



CAMBIOS PROPUESTOS A EJECUTIVOS, ADMINISTRADORES Y PROFESIONALES

Por José G. Náter Gautier

En estos momentos se está revisando todo lo referente a las secciones del "Federal Labor Standard Act" (FLSA), que regulan el salario mínimo así como el pago de sobre-tiempo a los ejecutivos, administradores y supervisores. Una persona esta exenta del pago de salario mínimo (section 13(j)(1) FLSA) cuando ha sido empleado como ejecutivo, administrador y profesional.

Se define quién es un ejecutivo, administrador o supervisor en el FLSA, supra y en el Reglamento 13 de la Junta de salario mínimo de Puerto Rico. El mismo establece la conocida prueba corta o larga que definen que será un ejecutivo la persona cuya función principal sea dirigir la empresa o uno de sus departamentos, supervise el trabajo de dos o más personas, decida a quién se emplea o despide, no dedique más del 20% (40% en comercio al detal) de su tiempo en actividades no relacionadas al manejo y dirección de la empresa y gana más de \$200.00 semanales. En el caso de la prueba corta gana \$295.00 semanales, dirige la empresa o uno de sus departamentos, y supervisa el trabajo de dos o más empleados.

El administrador es el que realiza trabajo de oficina directamente relacionado con la dirección de la empresa ejerciendo discreción o juicio independiente, ayude al dueño o a un ejecutivo o administrador, realice trabajo técnico especializado que requiera entrenamiento o conocimientos especiales bajo supervisión general, no dedique más del 20% (40% en comercio al detal) a otras tareas, y gane más de \$200.00 semanales. En la prueba corta ganará \$295.00 mensuales y realizará trabajo relacionado con la dirección de la empresa, y ejerce discreción y juicio independiente.

Por otro lado, el Reglamento 13 califica como profesional la persona cuyo trabajo requiera tener un conocimiento avanzado adquirido por la experiencia o trabajos anteriores (Santiago v. Corco 114 DPR 256), o en cursos prolongados o estudios especializados o formales; sea una persona creador en un campo reconocido del esfuerzo artístico y los resultados de su trabajo dependan en gran medida de su creatividad o imaginación, use discreción y juicio en su trabajo, no dedique más del 20% en trabajo discrecional o creativo, y gane más de \$250.00 semanales. En la prueba corta deberá tener conocimientos avanzados, ser original y creador en un campo reconocido de esfuerzo artístico, y gane más de \$295.00 semanal.

Estos requisitos no aplican a las industrias agrícolas. Estas reglas no han cambiado prácticamente desde el 1954. No sólo están obsoletas, sino que se prestan muchas veces confusas y difíciles de implantar en una cultura tecnológica como la actual, lo que provoca

incertidumbres tanto en patronos como empleados, al determinar si en realidad se está cumpliendo con las mismas. En estos momentos el Departamento del Trabajo Federal está proponiendo un cambio a estas definiciones. Su propuesta no incluye a los maestros, profesionales de las computadoras, empleados agrícolas ni vendedores a comisión.

En resumen, lo que propone el Departamento del Trabajo Federal es:

1. El salario mínimo para calificar como empleado exento deberá ser \$22,100.00 anuales.
2. En los exámenes de responsabilidades mantendrá los requisitos de la prueba corta estableciendo por ejemplo: que el ejecutivo será el que haga las tareas propias de la gerencia, supervisará el trabajo de (2) dos o más empleados, y tendrá autoridad para seleccionar, despedir o al menos que su recomendación sea tomada en consideración.

El administrador en el examen propuesto será una persona que tendrá a cargo funciones y responsabilidades de trascendental importancia, o realiza labores que requieren un alto nivel de habilidades o adiestramiento especializado.

La propuesta reconoce como profesionales a empleados que han ganado conocimiento a través de las experiencias de trabajo, adiestramiento militares o el haber aprobado cursos en escuelas técnicas o universidades.

Como verá, esta es una propuesta interesantísima que hará reaccionar a todos los afectados y se espera esté aprobada el próximo año. Las nuevas reglas buscan simplificar unas de las reglamentaciones laborales que más confusión produce al momento de implantarse.

Actualmente se estima que hay aproximadamente 70 millones de empleados que cobran sobre-tiempo y muchos grupos tanto obreros como organizaciones comerciales se preparan para reaccionar ante la interrogante de ¿Cómo se afectará el comercio y la economía con el cambio propuesto?

¿Qué usted cree que pasará si se aprueba el cambio? Puede enviar su opinión a jnater@colegiocpa.com