GOBIERNO DE PUERTO RICO

DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

22 de junio de 2000

Re: Consulta Núm. 14757

Nos referimos a su consulta en relación con la aplicación del Reglamento Núm. 13 de la Junta de Salario Mínimo, el cual contiene las definiciones de los términos "Administrador", "Ejecutivo", y "Profesional" para fines de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada. Su consulta específica es la siguiente:

> Nuestra empresa (hospital privado) ha pasado en los últimos años por varios cambios de administración.
>
> El Departamento de Recursos Humanos, el cual vela por el fiel cumplimiento de la Legislación, también ha sufrido cambios conforme a la Administración realiza ajustes. Entre éstos:
>
> Todos los Supervisores y Directores de Departamento, aunque al nombrarlos se les recluta con un salario mensual, la nueva Administración ha cambiado esto a "rate" por hora, provocando entonces el que si uno de estos profesionales se ausenta por enfermedad o por ausencia personal; [sic] se les descuenta de su salario. También, las tardanzas. Un caso específico en que el supervisor con horario de 8:00 a 5:00, entró a las 10:00 a.m. - 5:00 p.m., se les descontaron dos (2) horas por vacaciones o sin sueldo.
>
> Entendemos que el Reglamento 13 establece normas y excepciones a estos efectos.
>
> Este patrono, ¿está violando alguna disposición de ley o del Reglamento 13? ¿Están protegidos estos supervisores por el Reglamento 13? ¿Qué podemos hacer para cambiar ésto [sic]?

En lo que respecta a tales empleados, el Artículo 20 de la Ley Núm. 379, *supra*, dispone en su parte pertinente lo siguiente:

> La palabra "empleados" no incluirá ejecutivos, administradores ni profesionales, según estos términos sean definidos por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, [...]

Las definiciones de dichos términos son las que contiene el Reglamento Núm. 13, *supra*, y su exclusión del amparo de la Ley Núm. 379, *supra*, significa que tales empleados no tienen derecho a la compensación adicional por concepto de horas trabajadas en exceso de la jornada máxima que establece el Artículo 6 de dicha ley. Entre otras condiciones, cada una de esas clasificaciones del reglamento requiere que el empleado "reciba por sus servicios una compensación fija equivalente a un sueldo semanal no menor de doscientos (200) dólares [en el caso de administradores y ejecutivos; $250 en el caso de profesionales], excluyendo alimentos, vivienda y otros servicios."

En el caso que se nos plantea, se indica que a los empleados se les paga a base de un tipo por hora. Esto significa que ninguno de estos empleados es elegible para la exención bajo ninguna de las tres clasificaciones. Por otro lado, es prerrogativa del patrono decidir cuáles empleados quiere clasificar como exentos. Sin embargo, la decisión de compensar trabajadores a base de un tipo por hora tiene el efecto de convertirlos en empleados no exentos, y por lo tanto quedan sujetos al Artículo 6 de la ley, el cual dispone lo siguiente:

> Todo patrono que emplee o permita que trabaje un empleado durante horas extras vendrá obligado a pagarle por cada hora extra de trabajo un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares; disponiéndose, sin embargo, que todo patrono de una industria en Puerto Rico cubierta por las disposiciones de la Ley de Normas Razonables de Trabajo [....] sólo vendrá obligado a pagar por cada hora extra de trabajo en exceso de la jornada legal de ocho (8) horas un tipo de salario a razón de, por lo menos, tiempo y medio del salario convenido para las horas regulares, salvo el caso en que por decreto de la Junta de Salario Mínimo o convenio colectivo de trabajo se haya fijado otra norma de trabajo o de compensación, o de ambas [....].

Es importante señalar que el hecho de que todos los hospitales, tanto públicos como privados, están cubiertos por la Ley de Normas Razonables de Trabajo no exime al patrono de compensar todas las horas extras a doble tiempo, ya que así lo dispone el Artículo VIII del Decreto Mandatorio Núm. 4, aplicable al Servicio de Hospitales, Clínicas o Sanatorios.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,

María C. Marina Durán
Procuradora del Trabajo