



Notas sobre Recursos Humanos

por José G. Náter Gautier

Últimas tendencias en Recursos Humanos

El mundo de los recursos humanos y las políticas laborales cambia constantemente. Siempre habrá nuevas leyes, reglamentos, jurisprudencia e información que necesitamos saber para estar al día. A continuación les comparto las últimas tendencias, divididas por temas.

Plan Médico

Ya se aprobó el "Patient Protection and Affordable Care Act". Las disposiciones entrarán en vigor en diferentes años:

2012: Se incluyen los hijos hasta los 26 años. Si es un patrono con menos de 25 empleados podría cobrar ciertos créditos contributivos. Los planes cubren vacunas como por ejemplo, Hepatitis. Si tiene más de 250 empleados debe reportar el costo en la W2 del empleado.

2013: Las cuentas de gasto flexible tendrán un tope de \$2,500.00.

2014: Aplicarán penalidades de \$95.00 a personas sin seguro médico, las cuales irán subiendo hasta \$695.00 en el 2016, ó 1% del salario subiendo hasta 2.5% del salario en 2016. Un patrono con más de 50 empleados que no tenga una cubierta mínima de plan médico para sus empleados, será penalizado. No habrá exclusiones de condiciones existentes. Cada estado deberá establecer un plan para patronos con menos de 25 empleados.

Horas y Salarios

Si tiene un programa de practicantes y/o internos en su empresa y no les está pagando, cuidado. Debe asegurarse de que la labor que realiza el interno sea similar a la que realizaría en una institución educativa, que sea para beneficio del interno, y que el interno no desplace a ningún empleado. Si el interno realiza trabajo que beneficia a la empresa económicamente, no es práctica, es trabajo y hay que pagarle.

En estos momentos se están planteando varios pleitos de clase sobre este asunto en la Corte Federal de Nueva York donde se alega que los empleadores se están negando a pagar salario, desempleo y Seguro Social a internos que realizan trabajo.

Se recomienda revisar su programa de internado de estudiantes y atemperarlo. Recuerde que los programas de internado no son mecanismos para obtener mano de obra gratis, son instrumentos para educar y ofrecer una experiencia a los estudiantes.

Planes de Retiro

¿Sabe usted cuanto pagan sus empleados por la administración de su plan de retiro? Si la respuesta es no, debe buscar esta información y entregarla a los empleados participantes. Es su obligación asegurarse de que los participantes del 401K de su compañía saben cuánto pagan por la administración de éste y por qué.

Acuerdos Salariales

Los acuerdos salariales entre compañías con la intención de controlar la compensación de cierto tipo de empleado están prohibidos. Controlar los salarios por medio de acuerdos que impiden la movilidad económica entre compañías podría estar violando la Ley de Monopolio. Así lo estableció la Corte de Distrito de EEUU para el Distrito de California.

Redes Sociales y la privacidad

El principio de que es una invasión a la intimidad el utilizar información que corre en las redes sociales está tomando fuerza. Debe estar seguro de que

el personal que le está trayendo información, obtuvo la misma sin violentar cualquier expectativa de intimidad del empleado. Información que no está directamente relacionada a las responsabilidades del puesto que ocupa o va a ocupar no deben ni mirarse, mucho menos pedirle la contraseña secreta a un candidato a empleo para acceder sus conversaciones o comentarios.

Cuidado, mucho cuidado en esta área. Ya hay estados como Maryland y California que han legislado para proteger lo que entienden es un derecho.

Estos principios aplican también a los exámenes de referencias con el agravante de que el empleador se expone a todas las posibles acciones de discriminación como son raza, edad, origen nacional o condición social. Así las cosas, elija ser prudente cuando camine porque el campo está lleno de minas.

Además, es importante saber que las condiciones de trabajo de las empresas se están discutiendo en las redes sociales y los patronos (un 66%) están monitoreando estas conversaciones. Esto es tan importante como el hecho de guardar la reputación de su organización.

Los patronos tienen derecho a guardar los secretos del negocio. Los empleados tienen derecho a participar en actividades concertadas. Esto no excusa comunicaciones que afectan el orden y la disciplina del lugar de trabajo. Comunicaciones que afectan el buen y normal funcionamiento de la empresa no están protegidas. Evite políticas generales sobre comunicaciones en las redes sociales.

Globalización

Aprenda el término "Telework". Esto no es otra cosa que trabajar desde su casa. Sí, eso, no ir a la oficina. Es una herramienta que están usando los empleadores para motivar y retener a sus empleados y lograr ser exitosos. No miden a los empleados por las horas que están en la oficina, los evalúan por sus resultados.

Se estima que actualmente hay 26.2 millones de personas utilizando "Teleworking". En el 2004 sólo había 7 millones. Este número llegó a 33 millones en el 2010 antes de las reducciones provocadas por la crisis financiera. Para algunos, acostumbrarse acareará dificultad, pero tendrán que hacerlo. Piense que usted seleccionó adultos responsables, apasionados con lo que hacen y con muchas ganas de tener éxito, ¿o no fue así? Recomendación: enfóquese en los resultados que da el empleado y menos en ver las personas ocupando un cubículo.

Americans with Disabilities Act (A.D.A.)

El Equal Employment Opportunity Commission (E.E.O.C.) exige que un empleado con incapacidad se acomode en cualquier puesto vacante para el que esté capacitado. Este principio fue retado en el caso E.E.O.C. v. United Airline (7th Circuit No. 11-1774, 3/17/2012) con éxito. United le exige a sus empleados incapacitados competir por las vacantes nombrando a la persona más capacitada. De confirmarse, esta sentencia cambiaría todo el principio del concepto "acomodo razonable".

O.S.H.A.

La Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA) estará prestando especial atención a los casos de represalias contra empleados

continúa en la pág. 25

Inconforme, el Gobierno acudió ante el Tribunal Supremo, mediante un recurso discrecional, planteando, entre otras cosas, que procedía la moción de desestimación porque no se cumplió con el requisito jurisdiccional establecido en la Ley de Contribución.

LA CONTOVERSIA

La controversia en ambas situaciones consideradas en la opinión es si se cumplió o no con el requisito de pago que establece la Ley de Contribución, para que se pueda perfeccionar una impugnación de una contribución sobre la propiedad inmueble o de una Contribución Especial.

Lilly y Direct TV alegaron que el Artículo 3.48, permite pagar el 40% de la contribución notificada cuando se esté parcial o totalmente en desacuerdo con la contribución. Por su parte, el Gobierno argumentó que dicho artículo permite el pago del 40% únicamente cuando el contribuyente está conforme con parte de la contribución y objeta la otra parte.

LA DECISIÓN

El Supremo resolvió que, como requisito jurisdiccional, Lilly y Direct TV tenían que pagar el total de la contribución notificada, lo cual no hicieron. En vista de ello, el Tribunal no tenía jurisdicción para entender en los asuntos planteados en sus respectivas acciones. Por lo cual, el Supremo procedió a desestimar los dos casos.

FUNDAMENTOS

El Supremo expresó que La Ley 7 dispone que cualquier revisión administrativa de la Contribución Especial se tiene que llevar a cabo según el procedimiento establecido en la Ley de Contribución. En vista de ello, procedió a examinar el Artículo 3.48 de dicha Ley, en particular el requisito de pago de la contribución contenido en el mismo.

Indicó que el Artículo 3.48 establece "claramente" la circunstancia bajo la cual se permite el pago del 40% de la deuda contributiva impugnada; eso es, cuando el contribuyente objeta parcialmente la contribución. En esa situación, el contribuyente deberá pagar el 100% de la contribución que no objetó y el 40% del monto que impugnó. Por lo tanto, expresó el Supremo, la alternativa de pagar el 40% se limita a la porción de la contribución notificada con la que se está en desacuerdo, pero no en cuanto a la totalidad de la contribución. Analizó el Supremo que de la manera en que está redactado el Artículo 3.48, se colige que para que se pueda pagar sólo el 40% de la contribución, el contribuyente tiene: (1) que estar conforme con parte de la contribución que esta impugnando, y (2) impugnar otra parte de la misma.

Por otro lado, expresó que cuando el contribuyente impugna la contribución completa, el contribuyente viene obligado a pagar la contribución total que le fue notificada.

El Supremo manifestó que las posiciones de Lilly del Caribe y Direct TV no tenían méritos y pretendían que el Supremo enmendara el Art. 3.48 para añadirle un tercer inciso que permitiera pagar el 40% de la contribución, aunque se estuviese en desacuerdo con la totalidad de la misma. Según el Supremo, si también se pudiera pagar el 40% cuando el contribuyente objeta el monto total de la contribución, sería innecesario requerirle que pagase aquella parte de la contribución con la cual está de acuerdo, pues el contribuyente no estaría conforme con parte alguna. Siendo ello así, no se puede "interpretar que el legislador incluyó un lenguaje inútil en la ley".

1 2012TSPR65

2 Ley Núm. 7 del 9 de marzo de 2009, según enmendada.

3 El otro caso lo presentó Direct TV Puerto Rico, LTD.

4 Ley Núm. 83 del 30 de agosto de 1991, según enmendada. En los Apuntes Contributivos de la edición de El CPA de diciembre 2007/enero 2008, se discutió el caso de Villamil Development v. C.R.I.M., 171 D.P.R. 392 (2007), que también interpreta el artículo 3.48 de la Ley de Contribución.

5 Véase el artículo 3.48 de la Ley de Contribución.

6 Ídem.

7 El artículo 3.48 de la Ley de Contribución le concede al contribuyente que desea impugnar una tasación de contribución sobre propiedad inmueble, dos alternativas en cuanto al pago de requerido de la contribución:

- (a) pagar la parte de la contribución con la cual estuviere conforme y un 40% de la parte de la contribución con la cual no estuviere conforme, o;
- (b) pagar la totalidad de la contribución impuesta.

8 Ídem.

Cont. Notas sobre Recursos Humanos

que son despedidos, intimidados o discriminados como resultado de haber denunciado y/o presentado una querrela. Especial atención en campos como productos de consumo, ambientales y seguridad en alimentos.

Es recomendable que se le facilite a los empleados los medios para presentar sus querrelas e inquietudes internamente. Por ejemplo, crear una Oficina de Ética Corporativa que atienda a los empleados que entienden que no se está cumpliendo con alguna obligación legal, podría ser un buen comienzo.

Hostigamiento Sexual

Ha nacido una nueva causal de hostigamiento, "I'm too sexy for my boss". Hay varias demandas donde la querellante alega que ha sido discriminada por ser considerada muy atractiva.

El "Hotness discrimination" promete cambiar el entorno laboral y hasta afectar la forma en que se evalúan los códigos de vestimenta. Así que comentarios como "Esa falda es escandalosa", "¿Viste el escote de Catalina?" o "María tiene a los empleados en baba" se acabaron. Es la propia oficina de E.E.O.C. quien está defendiendo el derecho a estar hermosa y no ocultar las bellezas aunque éstas causen alguna distracción. Parece un chiste pero no lo es, así que cuidadito con lo que está pensando. Contrato de Empleo

El Agente Administrador de un condominio es un mandatario (no un empleado) del Consejo de Titulares excluido de las leyes protectoras del trabajo. Esto es así aunque se haya contratado con éste, acordando que a cambio de la ejecución de su mandato, recibirá beneficios como licencia de enfermedad, vacaciones y bono de Navidad, y aunque sea acreedor a estos beneficios como parte del contrato entre las partes. (Jorge Colón v. Asociación de Condómines Borinquen Towers, 2012 TSPR 102)