



Notas sobre Recursos Humanos por José G. Náter Gautier

Haciendo el Inventario

"No debe uno afanarse en buscar amigos, pero sí esmerarse en evitar enemigos".

Ha sido un año muy activo, por lo que es recomendable que repasemos esas cosas que no deben pasarse por alto. Tener en cuenta que...

Si hace un acuerdo escrito con un empleado/a exento/a donde se limita su jornada de trabajo, puede terminar pagando por las horas adicionales que éste trabaje. (*Freire vs. Vista Rent To Own, 2006, TSPR 162*).

La discreción y el juicio independiente que realiza un empleado/a exento/a (administrador) deben ser reales y sustanciales sobre asuntos de consecuencias. Si el empleado/a no tiene autoridad ni discreción y se limita a orientar y seguir instrucciones, no calificará como exento/a (*Malavé vs Oriental Bank Trust, 2006 T.S.P.R. 63*).

Las horas trabajadas durante el séptimo día se pagarán dobles, aunque sean en exceso de 40 horas semanales; no corresponde pagarlas triple (*Jiménez Marrero vs. General Instrument, 2007 T.S.P.R. 13*).

Hurtar mercancía del patrono, al igual que asesinar a otro empleado/a o agredirlo físicamente son justa causa para el despido (*Miranda Ayala vs. Hospital San Pablo, 2007 T.S.P.R. 19*).

La Age Discrimination in Employment Act (A.D.E.A.) hace legal que se discrimine por edad contra un empleado/a que tenga 40 años o más. Para poder alegar el discrimen por edad, el empleado/a deberá dejar establecido que:

1. Tenía 40 años o más al momento de ser despedido.
2. Estaba realizando su trabajo de manera apropiada.
3. El puesto es necesario, existe y no ha sido eliminado.

El Despido Constructivo se conforma cuando:

1. Se imponen o intenta imponerse condiciones de trabajo de tal magnitud que una persona razonable se vería obligada a renunciar.
2. Se reduce el salario del empleado/a, cuando esto se hace arbitraria, caprichosa e irrazonablemente.
3. Se rebaja de categoría el puesto que ocupa el empleado/a.
4. Se humilla, insulta y burla del empleado/a, de hecho y de palabra.
5. Se crea una atmósfera hostil para el empleado/a que impide la sana estadía en el lugar de trabajo.

Para estar protegido por la Ley 80 (Mesada), tiene que cumplir con lo siguiente:

1. Existir la relación patrono-empleado. Esto es, haberse contratado sus servicios.
2. Prestar sus servicios a cambio de una remuneración.
3. Haber sido contratado a tiempo indefinido.
4. Tener un puesto que por su naturaleza cree la expectativa de continuidad.

La Ley 80 del 30 de mayo de 1976 no protege a los contratistas independientes ni a los trabajadores voluntarios.

El American with Disabilities Act protege al empleado/a impedido/a que está capacitado/a para ejercer las funciones esenciales del puesto que ocupa con o sin acomodo razonable.

La Ley 180 (Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico) no es aplicable a:

1. Empleados/as domésticas en casa de familia.
2. Empleados/as del gobierno de U.S.A. y P.R., exceptuando agencias que operan como negocios o empresas privadas.
3. Empleados/as municipales.
4. Administradores/as, ejecutivos/as, profesionales y empleados/as exentos/as.

El bono de Navidad que se concederá en el 2007 en las empresas con más de 15 empleados/as será de 4.5% del salario, hasta un máximo de \$10,000.00. En el 2008 será 6%. Las empresas/as con 15 empleados/as o menos deberán pagar 2.75% en el 2007 y 3% en el 2008.

La Ley 217 del 29 de septiembre de 2006 prohíbe el discrimen contra las víctimas de violencia doméstica y requiere la implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica. ¿Cumplía usted ya con esta obligación?

La Ley 207 de septiembre de 2006 prohíbe mostrar o desplegar el número de Seguro Social de un empleado/a en su tarjeta de identificación. Por otro lado, la Ley 243 del 10 de noviembre de 2006 establece que el número de Seguro Social no se reflejará en documentos expuestos al público.

La Ley 66 del 2 marzo de 2006 reglamentó la práctica de fumar en los escenarios de trabajo en Puerto Rico. Asegúrese de tener una política escrita estableciendo áreas al aire libre para esas personas que insisten en ser fumadores.

Todo patrono deberá tener un lugar habilitado para que la madre obrera pueda lactar o extraerse la leche materna.

El 24 de julio de 2008 el salario mínimo federal será \$6.55 por hora trabajada. El de los empleados/as que reciben propina se mantiene en \$2.13 por hora. Recuerde que la combinación del salario y la propina deben igualar el salario mínimo federal.

Toda transacción que se haga con un empleado/a debe contar con la aprobación del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos.

continúa en la pág. 29

viene de la pág. 13

cont. Planificación Contributiva

Como ven, la planificación contributiva en Puerto Rico no es asunto fácil. Y esto es así por que, para empezar, no existe un compromiso de planificación contributiva fiscal ni cumplimiento con la función social a nivel del Gobierno. Puerto Rico es un "conejillo de indias" con un grupo de llamados "Gurús" en el gobierno tratando de llevarse los "Oscars", "Pulitzer" y premios "Nobel" por sus ejecutorias, a costa del pueblo. Y la única razón por la cual la oposición política se opone es porque no se les ocurrió a ellos primero y por temor a la serpiente lingüística de alguno de los comentaristas radiales que montan las telenovelas diarias de mayor "rating" en Puerto Rico.

En fin, la "Planificación Contributiva en Puerto Rico" deberá adoptar un corolario básico adicional si quiere subsistir como disciplina técnica y profesional. Ese corolario debe considerar que la planificación contributiva en PUERTO RICO conlleva el ignorar la dejadez y menosprecio por parte del Gobierno en contra del ciudadano promedio y, más que asesorar, insistir en el cumplimiento de la función social de las leyes contributivas.

Después de todo, no debe haber tributación sin representación y los Asesores somos los llamados a representar a nuestros concludadanos ante la ausencia de una gestión gubernamental efectiva.

El autor, CPA Carlos J. Nieves, ex-presidente de la Junta de Contabilidad de Puerto Rico y del Colegio de Contadores Públicos Autorizados de Puerto Rico, es asesor contributivo y financiero. Las opiniones vertidas en este artículo no representan necesariamente la opinión del Colegio de CPA de Puerto Rico.

viene de la pág. 15

cont. Notas sobre Recursos Humanos

Las licencias que existen en P. R. son:

- Licencia Militar
- Licencia Deportiva
- Licencia para Renovar Permiso de Conducir
- Licencia de Vacaciones
- Licencia de Maternidad
- Licencia de Enfermedad
- Licencia de Jurado
- Licencia de Testigo en Casos Criminales
- Licencia bajo Seguro Choferil
- Licencia concedida bajo F.M.L.A.
- Licencia concedida bajo S.I.N.O.T.
- Licencia concedida bajo A.C.A.A.
- Licencia concedida bajo F.S.E.

En Puerto Rico procede la acción por discrimen laboral por condición social bajo la Constitución del E.L.A. de P.R. bajo la modalidad de discrimen por convicciones criminales previas (Rosario Díaz, Fernández Alicea vs. Toyota de P.R., 2005 T.S.P.R. 154).

Así cerramos un gran año. ¡Feliz Navidad y un próspero Año Nuevo!

Separa estas fechas en tu Calendario 2008

Asiste a los siguientes foros que ofrece el Colegio de CPA de PR



10 y 11 de enero
Convención de Octavitas de Asuntos Técnicos para Practicantes Pequeños
Lugar: Hotel Embassy Suites, Isla Verde



17 de enero
1er Foro de la Industria de la Construcción (0708-233)
Lugar: Centro de Convenciones de PR



24 de enero
XIX Foro Contributivo
Lugar: Hotel Condado Plaza



31 de enero
Foro de la Industria de la Salud
Lugar: Hotel Condado Plaza



22 de febrero
Foro de Instituciones Financieras
Lugar: Hotel Condado Plaza



Para información adicional,
puede llamar al Colegio de CPA
al 787 622-0900
www.colegiocpa.com