227
Sept. 19, 1957.

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Departamento del Trabajo
JUNTA DE SALARIO MINIMO

REGLAMENTO NUM. 13

DEFINIENDO LOS TERMINOS "EJECUTIVO", "ADMINISTRADOR" y "PROFESIONAL" EXCLUIDOS DE LOS TERMINOS "OBRERO", "EMPLEADO O TRABAJADOR" POR LA LEY NUM. 131 DE 27 DE ABRIL DE 1950, QUE ENMENDO LA SECCION 30 DE LA LEY DE SALARIO MINIMO DE PUERTO RICO (LEY NUM. 8 DE 5 DE ABRIL DE 1941).

Artículo 1.- El término Ejecutivo, a los fines de la Sección 30 de la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico (Ley Núm.8 de 5 de abril de 1941), según fué enmendada dicha sección por la Ley Núm.131 de 27 de abril de 1950, significa:

(a) Cualquier empleado (1) cuyo deber primordial consista en la dirección de la empresa en que trabaja o en la dirección de un habitualmente reconocido departamento o subdivisión de la empresa; y

(2) que habitual y regularmente dirija el trabajo de otros dos o más empleados de la empresa o de tal departamento o subdivisión de la empresa; y

(3) que tenga la autoridad de emplear y despedir otros empleados o cuyas sugestiones y recomendaciones sobre el empleo y despido de otros empleados y en cuanto al mejoramiento y asenso o en relación con cualquier otro cambio de status de otros empleados hayan de recibir especial atención; y

(4) que habitual y regularmente ejerza facultades discrecionales; y

(5) que no dedique más del 20% de las horas trabajadas en la semana de labor a actividades que no estén directa e íntimamente relacionadas con el desempeño del trabajo descrito en el párrafo (a), incisos (1) al (4) de este artículo; Disponiéndose que este inciso (5) no será aplicable en el caso de un empleado que esté él solo a cargo de un establecimiento independiente o de una rama del establecimiento físicamente separado del mismo, o que sea dueño de por lo menos el 20% del interés de la empresa en que esté empleado; y

(6) que reciba por sus servicios una compensación fija (por día, semana, quincena o períodos mayores) equivalente a un salario semanal no menor de $30.00, excluyendo alimentos, vivienda u otros servicios; o

(B) Cualquier empleado (1) cuyo trabajo cumpla con los requisitos dispuestos en el párrafo (A), inciso (1) y (2) de este artículo; y

(2) que reciba por sus servicios una compensación fija (por día, semana, quincena o períodos mayores) equivalente a un salario semanal no menor de $100, excluyendo alimentos, vivienda u otros servicios.

Artículo 2.- El término Administrador, a los fines de la Sección 30 de

Vease reglamento # 628

la ley de Salario Mínimo de Puerto Rico (Ley Núm. 8 de 5 de abril de 1941), según fué enmendada dicha sección por la Ley Núm. 131 de 27 de abril de 1950, significa:

(A) Cualquier empleado (1) cuyo deber primordial consista en desempeñar trabajo de oficina o trabajo fuera de oficina que no sea de naturaleza manual, estando uno u otro 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

(2) que habitual y regularmente ejerza discreción y juicio independiente; y

(3) (a) que regular y directamente ayude al dueño o a uno de los dueños de la empresa, o a una persona empleada en la capacidad de ejecutivo o administrador (según estos términos se definen en este Reglamento), o

(b) que realice bajo solamente supervisión general trabajo de carácter técnico y especializado que requiera entrenamiento, experiencia o conocimiento especiales, o

(c) que ejecute bajo solamente supervisión general encomiendas y tareas especiales; y

(4) que no dedique más del 20% de las horas trabajadas en una semana de labor a actividades que no estén directa e íntimamente relacionadas con el desempeño del trabajo descrito en el párrafo (a), incisos (1) al (3) de este artículo; y

(5) que reciba por sus servicios una compensación fija (por día, semana, quincena o períodos mayores), o a base de por ciento u honorarios, equivalente a un sueldo mensual no menor de $200, excluyendo alimentos, vivienda u otros servicios; o

(B) Cualquier empleado (1) cuyo trabajo cumpla con los requisitos dispuestos en el párrafo (A), incisos (1) y (2) de este artículo; y

(2) que reciba por sus servicios una compensación fija (por día, semana, quincena o períodos mayores), o a base de por ciento u honorarios, equivalente a un salario semanal no menor de $100, excluyendo alimentos, vivienda u otros servicios.

Artículo 3.- El término Profesional, a los fines de la Sección 30 de

la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico (Ley Núm. 8 de 5 de abril de 1941), según fué enmendada dicha sección por la Ley Núm. 131 de 27 de abril de 1950, significa:

(A) Cualquier empleado (1) cuyo deber primordial consista en realizar trabajo:

(a) que requiera conocimiento de tipo avanzado en el campo de la ciencia o del saber, acostumbradamente adquirido a través de un curso prolongado de instrucción y estudio intelectual especializados, diferenciado de una educación académica general de un aprendizaje, y de entrenamiento en el desempeño de una rutina mental, manual, o física, o

(b) de carácter original y creador en un campo reconocido de esfuerzo artístico (en contraposición o trabajo que pueda ser realizado por una persona que posea habilidad y entrenamiento general de naturaleza manual o intelectual), y cuyo resultado dependa primoldialmente de la invención, imaginación, o talento del empleado; y

(B) cuyo trabajo requiera el ejercicio consistente de discreción y juicio para llevarlo a cabo; y

(3) cuyo trabajo sea de carácter predominante intelectual y variable (en contraposición a trabajo rutinario de naturaleza mental, manual, mecánica o física) y de tal carácter que la cantidad producida o el resultado obtenido no pueda ser medido en relación con un período de tiempo dado; y

(4) que no dedique más del 20% de las horas trabajadas en la semana de labor a actividades que no sean una parte esencial y necesariamente incidental al trabajo descrito en el párrafo (A), incisos (1) al (3) de este artículo; y (5) que reciba por sus servicios una compensación fija (por día, semana, quincena o períodos mayores), o a base de por ciento u honorarios, equivalente a un sueldo mensual no menor de $200, excluyendo alimentos, vivienda u otros servicios;

Disponiéndose que este inciso(5) 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 pro-

fesión de abogado o de la medicina o de cualquiera de sus ramas, y cuyo trabajo consista en la práctica de una de tales profesiones; o

(B) Cualquier empleado (1) cuyo trabajo cumpla con los requisitos dispuestos en el párrafo (A), incisos (1) (a) y (2) o (1) (b) de este artículo; y

(2) que reciba por sus servicios una compensación fija (por día, semana, quincena o períodos mayores), o a base de por ciento u honorarios, que equivalga a un salario semanal no menor de $100, excluyendo alimentos, viviendas u otros servicios.

Artículo 4.- Regla de interpretación y peso de la prueba.

Este Reglamento será interpretado restrictivamente, a favor del empleado que se alegue que es un "Ejecutivo", "Administrador" o "Profesional", según estos términos se definen en el presente Reglamento.

Artículo 5.- Vigencia.- Este Reglamento comenzará a regir el 15 de enero del 1952.

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo el 8 de agosto de 1951.

JESUS M. BENITEZ
Miembro

LORENZO FERNANDEZ
Miembro

RAMON CANCIO
Presidente

Aprobado y Promulgado, hoy 26 de diciembre de 1951, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 5 (c) del Plan de Reorganización Núm 3 de 1950.

FERNANDO SIERRA BERDECIA
Comisionado del Trabajo

Certifico:

Rafaela C. De Gaona
Secretaria

Publicado por:
Oficina de Relaciones Industriales,
del Trabajo y Públicas

Fecha: a 1 de octubre de 1953.