



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

Hon. Román M. Velasco González
Secretario

11 de agosto de 2004

Consulta Núm. 15293

Acuso recibo de su comunicación con fecha de 13 de julio de 2004, dirigida al Procurador del Trabajo, donde hace la consulta relacionada a la nueva reglamentación de la Ley de Normas Razonables del Trabajo Federal y citamos:

“Nuestra duda se basa por la nueva Ley 541 a los empleados Exentos. Si nuestra compañía convierte a un empleado exento, un empleado que anteriormente cobraba por hora, este pierde el derecho a días por vacaciones y por enfermedad que le aplicaba bajo la Ley 180? Claro sin perder los que ya tenía acumulado cuando trabajaba por hora. Que paso a seguir me recomienda... hacer un contrato nuevo exponiendo los nuevos términos?? Agradecería infinitamente su recomendación, ya que estos cambios van a tener un impacto económico significativo en nuestra compañía y dependemos de su contestación para hacer los ajustes necesarios sin tener que eliminar plazas de empleo.

Todo patrono tiene la prerrogativa de realizar una reorganización de buena fe y cambiar clasificación ocupacional que pueda convertir un empleado exento a no exento y viceversa.

Típicamente el personal no exento no tiene que negociar beneficios de vacaciones, licencia por enfermedad, periodo de tomar alimentos y pago de horas extras entre otros, debido a que existen leyes protectoras del trabajo cuyos beneficios son irrenunciables.

En cuanto al personal exento ocurre todo lo contrario, los beneficios mencionados tienen que ser pactados de mutuo acuerdo en el contrato de trabajo para que sean reconocidos.

Es recomendable que todo patrono evalúe las funciones reales de cada empleado y determine si la clasifica exento o no de las leyes protectoras del trabajo, cumpliendo además con los criterios del Reglamento Federal que define que es un administrador, ejecutivo y profesional, recién aprobado.

Espero que esta orientación le sirva para su propósito. Como siempre se le recomienda que recurra a su asesor laboral de su confianza para tomar una decisión en particular.

Estamos a sus órdenes, para cualquier otro asunto.

Cordialmente,



Lcdo. Andrés Espinosa Ramón
Secretario Auxiliar de Asuntos Legales y Normas