



# Notas sobre Recursos Humanos

por José G. Náter Gautier

## Lecciones que nos dejó el año viejo

*"El prudente ve el peligro y lo evita; el insensato sigue adelante y recibe el daño"*  
Proverbio 22:3

Llegó el nuevo año y el Viejo nos aclaró ciertos asuntos y sentó la pauta para lo que será un 2012 en el que no habrá tiempo para aburrirse, por lo menos en el manejo de los recursos humanos. El 2011 nos hizo algunas observaciones como:

Permitir que gerentes y supervisores ejerzan su discreción al tomar decisiones no sólo es una buena práctica gerencial, sino que elimina cualquier base para alegar una cultura de discriminación institucionalizada en la empresa, (Wal-Mart, v. Betty Duk). Sin embargo, no es recomendable bajo ningún concepto que las decisiones en la empresa estén centralizadas en una persona. El riesgo de invitar pleitos de clase y/o hacer que su supervisor pierda el status de exento es muy alto. Delegue responsabilidad y mida resultados.

La información genética de los empleados y/o candidatos a empleo, así como el historial médico familiar, no puede ser considerado en los procesos de reclutamiento y selección, ascensos y beneficios. Hacerlo sería una violación al "Genetic Information Non Discrimination Act". Repase todo lo referente a planes médicos y sus beneficios, políticas de ausentismo, incapacidades y procesos de reclutamiento y selección.

El manejo de riesgos demanda que toda Compañía, negocio u oficina que cuente con personal manejando vehículos de motor tenga una política escrita sobre el uso de celulares. El Consejo Nacional de Seguridad dice que el 99% de las compañías han prohibido que sus empleados usen celulares mientras manejan. Hablar o textear por celular dejó de ser una alternativa y puede ser costoso. Es recomendable que se ponga por escrito y muy aconsejable que se fortalezca el área de cumplimiento y manejo de riesgo para prever fuga de recursos por demandas y/o multas. Las conversaciones de los empleados en las redes sociales están protegidas. Constituyen en ocasiones actividades concertadas protegidas por el "National Labor Relation Act". Repase sus

políticas sobre este asunto si tiene alguna. Recuerde los empleados tienen derecho a discutir las condiciones de trabajo entre ellos y ésta es una actividad protegida por la ley.

Recuerde el "Immigration Reform and Control Act" (IRCA ). Si usted es contratista federal, es hora de repasar ley IRCA porque ahora tenemos también E-verify. Todo patrono deberá ser extremadamente diligente en su proceso de reclutamiento y selección y evitar contratar personas que no están autorizadas a trabajar en U.S.A. El Gobierno Federal está poniendo especial atención en este asunto. Las multas aumentaron de \$675,209 en el 2008 a \$7,000,000 en el 2010 y el I.C.E. (Immigration and Custom Enforcement) estará aumentando sus auditorías de formas I-9. Si no lo ha hecho repase la nueva forma I-9. E-verify es la forma electrónica de examinar si la persona que ha sido seleccionada está autorizada a trabajar en U.S.A.

Las tardanzas y ausencias excesivas pueden justificar el despido si el empleado ha sido advertido en el Manual de Empleado, las Reglas de Conducta y/o las Políticas de la Empresa. Lo mismo si el empleado abandona el empleo por más de (3) tres días consecutivos sin la cortesía de llamar y notificarle a su supervisor que no se presentará a trabajar (José Feliciano v. Sheraton Old San Juan; 2011TSPR 97). Asegurarse que: la regla está por escrito; se discutió y entregó al empleado y la violación al reglamento es reiterada por lo que afecta el buen y normal funcionamiento de la empresa.

Un empleado y un contratista independiente son dos personas diferentes; aunque se parecen no son lo mismo. El empleado es el que presta un servicio a cambio de un sueldo, salario, bono, comisión o cualquier otra forma de compensación. Puede ser a tiempo indefinido o temporero. Si temporero, será por tiempo establecido u obra cierta. Así que si usted ve un contrato que

establece: un salario al que se le hacen deducciones de Seguro Social y contribuciones; un horario fijo; la persona depende de la empresa; se mide la asistencia; se conceden vacaciones; y los servicios prestados son parte integral del negocio, entre otras; aunque se titule "Contrato de Servicios Profesionales", la persona es un empleado. (Andrés Whitterberg vs. Iglesia Católica Apostólica Romana, 2011TSPR 37).

El contratista independiente debe ser eso: independiente. Hay que cortar y/o eliminar la relación obrero-patronal. Es recomendable que se pase un "test". El contrato deberá constar por escrito; estar firmado antes de comenzar a darse el servicio; no ejercer mando ni supervisión sobre la persona; el contratista deberá prestar ese tipo de servicio como parte normal de su trabajo, negocio o profesión; el servicio prestado se ofrece también a otras empresas; la gestión de negocio del contratista no cesa con el contrato.

Además de las características antes mencionadas, es recomendable que todo Contratista Independiente presente al contratante su Patente Municipal y su Certificado de Comerciante, entre otras documentaciones que lo acrediten como eso, independiente. Cuidado, no todos los animales rayados son tigres.

La ley "The Temporary Payroll Tax Cut Continuation Act of 2011" ha sido aprobada. Ésta beneficiará a los empleados al extender hasta el 29 de febrero de 2012 la reducción de 2% en la deducción de Seguro Social. Debe estar atento a lo que pasará luego.

La Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (N.L.R.B. por sus siglas en inglés) aprobó la reglamentación que obliga a los empleadores a notificar a sus empleados el derecho que tienen de formar y/o pertenecer a una unión y negociar colectivamente con sus patronos. Mucha atención a este asunto, ya que esto exigirá nuevas competencias para gran parte de las Oficinas de Recursos Humanos.

Varias legislaturas estatales, entre las que están Indiana, Maine, Michigan y Missouri, tratarán de impulsar su propia "Right to Work Act". Éstas serían leyes estatales que permitirían que el pago de cuotas a las uniones en el sector privado no sea obligatorio.

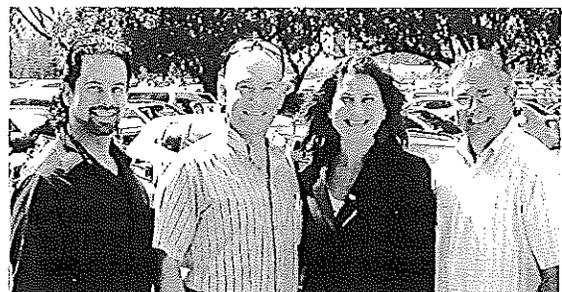
El 2012 promete ser un año interesantísimo para los que están a cargo de los Recursos Humanos. Bienvenido 2012.

## Exitoso el 4to Día de Reciclaje de Equipo Electrónico



*En el día del Reciclaje de Equipo Electrónico están desde la izquierda, Carmencita Román, CPA Edna Jiménez, CPA Denisse Flores, presidenta del CCPA y el representante de Reciclaje del Norte, Yomar Rodríguez.*

El jueves, 26 de enero se celebró exitosamente el Día del Reciclaje de Equipo Electrónico del Colegio de CPA (CCPA) en su cuarta edición. Cientos de monitores, televisores, impresoras y otros equipos estaban visibles en la acera frente al atrio del Edificio Capital Center donde ubica la sede del Colegio. También había dos camiones, uno con un "container" y el otro con una plataforma, que poco a poco se llenaron completitos de equipo en desuso. Se estima que el recogido sobrepasó las 17,000 libras. Aunque la mayoría de los que trajeron equipo fueron CPA, muchas personas particulares se dieron cita en el lugar, ya que se enteraron por los medios escritos y radio y TV. Incluso, algunos periodistas trajeron personalmente su equipo para reciclar. "Este evento es una iniciativa verde comunitaria de nuestro Colegio y su éxito nos reafirma que estamos haciendo lo correcto y que debemos continuar con este esfuerzo" dijo nuestra presidenta CPA Denisse Flores.



Por disposición de las leyes de Puerto Rico, ningún equipo electrónico puede depositarse en los vertederos públicos. La razón es que éstos contienen cantidades significativas de materiales o sustancias tóxicas o que posan algún peligro al ambiente. El evento estuvo a cargo de la compañía Reciclaje del Norte, quienes contaron con nueve personas para esta labor. Agradecemos a Carmencita Román, representante del CCPA, por todo su esfuerzo en la coordinación y promoción del evento.