



Notas sobre Recursos Humanos

por José G. Náter Gautier

Reformas y Cambios

"Los seres humanos no trabajan como las computadoras que pueden operar a alta velocidad continuamente y correr multitud de programas al mismo tiempo." Tony Schwartz

En los próximos meses estaremos discutiendo dos grandes reformas: La Ley de Reforma de Salud Federal y la Reforma Laboral de Puerto Rico. Ambas conllevan cambios interesantes y extremadamente sensitivos.

La Reforma de Salud Federal que ya ha sido aprobada conlleva cambios que, de no evaluarse correctamente, tendrían como resultado el que se perdería el estatus de "grandfather" que retiene su actual cubierta de plan médico.

Algunas instancias que podrían afectar el costo de la cubierta de salud y usted podría perder el "grandfathering", serían el aumento de la aportación que hace el asegurado o cambiar de asegurador. La reforma le permitirá incluir en su cubierta a los dependientes hasta los 26 años, independientemente de que estén o no estudiando. En el caso de un dependiente que se case y trabaje con un patrono que no ofrezca plan, éste permanecería en el plan hasta los 26 años.

Es de suma importancia que antes de hacer cualquier cambio en beneficios consulte con su Oficina de Recursos Humanos. Evite efectuar cambios para reducir gastos que luego resulten en un aumento de los mismos.

La reforma de salud exige además que se le concedan 30 días a partir de la fecha de renovación a todo menor de 26 años que haya salido del plan por:

- haberse casado
- haber dejado de estudiar

Esta persona ahora tiene derecho a regresar nuevamente al plan de su padre/madre. Es importante señalar que ni los cónyuges de los dependientes, ni los hijos, ni los nietos tienen este derecho. Otra cosa que no debe olvidar es revisar si su cobertura de farmacia es o no acreditable de acuerdo a los criterios de Medicare. Recuerde que es su responsabilidad notificarle a sus asegurados que tienen derecho a obtener la cobertura del plan de Medicare para recetas (a quien cualifique). Es su deber como administrador del plan notificar :

- si el plan es o no es acreditable
- que el asegurado puede inscribirse en un plan Medicare para medicamentos entre el 15 de noviembre al 31 de diciembre de cada año.

Vienen anunciándose nuevas reformas federales y estatales que afectarán y traerán cambios en el manejo de los Recursos Humanos.

En el ámbito federal todavía está pendiente la aprobación o no del E.F.C.A. (Employee Free Choice Act) que sigue siendo un compromiso del presidente Obama y que de aprobarse cambiaría en forma dramática el escenario para el derecho laboral y el sindicalismo. (Ver artículo nuestro de junio/julio 2009). Aprovecho para que recuerden que todo patrono que sea contratista federal tiene que colocar el afiche sobre "Los Derechos de los Empleados" para cumplir con la orden ejecutiva 13946 del presidente Obama. El afiche está disponible en línea accediendo a http://www.dol.gov/olms/regs/compliance/Spanish_EmployeeRightsPoster2page_Final.pdf

En el ámbito estatal la R. de la C. 151 de la auditoría del representante Chico Vega busca realizar una investigación exhaustiva sobre el impacto económico de las leyes de empleo sobre el costo de hacer negocios en Puerto Rico.

Deberán analizarse leyes que afectan los costos de operación como por ejemplo:

1. Ley Núm. 1 de 1 de diciembre de 1989 (Ley de Cierre)
2. Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según enmendada (Ley del 7mo. Día)
3. Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada (Ley de Despido Injustificado)
4. Ley Núm. 180 de 27 de Julio de 1998 (Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad)
5. Ley 139 de 26 de junio de 1968 (S.I.N.O.T.)
6. Ley Núm. 428 de 15 de mayo de 1950 (Seguro Social de Choferes)
7. Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935 (Fondo del Seguro del Estado)

continúa...

8. Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada (Ley de Jornada de Trabajo)
9. Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada (Ley del Bono de Navidad)
10. Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada (Ley de Madres Obreras)
11. Constitución del E.L.A.
12. Ley Núm. 239 de 6 de noviembre de 2006 (Ley para reglamentar el período de Lactancia)
13. Ley Núm. 217 de 29 de septiembre de 2006 (Protocolo sobre Manejo de Violencia Doméstica en el Empleo)
14. Reglamento núm. 13 (Ejecutivos, Profesionales y Administradores)
15. Reglamento para el Disfrute de Período de Tomar Alimentos
16. Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931 (Contrato de Trabajo)
17. Ley Núm. 83 de 20 de Julio de 1995 ("Flexitime")
18. Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956 (Seguro por Desempleo)
19. Ley Núm. 207 de 27 de septiembre de 2006 (Prohibición del uso del número de Seguro Social en tarjetas de identificación de empleados públicos y privados)
20. Ley Núm. 5 de 30 de diciembre de 1986 (A.S.U.M.E.) entre otras. Aquí todo lo que representa aumento en los costos de producción, debe estar sobre la mesa.

Leyes federales que afectan el costo de producción deberían analizarse con el único propósito de lograr el cuadro completo en tan importante estudio y ver alternativas, si alguna, que nos permita mejorarlas. Leyes que se conviertan en incentivos para que la gente prefiera no trabajar también deben ser evaluadas.

Lo que resultará de este estudio, no lo sabemos. Lo que sí sabemos es que hay que hacerlo. Que hay que crear o descubrir una plataforma o contrato social donde logremos derrumbar la muralla del desempleo.

La teoría es que las leyes protectoras del trabajo nos hacen menos competitivos. Esto es a la hora de las grandes empresas escoger dónde establecer sus plantas y otras facilidades, un escenario en el cual Puerto Rico compite contra otros países que resultan atractivos por tener menos rigor laboral. Hagamos, pues, el ejercicio con el único objetivo de probar si la teoría es o no cierta.

Comencemos por hacer una moratoria legislativa en las áreas laboral y de leyes de empleo. Pienso que manejar los cambios que traerá la reforma de Obama en los beneficios de salud, programas de acción afirmativa y el E.F.C.A., de ser aprobados, nos tendrán con las manos llenas de trabajo en la Administración de los Recursos Humanos.

Todo cambio provoca resistencia, en algunos casos por fundamentos emocionales y esos ya se empezaron a ver. Otros, que entiendo son los más importantes con fundamentos racionales. Así que escuchémonos, pensemos lo que escuchamos y logremos la solución donde todos ganemos.

Unámonos en este ejercicio con el único objetivo de ayudar y lograr salir adelante creando un culto al trabajo. Cancelarnos unos a otros no es la solución a la realidad del desempleo, que es el único enemigo en este momento, y sigue aumentando.



¡Hazte socio hoy!
Fundación del Colegio
de CPA de Puerto Rico

Solicitud de Membresía
 2009-2010

Nombre: _____

Dirección postal: _____

Lugar de trabajo: _____

Teléfono: _____ Fax: _____

"E-Mail": _____

Beneficios por membresía:

- **Recibo el periódico de El CPA**
- **Participación en seminarios del Colegio a precio de CPA**

Deseo ser socio de la Fundación del Colegio de CPAPR

Membresía individual para no CPA: \$ 80.00

Membresía institucional:

Volumen ingresos	Cuota membresía
<input type="checkbox"/> Hasta \$1 millón	\$ 250.00
<input type="checkbox"/> Sobre \$1 millón hasta \$10 millones	500.00
<input type="checkbox"/> Sobre \$10 millones	1,000.00

Forma de pago:

Efectivo Cheque # _____

Tarjeta de Crédito: Autorizo pago de \$ _____

AmEx VISA Master Card

Número de tarjeta: _____

Fecha de expiración: _____

Firma: _____

ATENCIÓN

Corporaciones de Servicios Profesionales

Toda Corporación de Servicios Profesionales de CPA (CSP o PSC en inglés) requiere por ley el obtener una licencia de CPA para la corporación y también una bitácora, si la corporación fuere a utilizar estampillas. Para ninguna gestión llevada a cabo por la corporación se puede usar, ni la/s licencia/s personal/es de el/los CPA de la corporación, ni tampoco su/s bitácora/s. El uso erróneo de esto conlleva una querrela referida a la Junta de Contabilidad.