



GETTY IMAGES

El tiempo extra no puede convertirse en la norma diaria, advierte el procurador del Trabajo.

presentan el ejemplo de una madre soltera con dos hijos dependientes que acepta un empleo de 40 horas semanales, en el que ganará el salario mínimo. Ésta recibirá un ingreso mensual de \$893, por lo que debido a ese ingreso, quedará excluida de los beneficios del Programa de Asistencia Nutricional (PAN) y del programa de ayuda suplementaria a familias necesitadas (TANF, por sus siglas en inglés), y además le reducirán los beneficios del Programa de Vivienda de Sección 8.

Al tener esos costos adicionales - pago de renta, compra de alimentos y otros - y después de pagar los impuestos correspondientes, el ingreso neto real de esta madre trabajadora será de \$37 mensuales.

Ante ese cuadro, muchos estudiosos del tema de la beneficencia social, opinan que es entendible el por qué muchos prefieren no trabajar o tener una jornada de pocas horas.

“Ésa es una decisión económica racional. O es que, ¿le vamos a echar la culpa a esas personas, que muchas son madres solteras, por no querer ir a trabajar, cuando si se quedan en sus casas reciben más o menos la misma cantidad de dinero en ayudas gubernamentales?”, cuestionó Lamba-Nieves.

La solución, según los expertos de Brookings Institution y del CNE, no es eliminar los programas de ayuda social, sino incentivar a las personas en desventaja social a que trabajen, a cambio de otorgarles créditos por trabajo.

Lamba-Nieves indicó que la Ley de Justicia Contributiva que se aprobó en julio pasado, acogió la recomendación del CNE de ofrecer los créditos por trabajo, aunque él cree que los parámetros que se aprobaron habrá que enmendarlos para que contribuyan de verdad a sacar a las personas del nivel de pobreza.

## Antes de exigir “overtime”

Un patrono sólo podrá exigir a sus empleados trabajo extra siempre y cuando...

■ El mismo sea una excepción a la norma y no vaya en detrimento de la salud y seguridad del empleado

■ Haya una notificación adecuada, excepto si se trata de una emergencia

■ Ese trabajo se distribuya equitativamente

■ Se asigne primero a los empleados cualificados que estén dispuestos a trabajar tiempo adicional. Si no hay empleados disponibles, entonces debe existir una norma sobre el método a seguir para asignar el trabajo extra. Se recomienda que se haga por antigüedad, empezando por lo que menos antigüedad tengan en el empleo.

■ No hay que olvidar que el empleado puede tener una excusa razonable para no trabajar extra, en cuyo caso la misma debe evaluarse junto con la necesidad del patrono.

Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos

## Lo que dice la Ley

Félix Bartolomei, procurador del Trabajo, señaló que ningún empleado está obligado por ley a trabajar horas extra. No obstante, reconoció que a veces es difícil decirle que no al patrono, pues esto pudiera interpretarse como una actitud poco cooperadora y rebota en contra del empleado.

El tiempo extra tampoco puede convertirse en la norma diaria en el lugar de trabajo, expresó el Procurador. Recordó que en el primer borrador de nuestra Constitución, decía que sólo podría trabajarse horas extras mediante “circunstancias extraordinarias”.



Félix Bartolomei

Eventualmente esa frase se cambió por la actual, que dice que las horas extras se trabajarán mediante “compensación extraordinaria”, dijo Bartolomei.

Actualmente los empleados federales y los que están en el comercio interestatal que generan más de \$500,000 en ventas anuales, deben pagar las horas extras a tiempo y medio; mientras los demás deberán pagar a tiempo doble.

Las violaciones a la ley de jornada de horas extras, generalmente, no se deben a que el tiempo extra en el trabajo sea muy extenso, según Bartolomei; sino a que el patrono no sabe computar el ciclo de la jornada y le paga de menos al empleado, indicó.

El Procurador recomendó a los patronos que si necesitan trabajar horas extra, roten al personal, de modo que no sean los mismos empleados los que siempre trabajen “overtime”.

## La raíz del problema

Para Teryluz Andreu, líder de la práctica del manejo de talento y desarrollo organizacional de Hewitt Associates, muchas veces el problema de que los empleados no quieran laborar “overtime”, o no se sientan comprometidos con su trabajo, radica en los patronos.



Teryluz Andreu

“Muchas empresas no hacen bien su papel de comunicar a sus empleados cómo es que generan sus ingresos y ganancias”, manifestó Andreu.

A parte de entablar una mejor comunicación con su personal, otra manera que tienen los patronos para lograr una mayor retención de los empleados, es diseñando un programa de incentivos al empleo, dijo Andreu.

Si el empleado es productivo, al cabo de seis meses o un año, la empresa debe incentivarlo para que se quede.

La gente valora mucho el plan médico en Puerto Rico, dijo Andreu, por lo que el patrono puede ofrecerle una cubierta de beneficios básica, que incluya un plan de visitas médicas y farmacia básica.

“Ésta es una forma innovadora para lograr que el empleado productivo se quede. El empleado puede aportar algo al plan, pero tendría a su vez un beneficio valioso, que lo motivaría a permanecer empleado”, opinó. La implantación de un programa de incentivos es menos onerosa que los costos de “turnover”, productividad y adiestramiento en que incurre la empresa por la falta de compromiso de su personal.