

Se acercan cambios en el salario mínimo de los exentos

●●● La reglamentación federal aumentará a más del doble el salario actual, lo que en Puerto Rico podría impactar a medio millón de empleados

Marian Díaz

mdiaz1@elnuevodia.com
Twitter: @mariandiazrodr

► Pese a que unos 500,000 trabajadores en Puerto Rico se verán impactados con la puesta en vigor de la nueva reglamentación federal de horas y salarios -la cual busca elevar el sueldo de los empleados exentos-, muy poco es lo que hasta el momento se ha hablado del tema en la Isla.

Para arrojar luz sobre ese tópico, los abogados Juan Felipe Santos y Paul DeCamp, del bufete Jackson Lewis, ofrecieron una orientación ayer sobre cuáles son los cambios propuestos por el Departamento del Trabajo federal y su impacto en el mercado laboral en Puerto Rico. El bufete es uno de los más reconocidos de los Estados Unidos y tiene una oficina en Puerto Rico desde el 2013.

De entrada, el dúo de letrados reconoció que el impacto de la reglamentación será fuerte, en términos económicos, para muchos patronos, esto porque la reglamentación federal propone que ningún empleado exento podrá ganar menos de \$970 semanales, lo que equivale a un sueldo anual de \$50,440.

Este cambio representaría un incremento salarial de más doble, o 113% al compararlo con el salario actual requerido.

La justificación detrás de la orden de aumento de sueldo a los exentos es que el gobierno federal entiende que muchos patronos designan a puestos exentos a empleados a los cuales les pagan muy poco, y lo hacen con el único objetivo de ahorrarse el pago de horas extra.

La última vez que se ordenó un cambio salarial al personal exento fue en



Los abogados Paul DeCamp y Juan Felipe Santos, del bufete Jackson Lewis, orientaron ayer a varios patronos en San Juan.

el 2004, cuando se elevó el salario de \$150 semanales a \$455, que es el mínimo actual. Antes de esa ocasión, el salario no se revisaba desde el 1975.

El Departamento del Trabajo federal aún no ha precisado la fecha en que entrará en vigor el nuevo cambio salarial, pero todo apunta, según DeCamp, que podría ser entre abril y octubre de 2016.

REACCIÓN LOCAL. Sin embargo, los dueños de negocio, las asociaciones empresariales e incluso funcionarios del Gobierno estatal se han enfocado más en hablar sobre la reforma laboral, y al parecer han relegado a un segundo plano la discusión de la pro-

puesta federal que impactará a casi la totalidad de las industrias en la Isla.

Según DeCamp, el Departamento del Trabajo federal recibió más de 247,000 comentarios de todos lugares de Estados Unidos sobre los cambios propuestos, pero apenas recibió una docena precedentes de Puerto Rico. La fecha límite para someter comentarios venció el pasado viernes.

Entre esa docena de opiniones figuró la de la Cámara de Comercio de Puerto Rico (CCPR) y la del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH). En el caso de este último, la opinión se limitó a un escrito de dos páginas.

En síntesis, el DTRH se opuso a que

la reglamentación federal le aplique a Puerto Rico debido a que la Isla enfrenta una crisis económica, pero no presentó otras alternativas. La CCPR también objetó la reglamentación para la Isla, dijo DeCamp, aunque su presentación para justificar la exención fue más extensa.

DeCamp, quien es socio de Jackson Lewis en Washington D.C. y fue administrador de la División de Horas y Salarios del Departamento del Trabajo federal, ve poco probable que el gobierno federal exima a la Isla de los cambios salariales propuestos.

No obstante, cabe señalar que en el caso del territorio de Samoa, se le permite pagar el equivalente al 84% del sueldo mínimo estipulado para la nación.

Sobre cómo el Departamento del Trabajo federal determinó que el mínimo para los exentos debe ser \$970 semanales, DeCamp indicó que la nueva cifra refleja lo que gana el 40% de los empleados a tiempo completo en Estados Unidos.

Estos cambios aplican solo al personal de cuello blanco, entiéndase a ejecutivos, administradores y profesionales.

“Casi un 25% de todos los empleados exentos actualmente no cualificarán para serlo cuando se implemente el nuevo salario mínimo”, dijo el abogado de la capital federal, al indicar que se estima que la reglamentación impactará a 4.6 millones de exentos en Estados Unidos.

Agregó que durante la próxima década, los aumentos anuales incrementarán esa brecha y causará que entre 500,000 y un millón de empleados adicionales sean también ineligibles para ser exentos.

Por ejemplo, para el 2021 el mínimo

“Entre un 80% y 85% de los patronos tendrán que hacer ajustes en la manera que les pagan a sus empleados. Y yo creo que esa cifra podría ser aún mayor”

Juan Felipe Santos
abogado de Jackson Lewis

SUELDO

\$970

PAGO SEMANAL

La reglamentación federal propone que el salario mínimo para el personal exento sea \$50,440 al año, o sea, \$970 a la semana.

anual alcanzará los \$56,000.

Por su parte, Santos señaló que el DTRH no tiene cifras oficiales de cuántos trabajadores se impactarán localmente con esta reglamentación. No obstante, estima que el 50% de los exentos hoy no cualificarán para serlo a partir de que entren en vigor las nuevas reglas.

Los negocios se impactarán también. “Entre un 80% y 85% de los patronos tendrán que hacer ajustes en la manera que les pagan a sus empleados. Y yo creo que esa cifra podría ser aún mayor. Estamos hablando que medio millón de empleados de la fuerza laboral en Puerto Rico se va a afectar”, sostuvo Santos.

Eso significa que muchos empleados dejarán de ser exentos para convertirse en asalariados con derecho a cobrar las horas extras.

A nivel nacional, el impacto mayor se verá en los estados del sur, áreas rurales y en los territorios.