



20

Notas sobre Recursos Humanos

Por José Náter Gautier



Sabías que:

- El hecho de que una persona tenga un título de abogado, médico, ingeniero, contador o cualquier otra profesión no lo convierte automáticamente en empleado exento.
- Todo supervisor es responsable de tomar acción afirmativa ante cualquier situación de hostigamiento. Deberá notificarlo inmediatamente a la persona a cargo de manejar este asunto en la empresa. Recuerde, que podría terminar respondiendo usted si se determinara que su negligencia en cumplir sus responsabilidades ocasionó un daño.
- En Puerto Rico, O.S.H.A., aplica a patronos con (1) un empleado en adelante.
 - Las personas dejan los trabajos por muchas razones. Algunas de ellas son:
 1. El empleado fue engañado en el proceso de reclutamiento. Se le hicieron promesas que no se podían cumplir, se le vendió una imagen irreal de la compañía en fin no se trabajó un proceso, sino que se manipuló al candidato deseado.
 2. El empleado se aburrió, la posición no es un reto para el seleccionado.
 3. No se reconoce el trabajo del empleado. Esto generalmente ocurre en los lugares donde el gerente tiene como misión señalar los errores e ignorar los logros.
 4. El desbalance entre el trabajo y la vida personal. Ocurre cuando el volumen del trabajo comienza a crear problemas en la vida del empleado.
- En el senado federal hay una medida cuyo propósito es prohibir el discrimin genético. Se prohíbe en esta medida que el patrono requiera o compre información genética del empleado. La excepción sería cuando la información se ofrezca voluntariamente en un programa de salud para empleados.
- El "Employee Free Choice Act" de ser aprobado permitiría que se certifique una unión cuando la mayoría de los empleados firmen la tarjeta de autorización de la unión. Además, aumenta las penas a los patronos que violen la ley cuando los empleados estén tratando de organizarse. Este proyecto fue presentado por el Senador E. Kennedy el 19 de abril de 2005.
- El 24 de enero de 2005 se presentó el "Fair Wage Competition and Investment Act" que se propone entre otras cosas aumentar el salario mínimo a \$7.25 por hora en un período de dos años.
- Actualmente hay varias medidas presentadas en el senado federal que buscan asegurar que ningún empleado pierda el derecho a cobrar tiempo y medio por toda hora trabajada sobre las 40 horas semanales y aumentar el requisito económico para ser exento.
 - Los 20 factores que utiliza I.R.S., para determinar si una persona es empleado son:
 1. Deben cumplir con las instrucciones del patrono con respecto a cómo debe realizarse el trabajo.
 2. Recibe adiestramiento por parte del patrono o bajo la dirección de éste.
 3. Provee servicios que están integrados al negocio.
 4. Provee servicios que deben prestarse personalmente.
 5. Contrata, supervisa y paga a los ayudantes para el patrono.
 6. Tiene una relación de trabajo continua con el patrono.
 7. Debe seguir un horario de trabajo establecido.
 8. Trabaja a tiempo completo para un patrono.
 9. Realiza su trabajo partiendo de las observaciones/instrucciones de su patrono.
 10. Debe realizar su trabajo con una secuencia establecida por el patrono.
 11. Debe someter regularmente informes al patrono.
 12. Recibe pagos de cantidades uniformes a intervalos establecidos.
 13. Recibe pagos por gastos de negocios y de viajes o por uno de éstos.
 14. Depende del patrono para que le proporcione herramientas y materiales. El patrono debe ofrecer lugar para ofrecer los servicios.
 15. Carece de una inversión mayor en las facilidades utilizadas para realizar el servicio.
 16. No puede tener ganancias o sufrir pérdidas por causa de sus servicios.
 17. Trabaja para un patrono a la vez.
 18. No ofrece sus servicios al público en general.
 19. Puede ser despedido por su patrono.
 20. Puede renunciar al trabajo en cualquier momento sin incurrir en riesgos.

*El P. de la C. 151 "Ley del Centro de Cuido Infantil" de convertirse en ley obligaría a todo patrono, con 12 empleados o más prestar servicios gratuitos de cuidado diurno a los hijos de los empleados a cambio de una deducción contributiva del 50% de la aportación del patrono hasta un máximo de \$200.00.