

Notas sobre Recursos Humanos



por José G. Náter Gautier

Cerrando el Año

El 2006 llega a su final. Ha sido un año muy interesante. Nos deja con un aumento en los impuestos y una expectativa de aumento del salario mínimo federal. A esto se le añade un constante anuncio de cierres patronales que está provocando la fuga del talento, personal capacitado, en un momento crítico donde los países luchan por definir su posición en una economía global.

Frente a este escenario Puerto Rico enfrenta el gran reto de mantener su competitividad sin que se afecte una legislación protectora del trabajo, que si bien es de vanguardia, en ocasiones nos dificulta el ser una plaza de inversión con capacidad para competir.

Sin perder de vista el objetivo de ser una plaza atractiva para el inversionista, nuestra legislatura cierra el año con la Ley 239 de 6 de noviembre del 2006. Esta ley, comúnmente conocida como la Ley de Lactancia, tiene como objetivo favorecer "el desarrollo de una unión mas estrecha entre madre e hijo", así como ayudar en la prevención, disminuyendo los riesgos de que la madre padezca de anemia, cáncer del seno y ovarios, y osteoporosis, al mismo tiempo que ayudamos a crear seres humanos más seguros, independientes y espontáneos.

Con este propósito y objetivo en mente, se enmendó la Ley 427 del 16 de diciembre de 2000 a los fines de que todo patrono conceda a la madre, después de disfrutar su licencia de maternidad, una hora dentro de la jornada de trabajo para amamantar. Este tiempo podrá fraccionarse en dos periodos de 30 minutos o en tres periodos de 20 minutos y se utilizarán para acudir donde se encuentra la criatura o extraer la leche materna, lo que escoja la madre obrera. En el caso de empresas que cualifiquen como pequeños negocios, según los parámetros de S. B. A., el periodo de lactancia será de 30 minutos y se podrá dividir en dos periodos de 15 minutos.

Es importante señalar que este horario deberá acordarse cuando se reclame el derecho para lactar y no podrá cambiarse sin que medie consentimiento expreso de las partes. A cambio, el patrono podrá solicitar exención en el pago de sus contribuciones anuales por una cantidad similar al salario de un mes de la empelada.

Por otro lado, como respuesta a esa gran preocupación que constituye la usurpación de identidad, nuestra legislatura responde con la Ley 243 del 10 de noviembre de 2006.

Esta ley establece que el número de Seguro Social Federal se utilizará dentro de los parámetros y para los fines dispuestos y autorizados por la legislación federal. Además, prohíbe a las agencias del gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, las ramas ejecutiva, legislativa y judicial y sus agencias, así como

aquellas entidades jurídicas que actúan como administradores o proveedores de servicios públicos, el usar el número de seguro social como mecanismo de identificación.

El Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico no podrá mostrar o desplegar el número de seguro social, incluir el número en directorios de personal, mostrar o hacer despliegue del número de seguro social de ningún usuario, abonado, cliente, beneficiario o solicitante. Es importante señalar que estas protecciones pueden ser renunciadas, pero su renuncia no podrá ser condición de empleo o prestación de servicio.

A pesar que esta Ley está dirigida al Gobierno del E. L. A, municipios y proveedores de servicios públicos, nada evita que se comience a tomar medidas que vayan dirigidas a proteger diligentemente el número de seguro social en el resto de las actividades mercantiles y privadas.

Además, la Ley 187 del 1 de septiembre de 2006, dispone que toda entidad privada que ofrezca servicio al Gobierno de Puerto Rico y sus agencias, o licite para subastas, o que reciba donativos, deberá establecer parámetros que protejan la confidencialidad del número de seguro social. Estas entidades vendrán obligadas a garantizar que no se va a difundir, desplegar o revelar el número de seguro social en tarjetas de identificación, documentos o materias que puedan ser asequibles a personas ajenas a la transacción que se está llevando a cabo.

Es importante señalar que la propia Ley permite que se utilice el número de seguro social en transacciones de la administración de los recursos humanos.

Nuestra recomendación en este asunto es que se observe la mayor de las diligencias en el manejo de toda información que obre en el expediente del empleado, incluyendo el número de seguro social. No hacerlo nos expondrían a una reclamación por los daños que produjera nuestra negligencia.

ACLARACION DE FOTO CALCE

Presentamos nuestras excusas a **Johanny Cintrón de Ikon Benefits Group** segunda de la izquierda a derecha, cuyo nombre fue omitido en el calce de la foto de la actividad de aniversario celebrada en IKON y reseñada en la página 16 de nuestra pasada edición.

