



Notas sobre Recursos Humanos



De los ejecutivos administradores y profesionales se dice...

Por José G. Nater Gautier
Asesor de Recursos Humanos

Introducción. Con el propósito de establecer los parámetros para definir cuál es el personal exento y el personal no exento, se han establecido varios criterios. Pretendemos presentarlos de manera que podamos identificar con facilidad relativa cuando un empleado es ejecutivo, administrador o profesional en Puerto Rico.

Los criterios para definir el personal exento tanto en el Acta Estándar de Equidad en el Trabajo (*Fair Labor Standard Act*), como en el Reglamento Núm. 13 de la Junta de Salario Mínimo son los mismos, excepto en cuanto a la cantidad que se le pagará a cada una de las clasificaciones.

Características de las Clasificaciones. En Puerto Rico los términos ejecutivo, administrador, supervisor o profesional han sido definidos y delimitados de tiempo en tiempo, por las regulaciones del Secretario del Trabajo así como las decisiones de los tribunales sobre esta materia. Un empleado de un establecimiento al detal o de servicio no deberá ser excluido de la definición de empleados en capacidad ejecutiva o de administración debido al número de horas en su semana de trabajo que utiliza para las actividades no relacionadas directamente a su desempeño de las actividades ejecutivas o de administración, si menos del 40% de sus horas de trabajo son empleadas en dichas actividades.

Los términos capacidad ejecutiva bona fide, capacidad administrativa bona fide y capacidad profesional bona fide, están definidos por las regulaciones locales y federales. Estas regulaciones expresan el criterio que es **determinativo** en la interrogante de la exención.

Un **ejecutivo** es definido como aquel cuya función primordial es la administración de la empresa o de un departamento reconocido como tal y que comúnmente dirige el trabajo de dos o más empleados y quien tiene la autoridad de contratar o despedir otros empleados o a cuyas sugerencias y recomendaciones del estatus de un empleado se les da peso; y ejerce comúnmente y regularmente poderes discrecionales, y utiliza más del veinte por ciento de su tiempo a actividades no directamente relacionadas a estas actividades (con raras excepciones); y que recibe un salario fijo no menor de \$295.00 por semana (esto puede variar dependiendo de la prueba utilizada).

La definición de un **administrador** incluye aquel cuya función primordial es el desempeño de trabajo de oficina o no manual relacionada a políticas de administración u operaciones generales del negocio, y quien regularmente y directamente asiste al propietario o a un ejecutivo o administrador, y quien comúnmente ejerce discreción y quien no emplea más del 20% de su tiempo a

actividades no directamente relacionadas a aquellas actividades mencionadas, y quien recibe un salario no menor de \$295.00 semanales (esto puede variar dependiendo de la prueba utilizada).

Un **profesional** es definido como uno cuya función primordial es el desempeño de un trabajo que requiere conocimiento avanzado en el campo de la ciencia o aprendizaje adquirido a través de un curso prolongado de instrucción especializada intelectual o trabajo que es original y creativo en un campo reconocido o artístico cuyo resultado depende principalmente de la invención, imaginación o talento del empleado o enseñanza, tutoría o instrucción en un sistema escolar o de educación para donde es empleado y cuyo trabajo requiere el ejercicio consistente de la discreción y cuyo trabajo es predominantemente intelectual y varía en carácter y quien no emplea más del 20% de sus horas de trabajo en actividades que no están directamente relacionadas a aquellas actividades mencionadas (con pocas excepciones) y con una compensación fija no menor de \$295.00 semanales (dependiendo de la prueba utilizada).

Cada patrono tarde o temprano se tendrá que enfrentar a la situación de determinar si un empleado cualifica dentro de la clasificación exenta de administrador, ejecutivo o profesional. En situaciones ordinarias, esta determinación no es difícil si el trabajo desempeñado por el empleado puede ser fácilmente reconocido como uno dentro del alcance de las definiciones establecidas. Los tribunales, al decidir si un empleado cualifica como exento, han determinado que cada caso presenta una interrogante de hechos. Por lo tanto, al hablar de exención, es necesario considerar las funciones específicas y el trabajo desempeñado por el empleado en cuestión.

Esto hace conveniente que analicemos las clasificaciones que existen en nuestro taller de trabajo y asegurarnos que cada posición esta siendo tratada como corresponde en ley.

***Recuerde que intentamos solamente presentarle información que le sea útil sobre algún tópico. Esta no debe entenderse de ningún modo como consejo legal.**

El autor es asesor de Recursos Humanos en el Colegio de CPA. Posee un bachillerato en Ciencias del Recinto Universitario de Mayagüez y en 1981 recibió un Juris Doctor de la Universidad Interamericana. Está certificado como administrador de Recursos Humanos, facilitador de Calidad Total y como arbitro del Council of Better Business. Ha dictado cursos de Administración de Recursos Humanos en la UPR y ha sido conferenciante en la UMET, el RUM y la USC. Posee 16 años de experiencia en posiciones gerenciales en organizaciones de servicio como: hospitales, hoteles, operaciones de manufactura, bufetes legales y oficinas de médicos.