleado debe ser compensado a base de un salario no menor de \$455.00 semanal, excluyendo el pago de alimentos, facilidades de vivienda u otros servicios. Los empleados administrativos también podrán recibir pago a base de honorarios, según definidos más adelante.

¹⁶ Si el empleado recibe compensación bisemanal o mensual el mínimo salarial será de \$910.00 bisemanal, \$985.83 quincenal o \$ 1, 971.66 mensual. El periodo de pago más corto permitido bajo este Reglamento es el semanal.

¹⁷ 29 U.S.C. § 201 et seq.

¹⁸ Ley Número 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada.

¹⁹ Reglamento Núm. 7082 aprobado el 18 de enero de 2006.

Asimismo, para una discusión más detallada de los requisitos para la exención, incluyendo interpretaciones y ejemplos, le instamos solicitar una opinión sobre el particular, a la agencia federal que administra la FLSA y el Reglamento 541 a la siguiente dirección:

**U.S. Department of Labor
Wage and Hour Division
San Patricio Office Center
Suite 402
Calle Tabonuco Núm. 7
Guaynabo, PR 00968
Tel. (787) 775-1947**

Esperamos que la información antes suministrada le resulte útil.

Cordialmente,



Lcda. Diocelyn Rivera
Procuradora del Trabajo

ADVERTENCIA

Esta opinión está basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresados 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.