

Notas sobre RECURSOS HUMANOS



por José G. Náter Gautier

Cambios y Tendencias

Leyes de Empleo:

- El Tribunal Supremo estará decidiendo el tema de "Compensable Working Time" en el caso de Staffing Solutions vs Busk donde se presenta la controversia de si el tiempo que se retiene a un empleado para realizar chequeos de seguridad es o no tiempo trabajado.
- Es hora de pensar en sacar el protocolo de pandemia y si no lo ha hecho hágalo. El ébola nos va a llegar. Así lo entienden los expertos.
- A partir del 1 de enero de 2015, los acompañantes (que cuidan ancianos o niños) comenzarán a cobrar el salario mínimo federal. Los empleados domésticos son empleados y deberán ser tratados como tales, incluso cuando decidimos terminar la relación de empleo. Si lo despide injustificadamente, tiene que pagarle la mesada.
- El "Payroll Fraud Prevention Act" enmienda el Fair Labor Standards Act para exigirle al patrono a clasificar al personal contratado como empleado o no empleado (ej. contratista independiente) y se le notifique por escrito al ser nombrado. Hace ilegal el clasificar mal al personal contratado e impone penalidades de hasta \$5,000.00. Esta ley autoriza al Seguro Social a investigar si el personal mal clasificado está excluido de la planilla de pago del Seguro por Desempleo. Repase la clasificación de cada uno de sus empleados y contratistas.
- Es política pública del E.L.A. que no se puede discriminar a una persona por su orientación sexual y/o identidad de género.
- Debe prestar especial atención a la revisión de todos los protocolos requeridos por ley y atemperarlos a los cambios en áreas como estereotipos-sexuales; reasignación de género; uso de servicios sanitarios; códigos de vestimenta; cambios de nombre; uso de áreas de lockers. Señores el mundo cambió.
- La ley para prohibir el acoso laboral fue vetada por el Gobernador. No debemos por tal razón pensar que no se puede demandar a un patrono por hostigamiento laboral, se llevan acciones en daño utilizando el art. 1802 del Código Civil e incluso la Constitución del E.L.A. Asegurar un ambiente

adecuado y libre de riesgos a la salud física y emocional está protegido también por O.S.H.A.

- La Ley 169 del 2014 prohíbe la represalia contra empleados que presenten testimonios en procesos internos de la Empresa. Esto protege a todo el que participa en una investigación de incidentes, así como a testigos en casos de querrelas de discrimen.
- El presidente Obama, a nivel federal, y la Legislatura de P.R., han presentado sendos proyectos para aumentar el salario mínimo federal y estatal de manera escalonada. Se espera que el salario mínimo aumente, por lo que debe tomarse en cuenta en toda planificación corporativa. El salario de ejecutivos, administradores y supervisores ("exentos") también estará siendo revisado y se pretende aumentar de \$455.00 semanales a \$900.00 ó \$1,000.00 semanales. Haga sus ajustes.
- La Ley 80 (mesada) podría ser enmendada para añadir la restitución como remedio en los despidos injustificados.
- Se presentó un proyecto para crear una licencia de paternidad de por lo menos 5 días laborables. Así los padres podrían disfrutar junto a la madre el nacimiento de sus hijos.
- Se pretende enmendar el F.M.L.A. para que se pueda utilizar para atender asuntos de la escuela de los hijos o nietos.
- El discrimen por razones religiosas tomó un giro interesante al requerimos que se tome en cuenta el impacto adverso que podría tener el código de vestimenta de la empresa en la práctica religiosa del empleado. El pelo largo, barbas, dreadlocks, velo, turbante, yamaka, símbolos como cruces y otros, deben tomarse en consideración. Recuerde que hay que hacer acomodados razonables de ser necesario y se debe prohibir todo hostigamiento relacionado a creencias religiosas.
- En el 2013 en P.R. se prohibió el discrimen basado en información genética del empleado. Requerir pruebas genéticas en P.R. está prohibido y los planes médicos no podrán denegar cubierta utilizando únicamente

la predisposición genética de una persona a padecer una enfermedad. Recuerde que toda información de salud del empleado tiene que estar en expediente separado y salvo raras excepciones, no puede ser divulgado.

- O.S.H.A. estará prestando especial atención al texteo y/o uso de celulares mientras se maneja equipos como monta-cargas o automóviles. Se recomienda que se hagan políticas escritas prohibiendo esta conducta. Textear y/o el uso de celulares mientras se manejan vehículos de motor en horas laborales debe estar prohibido.

- El uso de celulares personales se ha convertido en una práctica común en los talleres de trabajo. Es sumamente importante que la Empresa tenga y mantenga una política escrita clara sobre el uso y manejo de equipo que no es propiedad del patrono. Ésta debe incluir cómo se manejarán los correos electrónicos e incluso es recomendable prohibir que se graben conversaciones o reuniones.

- Cualquier acuerdo donde el trabajador renuncie a los beneficios que da la Ley 80 (mesada) es nulo.

Legislación Laboral:

- Los empleados, como es sabido, tienen derecho a formar y ser parte de una unión, sea esta reconocida o no por su patrono. Las actividades

concertadas y actuar junto a otros empleados sobre un tema del trabajo, también están protegidos.

- Es importante familiarizarnos con conceptos como micro unidades y elecciones rápidas.

- Las elecciones rápidas presentan un reto enorme al acortar los términos para presentar las listas de empleados. El modificar las apelaciones pre-elección, algunas post-elección, y la celebración de elecciones, de tener que hacerse, se harán en un promedio de 21 días

- El concepto de las micro-unidades permite que se hagan unidades más pequeñas, lo que podría enfrentar a los patronos a trabajar con múltiples uniones.

Es importante que todo patrono eduque a su equipo gerencial en estas materias. Procrastinarlo podría tener resultados que complicarían el manejo del negocio. Con estos cambios su tiempo para reaccionar en asuntos laborales se reduce sustancialmente. Así las cosas, a trabajar que todavía faltan cambios.

"Los perezosos siempre hablan de lo que piensan hacer, de lo que harán; los que de veras hacen algo no tienen tiempo de hablar ni de lo que hacen." Goethe