



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

20 de julio de 2000

Re: Consulta num. 14789

Nos referimos a su consulta en la que plantea varias interrogantes sobre la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento. A continuación reproducimos sus preguntas específicas, seguidas de nuestras respuestas a las mismas:

Somos un grupo de empleados de una compañía privada (banco) y tenemos una serie de dudas y preguntas que nos gustaría nos pueda ayudar.

1. ¿Qué es un empleado exento?
2. ¿Qué es un empleado no exento?
3. ¿Qué reglas y normas aplicarían en nuestra posición de oficial de plataforma de un banco si fuera empleada exenta o no exenta? (Lo que nos aplique)

Respuesta

La definición de un empleado exento es la que se consigna en el Reglamento Núm. 13 de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, copia del cual le enviamos como anejo. Brevemente, un empleado exento es aquél cuyas labores cumplen con los requisitos de una de las tres clasificaciones que define el reglamento, es decir, un administrador, ejecutivo, o profesional. Es característica de un empleado exento devengar un sueldo fijo por todas las horas trabajadas, y por lo tanto el patrono no viene obligado a pagarle ninguna compensación adicional, no importa cuántas horas trabaje. Por otro lado, si el empleado no es exento tiene derecho a la compensación adicional que dispone la Ley

interrogación. Presumimos que el propósito fue establecer que usted no supervisa a ningún empleado. Si éste es el caso, es pertinente señalar que la exención de ejecutivo que dispone el Reglamento Núm. 13, *supra*, requiere la supervisión regular de un mínimo de dos (2) empleados. Esto significa que ninguna persona que no supervise por lo menos dos empleados es elegible para la exención de ejecutivo. Sin embargo, ni la exención de administrador ni la de profesional requiere que se supervise a ningún empleado.

[E]. ¿Si al haber comenzado a trabajar, se firma el contrato dos semanas despu[é]s y no es hasta ese momento que nos dan el ["]job description["] donde informa sobre las visitas?

Respuesta

No entendemos cuál es la pregunta, pero si se trata de un contrato probatorio, el mismo sólo es válido si se firma antes de que el empleado comience a trabajar. Así lo dispone el Artículo 8 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, que en su parte pertinente lee como sigue:

El contrato básico de período probatorio deberá de [sic] hacerse antes de que el empleado comience a prestar servicios para el patrono. Todo contrato de período probatorio convenido con posterioridad al comienzo de la prestación de servicios será ilegal y nulo.

[F]. ¿Qu[é] implica hostigamiento, en cuanto al trabajo?

Respuesta

En lo que respecta al taller de trabajo, el término usualmente se refiere a hostigamiento de carácter sexual, lo cual ha definido la Comisión Federal de Igualdad de Oportunidades de Empleo como "requerimientos no deseados de contenido sexual, requerimientos de favores sexuales y otra conducta física o verbal de naturaleza sexual en la que someterse a la misma es una condición de trabajo que es usada de base para las decisiones de empleo o que tiene el propósito o el efecto de interferir con las labores de un individuo, o que crea un ambiente de trabajo hostil u ofensivo". Tal conducta viola las leyes de derechos civiles, tanto locales como federales. Para más información sobre estas leyes puede comunicarse con la Unidad Antidiscrimen de este Departamento en esta misma dirección.

[G]. ¿Es legal que los incentivos de ventas sean pagados parte de ellos en julio del corriente a[ñ]o y otra parte en enero del [sic] 2001, y que si la persona no est[á] trabajando con ellos no sean pagos [sic][?]

Respuesta

Esto dependerá del contrato de trabajo entre las partes, ya que la ley no requiere que se paguen tales incentivos.

[H]. Si una persona tiene más de 40 años, ¿qué protección por ley tiene, para que no la despidan y si está embarazada?

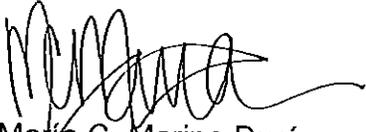
Respuesta

Hay varias leyes importantes que protegen a empleados mayores de 40 años contra discrimen en el empleo. Entre éstas figuran el Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles y la Ley Federal Contra Discrimen por Edad en el Empleo. En la esfera local, la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, también protege al empleado contra discrimen en el empleo por razón de su edad, entre otras causas. También puede obtener información sobre estas leyes comunicándose con la Unidad Antidiscrimen.

En cuanto a protección contra discrimen por razón de embarazo, la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, conocida por Ley de Protección de Madres Obreras, específicamente le prohíbe a un patrono despedir sin justa causa a una obrera mientras ésta se encuentra en estado de embarazo. La Ley Núm. 3, *supra*, es administrada por el Negociado de Normas de Trabajo de este Departamento. También prohíbe el discrimen en el empleo por razón de embarazo el Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles, *supra*, según enmendada en 1978, y conocida en inglés con el nombre de "Pregnancy Discrimination Act".

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora de Trabajo

Anejo: Reglamento Núm. 13