



CANCIO, NADAL & RIVERA, L.L.C.
ATTORNEYS AND COUNSELLORS AT LAW

DESARROLLOS RECIENTES EN NORMAS Y SALARIOS

Por: Lcdo. Francisco Vargas López
fvargas@cnrd.com
Tel. (787) 767-9625

¿Qué pasó con la reglamentación propuesta por la administración de Obama?



¿Qué hizo el Tribunal Federal?

En noviembre de 2016, colocó en suspenso la reglamentación, y en agosto de 2017, la declaró ilegal.

A juicio del Tribunal Federal, la nueva reglamentación:

“...hace que la elegibilidad para recibir paga extraordinaria dependa principalmente en el salario del empleado, sustituyendo así el análisis que examina las funciones del empleado.” Nevada v. U.D. Dep’t of Labor, 275 F. Supp.3d 795, 806 (E.D. Tex. 2017)

¿Qué hizo la nueva administración de Trump?

- Anunció que habría de revisar la reglamentación.
- Cumplió con el proceso mandatorio de consultas.
- El 24 de septiembre de 2019, emitió una nueva reglamentación.

Nueva Reglamentación del 2019

¿Y cuándo entra en efecto?

1 de enero de 2020

Nueva Reglamentación del 2019 (cont.)

¿Y que se establece en dicha reglamentación?

Aumenta el ingreso mínimo que debe recibir un empleado exento de \$455 por semana (o \$23,660 anual) a \$684 por semana (o \$35,568 anual).

Nueva Reglamentación del 2019 (cont.)

¿Qué más se hizo?

Aumenta el ingreso mínimo que deben recibir los empleados para considerarse como “highly compensated”, de \$100,000 al año a \$107,432.

Nueva Reglamentación del 2019 (cont.)

¿Y que hicieron con Puerto Rico y la sección 404 de PROMESA?

La posición del Departamento del Trabajo (DOL) es que la sección 404 de PROMESA no es de aplicación.

De todos modos, creó un mínimo salarial especial para los territorios, y en el caso de Puerto Rico, se mantuvo a \$455 semanal.

Nueva Reglamentación del 2019 (cont.)

Y esto, ¿qué significa para Puerto Rico?

Que en términos prácticos, el único cambio con relación a salarios, es el aumento en la categoría de los empleados “highly compensated”.

Nueva Reglamentación del 2019 (cont.)

¿Qué más se hizo?

El DOL se comprometió a revisar el “salary level” de los empleados exentos con mayor regularidad, pero se negó a establecer un itinerario para ello.

Nueva Reglamentación del 2019 (cont.)

¿Algo más que deba saber?

El Reglamento permite que los patronos puedan utilizar bonos no discretionales, incentivos y comisiones, para satisfacer hasta un máximo del 10% del mínimo salarial requerido para ser considerado exento.

Nueva Reglamentación del 2019 (cont.)

¿Qué debo saber sobre los “bonos no
discretionales” e “incentivos”?

En cuanto a la frecuencia, deben de pagarse,
como mínimo, una vez al año.

También se habrá de permitir un “catch-up
payment” para completar lo que falte al pago del
empleado.

Nueva Reglamentación del 2019 (cont.)

¿Qué debo saber sobre los “bonos no discrecionales” e “incentivos”?

El “catch up payment” no puede exceder el 10% del mínimo salarial requerido, y debe realizarse no más tarde del próximo “pay period” del año (natural o fiscal) utilizado por el patrono.

Esto significa que el empleado puede recibir hasta un 90% del mínimo salarial, siempre y cuando se complete el restante 10% en los bonos no discreciones, incentivos o comisiones.

Nueva Reglamentación del 2019 (cont.)

¿Qué debo saber sobre los “bonos no discretionales” e “incentivos”?

La disposición que permite pagar 90% como salario y un 10% a través de bonos no discretionales, incentivos o comisiones, no aplica para los empleados altamente compensados, quienes nunca deben recibir menos del 100% del ingreso mínimo semanal de \$684.

Nueva Reglamentación del 2019 (cont.)

¿Qué debo saber sobre los “bonos no discretionales” e “incentivos”?

Ejemplos de bonos no discretionales, son bonos o incentivos atados a la productividad o ganancias (“profitability”) establecidos en base a porcentajes del ingreso generado.

Nueva Reglamentación del 2019 (cont.)

¿Qué más debo saber sobre los “bonos no discretionales” e “incentivos”?

Los bonos discretionales, el pago de dietas, gastos de viaje o de alojamiento, no cuentan para efectos de esta sección.

Los pagos o aportaciones del patrono al plan medico, plan de retiro, seguro de vida o beneficios marginales (“fringe benefits”) que ofrece al empleado, tampoco cuentan para efectos de esta sección.

Nueva Reglamentación del 2019 (cont.)

¿Y si el empleado altamente compensado no trabaja el año completo”?

Se habrá de considerar como exento si el empleado genera un ingreso *pro rata* equivalente al requerido.

En esos casos, se le permite al patrono realizar el “catch-up payment” en el “pay period” siguiente a la terminación de empleo.

Nueva Reglamentación del 2019 (cont.)

¿Qué impacto habrá de tener esta Reglamentación?

Se espera que 1.2 millones de empleados actualmente exentos, habrán de convertirse en no exentos, y por lo tanto, tener derecho a overtime.

Nueva Reglamentación del 2019 (cont.)

¿Qué impacto habrá de tener esta Reglamentación?

El Departamento del Trabajo calcula que se habrán de pagar unos \$298.8 millones en tiempo extra cada año.

Tendencias y desarrollos de los últimos dos años

- Encino Motorcars, LLC v. Navarro, 138 S. Ct. 1134 (2018): aclara que las disposiciones relacionadas a la exención de empleados bajo el FLSA, deben interpretarse de manera neutral (“fair”), mas no de manera restringida (“narrow”) en contra del patrono.

Tendencias y desarrollos de los últimos dos años

- Epic Systems Corp. v. Lewis, 138 S. Ct. 1612 (2018): valida la legalidad de acuerdos de arbitraje entre el patrono y el empleado que prohíben pleitos de clase.

Tendencias y desarrollos de los últimos dos años

- FLSA 2018-19: Discute si recesos continuos de 15 minutos producto de una condición seria de salud cubierta por FMLA, deben ser compensados bajo FLSA.
- FLSA 2018-20: Aclara si el tiempo que un empleado utiliza acudiendo a ferias de bienestar del patrono es compensable.

Tendencias y desarrollos de los últimos dos años

- Field Assistance Bulletin No. 2019-2: Elimina la regla del 80/20 para empleados que reciben propina.
- FLSA 2019-9: Analiza si los “rounding practices” de un patrono son consistentes con el FLSA.

¡Gracias!