



El Comité de Asuntos Laborales y
Recursos Humanos de la Cámara de Comercio
de Puerto Rico presenta:

SEMINARIO LABORAL

Cambios Recientes y Estrategias Legales

**Cambios En La Definición de Empleados Exentos
bajo el FLSA: ¿Llegará el Lobo?**

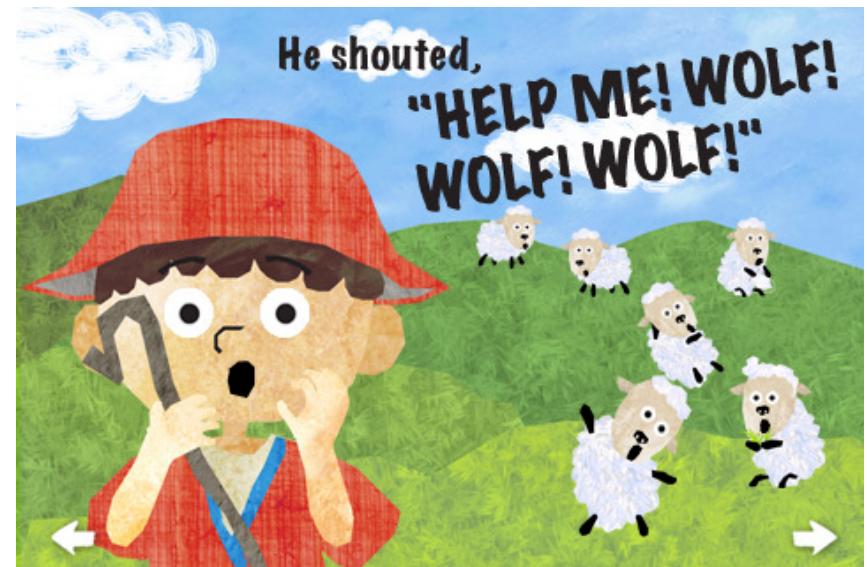
Lcdo. Dimitri González Izquierdo
O'NEILL & BORGES, LLC



FLSA y OBAMA

Se han estado anunciando cambios próximos a la ley federal de salario mínimo y horas extras (“Fair Labor Standards Act” o “FLSA”).

¿Será verdad o es el cuento de que “viene el lobo?”





¿Qué ha hecho Obama hasta ahora?

- Fomentar legislación;
- Aprobar Órdenes Ejecutivas;
 - Salario mínimo para contratistas federales.
 - Prevenir el incumplimiento de leyes y reglamentos federales.
- Emitir memorandos presidenciales.





Salario Mínimo

“Executive Order” 13658, 12 de febrero de 2014; Reglamento DOL, 1 de octubre de 2014

- Desde el 1 de enero de 2015, el salario mínimo para los empleados de contratistas del gobierno federal es de **\$10.10 por hora**. Luego, a partir del 1 de enero de 2016 el Secretario del Trabajo puede seguir aumentándolo.
- **“Tip Credit”** - Aumenta de \$2.13 a \$4.90, el salario mínimo que tiene que ser pagado directamente por el patrono.
 - Reglas especiales para aumentos anuales y cálculo de tiempo extra.





“Executive Order” 13658, 12 de febrero de 2014

Salario Mínimo para Contratistas Federales, Cont.

- **Contratos cubiertos:**

- Contratos para la construcción cubiertos por el “*Davis-Bacon Act*”;
- Contratos para servicios cubiertos por el “*Service Contract Act*”;
- Contratos de concesiones (incluye concesiones excluidas por el “*Service Contract Act*”);
- Contratos suscritos con respecto a propiedad federal o relacionados a ofrecer servicios a empleados federales, sus dependientes o al público en general.





“Executive Order” 13658, 12 de febrero de 2014

Salario Mínimo para Contratistas Federales, Cont.

- Contratos excluidos:**

- Subvenciones cobijadas por el “Federal Grant and Cooperative Agreement Act”;
- Contratos, acuerdos y/o subvenciones con tribus Indias bajo el “Indian Self-Determination and Education Assistance Act”;
- Contratos para la manufactura, distribución de materiales, suministros, artículos, o equipo para el Gobierno federal;





“Executive Order” 13658, 12 de febrero de 2014

Salario Mínimo para Contratistas Federales, Cont.

- **Empleados cubiertos:**
 - “Engaged in working on or in connection with the contract, either in performing the specific services called for by its terms or in performing other duties necessary to the performance of the contract.”
- **Empleados excluidos:**
 - **Exentos;**
 - FLSA-covered workers performing “in connection with” covered contracts are also excluded from coverage of the Executive Order if they spend **less than 20%** of their work hours in a particular workweek performing in connection with covered contracts.





“Executive Order” 13658, 12 de febrero de 2014

Salario Mínimo para Contratistas Federales, Cont.

- **Cláusula:**

- 
- La Agencia tiene que incluir una cláusula en los contratos cubiertos;
 - Los contratistas tienen que incluir la cláusula en los contratos con sus sub-contratistas.
 - Puede sustituirse por referencias específicas a la Orden Ejecutiva, al Reglamento, a la Cláusula o a una página Web que contenga dicha información.
 - Si no se incluye, la agencia puede retroactivamente incluirla.





“Executive Order” 13658, 12 de febrero de 2014

Salario Mínimo para Contratistas Federales, Cont.

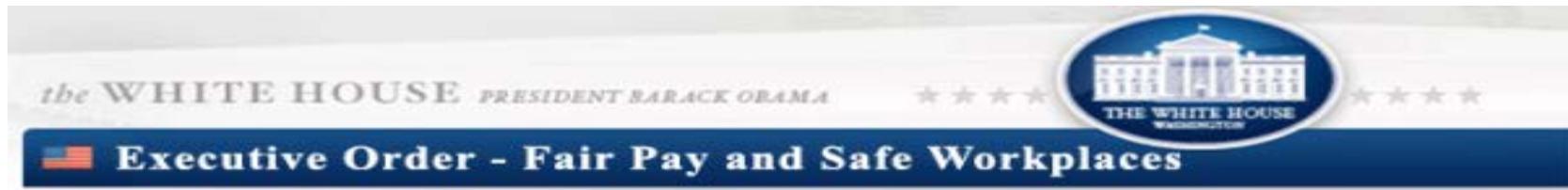
- **Patronos deben tener en cuenta:**
 - Aumento en costos;
 - Requisitos/necesidad de mantener expedientes;
 - Reevaluar prácticas de intercambiar empleados entre funciones cubiertas y funciones no cubiertas;
 - Establecer medidas para calcular tiempo trabajado “in connection with” contratos cubiertos.





“Fair Pay and Safe Workplaces”

“Executive Order” 13673, 31 de julio de 2014



By the authority vested in me as President by the Constitution and the laws of the United States of America, including 40 U.S.C. 121, and in order to promote economy and efficiency in procurement by contracting with responsible sources who comply with labor laws, it is hereby ordered as follows:

- Procura que los contratistas del gobierno federal cumplan con las leyes laborales.
- Procura que se contrate a contratistas con historial de cumplimiento y no con contratistas con historial de incumplimiento.
- Aún no está en vigor. Requiere reglamentación.





“Fair Pay and Safe Workplaces”

“Executive Order” 13673, 31 de julio de 2014, Cont.

Contratos cubiertos:

- Contratos de más de \$500,000 para ventas de bienes y servicios.
Incluye contratos de construcción.
- Aplica a subcontratistas con el mismo límite.

Obligaciones

- Divulgar cualquier determinación judicial, administrativa, arbitral, etc., en contra relacionada a leyes laborales:
 - En los tres años anteriores.





“Fair Pay and Safe Workplaces”

“Executive Order” 13673, 31 de julio de 2014, Cont.

Violaciones sobre las siguientes leyes:

- The Fair Labor Standards Act (FLSA);
- Occupational Safety and Health Act of 1970 (OSHA);
- Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act;
- National Labor Relations Act (NLRA);
- 40 U.S.C. chapter 31, subchapter IV, also known as the Davis-Bacon Act;
- 41 U.S.C. chapter 67, also known as the Service Contract Act;
- Executive Order 11246 of September 24, 1965 (Equal Employment Opportunity);
- Section 503 of the Rehabilitation Act of 1973;





“Fair Pay and Safe Workplaces”

“Executive Order” 13673, 31 de julio de 2014, Cont.

Violaciones sobre las siguientes leyes:

- Family and Medical Leave Act (FMLA);
- Title VII of the Civil Rights Act of 1964 (Title VII);
- Americans with Disabilities Act of 1990 (ADA);
- Age Discrimination in Employment Act of 1967 (ADEA);
- Executive Order 13658 of February 12, 2014 (Establishing a Minimum Wage for Contractors);
- Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act of 1974; or
- Leyes estatales equivalentes.





“Fair Pay and Safe Workplaces”

“Executive Order” 13673, 31 de julio de 2014, Cont.

- Al participar de la subasta y actualizarlo cada 6 meses.
- Notificación a los empleados en cada periodo de paga: Horas, tiempo extra, clasificación, deducciones;
- Contratistas con contratos que generen más de un millón (\$1,000,000) no podrán incluir en sus contratos de empleo nuevos el que los empleados queden obligados a someter a arbitraje cualquier reclamación de discriminación al amparo del Título VII o daños emanantes de actos de hostigamiento sexual o asalto. Sería válido si se acuerda luego de que surja la reclamación.





¿Qué ha ordenado Obama?

Memorando Presidencial de 13 de marzo de 2014

- Ordena al Secretario de DOL que “ponga al día y que se modernice la reglamentación de horas y salarios”—
- **DOL deberá considerar:**
 - Cómo los reglamentos podrían ser revisados para actualizar protecciones consistentes con la intención Legislativa;
 - Abordar la naturaleza cambiante de los lugares de trabajo; y
 - Simplificar las normas para hacerlas más fáciles de entender y aplicar tanto para los trabajadores y como para los patronos.





Memorando Presidencial de 13 de marzo de 2014

¿



?

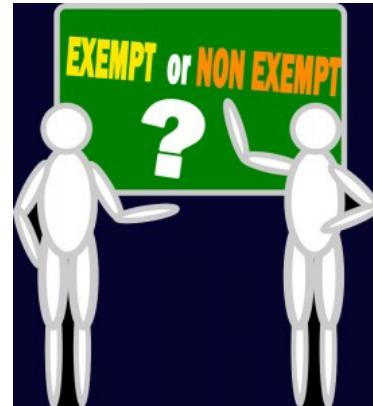




Memorando Presidencial de 13 de marzo de 2014

¿Qué podemos esperar?

- **Meta:**
 - Hacer más difícil cumplir con las exenciones.
 - Aumentar el número de personas elegibles para recibir paga por tiempo extra y otros beneficios.





Memorando Presidencial de 13 de marzo de 2014

¿Qué podemos esperar?, Cont.

- Aumento en los límites salariales (Base Salarial):
 - \$69,000 (\$1,327 semanal);
 - \$56,680 (\$1,090 semanal);
 - \$51,000 (\$981 semanal);
 - \$42,000 (\$808 semanal).
- Cambios en las definiciones de las exenciones (Prueba de Funciones):
 - Requisito de que todo empleado exento invierta no menos de X% en tareas exentas (ej. 50%); o
 - Límites al tiempo que puede invertir en tareas no-exentas. (S. 2486).
- Otros.





Memorando Presidencial de 13 de marzo de 2014

¿Qué podemos esperar? – Efectos.

- Ventas al Detal (2013):
 - EEUU:
 - Supervisores – Promedio \$41,454 (\$19.93 p/h) / Mediana \$37,190 (\$17.88 p/h).
 - Puerto Rico:
 - Supervisores – Promedio \$27,872 (\$13.40 p/h) / Mediana \$25,043 (\$12.04 p/h).





Memorando Presidencial de 13 de marzo de 2014

¿Qué podemos esperar?, Cont.

- **Restaurantes (2013):**
 - **EEUU:**
 - Supervisores – Promedio \$31,990 (\$15.38 p/h) / Mediana \$29,307 (\$14.09 p/h).
 - **Puerto Rico:**
 - Supervisores – Promedio \$22,818 (\$10.97 p/h) / Mediana \$21,923 (\$10.54 p/h).





Memorando Presidencial de 13 de marzo de 2014

Potenciales efectos

- Disminución de empleados exentos.
- Efecto en el servicio al cliente – Impedimento de que los empleados exentos a realizar funciones no exentas:
 - Ej. No copias; no ayudar en la fila; no ayudar en inventario.
- Aumento en litigios y aumento en la complejidad de éstos.





Memorando Presidencial de 13 de marzo de 2014

¿Cuál es el proceso de aprobación?

- Enviarla a la “Office of Management” y a la “Budget’s Office of Information and Regulatory Affairs” para su aprobación:
 - Generalmente noventa (90) días con posibilidad de extensión de treinta (30) días adicionales.
- Publicación.





Memorando Presidencial de 13 de marzo de 2014

¿Cuál es el proceso de aprobación?

- Cumplir con el Administrative Procedure Act. (APA);
- Notificación de Reglamentación propuesta;
- Periodo de comentarios de generalmente sesenta (60) días:
 - Vistas públicas, escuchar testimonio, comentarios escritos.
- Preparar Reglamentación revisada;





Memorando Presidencial de 13 de marzo de 2014

¿Cuándo se Aprobará? - Trayectoria

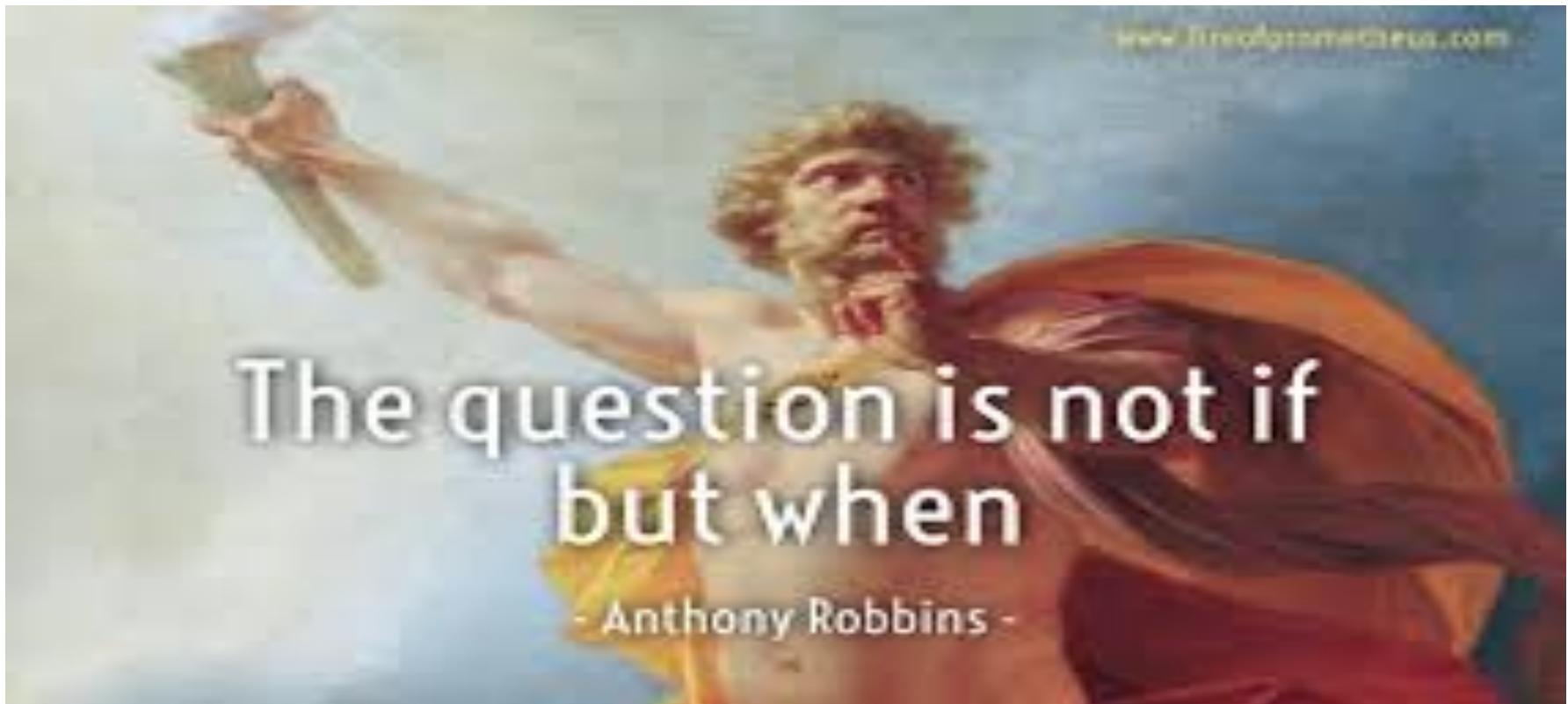
- Memorando Presidencial: 13 de marzo 2014;
- Primera fecha límite para publicar Reglamento propuesto: Noviembre 2014;
- Octubre 2014: El Departamento admite que está “months away from a proposed regulation”. Indica que lo tendrá para Febrero 2015.
- Segunda fecha límite: Febrero 2015.
- Marzo 2015: “[S]ometime this spring”.





Memorando Presidencial de 13 de marzo de 2014

¿Cuándo se Aprobará? - Trayectoria





Memorando Presidencial de 13 de marzo de 2014

¿Qué podemos hacer?

- Re-evaluar todas las posiciones que actualmente se están catalogando como exentas;
- Analizar el aumento de salario y beneficios considerando los potenciales escenarios vs. las horas extras que trabajaría el empleado “exento”:
 - Ej. Salario \$25,043 (\$12.04 p/h); promedio de 45 horas semanales; aumento del mínimo a \$51,000.
 - A) aumentar el salario: Costo \$25,957;
 - B) no aumentarlo: Costo en horas extra \$4,700 + potencial diferencia en beneficios (ej. Vacaciones, enfermedad).
 - Ej. Salario \$25,043 (\$12.04 p/h); promedio de 55 horas semanales; aumento del mínimo a \$51,000.
 - A) aumentar el salario: Costo \$25,957;
 - B) no aumentarlo: Costo en horas extra \$14,086 + potencial diferencia en beneficios (ej. Vacaciones, enfermedad).





Memorando Presidencial de 13 de marzo de 2014

¿Qué podemos hacer?, Cont.

- Ej. Salario \$37,190 (\$17.88 p/h); promedio de 45 horas semanales; aumento del mínimo a \$51,000.
 - A) aumentar el salario: Costo \$13,810;
 - B) no aumentarlo: Costo en horas extra \$6,973 + potencial diferencia en beneficios (ej. Vacaciones, enfermedad).
- Ej. Salario \$37,190 (\$17.88 p/h); promedio de 55 horas semanales; aumento del mínimo a \$51,000.
 - A) aumentar el salario: Costo \$11,000.
 - B) no aumentarlo: Costo en horas extra \$20,919 + potencial diferencia en beneficios (ej. Vacaciones, enfermedad).





Memorando Presidencial de 13 de marzo de 2014

¿Qué podemos hacer?, Cont.

- **Analizar riesgos actuales y potenciales.**
- **Contratar empleados a jornada parcial.**
 - Ojo: si trabajan más de 27 horas semanales probablemente acumulen beneficios de vacaciones y enfermedad.
- **Considerar si existen otras exenciones:**
 - Ej. La exención de empleados que devengan comisiones en establecimientos al detal;
- **Otras.**





Gracias



Síguenos en:

