



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

Lcda. María M. Crespo González
Procuradora del Trabajo

7 de marzo de 2002

Re: Consulta Número 14990

Nos referimos a su comunicación del 11 de febrero de 2002, la cual lee como sigue:

“La entidad que represento es una corporación privada dedicada a la administración de propiedades de vivienda con la responsabilidad legal de ofrecer servicios de lunes a viernes y algunos fines de semana. Sometemos esta consulta, relacionada con los Empleados Exentos y el Reglamento Núm. 13.

CASO # 1.

Las horas normales de operación de esta Empresa son de 08:00 am a 05:00 pm. Algunos empleados exentos tienen la costumbre de llegar entre las 08:30 am a 09:00 am., toman dos (2) horas para almorzar y se van a las 05:00 pm. ¿Los empleados Exentos están obligados a cumplir con el horario normal de la empresa?

CASO # 2

¿Un empleado que fue contratado como "Exento", en que circunstancias y motivos el Patrono puede enmendar su contrato a empleado "No Exento"?

CASO # 3

Un empleado que tiene una maestría y fue contratado para trabajar como Contador bajo la supervisión del Director de Finanzas, ¿ Se debe considerar "Exento"? Favor de explicar.

Agradecemos su pronta intervención a este asunto. De tener cualquier pregunta o necesitar información adicional, favor comunicarse con el suscribiente . . ." (Subrayado nuestro.)

El Reglamento Núm. 13 fue aprobado al amparo de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada, conocida como la "Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico" y de acuerdo a lo dispuesto en la Ley Núm. 1 de 1 de diciembre de 1989, según enmendada, conocida como la "Ley para Regular las Operaciones de Establecimientos Comerciales". De acuerdo a este Reglamento, los empleados incluidos en estas definiciones estarán exentos de las disposiciones de la "Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico". El mismo será aplicado a toda empresa de naturaleza comercial, de servicio y agrícola regulado por la Ley de Salario Mínimo.

Es importante, en primer lugar, indicar que este Reglamento aplica a administradores, ejecutivos y profesionales. Establece los criterios para determinar la elegibilidad de administradores, ejecutivos o profesionales como empleados exentos. El Artículo V del Reglamento Núm. 13 de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico define "Administrador", según exponemos a continuación:

"Artículo III - Definición de "Administrador"

Cualquier empleado que reúna los siguientes requisitos:

- (a) que desempeñe trabajos de oficina o trabajos fuera de oficina que no sean de naturaleza manual, estando el trabajo directamente relacionado con las normas de la dirección de la empresa o con las operaciones generales del negocio o de los clientes del patrono; y

- (b) que usual y regularmente ejerza discreción y juicio independiente; y
- (c) 1- que regular y directamente ayude al dueño de la empresa, o a una persona empleada en la capacidad de “administrador” o de “ejecutivo”, según estos términos se definen en el presente reglamento; o
2- que realice, solamente bajo supervisión general, trabajo de carácter técnico o especializado que requiera entrenamiento, experiencia o conocimientos especiales; o
2- que ejecute, solamente bajo supervisión general, encomiendas y tareas especiales; y
- (d) que no dedique más de 20% o en el caso de un empleado de un establecimiento de comercio al detal o de servicio, que no dedique hasta el 40% de las horas trabajadas en una semana de trabajo, a actividades que no estén directa o estrechamente relacionadas con el desempeño del trabajo descrito en los Incisos (a), (b) y (c) de este Artículo III; 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 dólares (\$200), excluyendo alimentos, vivienda u otros servicios.
- (f) también significa cualquier empleado cuyo trabajo cumpla con los requisitos dispuestos en los incisos (a) y (b) de este Artículo III y que reciba por sus servicios una compensación fija, o a base de por ciento u honorarios, equivalente a un salario semanal no menor de doscientos noventa y cinco dólares (\$295), excluyendo alimentos, vivienda u otros servicios.

En adición, es importante presentar la definición de “Ejecutivo”, la cual está dispuesta en el Artículo IV de este mismo Reglamento, la cual citamos a continuación:

“Artículo IV- Definición de “Ejecutivo”

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

A- En todas las actividades excepto en Agrícolas

Cualquier empleado que reúna los siguientes requisitos:

- (a) Que tenga por deber primordial la dirección de la empresa en que trabaja o de un usualmente reconocido departamento o subdivisión de la empresa; y
- (b) que usual y regularmente dirija el trabajo de dos o más empleados de la empresa o departamento o subdivisión de la misma, y
- (c) que tenga la autoridad de emplear y despedir empleados, o cuyas sugerencias o recomendaciones sobre el empleo, despido, mejoramiento, ascenso o cualquier otro cambio en el status de éstos hayan de recibir especial consideración; y
- (d) que usual y regularmente ejerza facultades discrecionales; y
- (e) que no dedique más del 20%, o en el caso de un empleado de un establecimiento de comercio al detal o de servicio, que no dedique hasta el 40% de las horas trabajadas en una semana de trabajo, a actividades que no estén directa y estrechamente relacionadas con el desempeño del trabajo descrito en el Apartado A- Inciso (a) hasta (d) inclusive, de este Artículo IV; disponiéndose que este Inciso (c) no será aplicable en el caso de un empleado que esté encargado de una empresa independiente o de una sucursal de la empresa físicamente separada del establecimiento principal de la misma, o de un empleado que sea dueño de por lo menos el 20% del capital de la empresa en la que esté trabajando; y
- (f) que reciba por sus servicios una compensación fija equivalente a un sueldo semanal no menor de doscientos dólares (\$200), excluyendo alimentos, vivienda y otros servicios.

(g) también significa cualquier empleado cuyo trabajo cumpla con los requisitos dispuestos en los Incisos (a) y (b) de este Artículo IV y que reciba por sus servicios una compensación fija equivalente a un salario semanal no menor de doscientos noventa y cinco dólares (\$295), excluyendo alimentos, vivienda u otros servicios.

B- En Actividades Agrícolas

1. Cualquier empleado en actividades agrícolas que reúna los siguientes requisitos:

(a) que como encargado, supervisor, capataz o mayordomo de una finca, tenga a su cargo, total o parcialmente, la supervisión de la misma; y

(b) que tenga autoridad para emplear y despedir empleados o cuyas sugerencias y recomendaciones sobre el empleo, despido, mejoramiento, ascenso o cualquier otro cambio en el status de éstos hayan de recibir especial atención; y

(c) que usual y regularmente ejerza facultades discrecionales; y

(d) cuyo empleo sea de carácter permanente y no estacional; y

(e) que reciba por sus servicios una compensación fija equivalente a un salario semanal no menor de doscientos dólares (\$200), o

2- Cualquier empleado de oficina que reúna los siguientes requisitos:

(a) cuya labor sea esencial a las actividades agrícolas de la finca;

(b) que reúna los requisitos dispuestos en el Apartado B- Incisos (b), (c) y (d) de este Artículo IV; y

- (c) que reciba una compensación fija equivalente a un salario semanal no menor de doscientos dólares (\$200).

Por último, citamos la definición de “Profesional”, según lo dispuesto en el Reglamento Núm. 13:

“Artículo V - Definición de “Profesional””

A los fines de la Sección 30 (b) de la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico (Ley de Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada, el término de “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 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 predominante 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 período 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 Apartados (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 dólares (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 los alimentos, vivienda u otros servicios.

Además de las normas del Reglamento Núm. 13, el Tribunal Supremo de Puerto Rico determinó que para cumplir con la definición de profesional bajo este Reglamento no basta tener un conocimiento avanzado; sino también es indispensable que al desempeñar este trabajo, se le requiera a la persona, como deber primordial, el utilizar este conocimiento. Es norma jurisprudencial que sólo están excluidos de la legislación protectora del trabajo aquellos que la Ley expresamente excluye, Hull Dobbs v. Tribunal, 82 D.P.R. 77 (1961).

La regla general es que los administradores, ejecutivos y profesionales, según definidos en el Reglamento Núm. 13, se encuentran excluidos de los derechos y beneficios provistos por la legislación protectora que administra nuestro Departamento, excepto que la ley específica de que se trate los incluya expresamente o guarde silencio en cuanto a su exclusión. Así, por ejemplo, estas categorías de empleados se encuentran expresamente excluidas de los derechos y beneficios dimanantes de la Ley de Salario

Mínimo de Puerto Rico, la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, la cual dispone la norma en cuanto al pago de horas extras, período de tomar alimentos, entre otras disposiciones, y de la Ley Núm. 428 de 15 de mayo de 1950, según enmendada, Ley del Seguro Social Choferil. No se encuentran expresamente excluidos; sin embargo, de la protección que provee la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, la cual prohíbe el despido sin justa causa para empleados contratados sin tiempo determinado ni de la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, según enmendada, relacionada a la forma y frecuencia del pago de salarios y las deducciones permitidas.

Las interrogantes que presenta en su consulta serán transcritas, seguidas de la respuesta a cada una.

“¿Los empleados exentos están obligados a cumplir con el horario normal de la empresa?”

La clasificación de exento, conforme al Reglamento Número 13, entiéndase ejecutivo, administrador y profesional, no están cubierto por la Ley de Horas y Salarios, siempre que sus funciones sean correspondientes al título y que su salario semanal sea de doscientos noventa y cinco (\$295) o más. No siendo de aplicación la jornada legal de trabajo a exentos, completar una hoja de asistencia se convierte en una disposición o reglamento interno de la empresa a los fines de confirmar la asistencia y nunca conllevará el pago de horas extras.

“¿Un empleado contratado como “exento”, en qué circunstancias y motivos el patrono puede enmendar su contrato a empleado “no exento”?”

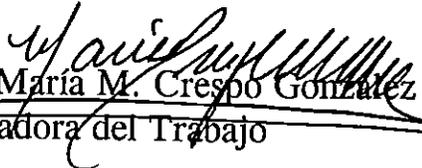
Es importante señalar que un empleado se clasifica como “exento” o “no exento” por razón de las funciones, deberes y responsabilidades que esté tiene a su cargo y realiza. Por tal motivo, puede un patrono válidamente cambiarle éstos a un empleado exento, y de esta manera, lo puede convertir en uno “no exento”. O sea, con el cambio de los deberes y funciones puede el patrono, a su vez, convertir su clasificación, siempre que se cumpla con lo dispuesto en el Reglamento Núm. 13.

“Un empleado que tiene una maestría y fue contratado para trabajar como Contador bajo la supervisión del Director de Finanzas, ¿Se debe considerar “Exento”?”

Para clasificar a un empleado como exento o no, debe tomarse en consideración los deberes que realiza y si éstos están directamente relacionados a las normas de dirección de la empresa, y si como cuestión de hecho, ejerce discreción regularmente y juicio independiente en el desempeño de sus deberes. Por ejemplo, si el empleado tiene a su cargo la dirección de la empresa o de un reconocido departamento o subdivisión de la misma; y si tiene entre sus funciones principales, la supervisión de los empleados a su cargo, a la cual deberá dedicarle, por lo menos un 80% de su tiempo. Por el contrario, si el empleado dedica la mayor parte de su tiempo a realizar labores que no lo cualifican como empleado exento, no se consideraría exento por las funciones realizadas.

Esperamos que la anterior información le ayude a contestar sus interrogantes.

Cordialmente,


Lcda. María M. Crespo González
Procuradora del Trabajo