



Notas sobre Recursos Humanos

por José G. Náter Gautier

¡Cómo va el año!

Esta primera parte del año 2009 ha sido una llena de actividad en el Departamento de Recursos Humanos. Aquí les resumimos leyes y propuestas, por temas:

Adiestramientos

El Departamento de Trabajo de Estados Unidos emitió una carta-opinión estableciendo los criterios que determinarán cuándo el tiempo de adiestramiento NO tiene que considerarse tiempo trabajado. Los criterios a los que hay que prestar especial atención son, si:

- el adiestramiento tiene lugar fuera del itinerario y lugar de trabajo.
- la asistencia al mismo es voluntaria.
- el adiestramiento, lecturas y reuniones no están directamente relacionadas al trabajo.
- el empleado no produce ningún tipo de trabajo durante el adiestramiento.

Cuando se asignan trabajos en los adiestramientos, el tiempo que tome completar esas tareas deberá ser compensado, a menos que se le conceda tiempo en horas de trabajo y el empleado escoja hacerlo en su tiempo libre. Es recomendable que al preparar cualquier adiestramiento se considere en el mismo el tiempo para preparar o hacer los pre-trabajos, los ejercicios de práctica o lecturas necesarias para aprobar cualquier prueba de convalidación de conocimientos (F.L.S.A.-15 (1/15/09)).

Es importante conocer que todo adiestramiento que sea requerido para trabajar o mantener el trabajo, incluyendo los en línea (web based classes), se considera tiempo trabajado, aunque lo haga el empleado desde su casa (F.L.S.A. 2009-13 (1/15/2009)). Además, si el adiestramiento es uno que mejora y capacita al empleado para cumplir con sus responsabilidades en el trabajo, se considerará tiempo trabajado.

Beneficios de plan médico

El Genetic Information Nondiscrimination Act que prohibirá a los planes médicos el discrimen basado en información genética del empleado. La ley limita que se hagan ajustes en las primas así como que se exijan exámenes genéticos a los empleados. Esta ley se hará efectiva en noviembre del 2009 (P. L. 110-233).

Por otro lado, el Mental Health Parity and Addiction Equity Act exige que los patronos con 50 empleados o más que conceden programas de salud mental y abuso de sustancias deben aumentarlos y equiparlos al resto de los beneficios que provee su cubierta médico-hospitalaria. Esta ley aplica al plan médico a partir del 3 de octubre de 2009. A los que tienen convenios colectivos vigentes se

les recomienda revisen la fecha de aplicación (P.L. 110-343).

El Michelle's Law establece que estudiantes dependientes que toman una licencia médica necesaria no perderá su cubierta médica y podrá retenerla por un año (H.R. 2851).

Otro cambio lo trajo The American Recovery and Reinvestment Act of 2009 que establece que cualquier empleado terminado involuntariamente se le informe que de acogerse a C.O.B.R.A., el empleado sólo pagará el 35% del pago de prima mensual de su seguro médico. El restante 65% lo pagará el empleador, quien lo reclamará como un crédito en el pago de sus contribuciones.

Es recomendable que todos los planes médicos hagan sus ajustes y los empleadores aseguren que se cumple con estas enmiendas.

Inmigración

El Electronic Employment Eligibility Verification System, establecido por la Orden Ejecutiva #12,989, establece que todos los contratistas federales deben asegurarse de verificar que todas las personas que contraten como empleados están autorizadas a trabajar en territorio americano. Se le requerirá en todo contrato que se haga después del 29 de mayo de 2009 que verifique la elegibilidad de los empleados asignados por el sistema conocido por e-verify (F.A.R 1.108(d)), un sistema de internet que será operado en conjunto por el Social Security Administration y el Department of Homeland Security.

Es importante recordar que si usted emplea a alguien bajo una visa H-1B y por razones económicas no puede retenerlo, lo notifique de inmediato al Servicio de Inmigración. Sólo así librará su obligación de pagarle los salarios acordados y su responsabilidad con el Homeland Security.

Discrimen salarial y otros

En enero de 2009 el Presidente Obama firmó el Ledbetter Act. Esta ley establece básicamente que el periodo prescriptivo comenzará a correr cada vez que se le pague discriminatoriamente a una mujer. Anteriormente, tenía solamente 180 días desde el primer acto de discrimen para reclamar, antes de que éste prescribiera.

La última expresión hecha por nuestro Tribunal Supremo sobre el discrimen por diferencia salarial fue el 14 de abril de 2009 (Sarah I. Ramírez vs. Conagra Foods) donde estableció que es responsabilidad del patrono presentar prueba que: "justifique la fijación del salario de la demandante en contraposición al salario superior y otorgado al varón posteriormente reclutado".

continúa

continuación- Notas sobre Recusos Humanos

En este caso quedó demostrado que la gerente mujer tenía una responsabilidad mayor que sus compañeros varones y su salario era inferior a uno e igual al otro. Como si esto fuera poco, al que se contrata para sustituirla le pagan un salario superior al de la despedida. Recomendación: revise la estructura salarial de su empresa y subraye las discrepancias. No olvide que lo justo es igual paga por igual trabajo.

En *Guardiola Álvarez vs. Departamento de la Familia* el 4 de marzo de 2009, el Tribunal Supremo de Puerto Rico estableció la importancia de garantizar la igualdad en circunstancias en las cuales personas con discapacidad física, mental o sensorial no sean víctimas de tratos discriminatorios.

Es importante que se tomen medidas afirmativas que garanticen la participación e integración adecuada de las personas discapacitadas. Recomendamos que antes de negar un acomodo razonable examine todas las alternativas. Ajustes en el área de trabajo, construcción de instalaciones físicas, adquisición de equipo, asignación de lectores, ayudantes e intérpretes suelen ser algunas de las alternativas.

Sindical

Tenemos las propuestas enmiendas al National Labor Relations Act que permitiría que los empleados firmaran una tarjeta autorizando

que una unión les represente, eliminando el derecho a votar en secreto. Esta enmienda, de ser aprobada, estaría cambiando el escenario laboral de la nación. Atención especial deben darle esta vez los pequeños comerciantes a la controversia laboral porque el 51% de poco es muy poco.

Otros

El Family Medical Leave Act (F.M.L.A.) fue enmendado para expandir el término de 12 semanas de licencia sin sueldo a 26 semanas, para las personas que toman esta licencia para cuidar personal militar herido o seriamente enfermo.

Por último, nos acercamos a una pandemia. El virus AH1N1 que comenzó como la influenza porcina ha seguido expandiéndose, asunto que no debe tomarse a la ligera. Es recomendable que en el Programa de Seguridad se eduque a los empleados sobre los síntomas, pasos a seguir si tiene los síntomas y la importancia de no contagiar al resto del personal. Añada este plan a su programa de O.S.H.A.

Estos primeros seis meses han sido muy activos y los próximos prometen ser igual de interesantes. ¿Qué pasará con la Ley de Cierre? ¿Qué efecto tendrá la Employee Free Choice Act (E.F.C.A.) en las relaciones obrero-patronales? Éstas son algunas de las interrogantes cuya respuesta probablemente tendremos antes de fin de año.

El proceso de consultoría en las inversiones

Por CPA Héctor J. González

La profesión de contabilidad ha evolucionado mucho en los últimos años. ¿Alguien recuerda cómo consolidar una corporación en hojas cuadrículadas o cómo hacer una planilla sin computadora? La profesión de asesoría en inversiones no ha sido la excepción y además de un sinnúmero de avances tecnológicos y de ingeniería de nuevos productos, una de las maneras en que se ha desarrollado la profesión es en cómo se ofrece el servicio al cliente.

El proceso de consultoría es un proceso continuo que no está atado a la venta de valores. En este proceso la meta del consultor es presentar al cliente información de manera que él o ella se sienta capacitado para el proceso de revisar sus inversiones. Esto se logra con análisis y presentaciones específicamente diseñadas para el cliente. Estas presentaciones se comunican al cliente a través de reuniones frecuentes donde se repasan los siguientes temas:

- Comportamientos recientes en los mercados de capital
- Rendimiento de la cartera del cliente, comparado con un marco de referencia ("benchmark")
- Posicionamiento de la cartera de cara al futuro, tomando en la consideración los factores económicos, legales y contributivos

Ya que todo proceso de inversión incluye riesgos, lo que por naturaleza humana va acompañado de cierta ansiedad, el presentar al cliente de manera recurrente información de su cartera de inversiones, reduce esta ansiedad y permite realizar un análisis más objetivo. Cabe señalar que para que este proceso sea exitoso hace falta un interés y compromiso del cliente ya que por el contenido y

complejidad de los temas las reuniones pueden tomar varias horas. Sin embargo, partiendo de la premisa que se trata de su capital, entendemos que es tiempo bien invertido.

El CPA, al igual que los demás asesores del cliente, tiene un rol importante en el proceso de su planificación financiera. La distribución de los activos de nuestros clientes puede tener un impacto en el flujo de efectivo, contribuciones (i.e. individuos, caudal relicto), planificación para retiro, entre otras áreas. Un ejemplo de la importancia del trabajo en equipo de nosotros como CPAs y los consultores de inversión de nuestros clientes es posible impacto contributivo en el ingreso de inversiones debido al cambio en:

- El cómputo de AMT bajo la nueva Ley de Emergencia Fiscal.
- Inversiones en activos de los Estados Unidos, y su posible impacto en la contribución de caudal relicto local y federal.
- Tipos de planes Keogh, su beneficio contributivo y las alternativa de inversión como instrumentos de planificación para el retiro
- Importancia de conocer los instrumentos de inversión que generan ingresos exentos y tributables, sus rendimientos esperados y posible impacto contributivo

Trabajar continuamente de la mano con los consultores de inversión de nuestros clientes contribuirá al desarrollo de una estrategia de inversión exitosa.

El autor es Director en Advisory Brokerage Services de UBS