

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
**OFICINA DE CAPACITACIÓN Y ASESORAMIENTO EN ASUNTOS
LABORALES Y DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**
PO Box 8476
San Juan, Puerto Rico 00910-8476

18 de agosto de 2015

MEMORANDO ESPECIAL NÚM. 28 – 2015

Jefes de Agencias Administradores Individuales del Sistema de Administración de los Recursos Humanos, Jefes de Corporaciones Públicas e Instrumentalidades del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Alcaldes y Presidentes de Legislaturas Municipales, Rama Legislativa, Rama Judicial y Sector Privado



Harry O. Vega Díaz
Director

**NUEVO REGLAMENTO PROPUESTO PARA ACTUALIZAR Y REVISAR LAS
DISPOSICIONES REFERENTES AL PERSONAL EXENTO DE LA LEY
FEDERAL DE NORMAS RAZONABLES DE TRABAJO**

El pasado 6 de julio de 2015, el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos anunció la publicación de las nuevas disposiciones relativas al personal exento del pago de tiempo extra, conforme a la Ley Federal de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada, (Fair Labor Standars Act-FLSA)¹. Las disposiciones de la FLSA son de aplicación a los empleados públicos de los Gobiernos Estatales y Municipales, al igual que su reglamentación.

El presente memorando se emite con el propósito de ofrecer información sobre los cambios propuestos a los requisitos que establece la referida Ley para que un empleado pueda ser considerado como exento de sus disposiciones, de acuerdo a las funciones que ejerce y al salario que devenga.

El Reglamento 29 CFR 541 delimitan los criterios que se deben tomar en consideración al momento de evaluar si algún empleado es catalogado como exento, ya sea empleado ejecutivo, administrativo, profesional, de ventas o informática. El Departamento del Trabajo de los Estados Unidos propone actualizar y revisar las regulaciones bajo la FLSA, que implementan las exenciones del pago de tiempo extra a empleados ejecutivos, administrativos, profesionales, de ventas y de informática. El cambio más significativo de la reglamentación propuesta es el aumento del salario base mínimo.

¹ 52 Stat. 1060, según enmendada; 29 USC 201-219

Actualmente, para ser considerado como exento, el empleado tiene que cumplir con ciertos requisitos, entre ellos realizar cierto tipo de funciones y devengar un salario base de no menos de \$455.00 semanales, ósea \$23,660.00 anual. A través de las enmiendas propuestas a la reglamentación de empleados exentos, el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos propone **actualizar el nivel salarial de los empleados exentos, estableciendo un salario base de no menos de \$921.00 semanales, sumando no menos de \$47,892.00 anuales**. Igualmente, se propone que en el cálculo del salario base se incluyan bonos no discrecionales.

El reglamento propuesto aumentaría la base salarial en \$24,232.00, o sea más del doble. Esto implica que los empleados públicos y privados, que no sean exentos por su profesión, con un salario menor o igual a \$921.00 semanales o \$47,892.00 anuales acumularán y pagarán tiempo compensatorio conforme al Reglamento.

Por otro lado, el Departamento plantea implementar un mecanismo a través del cual, se realice una actualización automática del salario, en una base anual, utilizando un porcentaje prefijado de salario. Esto implica que el Departamento del Trabajo Federal aumentaría el tope de la base salarial y beneficios con una mera notificación en el *Federal Register* sin abrir los aumentos a comentarios del público, a menos que el Departamento estime lo contrario.

 El reglamento propuesto, además, aunque no contiene disposiciones específicas sí tiene la intención de revisar las disposiciones sobre los requisitos de funciones que debe llevar a cabo un empleado dentro de las categorías exentas. La revisión del examen sobre las funciones del puesto para ver si el empleado cualifica o no como exento potencialmente resultaría en que ciertas ocupaciones sean más o menos propensas a cumplir con el examen de funciones. Esto implica que de ser enmendado el examen de funciones de puesto ciertas profesiones que al presente son exentas ya no lo serían, así acumulando tiempo compensatorio si cumplen con el requisito salarial. El Departamento del Trabajo Federal invita a que se hagan comentarios sobre la metodología y las fuentes de data para determinar el impacto del cambio al examen sobre las funciones del puesto.

En vista de lo anterior, exhortamos a las Autoridades Nominadoras emitir los comentarios que tengan a bien hacer **en o antes del 4 de septiembre de 2015**. Los comentarios deben ser dirigidos a la Sra. Mary Ziegler, *Director of the Division of Regulations, Legislation, and Interpretation, Wage and Hour Division, U.S. Department of Labor, Room S-3502, 200 Constitution Avenue NW., Washington, DC 20210*. Se acompaña copia de las nuevas disposiciones propuestas. Para información adicional, puede acudir a la página de internet del Departamento del Trabajo de Estados Unidos, www.dol.gov.

Para información suplementaria deberá referirse a la Oficina Local de la División de Horas y Salarios del Departamento del Trabajo Federal, a través del (787) 775-1925 o a la División de Regulaciones, Legislación e Interpretación al (202) 693-0406.