



Notas sobre Recursos Humanos

por José G. Náter Gautier

Cambios 2013

*Donde no hay dirección sabia, caerá el pueblo; más en la multitud de consejos hay seguridad.
Proverbios 11:14*

Los pasados meses han sido interesantes y llenos de cambios en todo lo que compete a los Recursos Humanos. Veamos lo nuevo por temas, y tomemos nota de los siguientes consejos.

ACOSO LABORAL

Comenzamos por la radicación del P. de la C. 79 "Ley para prohibir el Acoso Laboral en Puerto Rico" el cual pretendía añadir la prohibición del hostigamiento laboral. El proyecto quedó pendiente aun así todo empleador está obligado por O.S.H.A. a tener un lugar de trabajo libre de violencia.

Saber diferenciar entre lo que es la creación de un ambiente hostil por hostigamiento laboral y lo que es un estilo de supervisión asertiva es muy importante, por lo que se recomienda adiestrar a todo personal y tener una política escrita sobre el manejo de la "Violencia en el Lugar de Trabajo".

CONSEJO: Es importante que se fomente en los lugares de trabajo la eliminación de toda comunicación hostil, acoso, conducta hostil y/o maltratante.

DISCRIMEN

En Puerto Rico está prohibido el discrimen en el empleo por razón de edad, raza, color, sexo, origen o condición social, origen nacional, ideas políticas o religiosas, matrimonio, impedimentos, violencia doméstica o ser percibido como víctima de violencia doméstica; y ahora con la recién aprobada Ley 22, género.

El discrimen por orientación sexual e identidad de género está prohibido en Puerto Rico. Así quedó establecido en la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada al aprobarse la Ley 22.

No puede discriminarse durante el reclutamiento, ascenso, (asignación de salarios) sueldos, salarios, compensación, categorías, cesantías, adiestramientos y/o beneficios, entre otras.

CONSEJO: Evite toda conducta que de alguna manera atente contra la dignidad del ser humano.

BENEFICIOS

Por otro lado el Departamento de Hacienda emitió la Determinación Administrativa Núm. 13-3 donde trata la deducción por los gastos incurridos o pagados por el uso de mantenimiento de automóvil. Se extendió hasta el 30 de septiembre de 2013 las determinaciones de la DA 12-06. Los

negocios sujetos a la Sección 1033.07 (a) (3) (c) del Código de Rentas Internas de P.R. podrán deducir gastos reales por el uso y mantenimiento de automóvil incurridos hasta el 30 de septiembre de 2013.

AUSENCIAS Y TARDANZAS CRÓNICAS

Las ausencias excesivas afectan el desempeño y la productividad y el buen y normal funcionamiento de una empresa. Ahora el Tribunal de Distrito de Texas (Sherman Division) acaba de decidir que las tardanzas repetidas y el ausentismo excesivo descalifican a un empleado para recibir los beneficios del American Disabilities Act (ADA). El empleado que no puede asistir a su trabajo regularmente no puede ejercer las tareas esenciales del puesto que ocupa (Clarence Fuentes v. Krypton Solution 2013 U.S. Dist. Lex. 48739). Esta decisión abre nuevamente la discusión acerca de cuándo el ausentismo y las tardanzas excesivas son justa causa para el despido. Establece cuándo tengo que hacer un acomodo razonable y que una licencia indefinida no es un acomodo razonable.

VERIFICACIÓN DE IDENTIDAD

Todo patrono debe asegurarse de que está utilizando la nueva forma para verificar la identidad y capacidad para trabajar en EE.UU. Debe asegurarse de conocer la nueva forma 1-9 e ir preparándose para utilizar el sistema de E-Verify. Se recomienda que nadie comience a trabajar sin completar esta forma.

INTERNADOS

Un Tribunal de Distrito de Nueva York estableció que a los estudiantes que están haciendo su internado (la práctica) tienen que recibir paga, al menos el salario mínimo federal. No hacerlo, decidió el Tribunal, sería una violación de la Ley de Salario Mínimo.

JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE EE.UU.

La Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (N.L.R.B.) tiene problemas. Su autoridad para decidir controversias está siendo cuestionada bajo la alegación de que los nombramientos a la Junta hechos por el presidente Obama durante los recesos son ilegales.

HOSTIGAMIENTO

El Tribunal Supremo de EE.UU. estableció la diferencia en la regla a aplicarse en los casos de hostigamiento dependiendo de quién es el hostigador. Si el hostigador es un compañero de trabajo, el empleador será responsable únicamente si fue negligente en prevenir y corregir el hostigamiento y/o el hostigado no utilizó los

medios provistos por el empleador para notificar y protegerle de actos de hostigamiento. Cuando el hostigador es un supervisor, aplica las reglas de la responsabilidad vicaria por el potencial de daño que tienen el poder infligir daño directo (tangible) en las condiciones de empleo de la víctima de hostigamiento. (Vance v. Ball State University et al. Decidido en junio 24, 2013).

RECUERDEN: El empleador será responsable por los actos de hostigamiento de sus supervisores cuando éstos usen su autoridad para perjudicar a quien no accede a sus requerimientos o cuando crea un ambiente hostil por sus amenazas.

DOBLE DISCRIMEN

En University of Texas Southwestern Medical Center v. Nassar el Tribunal Supremo de EE.UU. establece que el título VII de la Ley

de Derechos Civiles de 1964 no sólo prohíbe el discrimen por raza, color, religión, sexo u origen nacional, sino que también hace ilegal que se discrimine contra la persona que se queja de haber sido discriminada. El Tribunal establece de esta manera que la represalia contra el que se queja porque sus derechos bajo el título VII han sido violentados, está también siendo discriminado.

CONSEJO: Se recomienda que toda queja de un empleado sea atendida inmediatamente evitando en todo momento el hacer juicio sobre las intenciones del querellante. Nos encontramos en tiempos de cambios y retos económicos por lo que es importante pensar, evaluar y prever los resultados de cada decisión tomada.

Colegio de CPA adopta nuevo logo

El Colegio de Contadores Públicos Autorizados de Puerto Rico dio la bienvenida a la evolución de su imagen institucional, lanzando un nuevo logo el lunes, 13 de mayo, en la ceremonia de apertura de la Semana del Contador. Este lanzamiento se da al tiempo en que el Colegio de CPA celebró sus 40 años de fundación. El nuevo símbolo representa la evolución hacia una imagen más moderna y dinámica del Colegio.

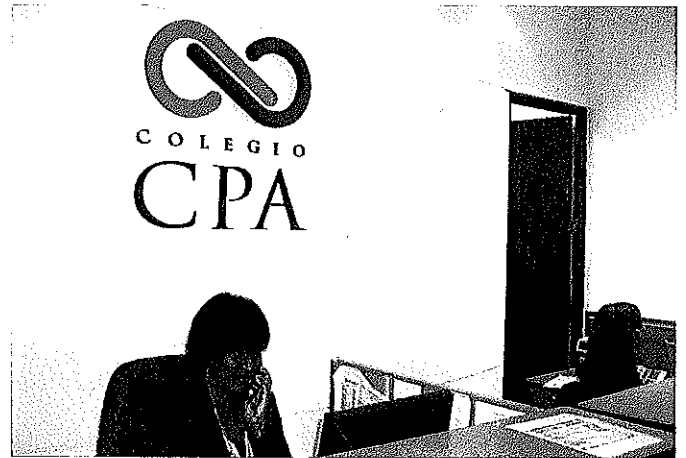
El logotipo, diseñado por la agencia Badillo Nazca Saatchi & Saatchi, muestra un fluir continuo de calidad y servicio. Son dos trazos, dos tonos, un símbolo sencillo, fácil de reconocer, que comunica claramente las destrezas y el compromiso de un CPA: credibilidad y profesionalismo, con el fin de promover el bienestar económico del país.

“Queremos crear un alto reconocimiento para la organización y enaltecer nuestra imagen de confianza y credibilidad. Al cumplir 40 años de su creación, el Colegio de CPA quiere marcar con este nuevo símbolo el nacimiento de una nueva era profesional” dijo el CPA Kenneth Rivera-Robles, presidente del Colegio de CPA

Por 40 años el Colegio de CPA ha tenido como símbolo su sello, un diseño clásico inspirado en el escudo de Puerto Rico. Lleva inscrito la oración en latín *Veritati fidelis*, que traduce “Fieles a la Verdad”. Aunque este sello se seguirá utilizando para documentos oficiales y certificados, el nuevo logo marca una nueva etapa para identificar a los CPA y al Colegio también.

A continuación se describe el nuevo símbolo que será el emblema o logo oficial del Colegio.

“El logotipo, de forma cuadrada y fondo blanco muestra en la parte superior un símbolo gráfico de dos barras horizontales en azul y plateado que terminan en curva, una dentro de la



El nuevo logo adorna la recepción del Colegio.

otra. Éstas significan el movimiento constante de calidad y servicio hacia los colegiados. El color azul simboliza claridad y honestidad, y el plateado significa prestigio y solidez. Justo debajo de este símbolo gráfico se encuentra la inscripción “COLEGIO” en azul y debajo de ésta, la sigla “CPA” de Contador Público Autorizado, que comunican claramente las destrezas y el compromiso de un CPA: credibilidad, profesionalismo y autenticidad.”

Tanto el sello oficial o insignia, como el emblema o logo, servirán para identificar a los CPA y al Colegio, y podrán imprimirse en el papel membrete del Colegio, en pines (afileres de solapa), folletos y publicaciones o documentos impresos del Colegio. Toda publicación, membrete o documento llevará uno u otro.

Los colegiados podrán usar este emblema o logo como un distintivo de que son miembros del Colegio de CPA.