

Notas sobre Recursos Humanos

por José G. Náter Gautier



Violencia doméstica en el lugar del trabajo

"No hay que temer a las sombras. Sólo indican que en un lugar cercano, resplandece la luz." -- Ruth Renkel

Con el objetivo de frenar el problema de la violencia doméstica en Puerto Rico, se aprobó la Ley Número 217 del 29 de septiembre de 2006. La misma exige que se haga un "Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica".

Este problema ha alcanzado proporciones endémicas y junto al abuso contra los niños, está deformando el carácter moral de nuestras sociedades. Es si pudiéramos llamarlo así, nuestra primera deformación social de envergadura global. Estamos frente al gran riesgo de no poder contener esta epidemia de estar formando hombres y mujeres sin afecto natural. Hombres y mujeres capaces de mutilarse a sí mismos en la persona de sus esposas/os, novias/os, compañeras/os e hijas/os.

La urgencia del problema exige que tengamos una actitud de cero tolerancia hacia la violencia doméstica. Manda y ordena el que se fomenten los hábitos de la cortesía y el buen trato en toda actividad, especialmente en el lugar de trabajo. Además, el que se descubra, denuncie y exponga al que maltrata, para que tenga la oportunidad de rehabilitarse. Sólo de esta forma seremos capaces de romper este círculo vicioso que nos destruye como sociedad.

Noventa por ciento de las personas que sufren violencia doméstica son mujeres. Las estadísticas de mujeres que pierden la vida como consecuencia de este problema son alarmantes. Muchas mujeres son acosadas por sus esposos y novios al ser perseguidas en los alrededores del área de trabajo, o a través de llamadas telefónicas o comunicaciones electrónicas que a veces llegan al lugar de trabajo.

Las manifestaciones y consecuencias del maltrato doméstico en los lugares de trabajo tienen efectos en el detrimento de la producción del empleado. Su

entorno también se trastoca al desenfocar la energía de sus compañeros en la gran preocupación por el futuro del empleado/a maltratado/a.

Es con el propósito de atacar y vencer ese gran problema que la Ley Número 217 de 2006 establece como mandato que es responsabilidad de todo patrono establecer e implantar el protocolo para "Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo".

Este protocolo no deberá ser un documento de archivo, ni una política muerta. Exige que se prepare un programa de orientación a supervisores para que puedan responder adecuadamente ante cualquier situación de violencia doméstica. La creación de un Comité de Violencia Doméstica es muy recomendada.

El patrono debe establecer un proceso para evaluar riesgos y un proceso para establecer la seguridad del empleado/a en áreas como los estacionamientos. En casos de acecho, deberá también definir quién manejará de forma muy confidencial la "Petición de Orden de Protección de un Patrono a Favor del Lugar de Trabajo".

La propia ley responsabiliza a la Oficina de la Procuradora de la Mujer para proveer toda asistencia necesaria para implantar el "Protocolo de Violencia Doméstica". Tienen personal excelente, capacitado y disponible en todo momento para brindar la ayuda necesaria.

Por todo lo antes expuesto, debe comunicarse con su asesor laboral para que le prepare la política y procesos a seguir en caso de que surja este problema en su taller de trabajo. Recuerde, cero tolerancia a la violencia.

Calidad al Día

por CPA María T. Laboy

Continuamos con la sección del Programa Voluntario de Control de Calidad del Colegio de CPA. Nuestro propósito principal es lograr y mantener la máxima calidad en el ejercicio de nuestra profesión. En esta ocasión les presentamos otras dos de las deficiencias más comunes en la presentación de los estados financieros con sus notas. Nuevamente agradecemos la valiosa aportación del CPA Anthony Lamboy, miembro de la Junta de Revisión de Calidad de Puerto Rico.

Deficiencia 1

La nota sobre el financiamiento a largo plazo se presenta incompleta.

Los principios de contabilidad nos requieren que esta nota incluya:

- (1) el por ciento de interés anual del financiamiento;
- (2) la fecha de vencimiento de la deuda a largo plazo;
- (3) la colateral de la deuda a largo plazo;
- (4) las restricciones, si alguna, impuestas por la institución financiera al otorgar el financiamiento; y la

(5) la cantidad de dinero o fondo necesario para pagar el principal para los próximos cinco (5) años. El primer año a presentar será el año fiscal

sentado. Este detalle no incluirá los intereses que se pagarán anualmente.

Referencia técnica: "FASB Accounting Standards Original Pronouncements SFAS No. 5, para. 18 & SFAS No. 47, par. 10" y "FASB Accounting Standards Current Text Sec. C32.104-105".

Deficiencia 2

Los informes de auditoría, compilación o revisión del contador:

- (1) No mencionan todos los nombres de los estados financieros presentados y/o
- (2) Sólo hacen referencia a los estados financieros de un solo año, cuando son presentados en forma comparativa.

Los informes de auditoría, compilación o revisión emitidos por el Contador Público Autorizado deben cubrir todos los estados financieros presentados y si son comparativos, deben hacer referencia a los años presentados.

Referencia técnica: SAS No. 58 (AU Section 508

