

Notas sobre RECURSOS HUMANOS



por José G. Náter Gautier

Alertas de Recursos Humanos

Llegó el nuevo año sentando las pautas para lo que será un 2015 de grandes expectativas. El 2014 nos aclaró ciertos asuntos y nos dejó criaturas interesantes. Unas en gestación, como el salario mínimo y el hostigamiento laboral; otras en desarrollo, como la reforma de salud de Obama y las nuevas reglas de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo. Algunos asuntos que no debemos de perder de vista son:

Salud y Seguridad Ocupacional:

A partir del 1 de enero de 2015 todo patrono deberá reportar a OSHA todo accidente donde haya muerte de un empleado en las primeras 8 horas. Además, deberá notificar toda hospitalización, amputación o pérdida de ojo en 24 horas a partir del momento en que el patrono advino en conocimiento. Recuerde notificar el accidente y cualquier muerte de un empleado que ocurra dentro de los primeros 30 días de haber ocurrido.

A partir del 1 de febrero de 2015 y no más tarde del 30 de abril deberá estar colocado en el tablón de edicto de cada facilidad la forma 300A – “Resumen de Enfermedades y Accidentes del Trabajo”.

Asegúrese de tener su Protocolo para el Manejo de Violencia Doméstica actualizado, entregado y discutido con cada empleado.

Si tiene empleados de agencias de empleo temporera, audítelas y asegúrese de que están cumpliendo con la ley. Revise que llenan la forma OSHA 300 y 300A.

F.M.C.S.A.:

La regla de descansar que limita las horas de trabajo de los carreros a 70 horas por semana se congeló hasta que se termine el estudio asignado a FMCSA. Es recomendable que usted se asegure de que los carreros contratados no presentan problemas de abuso de drogas y/o alcohol además de haber sido examinados por un médico registrado por el “National Registry of Certified Medical Examiners”.

Seguridad de Empleo:

Las excepciones al artículo 4(b)(2) de la Ley de Seguro por Desempleo son:

1. Ser víctima de delito de violencia doméstica.
2. Tener que cuidar a un familiar enfermo.
3. Acompañar al cónyuge fuera de su lugar de residencia.
4. Las circunstancias de la renuncia son atribuibles al patrono.

Si no están presentes algunas de estas excepciones, se entenderá que es una renuncia voluntaria que hace al empleado inelegible para recibir este beneficio. Si tiene

empleados de agencias de empleo temporero, audítelos y asegúrese de que pagan el seguro por desempleo así como el Fondo del Seguro del Estado.

Descripciones de Puesto:

Si usted es de los que ha procrastinado la revisión o creación de la descripción de puestos de su oficina, negocio o empresa, sepa que llegó el momento de atender el asunto.

Este es el documento que en una auditoría de la OFCCP dará luz sobre la correcta clasificación del empleado o en una reclamación de acomodo razonable nos permitirá saber si la incapacidad permite realizar tareas esenciales al puesto, entre otras.

Las descripciones deberán incluir los deberes, requisitos físicos, mentales, de ambiente, de supervisión y hasta educación o experiencia.

No se tome riesgos y vaya al detalle en los deberes y responsabilidades de cada puesto. Obviar detalles como tiempo manejando el auto o viajando fuera del país, o simplemente el tener que levantar determinado peso, puede hacer una gran diferencia en una reclamación.

Vacaciones y Enfermedad:

En Puerto Rico es un derecho instituido para permitir que los empleados puedan reponerse de la fatiga que provoca el trabajo.

Aunque el pago de la licencia de vacaciones pueden fraccionarse por acuerdo entre patrono y empleado, usted debe asegurarse de que:

1. El empleado disfruta por lo menos 5 días consecutivos de vacaciones al año.
2. El empleado que acumule un máximo de 30 días de vacaciones recibirá 2 veces el sueldo correspondiente por lo acumulado en exceso de 30 días.
3. El empleado podrá pedir que las vacaciones incluyan días no laborables dentro del período en que estará de vacaciones (vacaciones cortas).
4. El empleado podrá pedir que se le paguen los días acumulados en exceso de 10 días, sin tener que disfrutarlos (compra-venta).

Es importante señalar que quien consiente o autoriza la utilización y disfrute de vacaciones es el empleado.

Recuerde que el fraccionamiento ilegal de vacaciones es un delito. Además el patrono que incurra en esta práctica será responsable de pagar una suma igual al doble de los daños que el acto haya causado al empleado, entre otras.

Represalias:

En Puerto Rico los empleados están protegidos contra las represalias que puedan tomarse por éstos haber ofrecido testimonio o información—verbal o escrita—ante un foro judicial, administrativo y/o legislativo. La política pública es fomentar que las personas colaboren con el estado en las investigaciones gubernamentales sin temor a represalias.

Mediante enmienda a la Ley 115 de 1991 “Ley de Represalia contra el Empleado por ofrecer Testimonio”, se extiende la protección a aquellos testimonios, expresión o información que se ofrezca o intente ofrecer en procedimientos internos establecidos por la empresa o ante empleados o representantes en puestos de autoridad; ej: un Director, Gerente o Supervisor.

En resumen la represalia está prohibida.

Acomodo Razonable:

Será responsabilidad del empleado demostrar que:

1. Está incapacitado
2. Puede realizar el trabajo a pesar de su incapacidad sin necesidad de acomodo, con un acomodo razonable, o eliminando algunas tareas no esenciales del puesto.

Será responsabilidad del patrono que:

1. Pruebe que la responsabilidad que es retada en la Descripción del Puesto es esencial y por lo tanto es necesaria para el buen y normal desempeño del puesto.
2. Pruebe que el acomodo propuesto constituye una imposición económica razonable que afectaría el buen y normal desempeño de la empresa.

Es recomendable que este análisis se haga y documente por escrito. Así también los deberes y requisitos del puesto, como educación, habilidades y forma y lugar de desempeño, deben constar por escrito en la descripción del puesto.

No olvide que estos requerimientos deben atemperarse a los avances tecnológicos. Esto es importante, sobre todo, cuando entran en juego las políticas de asistencia y/o presencia de empleado a ser acomodado.

Empleados Domésticos:

A los empleados domésticos que se despiden sin justa causa hay que pagarle la mesada.

Recuerde que le aplican las leyes que prohíben el discrimen.

No olvide pagar el Seguro Social, el Fondo del Seguro del Estado y el desempleo entre otros.

Por último, a los empleados domésticos le aplica el salario mínimo federal y este año se estará discutiendo el concepto de “persona de compañía” (personas que cuidan ancianos o niños). Interesante, ¿verdad?

Hostigamiento:

El empleado que alega haber renunciado por sentirse hostigado deberá probar:

1. Que los hechos que constituyen el hostigamiento no fueron bien recibidos. Presentó, por ejemplo, una querrela ante la Oficina de Recursos Humanos; tuvo que reportarse al F.S.E. por estar deprimido/a como consecuencia del ambiente hostil al que ha sido sometido/a.

2. Que los actos que conforman el alegado hostigamiento son tan severos que efectivamente alteran las condiciones y/o ambiente de empleo de tal forma que una persona común lo entendería abusivo y/o hostil e interfiere irrazonablemente con el desempeño normal del empleado.

3. Que los actos eran conocidos o debieron ser conocidos por el patrono y este no actuó con prontitud para terminar con el hostigamiento. La empresa debe velar siempre que sus supervisores, gerentes y directores estén bien adiestrados y prevenir así la negligencia de aquellos que deciden hacerse de la vista larga.

4. Que la inacción deliberada del patrono hace a las condiciones y el ambiente de trabajo intolerables, a tal grado que el empleado no tiene otra alternativa razonable para remediar la situación que no sea la renuncia.

El despido constructivo por tomar una actitud de “see no evil, hear no evil” ha demostrado que no es la mejor alternativa.

F.M.L.A.:

El patrono está obligado a mantener la cubierta del plan médico por el tiempo que dure la licencia médico familiar, además de reservar el puesto al empleado.

Laboral:

La Junta Nacional de Relaciones del Trabajo aprobó el mayor cambio en décadas en lo que respecta a la forma y manera en que se manejarán las elecciones de las uniones. El cambio busca facilitar y aligerar la organización de uniones en el sector privado.

Los cambios incluyen:

1. Permitir que la petición y documentos para unionarse se puedan someter electrónicamente.
2. Que el patrono esté obligado a entregar a la unión las direcciones, correos electrónicos y teléfonos de los empleados.

La nueva regla reduce de tal forma el tiempo para llegar a la votación (de un promedio de 38 días a 10 días) que se le ha dado el mote de “Quickie election”.

Bajo la nueva regla se deberá hacer la vista pre-elección dentro de los 8 días de haberse recibido la petición de elección. Esto impone un reto enorme al patrono y limita su capacidad para responsablemente presentar a tiempo su posición ante los empleados, privándolos así de recibir la información necesaria para tomar una decisión informada e inteligente.

El documento cuenta con 733 páginas que serán lectura obligada para todos los interesados en las relaciones obrero-patronales.

Jornada Laboral:

El pasado 8 de enero de 2015 el nuevo Congreso re-definió, mediante enmienda al “Patient Protection and Affordable Case Act”, la jornada de un empleado a tiempo completo como uno que trabaja 40 horas a la semana. Recuerde que la había definido como uno que trabajaba 30 horas semanales. Ahora nos toca esperar y ver qué decide Obama.

*“El pasado es arcilla que el presente labra a su antojo”
Jorge Luis Borges*