



Notas sobre Recursos Humanos por José G. Náter Gautier

¿Unión o no unión?

En Puerto Rico el derecho a organizarse y negociar colectivamente es uno que nace en la Constitución del Estado Libre Asociado, (Sec. 18 Constitución). Este derecho es como el poder: en sí mismo no es ni bueno ni malo. Lo que sí es claro y definido es que a esos empleados en una empresa o negocio privado que deciden organizarse para negociar sus condiciones de trabajo, no se les puede discriminar, limitar o prohibir que participen en actividades de la empresa. Hacerlo no sólo es ilegal sino que limitaría las oportunidades de éxito de esa empresa.

¿Por qué se unieron los empleados?

Cuando los empleados en una empresa no están contentos; sufren agresiones a las que no pueden responder por temor a perder sus trabajos; son testigos y/o víctimas de abusos e injusticias; o simplemente tienen miedo, inseguridad o confusión sobre qué se espera de ellos; estos empleados buscarán alternativas que les provean esa seguridad que les falta en el empleo, o que suplan esas necesidades de las que carecen. Otras razones que motivan a la unión son:

- Cuando los empleados se convencen o los convencen de que solos no pueden manejar situaciones de desacuerdos con su empleador.
- Cuando no se les escucha; cuando se quejan y nadie responde, o su empleador no se preocupa por su bienestar, seguridad y calidad de vida.
- Cuando en el manejo de situaciones, los itinerarios de trabajo y la administración de políticas de la empresa, la arbitrariedad sobrepasa la imparcialidad y la justicia.
- Cuando se le hace entender que la autoridad depende de la fuerza y autoridad que viene adherida a una posición no se tiene otro tipo de liderato que no sea el poder por el poder mismo van a buscar quien les defienda.

Es en estos momentos que el empleado buscará la protección que sea necesaria para él y su familia. Si usted como empleador no cuida sus recursos humanos, ciertamente otro lo hará por usted.

¿Cómo se unieron los empleados ahora?

Es necesario que por lo menos el 30% de los empleados de una unidad apropiada hayan autorizado, mediante la firma de tarjetas, a un compañero de trabajo que funja como representante, para que éste haga una petición de elecciones al National Labor Relations Board (NLRB).

El NLRB ordenará una elección que se llevará a cabo en 6 a 7 semanas a partir de la petición. Tanto el empleador como el representante de los empleados podrán presentar las razones por las cuales los empleados deben votar de tal a cual manera. Una

vez escuchados los argumentos, los empleados podrán decidir mediante voto secreto.

Durante la campaña, el patrono no podrá amenazar, interrogar, espiar o prometer. Hacerlo constituiría una práctica ilícita. No obstante, esta prohibición no aplica a los que solicitan representar a sus empleados.

Es importante señalar que el empleado que firmó esa tarjeta de petición para la unión, no está obligado a votar en la elección a favor de ésta, sino que puede votar en contra de la unión.

¿Podría esto cambiar?

Sí. La ley federal laboral conocida como National Labor Relations Act (NLRA), está en espera de la aprobación de una importante enmienda, llamada Employee Free Choice Act (EFCA).

Con la EFCA la organización de una unión podría estar fundada tan sólo en la firma de tarjetas. ¿Sin elecciones? Sí, sin elecciones y sin voto secreto. ¿Cómo? Cuando 50% + 1 de los empleados de una unidad apropiada firmen tarjetas, la unión podría ser certificada automáticamente como una entidad representante de sus empleados, sujeto a ser confirmado por el NLRB. Y, ¿qué pasó con la elección y el voto secreto? Se fue con EFCA, porque el empleador no puede pedir una elección con voto secreto.

Una vez confirmada la representación por el NLRB, se le requeriría a la unión y al empleador que comiencen a negociar en 10 días. Este período podría extenderse por mutuo acuerdo. De no ponerse de acuerdo en 90 días el "Federal Mediation and Conciliation Service" podría entrar a mediar e imponer un convenio (contrato) que obligaría a las partes por dos años.

Es importante observar que bajo la nueva propuesta se le negaría al empleador el derecho de presentar su punto de vista a los empleados contratados por él; y a los empleados se les privaría del derecho a votar solos, sin presión alguna y en secreto, si quieren o no pertenecer a una unión.

De aprobarse esta legislación, todo empleador deberá establecer y presentar a sus empleados cuál es su política sobre las uniones; igualmente, adiestrar a sus supervisores sobre qué pueden y qué no pueden hacer o decir. Señores, si se aprueba la EFCA, está en las manos de los empleadores:

- Desarrollar su plan de relaciones laborales. Esperar a una petición de elección ya no será alternativa.
- Identificar sus áreas débiles y oportunidades.
- Adiestrar a sus supervisores.

Continúa en la pág. 23

¿Sabías que...?

A continuación incluimos información valiosa para nuestros colegas.

CERTIFICADO DE "GOOD STANDING"

Toda corporación, ya sea con o sin fines de lucro, que solicite un certificado de cumplimiento (good standing) al Departamento de Estado, tendrá derecho a obtenerlo en un plazo no mayor de un (1) día laborable. Esto será siempre y cuando acompañe con su petición una copia simple del certificado del año anterior, y copia simple de la primera página ponchada que evidencie la radicación de su informe anual de corporaciones. Esta información fue publicada en la Carta Circular SAS-2009-001 del Departamento de Estado, con fecha de efectividad del 1ro de abril de 2009.

PLAN DE PAGO MULTAS ADMINISTRATIVAS

A partir del 13 de mayo de este año, aquellas corporaciones que estén en incumplimiento con lo dispuesto en la Ley General de Corporaciones de Puerto Rico sobre la obligación de rendir informes anuales, tendrán disponible un mecanismo de plan de pago. Toda corporación que acepte la multa o multas que le imponga el Secretario de Estado, podrá solicitar que se acuerde un plan de pago, estableciendo las razones por las cuales no puede pagar en su totalidad el importe de la(s) multa(s), más los derechos correspondientes a la radicación del (los) informe(s) anual(es). El plan de pago se deberá cumplir en un término no mayor de tres (3) años

en casos de corporaciones domésticas o foráneas con fines de lucro, y no mayor de cinco (5) años para las sin fines de lucro. Esta es una Enmienda al Reglamento Núm. 5685 del Departamento de Estado de la Ley Núm. 144 del 10 de agosto de 1995 y la Ley Núm. 170 del 12 de agosto de 1988.

CERTIFICACIONES DE NO DEUDA, GESTIONADA ENTRE AGENCIAS

Desde hace dos años existe una ley que intenta facilitar las gestiones de certificación de no-deuda. La ley dispone que cualquier persona natural o jurídica que realice transacciones gubernamentales en las que le sea requerida más de una certificación de no deuda ante las agencias de gobierno o sus instrumentalidades, tiene derecho a solicitar—mediante autorización escrita y pago de derechos—que esa agencia realice la gestión de conseguir las certificaciones a su nombre. Esta es la Ley Núm. 139 del 1 de agosto de 2006 que entró en vigor el 1 de julio de 2007.

Copia de estos documentos están disponible en nuestra página de web, www.colegiocpa.com bajo el menú de Asuntos Legislativos/ Cartas Circulares y Boletines, Legislación Reciente y Reglamentos

Cont. Recursos Humanos

- Ser proactivo; revisar sus políticas y hacerlas cumplir. Ya no se podrá dar el lujo de cumplirlas unas veces sí y unas veces no. Tendrán que operar por el libro.
- Trabajar y mantener una comunicación abierta con los empleados.
- Dejar saber cuál es su posición sobre el asunto. Es perfectamente legal dejarle saber a los empleados que usted no quiere tener una unión en su empresa; que las uniones no pueden garantizar beneficios ni salarios; que las uniones cobran cuotas; que no hacen falta intermediarios. Lo que NO puede hacer es: interrogar, espiar, amenazar o prometer.

¿Se aprobará esta enmienda a la NLRA?

Todo parece indicar que sí. Aunque tuvo problemas en el Senado del pasado Congreso, esto cambió. Por ser una legislación respaldada por el Presidente Barack Obama y al ser la nueva composición del Senado de 56 demócratas, 2 independientes, 1 silla indecisa y sólo 41 republicanos, da la impresión de que será aprobada. Se entiende que actualmente cuenta con 59 votos en el Senado.

¿Qué debo hacer?

Tener una buena Oficina de Recursos Humanos y alejarse de los aduladores. Asegurarse de que sus recursos humanos están bien atendidos pues éstos son la joya de su corona. Vivir en la realidad de su negocio, o sea, interesarse por lo que pasa más allá de la administración y la gerencia.

Una vez aprobada la EFCA, las uniones esperan crecer un 20% en sus matrículas. Esto es un crecimiento sustancial tomando en cuenta que en su mejor momento (1955) contaron con un 35% de la fuerza laboral, mientras que actualmente se estima que está organizado sólo un 7.5%.

Así que no pierda tiempo y comience a trabajar en su cultura organizacional. Y recuerde las uniones no son ni buenas ni malas. Pero cada empleador tendrá la unión que se merece.