

# Notas sobre Recursos Humanos

Por José Náter Gauder



## Nueva Regulación de Ejecutivo, Profesional y Administradores

El 23 de agosto de 2004 entra en vigor la nueva reglamentación federal que define lo que es un empleado exento entiéndase; ejecutivo, administrador y profesional, entre otros. Esta nueva reglamentación regirá sobre aquellas empresas que estén cubiertas por el Federal Labor Standard Act (F. L. S. A.)

Es importante no olvidar que en Puerto Rico, existe una reglamentación (Reglamento 13 de la Junta de Salario Mínimo) que define también los conceptos de ejecutivo, administrador y profesional. Este reglamento no ha sido derogado, por lo que en Puerto Rico los patronos deberán, antes que nada, determinar si su empresa está o no cubierta por el F. L. S. A. (Vega v. Yiyi Motors Inc., 98 JTS 97).

Una vez se determina que la empresa es una regulada por el F. L. S. A. veamos qué es un ejecutivo, administrador o profesional, según la nueva reglamentación federal.

Ejecutivo será el empleado que gana \$455.00 semanales, maneja la empresa o una de sus divisiones o departamentos, dirige o supervisa el trabajo de dos (2) o más empleados a jornada completa (esto es que trabajan por lo menos de 40 horas a la semana) y tiene autoridad para reclutar o despedir empleados, o su posición tiene mucho peso en la toma de esta decisión.

El administrador deberá ganar por lo menos \$455.00 semanales, sus responsabilidades deberán ser de trabajo de oficina relacionado directamente con la dirección del negocio, y ejerce discreción y juicio independiente con respecto a asuntos de importancia mayor.

El profesional será el que gane \$455.00 semanales o más, el desempeño de sus funciones requiere conocimientos avanzados que se adquirieron a través de cursos y periodos de estudio prolongados. Su trabajo es predominantemente intelectual y requiere el constante uso de discreción y juicio independiente.

Podemos observar que los nuevos criterios son muy claros y aquí no se tienen que observar las famosas pruebas cortas y largas que aún están presentes en el Reglamento 13. Al mismo tiempo, observamos que aplica un solo criterio económico (ver artículo de abril/mayo 2003) y no los dos que se aplican actualmente.

Aún así, la nueva definición de ejecutivo, administrador y profesional exige que se cumpla con dos elementos: el económico, que consiste en ganar más de \$455.00 semanales y el que define el tipo de responsabilidad que carga la posición.

El criterio económico exige que la compensación no será afectada por la cantidad de tiempo trabajado ni por la calidad del trabajo. Recuerde que el salario de los empleados exentos no se puede reducir. O sea, que van a recibir la misma paga sin importar el número de horas que hayan trabajado. Las únicas excepciones las establece la propia ley, como sería una ausencia de uno o más días completos para resolver asuntos personales, o por estar en una licencia concedida bajo el F. M. L. A. (Licencia Médica Familiar) o bajo el Fondo del Seguro del Estado. Claro está, si el empleado está disponible para trabajar y la razón por la que no se pueda hacer el trabajo es atribuible al patrono, no se podrá hacer ninguna deducción de su paga.

Hacer deducciones incorrectas podría tener la consecuencia de que la posición pierda su carácter de exento para todos los empleados en esa clasificación.

La propia ley define el criterio de gerente (maneja el negocio) como la persona que: entrevista y selecciona al personal, establece su compensación, da dirección al trabajo de los empleados, mantiene los estados de producción o ventas para ser usados en la supervisión o control de las mismas, evalúa el desempeño de los empleados, recomienda aumentos, ascensos o despidos, maneja las quejas de los empleados, planifica el trabajo y determina la forma en que se va a hacer, escoge los materiales y equipo con que se hará el trabajo y las compras, provee seguridad a los empleados, planifica y controla el presupuesto y atiende asuntos legales.

Es importante recalcar, insistir y subrayar que la frase "dos o más empleados a jornada completa" significa que para su gerente o supervisor usted tiene que tener a su cargo dos empleados que trabajan 40 horas semanales o un empleado que trabaja 40 horas y dos empleados que trabajan 20 horas cada uno. El requisito exige que sean dos empleados que trabajen 40 horas semanales o su equivalente.

La nueva ley establece que hay un tipo de empleado que si su salario es \$100,000.00 o más anual, realiza al menos una de las funciones de las asignadas a ejecutivos, administradores y profesionales y sus tareas son las propias de los empleados conocidos como de cuello blanco, se podrá considerar como un empleado exento. Estos son los llamados empleados altamente compensados.

Así también la ley define, por ejemplo, que los maestros serán exentos si su función primaria es enseñar, dar tutorías o impartir conocimientos. Empleados que practican las leyes o la medicina, también son