

Notas sobre RECURSOS HUMANOS



por José G. Náter Gautier

MARÍA

El huracán María trajo a la atención de todos la pregunta, ¿cómo le pago a mis empleados si mi negocio u oficina está cerrada? Con el propósito de discutir el tema para esta y futuras ocasiones preparamos estas notas.

Primero, debemos considerar que los criterios que se utilicen para seleccionar los Recursos Humanos necesarios para levantar el negocio y llevarlo a la normalidad, no sean discriminatorios.

Segundo, ya sabiendo lo que necesitamos, debemos repasar las leyes que puedan afectar el manejo de empleados como son la Ley 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada; el F.L.S.A. y, en algunos casos, de ser necesario, la Ley WARN y la Ley 180 de 27 de julio de 1998 la cual regula las licencias por vacaciones y enfermedad, y el Reglamento 13 del Departamento del Trabajo, entre otras.

Hecho el análisis y sin más preámbulo vamos a las preguntas clásicas:

¿Cómo pago a los exentos?

Un empleado exento, como norma general, recibe un salario mínimo que, en el caso de Puerto Rico, es de \$455.00 semanales hasta el 31 de diciembre de 2018 según la Ley PROMESA. A este empleado, hay que pagarle el salario semanal acordado cuando la razón de la ausencia fue que el negocio no pudo operar y permaneció cerrado.

Sólo cuando el empleado exento se ausenta por un período de 7 días se podría dejar sin salario sin que este perdiera su condición de exento, o igualmente cuando éste toma un período de 8 horas para resolver un asunto personal.

Si el empleado exento trabajó alguno de los días de su semana normal de trabajo no se le puede hacer descuento de los días que no trabajó como consecuencia de los problemas operacionales atribuibles al patrono. De hacerlo, se arriesga a que el empleado pierda su condición de exento.

El principio es que si el empleado exento está disponible para trabajar no se le puede hacer ninguna deducción de su salario.

¿Y si acumula vacaciones?

Como ya sabemos, la Ley 180 de 27 de julio de 1998, no aplica a los empleados exentos. Si el patrono acordó con el empleado que acumularía vacaciones, podría acordar con el empleado que se pague los días ausentes con cargo a su licencia de vacaciones acumuladas. Recuerde que tiene que pagarle la semana completa, por lo que si no tiene suficientes días acumulados de vacaciones, habrá que completar el tiempo faltante para cubrir el pago por la semana regular de trabajo.

Pienso que en el caso del empleado exento, por ser un beneficio que se da voluntariamente, éste se podría aplicar en los casos de licencia por enfermedad.

¿Y cómo le pago a los no exentos?

El empleado no exento cobra únicamente por el tiempo trabajado. En otras palabras, si no trabaja no cobra. Sólo cobrará sin trabajar cuando esté acogido a alguna licencia como vacaciones o enfermedad, entre otras. Así que si el negocio tuvo que cerrar por el huracán u otra emergencia, el patrono no viene obligado a pagar por el tiempo no trabajado.

¿Y si tiene vacaciones acumuladas?

El empleado no exento acumula vacaciones por lo que, de tener horas de vacaciones acumuladas, no vemos ningún problema en que el empleado solicite al patrono que se le pague con cargo a vacaciones por los días que dure la emergencia.

Es importante que todo arreglo de pago se documente por escrito y en el mejor de los casos que existan políticas que expliquen de antemano la forma y manera, que se trabajarán las distintas licencias en una emergencia o catástrofe.

¿Y los contratistas independientes?

Para todos los que no son elegibles al seguro por desempleo, existe el Programa de Asistencia de Desempleo por Desastre de la Agencia Federal para el Manejo de Emergencia.

Para ser considerado en este programa debe:

- Ser ciudadano americano y no estar recibiendo el beneficio de desempleo.

- Estar desempleado por motivo del desastre.
- Estar disponible para trabajar.
- Solicitar al D.U.A. dentro de 30 días del anuncio de la disponibilidad de la ayuda.
- No rehusar ofertas de empleo.
- De ser este su caso, contacte inmediatamente la Oficina del Seguro por Desempleo.

¿Y si no necesito a todo el personal?

Si el cierre es parcial y temporero, por tres (3) meses o menos, el patrono no tiene que seguir un orden de antigüedad para suspender trabajadores ya que la ley no lo requiere por no considerar esa suspensión como un despido.

Otras alternativas para ayudar a nuestros empleados a superar una catástrofe serían:

- Adelantar los pagos de nómina.
- Permitir colectas con propósitos específicos.
- Pagar los salarios en efectivo.
- Hacer pagos de vacaciones sin disfrute.
- Asistir a los empleados en las transacciones de FEMA.
- Hacer "Pago Cualificado por concepto de asistencia por Desastre" para suplir gastos médicos, compra de generadores de electricidad, gastos fúnebres, etc.
- Proveer asistencia médica y/o psicológica necesaria para superar cualquier secuela de Post Traumatic Stress Syndrome (P.T.S.D.).
- Poner lavadoras y secadoras para los empleados.

Recuerde además que O.S.H.A. le impone al patrono la responsabilidad de proteger a nuestros empleados de cualquier tipo de enfermedad infecciosa. Así que es nuestra responsabilidad como patrono estar alerta y evitar todos esos agentes infecciosos que se propagan por la tos, el estornudo o el contacto con las personas.

Usted, para el bien de sus empleados y el suyo propio debe tener una política escrita para manejar cualquier posible epidemia. En estos tiempos de María procure prevenir antes de tener que remediar la visita de doña sarna humana, doña leptospirosis, tuberculosis o hepatitis en sus diferentes versiones.

Tener un plan escrito de control de exposición es un requisito de O.S.H.A. a todo patrono. Le recomendamos documentar por escrito toda enfermedad que surja en sus empleados. Igualmente envíe al empleado inmediatamente al F.S.E. Recuerde que algunas de estas enfermedades son mortales.

continuación mensaje del presidente

emergencia, tales como "Business Interruption", Propiedad y Contingencia y ayudas disponibles de FEMA del Small Business Administration, y del Banco de Desarrollo, entre otras.

Durante este período de emergencia he representado al Colegio y al sector de servicios como parte de un grupo de ocho líderes sectoriales del sector privado y del gobierno para atender temas prioritarios de la emergencia. En reuniones diarias, representantes del Departamento de Desarrollo Económico (DDEC) y FEMA, entre otros, comparten información sobre las iniciativas para atender la emergencia en general y en particular las necesidades del sector empresarial, comercial e industrial, incluidos los temas prioritarios de salud, seguridad y alimentos. Allí podemos aportar a la búsqueda de soluciones a los problemas que enfrentamos todos. Algunas Órdenes Ejecutivas del Gobernador recientes han surgido como parte de estas discusiones.

Hay muchas formas de colaborar en los esfuerzos para la reconstrucción de Puerto Rico. Hemos habilitado la opción de hacer donativos a través de la página del Colegio para los afectados cantidades de \$25.00 \$50.00 y \$100.00. Agradecemos las aportaciones recibidas que incluyen donativos de colegas miembros del AICPA que se acercaron al Colegio para ayudar. También con la consigna Dando la mano a Puerto Rico, estamos recolectando alimentos enlatados en el Colegio los cuales, con la colaboración de Droguería Betances y la empresa Luis Garratón Inc., serán distribuidos a las víctimas del huracán. Nos hemos ofrecido también para colaborar en los esfuerzos de manejar la ayuda que está llegando para los más afectados. Juntos lograremos recuperarnos de este duro golpe y juntos pondremos a Puerto Rico nuevamente en la ruta del crecimiento económico. Pudimos celebrar la primera reunión de la Junta de Gobierno el 6 de octubre, la cual fue aplazada en dos ocasiones por los huracanes Irma y María. Con muy buena asistencia, a pesar de las circunstancias y las dificultades en comunicación, la Junta reanudó sus trabajos con gran entusiasmo y motivación. Estamos enfocados en reactivar totalmente la actividad del Colegio y re-enfocarla en las necesidades que la situación actual requiere.

En el marco de la XXXII Conferencia Interamericana de Contabilidad que se celebró en Lima, Perú la CPA Yvonne Huertas Carbonell fue reconocida con el Premio a la Excelencia Internacional Fray Luca Bartolomeo Paccioli por su aporte en pro de la Asociación Interamericana de Contabilidad. Felicitamos a Yvonne por este reconocimiento que la coloca entre un grupo selecto de colegas que han sido reconocidos por su aportación al desarrollo de la profesión interamericana. En esa conferencia los colegas Pedro González Cerrud, Daniel Garavito, David González y Rosa Reyes Borges presentaron trabajos de investigación ante las comisiones de Administración y Finanzas y Educación. El CPA Jerry De Cordova fue electo nuevamente Vicepresidente de Finanzas de la Asociación Interamericana de Contabilidad para el bienio 2017-2019.

Quiero reconocer la labor de la CPA Miriam Rodríguez, Subdirectora de Operaciones del Colegio, quien tras 8 años de servicio al Colegio, decidió buscar nuevos horizontes en la industria de la banca. Miriam ha sido una pieza clave en la administración. Le deseamos lo mejor en sus nuevas responsabilidades y como colega esperamos verla a menudo en su Colegio. ¡Éxito Miriam!

Finalmente quiero felicitar a muchos colegas que luego del paso de los huracanes Irma y María han dedicado su tiempo y esfuerzo a ayudar a los damnificados del huracán, tanto en Puerto Rico como en las islas vecinas. A través de sus iglesias, organizaciones cívicas y profesionales dan ejemplo del espíritu de responsabilidad social y voluntariado que todos los ciudadanos debemos emular.