



17

Notas sobre Recursos Humanos

Por José Náter Gautier



Repasando donde estamos

A continuación repasamos algunos puntos importantes que todo patrono debe recordar:

- La Ley de Empleo de Menores fue enmendada, por lo que ningún patrono podrá descartar la solicitud de empleo de un menor por no poder acceder a información que exista en su historial en el Tribunal de Menores.
- En diciembre de 2006, el Bono de Navidad en una empresa con más de quince empleados será el 3% del salario hasta un máximo de diez mil dólares o sea, trescientos dólares. En el 2007 será 4.5% del salario, hasta un máximo de diez mil. En el 2006, los patronos con menos de quince empleados sólo tendrán que regalar a sus empleados un 2.5% del salario, hasta un máximo de diez mil o sea, doscientos cincuenta dólares.
- La mesada por despidos que no se puedan justificar ante el Departamento del Trabajo o ante los tribunales, será el equivalente de dos meses de salario y además el salario de una semana por cada año de servicio, si lleva trabajando cinco años o menos. Si ha trabajado entre cinco a quince años, habrá que pagarle tres meses de salario y dos semanas por cada año de servicio. A los que hayan trabajado más de quince años, la ley obliga a pagarle seis meses de salario y tres semanas por cada año de servicio. El propósito es desalentar los despidos caprichosos.
- Si su empresa tiene menos de quince empleados, sepa que no le aplica la Ley de Cierre (Ley de 1 de diciembre de 1989).
- El Departamento del Trabajo promulgó el reglamento de la Oficina de Mediación y Adjudicación (O.M.A.). El objetivo es lograr la conciliación de los conflictos que surjan sobre temas como son: la jornada de trabajo, el pago de vacaciones, los despidos injustificados, el pago del Bono de Navidad y las deducciones de salario, entre otros. La Oficina de Mediación recibirá la controversia, citará las partes y celebrará una vista de conciliación. Las partes tendrán cuarenta y cinco días para ponerse de acuerdo, de no hacerlo, se someterá el caso a un juez administrativo para que adjudique la controversia.
- El Reglamento #13 se revisó con el objetivo de alinearlos a lo establecido por el Fair Labor Standard Act (F.L.S.A.). En el mismo se ajustan las definiciones de Ejecutivo, Administrador y Profesional.
- Debe recordar que el segundo periodo para tomar alimentos no se puede obviar a menos que haya un acuerdo escrito firmado por el empleado. Lo mismo hay que hacer para reducir el periodo para tomar alimentos a menos de una hora. Es recomendable que revise los expedientes de los empleados no exentos y asegure que han firmado el acuerdo. Recuerde que ningún empleado debe trabajar más de cinco horas consecutivas sin un receso para alimentarse.
- Un empleado que no tiene autoridad ni discreción para no seguir las políticas y guías establecidas en una empresa o no ejerce discreción, ni juicio independiente sobre asuntos de importancia, no cumple con los requisitos necesarios para ser clasificado como Administrador (Malavé vs. Oriental Bank, 2006 TSPRE 63).

- El Tribunal Supremo, en una votación dividida tres a tres, confirma una decisión del Tribunal de Apelaciones donde se determina que la categoría de ex-convicto, podría estar protegida por la Constitución del E.L.A. y estar incluida en la prohibición de discrimen por "condición social" (Rosario vs. Toyota de Puerto Rico, 2005 TSPR 154).
- En las reclamaciones de hostigamiento sexual, el hostigador es responsable con su patrimonio ante quien prueba haber sido hostigado. Es por esto que es importante asegurarse de que el hostigamiento sexual está incluido en cualquier relevo que se firme en caso donde se acuerde una transacción.
- Es importante tomar acción afirmativa tan pronto se recibe una quejrella de hostigamiento sexual o de cualquier otro tipo. Alegar que se tiene una política de puertas abiertas no es suficiente (Arrieta-Colon vs. Wal-Mart Puerto Rico Primer Circuito, 13 de enero de 2006).
- El patrono debe investigar inmediatamente y tomar las acciones necesarias para eliminar las condiciones que se perciben como hostigamiento (Powell vs. Yellow Book, decisión de 25 de abril de 2006, Octavo Circuito).
- El hostigamiento sexual tiene como elemento principal el que el discrimen se dé en función del sexo de quien lo padece. En casos de hostigamiento sexual, la ley lo que busca proteger es que no se discrimine en un contexto sexual.
- Discrimen se dará únicamente cuando el empleado haya recibido un trato desigual con relación al resto de los empleados que ocupan un puesto igual al del alegado discriminado. Entiéndase que asignar por ejemplo, relevos o turnos rotativos a un empleado(a), no constituye discrimen si se aplica a todos por igual (Meléndez vs. Hospital del Maestro, 10 de mayo de 2002).
- No olvide que en Puerto Rico, la Ley 100 del 30 de junio de 1959 fue enmendada para prohibir el discrimen por razón de matrimonio.
- ¡Cuidado, cuidado! El Tribunal Supremo acaba de expandir el concepto de lo que abarca "represalia". Ahora podría encontrarse incurso en represalia si toma medidas que, aunque no estén directamente relacionadas a su trabajo, puedan causarle daño al empleado. Asegúrese que los empleados que se han quejado por hostigamiento sexual o cualquier otro acto discriminatorio, sean incluidos en las actividades que realice su grupo. Así que oriente a sus gerentes para que los incluyan en almuerzos, adiestramientos y actividades a las cuales antes de quejarse, eran incluidos.

¡Inscríbete Hoy!

**Plan Don Pepe
Convención 2007**

**El Conquistador Resort & Golden Spa
Agosto 31- Septiembre 1-2-3**