Núm. 1266
de agosto de 1969 - 3:17 P.M.
Aprobado: Fernando Chardon
Secretario de Estado

Por: Gloria I. Silva de Día
Secretaria Auxiliar de Estado

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
JUNTA DE SALARIO MINIMO
Ave. Barbosa 414
Hato Rey, P.R. 00917

(See over for the English version)

REGLAMENTO NUM. 13

Segunda Revisión (1969)

Definiendo los Términos "Administrador", "Ejecutivo" y "Profesional" Según Provee la Sección 33 (b) de la Ley 96 de 26 de Junio de 1956, Enmendada (Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico)

Artículo I - Base Legal.- El presente reglamento definiendo los términos "administrador", "ejecutivo" y "profesional" se aprueba al amparo de lo que dispone la Sección 33(b) de la Ley 96 de 26 de junio de 1956, enmendada, (Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico).

Artículo II - Aplicación.- Las disposiciones de este reglamento se aplicarán a los empleados que de buena fe (bona fide) ocupen cargos administrativos, ejecutivos y profesionales según estos términos se definen más adelante y regirán en todo establecimiento de empresa comercial, industrial, de servicio y agrícola cubierto por la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico.

Artículo III - Definición de "Administrador".- A los fines de la Sección 33(b) de la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico (Ley 96 de 26 de junio de 1956, enmendada) el término "administrador" significa:

A- En todas las Actividades Excepto Agrícolas

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 del patrono 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

DEPARTAMENTO DE ESTADO
AM 3 1
AUG 2

2- que realice, solamente bajo supervisión general, trabajo de carácter técnico o especializado que requiera entrenamiento, experiencia o conocimientos especiales; o

3- que ejecute, solamente bajo supervisión general, encomiendas y tareas especiales; y

(d) 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- 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 cien dólares ($100.00), excluyendo alimentos, vivienda u otros servicios.

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 ciento cincuenta dólares ($150.00), excluyendo alimentos, vivienda u otros servicios.

B- En Actividades Agrícolas

Cualquier empleado que preste servicios en actividades agrícolas que reúna los requisitos dispuestos en los incisos (a), (b), (c) y (d) de este Artículo III y que reciba por sus servicios una compensación fija equivalente a un sueldo semanal no menor de cincuenta dólares ($50.00), excluyendo alimentos, vivienda u otros servicios.

Artículo IV - Definición de "Ejecutivo".- A los fines de la Sección 33(b) de la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico (Ley 96 de 26 de junio de 1956, enmendada) el término "ejecutivo" significa:

A- En todas las Actividades Excepto 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 sugestiones y 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 estrecahamente relacionadas con el desempeño del trabajo descrito en el Apartado A - incisos (a) hasta (d) inclusive, de este Artículo IV; disponiéndose que este inciso (e) 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 al sueldo semanal de ciento quince dólares ($115.00), excluyendo alimentos, vivienda u otros servicios.

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 ciento cincuenta ($150.00) dólares, 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 sugestiones 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 cuarenta ($40.00) dólares; 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 cincuenta ($50.00) dólares.

Artículo V - Definición de "Profesional".- A los fines de la Sección 33 (b) de la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico (Ley 96 de 26 de junio de 1956, enmendada) el término "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 predominantemente 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 ciento veinticinco ($125.00) dólares, 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 válidos 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.

También significa cualquier empleado cuyo trabajo cumpla con los requisitos dispuestos en el apartado (a) - incisos 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 ciento cincuenta ($150.00) dólares, excluyendo alimentos, vivienda u otros servicios.

Artículo VI - Reglamento Derogado.- Una vez en vigor este reglamento quedará sin efecto el Reglamento Núm. 13 - Revisado, de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico que define los mismos términos.

Artículo VII - Empleados Excluidos.- Este reglamento no se aplicará a los administradores ("managers") de teatros y cines, los cuales continuarán rigiéndose por las disposiciones aplicables a dichos empleados contenidas en el Decreto Mandatorio Núm. 7, enmendado, de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico.

Artículo VIII - Título Breve.- Este reglamento se denominará y podrá ser citado por el título breve de "Reglamento Núm. 13 - Segunda Revisión (1969)".

Artículo IX - Vigencia.- Este reglamento comenzará a regir el día 4 de agosto de 1969.

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo el lunes 14 de julio de 1969.

Publicado el Aviso de su Aprobación en los periódicos El Mundo y El San Juan Star el sábado 19 de julio de 1969.

Certifico:

Carmen R. G. de Ramírez
Secretaria de la Junta