



Notas sobre Recursos Humanos

por José G. Náter Gautier

Introspección

El año 2010 ha comenzado con muchos retos relacionados al ámbito laboral. Es sumamente importante que prestemos atención a las estadísticas que se nos presentan y a los cambios propuestos en la legislación, los cuales podrían tener un efecto en nuestra organización.

En año fiscal que terminó el 30 de septiembre de 2009 las uniones ganaron el 66.8% de las elecciones que se dieron en talleres sin unión. Definitivamente el malestar producido por la reducción de salarios, beneficios y recortes de personal ha corroido la lealtad de los empleados. Es importante que cuando la situación del negocio obligue a tomar remedios antipáticos, se dé especial atención a los que se quedan.

Se estima que desde el 2008:

- El 60% de los empleadores ha congelado los salarios.
- El 72% de los empleadores ha re-estructurado o hecho reducciones de personal.
- El 24% de los empleadores ha eliminado la base de productividad o incentivos.
- El 76.3% de los empleados no reciben el sobre tiempo como les corresponde, en violación de la legislación protectora del trabajo.
- El 68% de los empleados reciben al menos una violación en su paga.
- El 69.5% de los empleados no disfruta del tiempo de tomar alimentos correctamente por no ser concedido.
- El 56.8% de los empleados no recibe la documentación correspondiente a sus ingresos y deducciones.
- El 40.5% de los empleados es impactado por deducciones ilegales.
- El 29.6% de los empleados que cobran propina no recibe paga según el salario mínimo
- El 4.3% de los empleados recibe su paga tarde.
- El 15.6% de los empleados reduce su período de tomar alimentos porque el mismo es interrumpido por el supervisor antes de tiempo.
- El 12.2% de los empleados que cobran propina es robado por sus supervisores o empleadores.

¿Qué mensaje se está enviando a los empleados con este proceder? La lealtad usualmente se mueve en dos direcciones y funciona bajo el principio de tratar como nos gustaría ser tratados.

O.S.H.A. impuso una multa de \$87.4 millones a B. P. Product North America, Inc. Alega la Secretaria del Trabajo, Hilda Solís que la compañía no está haciendo un verdadero esfuerzo para mejorar la seguridad. En esta refinería murieron 15 personas en una explosión en el 2005. ¿Cómo estás manejando la seguridad y salud de los empleados? ¿Completaste la forma OSHA 300 que exige la Ley y la colocaste en los tabloncitos de edicto como manda la Ley?

El 24 de octubre de 2009 el Presidente Obama declaró la pandemia A H1N1 como una emergencia nacional. En estos momentos se discuten los proyectos en la Cámara de Representantes de Estados Unidos: el Emergency Influenza Containment Act, que concede 5 días de licencia de enfermedad a los empleados de empresas con más de 15 empleados y el Healthy Families Act, que permite que un empleado acumule hasta 7 días de licencia de enfermedad por año y concede tiempo para atender a un familiar enfermo. Cabe señalar que en Puerto Rico, la licencia para

enfermedad del empleado es para atender condiciones de salud del empleado únicamente.

Además, el 19 de noviembre pasado, el Presidente Obama ordenó a Homeland Security que pusiera especial atención en que las empresas no contraten ilegales. Es recomendable que su empresa preste especial atención a la Forma I-9 y a si utiliza o no el sistema e-verify. Violaciones a I.R.C.A. serán observadas con rigurosidad. Asegúrese que todos sus empleados están autorizados a trabajar en los Estados Unidos.

Luego de las enmiendas hechas a A.D.A. el 1 de enero de 2009, hay que manejar con especial cuidado enfermedades como el síndrome de fatiga crónica o fibromialgia y otro tipo de enfermedad en estado de remisión. Es recomendable pensar antes de actuar pues podría estarse violentando A.D.A. Mantenga bien documentado todo acomodo razonable solicitado.

El Proyecto de la Cámara (P. de la C) 1725, próximo a convertirse en ley, establece como política pública del Gobierno de Puerto Rico que está prohibido el discrimen por orientación sexual en cualquier gestión gubernamental pública o privada.

Mientras, el P. de la C. 929, próximo a convertirse en ley, establece que se prohíbe a los patronos del sector privado utilizar las ausencias por enfermedad que sean justificadas como criterio de eficiencia de los empleados en el proceso de evaluación. Cualquier sistema interno que contabilice las ausencias por enfermedad como criterio de evaluación para aumentos, ascensos y transferencias será ilegal una vez este proyecto sea firmado por el Gobernador. Es importante que se hagan los ajustes necesarios si alguno lo está utilizando en sus criterios de evaluación de desempeño. Documente todo cambio de personal y en el caso de ascensos procure que el proceso sea objetivo y se considere a todo el que pudiese ser promovido.

El 19 de diciembre de 2009 el Presidente Obama extendió por dos meses adicionales el beneficio de reducción de pago a los participantes del programa C.O.B.R.A. Los beneficiarios podrán mantener este beneficio pagando sólo el 35% de las primas hasta el 28 de febrero de 2010 y por 15 meses en lugar de 9 como se estableció en el principio. Asegúrese de notificar a los afectados.

La tasa de desempleo en Puerto Rico es de 15.9%, en Detroit de 16.7%, en Las Vegas 13%, en Los Ángeles 11.9%, en Miami 11%, en San Francisco 10.6%. Aún así aquí aplicaría el precepto, mal de muchos consuelo de tontos.

En fin, que el 2010 será un año de retos donde el mayor y más importante de todos será el de retener el compromiso de nuestros empleados con nuestra empresa.

Comprometernos con nuestro capital humano sería un buen comienzo para preservar la lealtad y compromiso necesario para cumplir los objetivos trazados.