

Leda: Eva Mundo.

22 de febrero de 1983

Re: Consulta Número 12179

Estimada señora Morales:

A continuación se reproducen y contestan las preguntas que nos formulara en la consulta de epígrafe:

"¿Permite la Ley 80 el desplazo o "bumping" entre clasificaciones ocupacionales?"

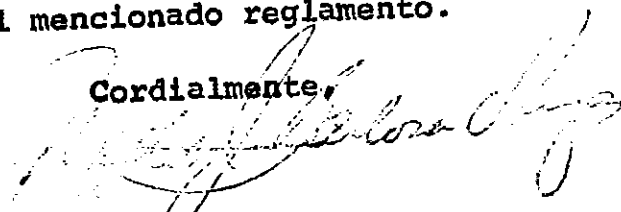
No, como usted muy bien señala la ley es clara en el sentido de que la retención o el reemplazo preferente a base de antigüedad debe realizarse dentro de una misma clasificación ocupacional y no entre distintas clasificaciones ocupacionales.

"¿Puede una empresa clasificar a un supervisor que llene todos los requisitos del Reglamento 13 como empleado No-Exento?"

El mandato de ley contenido en el Reglamento Núm. 13 opera automáticamente de pleno derecho una vez el empleado satisface, sin lugar a dudas, todos y cada uno de los requisitos que en el mismo se enumeran para ejecutivos, administradores y profesionales, por lo que, un patrono no puede, por

mero fiat gerencial, variar la clasificación jurídica de ese empleado para fines de aplicar la Ley de Salario Mínimo o cualquier otra ley laboral que así lo disponga. Nada impide, sin embargo, que contractualmente o por mera liberalidad el patrono le otorgue a tal tipo de empleado aquellos beneficios o protección adicional que la ley le garantiza a los empleados que están fuera del alcance del mencionado reglamento.

Cordialmente,

  
Néstor Barbosa Vargas  
Procurador del Trabajo

JCR/NBV/cnm