628

8 de enero de 1960.

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Departamento del Trabajo
San Juan, P. R.

JUNTA DE SALARIO MINIMO

Reglamento Núm. 13 - Revisado

Definiendo los términos "Ejecutivo", "Administrador" 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 "ejecutivo", "administrador" 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 ejecutivos, administrativos y profesionales - según estos términos se definen más adelante - cuyas actividades no estén cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, enmendada. Los empleados ejecutivos, administrativos y profesionales cuyos servicios estén cubiertos por el mencionado estatuto federal se regirán, durante el período de tiempo en que esto ocurra, por la reglamentación federal aplicable a esas tres categorías de empleados. (Véase Boletín Explicativo - Reglamentaciones, Parte 541, Departamento del Trabajo de los Estados Unidos).

Artículo III - 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:

En Actividades Comerciales o Manufactureras

(A) Cualquier empleado que reúna los siguientes requisitos:

(1) que su deber primordial consista en la dirección de la empresa en que trabaja o en la dirección de un habitual reconocido departamento o subdivisión de la empresa;

(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 misma;

(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 ascenso o en relación con cualquier otro cambio de status de otros empleados hayan de recibir especial atención;

(4) que habitual y regularmente ejerza facultades discrecionales;

(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 Apartado (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 al sueldo semanal que resulte multiplicando por sesenta (60) el tipo mínimo por hora más alto que le sea aplicable por ley del Estado Libre Asociado de Puerto Rico o por decreto mandatorio de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico a las actividades en conexión con las cuales ejerce sus funciones de ejecutivo, excluyendo alimentos, vivienda u otros servicios; disponiéndose, sin embargo, que el salario semanal nunca deberá ser menor de treinta y cinco dólares ($35.00) cuando dicha compensación computada en la forma ya expresada resultare menor de esta suma; o

(B) (1) Cualquier empleado cuyo trabajo cumpla con los requisitos dispuestos en el Apartado (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) equivalente a un salario semanal no menor de cien dólares

($100.00), excluyendo alimentos, vivienda u otros servicios.

En Actividades Agrícolas

(C) Cualquier empleado en actividades agrícolas (que no sean las de producción de caña) que reúna los siguientes requisitos:

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

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

(3) que habitual y regularmente ejerza facultades discrecionales;

(4) que su empleo sea de carácter permanente y no estacional;

(5) que se le provea de vivienda o de un predio de terreno para su uso o cultivo; 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 veinte dólares ($20.00); o

(D) (1) Cualquier empleado de oficina cuya labor sea esencial a las actividades agrícolas de la finca;

(2) que reúna los requisitos dispuestos en los incisos (2) al (4) del Apartado (C); y

(3) que reciba una compensación fija (por día, semana, quincena o períodos mayores) equivalente a un salario semanal no menor de treinta dólares ($30.00).

(E) (1) Cualquier empleado que preste servicios en actividades agrícolas de producción de caña (bien como encargado, capataz, supervisor o mayordomo de una finca cañera) que reúna los requisitos que se especifican en los incisos (1), (2), y (3) del Apartado (C) y que reciba una compensación fija (por día, semana, quincena o períodos mayores)

equivalente a un salario semanal no menor de treinta dólares ($30.00); o

(F) (1) Cualquier empleado de oficina cuya labor sea esencial a las actividades agrícolas de producción de caña;

(2) que reúna los requisitos dispuestos en los incisos (2) al (4) del Apartado (C); y

(3) que reciba una compensación fija (por día, semana, quincena o períodos mayores) equivalente a un salario semanal no menor de treinta y cinco dólares ($35.00).

Artículo IV - 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:

En Actividades Comerciales o Manufactureras

(A) (1) Cualquier empleado 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 empleado en la capacidad de "ejecutivo" (según este término se define en el Artículo III, Apartados(A) y (B); o

(b) que realice bajo solamente supervisión general trabajo de carácter técnico y especializado que requiera entrenamiento, experiencia o conocimientos 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 y estechamente relacionadas con el desempeño del trabajo descrito en el Apartado (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 doscientos dólares ($200.00), excluyendo alimentos, vivienda u otros servicios; o

(B) (1) Cualquier empleado cuyo trabajo cumpla con los requisitos dispuestos en el Apartado (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 cien dólares ($100.00), excluyendo alimentos, vivienda u otros servicios.

En Actividades Agrícolas

(C) Cualquier empleado que preste servicios en actividades agrícolas que reúna los siguientes requisitos:

(1) Que desempeñe trabajos de oficina, o trabajos fuera de oficina que no sean de naturaleza manual, estando el trabajo directamente relacionado con la dirección de las actividades agrícolas del patrono o con las operaciones generales de éstas o de los clientes del patrono;

(2) Que habitual o regularmente ejerza discreción o juicio independiente;

(3) (a) Que regular o directamente ayude al patrono agricultor o a una persona empleada en la capacidad de "ejecutivo" (según este término se define en el Artículo III, Apartados (D) y (F); o

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

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

(4) Que no dedique más del 20% de horas trabajadas en una semana de labor a actividades que no estén directa y estrechamente relacionadas con el desempeño del trabajo descrito en los incisos (1) al (3) de este Apartado (C); y

(5) Que reciba por sus servicios una compensación fija (por día, semana o quincena o períodos mayores) equivalente a un sueldo mensual no menor de ciento cincuenta dólares ($150.00), excluyendo alimentos, vivienda u otros servicios.

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) (1) Cualquier empleado 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 procesos mentales, manuales o físicos, rutinarios; o

(b) 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 invención, imaginación, o talento del empleado; y

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

(3) cuyo trabajo sea de carácter predominantemente intelectual y variable (en contraposición a trabajo rutinario de naturaleza mental, manual, mecánica o física) y sea 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 Apartado (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 doscientos ocho dólares ($208.00), 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 profesión de abogado o de la medicina o de cualquiera de sus ramas, y cuyo trabajo consista en la práctica activa de una de tales profesiones; o

(B) (1) Cualquier empleado cuyo trabajo cumpla con los requisitos dispuestos en el Apartado (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 cien

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

Artículo VI - Reglamento Derogado. - Una vez en vigor este reglamento quedará sin efecto el Reglamento #13 de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico que define los mismos términos al amparo de la Sección 30 de la Ley 8 de 5 de abril de 1941.

Artículo VII - Empleados Excluídos. - Este reglamento no se aplicará a los administradores ("managers") de teatros y cines, los cuales continuarán rigiéndose por las disposiciones aplicables a dichos empleados que contiene el Decreto Mandatorio #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 - Revisado".

Artículo IX - Vigencia. - Este reglamento comenzará a regir el día 15 de enero de 1960.

o o 0 o o

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, acordándose el 29 de diciembre de 1959 que su fecha de vigencia sea la que se deja indicada en el Reglamento.

Certifico:

Carmen R. G. de Ramírez
Secretaria de la Junta