

Notas sobre RECURSOS HUMANOS



por José G. Náter Gautier

Cómo nos llega el 2018

El ciclón María cambió la vida a gran parte de los puertorriqueños. El escenario de trabajo nos llevó a ser creativos y aplicar con imaginación reglas de pago de salario poco comunes, entre otras cosas. Ahora, ya recuperándonos del huracán, comenzamos el 2018 en un escenario distinto y debemos mirar con cuidado dónde estamos entrando.

No debemos caer en los clásicos errores del que camina de prisa resolviendo lo inmediato, así que comience recordando que toda acción deberá estar bien documentada, evite la improvisación y comience por repasar las nuevas reglas (Ley 4, Reforma Laboral). No se haga de la vista larga cuando crea que tiene o va a tener un problema; abórdelo con objetividad y evitando los prejuicios y favoritismos a los que la naturaleza humana, muchas veces, nos inclina.

El año nos llega con escándalos de hostigamientos y acosos entre los famosos, Legislatura, parlamentos, ejecutivos y, hasta en la Rama Judicial. El acoso sexual, sabemos que existe y que tiene graves repercusiones en el ambiente de trabajo. El 2018 es el año de dejar de preguntarse qué puede hacer porque hay una sola respuesta, deténgalo. En Puerto Rico está prohibido desde el 1988 por la Ley 17, y en Estados Unidos de América, desde el 1999, las guías del Equal Employment Opportunity Commission (E.E.O.C) lo prohíben. Usted, patrono, es responsable de este tipo de discrimen.

Así las cosas, si no tiene aún una política escrita, hágala y hágala rápido. Se supone que la tenga, que la dio a conocer a sus empleados y que tiene un proceso adecuado y efectivo para atender quejas y querellas.

Recuerde que en el año 1999, las guías de E.E.O.C. extendieron la responsabilidad vicaria a otros tipos de hostigamiento. Le recomiendo sobre este asunto que aplique en su lugar de trabajo la regla de la no tolerancia.

La responsabilidad como patrono es crear un ambiente de trabajo de respeto tanto para mujeres como para hombres. Si no logra esa cultura organizacional en el 2018, podría tener problemas.

Otro de los retos del 2018 es la equidad salarial. El legislador decidió atender el gran problema de desigualdad salarial que sufren las mujeres puertorriqueñas y busca hacer cumplir el mandato constitucional de igual paga por igual trabajo. Así que en Puerto Rico con la Ley 61 del 2017 y en Estados Unidos de América con el Lilly Ledbetter Fair Pay Act del 2009 se pretende garantizar igual paga por igual trabajo a las mujeres.

Es trabajo comparable el que requiere sustancialmente similares funciones, esfuerzo, habilidad y responsabilidad y se realiza bajo condiciones similares. De aquí la importancia nuevamente de tener descripciones de puesto actualizadas. Fácil: si hace lo mismo, debe ganar lo mismo.

Asegúrese de que repasa su estructura salarial y donde identifique diferencias entre el salario de hombres y mujeres que ocupan el mismo puesto, pregunte por qué. Si la respuesta no es satisfactoria, el 2018 es un buen año para preparar e implantar un plan de metas claras tomando en cuenta los recursos económicos de su empresa.

El acoso laboral también estará como protagonista en el 2018 y aunque seguimos repitiendo como un mantra que en Puerto Rico no existe el acoso laboral, lo cierto es que se están llevando demandas por acoso. No olvide que no puede violentarse la dignidad del ser humano y todo patrono tiene la obligación de proteger la salud y seguridad de sus empleados y eso incluye, la salud emocional.

Ahora bien, lo que no es acoso laboral es:

- Actos destinados a mantener la disciplina o ejercer la autoridad de los supervisores sobre los supervisados.
- La formulación de reglas de conducta, procesos y políticas, así como el exigir que se cumplan las exigencias hechas por los supervisores a través de memorandos y revisiones de tareas para encaminar las operaciones, maximizar la eficiencia y evaluar el desempeño laboral de los empleados, con la finalidad de lograr los objetivos del negocio.
- La solicitud de cumplir deberes adicionales de colaboración cuando sea necesario.

• Los actos de administración, aunque éstos terminen con la culminación del contrato de trabajo con justa causa, según establecido por las leyes estatales y/o federales.

• Las acciones afirmativas del patrono para que se cumplan las obligaciones, deberes e instrucciones del patrono.

Estas acciones no son hostigamiento laboral. Piense que sabiendo lo que no es hostigamiento podremos atender con más precisión cuando nos estamos desviando. De esta manera, si la conducta no es malintencionada, abusiva o ajena a los legítimos intereses de la empresa, no será hostigamiento laboral.

En el 2018 guarde las intenciones de sus acciones como Supervisor y asegúrese de respetar la dignidad de sus empleados. Recuerde, lo cortés no quita lo valiente.

Llegamos en Puerto Rico a la joya de la corona, la Ley 4 o Reforma Laboral; repásela. En el 2018 su negocio probablemente tiene dos tipos de empleados, los que comenzaron antes o después del 26 de enero de 2017.

Maneje con especial atención la administración de vacaciones, enfermedad, bono de Navidad e incentivo, horarios de trabajo, pago de horas extras, uso de uniforme y equipo de seguridad. Asegúrese de tener por escrito su protocolo de acomodo razonable para prácticas religiosas, protocolo para el manejo de hostigamiento, la violencia y el discrimen y el protocolo para el manejo de solicitud de cambio de horario. Es, en fin, muy recomendable que no comience el 2018 sin tener sus manuales

de políticas de recursos humanos, así como las reglas de conducta, actualizadas y si no las tiene, hágalas.

Por otro lado, recuerde que se derogaron 25 reglamentos por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Examine cómo esto afectó su organización, si así lo hizo.

En el ámbito federal, el 2018 viene cargado con la controversia del salario mínimo tanto para cualificar empleados exentos, como empleados que cobran por hora.

Otra gran controversia que se estará discutiendo será quién vendrá obligado a pagar cuotas a las uniones, así como la permanencia de micro-uniones o, si se exigirá finalmente unidades apropiadas más abarcadoras.

En el Senado federal se estarán evaluando cambios a la “ambush election rule” que acelera el proceso de ir a una elección de unión “sí o no” en el lugar de trabajo.

Y como si todo esto fuera poco, si el 2018 será el año en que los conceptos como co-patronos (tanto vertical como horizontal) y contratistas independientes sean finalmente aclarados, tanto judicial como legislativamente hablando.

En fin, que el 2018 se presenta como el principio de una era llena de retos en Recursos Humanos, con grandes cambios tanto en las reglas estatales como federales y probablemente el año donde se defina cómo serán los talleres de trabajo del Siglo XXI. ¡Feliz Año 2018!