

Notas sobre Recursos Humanos

Por José Náter Gautier



P. de la C. 3275

Actualmente se está discutiendo en el Senado una medida que enmendaría la Ley 180 de 27 de julio de 1998 conocida como la "Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico". La enmienda propuesta es provocada por la alegada proliferación de puestos de trabajo en los que se trabaja 20 horas semanales o menos por el personal reclutado y esto es así porque las empresas no quieren pagar vacaciones ni enfermedad (exposición de motivo de P. de la C. 3275).

El legislador establece como propósito de esta ley el desalentar que un patrono contrate personal que trabaje una jornada menor de 26.56 horas semanales, alegando que de esta forma se hará justicia a las personas que trabajan en P.R.

Actualmente, la ley 180 (Supra) establece que todo empleado que trabaje 115 horas o más en un mes acumulará:

- Licencia por enfermedad:
1 día por mes ó 12 días al año hasta un máximo de 15 días

- Licencia por vacaciones:
1 1/4 días por mes ó 15 días al año

La propuesta enmienda establece que el empleado acumulará:

- Licencia por vacaciones:
1/2 día por mes, cuando trabaje entre 40 y 79 horas por mes
3/4 día por mes, cuando trabaje entre 80 y 114 horas por mes
1 1/4 días por mes, cuando trabaje por lo menos 115 horas por mes

- Licencia por enfermedad:
1/4 día por mes, cuando trabaje entre 40 y 79 horas por mes
1/2 día por mes, cuando trabaje entre 80 y 114 horas por mes
1 día por mes, cuando trabaje por lo menos 115 horas por mes

Recuerde que esto no aplica a las personas empleadas en el servicio doméstico en una residencia de familia, excepto chóferes. Ni a los empleados del gobierno de U.S.A., ni a los empleados del gobierno del E.L.A., ni a los "Administradores", "Ejecutivos", y "Profesionales".

Este proyecto fue aprobado en la Cámara de Representantes por unanimidad y referido al Senado donde se espera corra igual suerte.

Es importante conocerlo pues forma parte de una trilogía de proyectos de ley que están pendientes que de convertirse en ley y presentarán un gran reto para las empresas por sus consecuencias en los costos de operación específicamente en el renglón de compensación (nómina).

Los otros dos proyectos que de ser aprobado podrían exigir esfuerzos y gran creatividad de parte de las empresas para contrarrestar su impacto en las finanzas, son:

(1) el que revisará de ser aprobado el salario mínimo llevándolo a \$6.15 por/hora de \$5.15 por/hora (actual salario mínimo),

(2) el que revisaría el sueldo de los "Ejecutivos", "Administradores", y "Profesionales" llevándolo a un mínimo de \$22,100.00 anuales. Actualmente varía entre \$13,000.00 y \$15,400.00 anuales, dependiendo si utiliza la prueba corta o larga en el proceso de clasificación (ver artículo del número abril/mayo 2003).

Es recomendable que todo patrono se conteste las siguientes preguntas:

1. ¿Cuánto le costaría a la empresa la implantación de estas nuevas reglas si fuesen aprobadas?
2. Tengo la capacidad económica para absolver el costo.
- 3.Cuál sería el plan de acción adecuado para la implantación apropiada de estas nuevas reglas.

Prepárese desde ahora con una buena planificación.

Otro proyecto es el P. de la C. 4282. Este busca prohibir que en el proceso administrativo de evaluación del desempeño de sus empleados, las empresas tomen en consideración las ausencias causadas por enfermedad.

Actualmente, el disfrute de licencia por enfermedad no es excusa para incumplir con las normas de conducta razonables establecidas como son las de asistencia, puntualidad y certificaciones médica cuando las ausencias excedan los 2 días. Se reconoce a los empleados la protección de disfrutar un período de recuperación en el que sus ingresos no se afecten a la vez que descansa y se recupera. Es justo y sabio así hacerlo al mismo tiempo se le permite al patrono establecer parámetros que eviten el abuso desmedido de esta licencia (Art. 6, Ley 180 de 27 de julio de 1998).

Cabe preguntarse si el continuo ausentismo y tardanza del empleado, por la razón que fuese, afecta el buen y normal funcionamiento de una empresa. ¿Qué consecuencias provoca en la moral del resto de los empleados? ¿Quién va a determinar las normas de conducta aceptables en una empresa? ¿Cómo se ajusta esta nueva norma a la realidad que viven día a día en los lugares de trabajo? ¿Cuánto cuesta el ausentismo a las empresas en P.R.? ¿Qué cultura de trabajo estamos promoviendo?

¿Qué hay de nuevo?

Si tienes alguna noticia que compartir con tus colegas, o si deseas publicar algún artículo en El CPA, envíalo a Acté Cestero, en el Colegio CPA, por fax: 787-753-0212 o por e-mail: acestero@colegiocpa.com