

Notas sobre RECURSOS HUMANOS



por José G. Náter Gautier

Más Transformación Laboral

Si usted pensó que la Ley 4 del 26 de enero de 2017, conocida como la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, venía a cerrar la discusión en la Administración de los Recursos Humanos en Puerto Rico, se equivocó. Esto es sólo el comienzo de lo que parece ser un choque de ideas provocado por el cambio del escenario económico y la manera de pensar de los nuevos protagonistas (empleados de la nueva generación). Prepárese para lo que viene, lo único seguro es que de aquí en adelante los ajustes y los cambios serán la norma en la administración de los Recursos Humanos.

Reglamentos a observar:

Es muy importante que la persona que es responsable de manejar sus Recursos Humanos, además de dominar la Ley 4 de enero de 2017, conozca que hay un Reglamento para la Aplicación del Esquema de Acomodo Razonable para Prácticas Religiosas en el Empleo. ¿Tiene usted una política escrita para manejar cualquier solicitud de acomodo razonable en su negocio? Si no la tiene, le recomiendo que la haga y no olvide incluir todo tipo de acomodo. El religioso es uno de varios tipos de acomodo con los que el empleador viene obligado a cumplir. Mire el cuadro completo cuando haga su política y recuerde que existen cristianos, judíos, musulmanes, taíno-guatu-ma-cua y wicas, entre las religiones que hay que acomodar.

Otro reglamento que le recomiendo estudiar es el Reglamento para Administrar la Ley 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada (Ley de Bono de Navidad en la Empresa Privada). Esta es la compensación adicional a cualquier otro salario o beneficio que se asigna por mandato de ley para ser entregada a los empleados en una fecha determinada por la propia ley. Le recomiendo que estudie la Ley y el Reglamento detenidamente y haga una política escrita estableciendo con suma claridad qué constituye en su empresa el bono de Navidad.

Es importante también que la persona responsable de manejar sus Recursos Humanos conozca que hay un borrador de Reglamento para Administrar la Ley 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada (Ley para Establecer la Jornada de Trabajo en Puerto Rico). Igualmente, recuerde que la Ley 4 de 2017 estableció cambios de jornadas y acuerdos de reposición de horas, así como normas sobre el disfrute del periodo de tomar alimentos y obligaciones en la preparación de expedientes de empleados y nómina. Asegúrese de que todos sus manuales y políticas sean revisados y actualizados. No olvide que los manuales de empleados son su contrato de empleo.

Por otro lado, asegúrese de tener hecho e implantado su programa de autoevaluación para evitar el discrimen salarial. El 8 de marzo de 2018 era la fecha límite para tener completada su estructura de clasificaciones de puestos y su estructura salarial junto al plan para corregir cualquier posible discrimen identificado. Si no lo tiene, hágalo y asegúrese de tener una política escrita conforme a las Guías de Autoestudio de Igualdad Salarial en el Lugar de Empleo.

La licencia por enfermedad:

Nuevos cambios se aprobaron en la licencia por enfermedad. El 21 de enero del presente año, se aprobaron dos leyes. La primera es la Ley Especial para Empleados con Enfermedades Catastróficas, la cual añade seis días laborales anuales a los que, por ley, tiene derecho el empleado. Para poder hacer uso de esos días, el empleado deberá haber trabajado, por un periodo de doce meses, por lo menos 130 horas al mes y haber agotado su licencia por enfermedad. Enfermedades catastróficas son, por ejemplo, síndrome de inmunodeficiencia adquirida, tuberculosis, lupus, cáncer, esclerosis múltiple, artritis reumatoide, enfermedad renal crónica, post trasplante de órganos, entre otras. La Ley 28 de 2018 también establece que estos días no se transfieren de un año a otro, no se pueden transferir; ni cambiar por dinero y el

empleador puede solicitar una certificación médica. Importante, el empleador tiene que garantizar los derechos establecidos en la Ley H.I.P.A.A, Health Insurance Portability and Accountability Act. No se podrá evaluar desfavorablemente o tomar medidas desfavorables contra el empleado que haga uso de este derecho. Además, si no cumple, la Ley establece que se penalizará al empleador con multas de hasta \$2,000.00. Ojo, esta Ley no es una enmienda a ninguna otra Ley y no excluye a nadie.

El 27 de enero de 2018 se aprobó la Ley 60 con el propósito de prohibir al patrono que utilice las ausencias por enfermedad como criterio de eficiencia en los procesos de evaluación de desempeño, aumentos de salario o políticas de ascensos de la empresa o negocio. Tampoco puede disciplinar al empleado que se ausenta y carga su ausencia a la licencia por enfermedad.

No podrá suspender o despedir a un empleado por ausencias cargadas correctamente a su licencia de enfermedad acumulada. Por ser esta Ley una enmienda a la Ley 180 de 1998, no es de aplicación a los empleados exentos, por lo que debe ir al detalle cuando esté revisando sus manuales de política de Recursos Humanos o manuales del empleado. Tampoco aplica a empleados domésticos, a los choferes, a los que pertenecen a una unión y están cubiertos por un convenio colectivo, a los empleados gubernamentales, ni a los ejecutivos administradores y profesionales.

Debemos estar atentos a las propuestas de reformas que, aunque presentadas a la prensa, no fueran ejecutadas ni plasmadas en la Ley. En fin, lo que hoy sabemos de la Administración de Recursos Humanos, tal vez mañana no lo sabemos.

Colegio de CPA comenta sobre el Plan Fiscal de COSSEC

Tras la publicación del plan fiscal actualizado de la Corporación para la Supervisión y Seguros de Cooperativas (COSSEC), nuestro presidente CPA Ramón Ponte Tápanes, exhortó a hacer a un análisis abarcador de dicho plan. “Hemos leído y escuchado comentarios sobre el plan que pueden crear ansiedad entre los socios de las cooperativas,” indicó el CPA Ponte.

“Si bien es cierto que el plan fiscal indica que los bonos del Gobierno de Puerto Rico (incluyendo agencias y corporaciones públicas) representan 56% de la cartera de inversiones de las cooperativas, según se ha comentado en varias publicaciones, es importante reconocer que representan solamente 7% del total de activos de éstas al cierre de 2017”, añadió el presidente del Colegio de CPA. “Aun si se redujera el valor de las inversiones en bonos del Gobierno a cero, las cooperativas en agregado tendrían un índice de capital de 19.3%”, que es muy saludable”, añadió.

El plan fiscal reconoce que las inversiones en bonos del Gobierno de Puerto Rico no se registran de acuerdo a las principios de contabilidad generalmente aceptados, (GAAP por sus siglas en inglés) sino a base de la Ley 220 - 2015, que permite diferir el reconocimiento de las pérdidas en valor de esos bonos. “Cuando

esta ley se aprobó, el Colegio de CPA se opuso a la medida, ya que es irreal que los libros de las cooperativas no reflejen las pérdidas de las inversiones en bonos,” comentó el CPA Ponte. “Esto debe corregirse,” insistió.

El plan fiscal no detalla la situación financiera de las cooperativas individualmente, aunque se provee información agregada de éstas, así como de COSSEC. “Ante la situación fiscal del Gobierno, es de esperar que algunas cooperativas hayan recibido un golpe fuerte, pero no vemos un problema sistémico. Claramente, el capital y las reservas de COSSEC no son suficientes para absorber la totalidad de las pérdidas en los bonos del Gobierno, pero entendemos es adecuado para ayudar a solventar a aquellas que estén en posición más débil, para proveer liquidez o facilitar su consolidación con una cooperativa más sólida,” explicó el CPA Ponte.

“Los socios de las cooperativas deben estar atentos a la situación de sus cooperativas y a los pasos que se tomen para atender problemas particulares. No deben dejarse llevar por comentarios o análisis parcializados” concluyó diciendo el presidente del Colegio de CPA.