Núm. 4267
Fecha: 29 de Junio de 1990
11:30 A.M.
Aprobado: Antonio J. Colorado
Secretario de Estado
Por: _____
Secretario Auxiliar de Estado

JUNTA DE SALARIO MINIMO

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
Edificio Prudencio Rivera Martínez
Ave. Muñoz Rivera 505
Hato Rey, Puerto Rico 00918

REGLAMENTO NUM. 13

CUARTA REVISION (1990)

Definiendo los Términos "Administrador", "Ejecutivo" y "Profesional" según provee la Sección 30 (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 se aprueba al amparo de lo que dispone la Sección 30 (b) de la Ley 96 de 26 de junio de 1956, enmendada, (Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico), y de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Núm. 1, del 1ro. de diciembre de 1989 (Ley para Regular las Operaciones de Establecimientos Comerciales).

Artículo II - Propósito y Aplicación

El propósito de este Reglamento es definir los términos "Administrador", "Ejecutivo" y "Profesional", según se aplicarán a aquellos empleados que de buena fe ocupen cargos que correspondan al alcance de esas definiciones. Los empleados incluidos en estos términos quedarán exentos de las disposiciones de la Ley de Salario Mínimo. Este reglamento aplicará a 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 30 (b) de la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico (Ley 96 de 26 de junio de 1956, enmendada) el término "administrador" seginifica:

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

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 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.

Artículo IV - Definición de "Ejecutivo"

A los fines de la Sección 30 (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 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 (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 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- <u>En Actividades Agrícolas</u>

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 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).*

Artículo V - Definición de "Profesional"

A los fines de la Sección 30 (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 de 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 periodo 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 Apartado (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 (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 alimentos, vivienda u otros servicios.

Artículo VI - Reglamento Derogado

Una vez en vigor este reglamento quedará sin efecto el Reglamento Número 13 - Tercera Revisión (1982), de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico que define los mismos términos.

Artículo VII - Título Breve

Este reglamento se denominará y podrá ser citado por el título breve de "Reglamento Número 13 - Cuarta Revisión (1990)".

Artículo VIII - Vigencia

Este reglamento comenzará a regir a los treinta (30) días después de radicado en el Departamento de Estado del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988 (Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme).

----------0----------

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, el martes, 26 de junio de 1990.

Víctor M. Caparrós González
Presidente

América Hernández Benítez
Miembro Asociado

Angel M. Reyes Mulero
Miembro Asociado

El Aviso de Aprobación fue publicado en el periódico El Nuevo Día el viernes, 29 de junio de 1990.