

# Notas sobre RECURSOS HUMANOS



por José G. Náter Gautier

## Pinceladas

Pintemos el cuadro del ambiente laboral lo más libre de errores posible. Aquí les comparto algunas noticias y también tres recordatorios importantes.

### Tiempo Compensatorio

El 22 de enero de 2015 se presentó el H.R. 465 o "Working Families Flexibility Act". La novedad de esta ley es que busca promover el tiempo compensatorio. De aprobarse y convertirse en ley, el patrono podrá acordar con el empleado la sustitución del pago de sobretiempo por tiempo compensatorio. El proyecto regula el máximo de horas que podrá acumular el empleado a unas 160 horas. Además, establece el tiempo que tendrá para trabajarlas compensatoriamente a no más tarde de 31 enero del próximo año.

### Medios Sociales

Es una violación a la reglamentación de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo despedir a un empleado por postear comentarios o discutir asuntos salariales o condiciones de empleo en los medios sociales.

### Horas y salarios

El salario mínimo va a cambiar. ¿Está preparándose? No espere al último momento porque se avecinan cambios en el salario del personal que cobra por hora, así como en el del personal exento.

Analizar cada puesto y como se hacen las cosas, así como el costo de producción con las nuevas reglas propuestas es importantísimo. Haga el ejercicio: imagine que mañana tiene que pagar \$1,090.00 semanales a un supervisor. Eso propusieron los republicanos en el Congreso. ¿Cómo se afectaría su negocio con este cambio? No lo deje para mañana.

### Hostigamiento Sexual

El Tribunal Supremo acaba de decidir lo siguiente en el caso del Sr. Rosa Maisonet v. A.S.E.M.: "Un patrono no está obligado a probar un caso prima facie de hostigamiento sexual contra un empleado para poder despedirlo como sanción por incumplir con las normas de hostigamiento sexual de su taller de empleo". Este caso es lectura obligada.

Un supervisor se encontró a una empleada en su área de trabajo "de pie y doblada" despachando un expediente y decidió darle "una nalgada sonada en la cadera" en presencia de sus compañeros y pacientes. Tremendo. La defensa del agresor fue básicamente "Sí, le di una palmada, pero fue un asunto de un segundo nada más". El Sr. Rosa Maisonet fue despedido por la empresa. No obstante, apeló diciendo que fue un acto aislado que duró un segundo.

Cuando haga sus normas de conducta, el patrono puede ir más allá de los parámetros establecidos en ley. La clave: el deber afirmativo del patrono es "tomar aquellas medidas necesarias para prevenir, prohibir y erradicar el hostigamiento sexual en

el empleo." Hay que erradicar el hostigamiento. En apenas un segundo un supervisor se puede quedar sin trabajo; el tiempo que toma dar "una nalgada sonada".

### Discrimen

Les recordamos que deben ejercer equidad de género en las siguientes áreas:

- La otorgación de beneficios, como planes de retiro.
- Los programas o estructuras de salarios. Igual paga por igual trabajo.
- La otorgación de beneficios que conceden los planes médicos.
- Erradicar todo ambiente hostil en el entorno de trabajo,
- Evitar el discrimen provocado por estereotipos sexuales.

### A.D.A.

Cuando un empleado incapacitado nos solicita un acomodo razonable lo recomendable es:

- estudiar las alternativas de acomodo razonable como: remover barreras, ajustar reglas y procesos de trabajo,
- analizar el costo del ajuste o acomodo versus el beneficio; la carga de trabajo para el resto de los empleados; y las consecuencias en las operaciones. Es una tarea obligatoria.

Es importante hacer **siempre** un proceso que incluya:

- Reunirse y **escuchar** al empleado,
- Recoger información. La palabra clave es: la buena fe,
- Consulte a los expertos. Cuídese de sus emociones.
- Seleccione el acomodo.
- Implántelo y monitoree el resultado.

Recuerde que usted acomoda sólo a "qualified employees". Es decir, aquellos que aun siendo incapacitados pueden desempeñar las tareas esenciales del puesto que ocupan, con o sin acomodo razonable. No olvide que todo proceso o política aplicable a empleados con habilidades limitadas bajo A.D.A. aplica también a las empleadas embarazadas.

### Justa causa para el despido

Cumplir con el deber tardía y/o negligentemente es justa causa para el despido. La documentación continua y exacta es una tarea tediosa, incómoda y desagradable pero es la clave del éxito cuando se alega negligencia, incompetencia y/o dejadez en el desempeño como razón que justifica un despido. Es importante que no haya contradicción entre la disciplina progresiva, la evaluación de desempeño y todo documento que pueda tener impacto en una alegada incompetencia.

No tome por liviano ningún detalle. Cada pincelada tiene su importancia y su lugar en el cuadro.