

Guía Completa para el Cumplimiento de Salarios y Horas

Cómo mantenerse fuera de los titulares con un Departamento de Trabajo activo

La memoria del empleador no es un sustituto del mantenimiento de registros, indica el fallo del 5to Circuito

Publicado el 25 de marzo de 2021

Tank Noodle debe devolver a Illinois \$150 mil de Subsidios por la Pandemia Luego de Investigación Federal por Robo de Salarios

DEBATE

LA CIUDAD DE NUEVA YORK DEMANDA A CHIPOTLE POR \$150 MILLONES POR PRESUNTAS INFRACCIONES EN LOS HORARIOS DE TRABAJO

Actualizado mayo, 2021

Maggiano's en Center City golpeado con \$184 mil en infracciones laborales

La cadena de restaurantes italianos no pagó a los trabajadores por reuniones obligatorias previas al turno.



Introducción



Las empresas grandes y pequeñas se enfrentan a diferentes desafíos de “compliance”, desde mantenerse al día con las regulaciones cambiantes hasta asegurarse de que éstas se apliquen en sus políticas y procesos. Teniendo tantas variables, es fundamental que las empresas cuenten con los sistemas y los recursos para navegar por los pormenores de la legislación laboral y mantener su cumplimiento para minimizar los daños financieros y de reputación.

Muchas áreas de compliance son "en parte cumplimiento, en parte estrategia", dijo Dorian Smith, líder de Mercer 's Law & Policy Group a nivel nacional. “No se pueden hacer estrategias sin pensar en compliance”.

Las empresas siguen reconociendo que compliance debe estar en el centro de sus procesos, y una de las áreas cruciales es el cumplimiento de las leyes de horas y salarios. Cumplir estas reglamentaciones requiere mantenerse al día respecto de ellas y asegurarse de que se apliquen en todas las áreas del workforce management — establecer políticas, crear los horarios de los empleados, controlar el tiempo y la asistencia y procesar payroll. Pero a medida que los arreglos de trabajo flexibles, la contratación de trabajadores independientes y el trabajo remoto se vuelven más comunes, las empresas deben ser más diligentes a la hora de garantizar que los empleados sean clasificados correctamente y se apliquen las leyes de horas y salarios correctas.

La palabra "complejo" es totalmente insuficiente para describir lo complicado que es el seguimiento laboral dadas las diversas leyes laborales estatales y locales que rigen las licencias por enfermedad, las horas extra, el salario mínimo y demás, según Traci Fiette, directora ejecutiva de gestión de personal profesional y comercial de Randstad US. “Si no está utilizando un software de programación horarios de los empleados automatizado y tiene empleados en varios estados, no estoy segura de cómo podrá hacer un seguimiento de todo”, agregó.

Este ebook abordará los diferentes problemas relacionados con el cumplimiento laboral y cómo los empleadores pueden garantizar que todas estas reglas y regulaciones se apliquen en la forma en que administran su fuerza laboral.

El Lado Correcto del Cumplimiento

CAPÍTULO 1: El resumen del cumplimiento salarial: lo que los empleadores deben saber

- ✓ Establecer una estrategia de compliance (4)
- ✓ El costo real del incumplimiento (5)
- ✓ Asegurar el cumplimiento en todos los niveles (6)
- ✓ Desafíos del compliance salarial con horarios comerciales variables (7)

CAPÍTULO 2: Cumplir con las leyes de horarios laborales

- ✓ Lo que exige la ley (10)
- ✓ Lo que los empleadores deberían estar haciendo (11)

CAPÍTULO 3: Lidiando con la aplicación intensiva de las leyes de salarios, horarios y horas extras

- ✓ Infracciones de salarios, horarios y horas extras (14)
- ✓ Salario mínimo y el crédito de las propinas (14)
- ✓ Apoyando la semana laboral justa y la programación predictiva (15)

CAPÍTULO 4: Cumplir con los requisitos de la Comisión de Bolsa y Valores (SEC) para la divulgación de datos de capital humano

- ✓ Recolección de datos de capital humano (17)

CAPÍTULO 5: La tecnología y su cumplimiento de la legislación laboral

- ✓ El valor del software de compliance laboral (19)
- ✓ Áreas clave para el software de compliance (20)
- ✓ Empresas que necesitan un software de compliance (21)
- ✓ Resolver los desafíos de cumplimiento de una vez por todas (22)



Andrew Stirling

Workforce.com
Jefe de Product Compliance

Capítulo 1:

El resumen del cumplimiento salarial: lo que los empleadores deben saber

Pagar a las personas adecuadamente es crucial para la gestión de la fuerza laboral. Pero va más allá de liberar el pago a tiempo. Se trata de compensar a los trabajadores de acuerdo con todas las leyes salariales aplicables y el trabajo que realizan — y hay muchas que las organizaciones necesitan explorar. Andrew Stirling, jefe de Product Compliance en Workforce.com, arroja luz sobre lo que las empresas deben saber respecto al cumplimiento de las leyes salariales, el costo real del incumplimiento y las diferentes maneras en que las organizaciones pueden cumplir con los requisitos bajo diferentes reglas y regulaciones.



El Abecé de las Leyes Salariales:



Establecer una estrategia de compliance

“Para tener una estrategia de compliance, debe comenzar por saber cuáles son las reglas. Esto puede sonar trillado, pero se necesita un sistema para mantenerse actualizado a medida que las reglas cambian”, dijo Andrew Stirling.

En general, las empresas son buenas para evolucionar en sus prácticas frente a los cambios en las leyes y regulaciones. Si bien hay algunos ajustes cuando se implementan nuevas leyes, las empresas tienden a adaptarse de manera eficiente, explicó.

Identificar el tipo de relación laboral que una empresa tiene con sus trabajadores es crucial para identificar las reglas correctas. Esto se ha vuelto más importante en la medida en que se han multiplicado los tipos de relaciones laborales.

“Con el crecimiento de la economía de los trabajadores temporarios y freelancers, cada vez más trabajadores están siendo contratados para trabajar de maneras no convencionales. Generalmente, un trabajador en su negocio será un empleado o un trabajador independiente. Las empresas deben tener cuidado de asignar la categoría correcta a los trabajadores, porque no hacerlo correctamente supone la posibilidad de que no se cumpla con todas las leyes salariales que aplican”, dijo Stirling.

Una vez que se conocen las reglas, es hora de que la empresa evalúe e implemente soluciones para cumplir con esas reglas. Las soluciones pueden ser algo más que sólo lo obvio.

Por ejemplo, la programación de los horarios de los empleados puede jugar un papel fundamental en el cumplimiento salarial. Al crear los horarios, los gerentes deben saber cuándo se aplicarán las horas extra y cuánto debe pagar la empresa por esas horas cuando lo haga. Esto se convierte en un desafío para los gerentes con un grupo de empleados bajo diferentes convenios laborales. Sin buenas soluciones, estas cosas pueden pasar desapercibidas, lo que tendrá como resultado pagos insuficientes o mayores costos laborales.



El costo real del incumplimiento

El incumplimiento puede tener repercusiones financieras devastadoras, pero también puede dañar su reputación.

“Los costos financieros del incumplimiento son obvios”, dijo Stirling. “Por ejemplo, si a los empleados se les ha pagado mal, la empresa podría tener que desembolsar grandes cantidades de pagos atrasados de una sola vez. Para eso necesitarás tener disponible el dinero en efectivo”. Hay otros costos financieros, como multas y costos legales para impugnar un caso judicial.

Pero también hay un verdadero potencial de daño a la reputación. Esta es a menudo una motivación más significativa para que los empleadores cumplan.

“Un escándalo por pagos insuficientes puede poner de rodillas a las empresas. Los clientes pueden decidir llevar su negocio a otra parte. Es menos probable que las personas visiten un restaurante o una tienda que ha sido denunciada por pagar menos de lo debido a su gente”, dijo.

Además de una perspectiva menos favorable por parte de los clientes, las empresas que pagan por debajo del mercado pueden correr el riesgo de perder en el mercado laboral, dijo. Al buscar trabajo, las personas tienden a averiguar quiénes son los buenos y los malos de la película, y el cumplimiento respecto a salarios puede ser un factor muy importante para decidir.

Además, el Departamento de Trabajo está presionando para una implementación más estricta de la ley, especialmente con el final del programa de Determinación Independiente de la Auditoría de Payroll (PAID, por sus siglas en inglés), que permitía a los empleadores reportar sus infracciones de La Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA, por sus siglas en inglés) al Departamento de Trabajo sin riesgo de litigio, procedimientos de ejecución, o daños liquidados.

El Departamento de Trabajo dijo en un [comunicado de prensa](#), “Los trabajadores tienen derecho a recibir cada centavo que han ganado”, dijo la administradora adjunta principal de la División de Horas y Salarios, Jessica Looman. “El programa de Determinación Independiente de Auditoría de Payroll privó a los trabajadores de sus derechos y puso en desventaja a los empleadores que cumplen con las reglas. El Departamento de Trabajo de EE. UU. hará cumplir la ley rigurosamente y utilizaremos todas las herramientas para el cumplimiento que tenemos disponibles”.





Preste mucha atención a la última oración: “El Departamento de Trabajo de EE. UU. hará cumplir la ley rigurosamente y utilizaremos todas las herramientas para el cumplimiento que tenemos disponibles”. La era de las agencias federales siendo amables con los empleadores a través de la educación y la divulgación ha terminado. Con esto, las empresas pueden esperar que las prioridades de la agencia sean de aplicación, no de educación.

En el contexto de la Ley de Normas Justas de Trabajo, la pregunta no es si las empresas necesitan auditar su cumplimiento de salarios y horas, sino si priorizan adecuadamente hacerlo antes de que alguien se comunique con ellos al respecto.

Es inconmensurablemente menos costoso salirse de un problema potencial y auditar desde un principio que de terminar litigando o resolviendo un reclamo. El momento para que las empresas aborden estos problemas es ahora, y no cuando los empleados, sus abogados o el Departamento de Trabajo comiencen a hacer preguntas difíciles sobre cómo se les paga a los empleados.



Garantizar el cumplimiento en todos los niveles

Si bien el cumplimiento respecto a los salarios puede verse principalmente como un trabajo para los equipos de la nómina, RR. HH. y los gerentes también juegan un papel crucial. Los equipos de la nómina serían principalmente responsables del resultado final de los pagos.

“Desde la perspectiva de la nómina, me concentraría en dos cosas. Una es asegurarme de que entiendo las complejas reglas salariales que aplican. La segunda es asegurarme de que tengo los datos correctos. ¿Estoy obteniendo la información que necesito para calcular correctamente el pago? ¿Estamos registrando el tiempo y la asistencia con precisión? Sí, conocer las reglas es importante, pero los datos también deben ser correctos”, dijo Stirling.

RR. HH. tiene un papel protagónico aquí. Necesitan tener un buen entendimiento del negocio y las reglas salariales particulares que aplican. También es su responsabilidad garantizar que se implementen los sistemas correctos para el cumplimiento salarial.

“Según mi experiencia, RR. HH. a menudo documenta las funciones de un puesto y luego ayuda a asignar esas funciones a un salario mínimo en particular”, explicó Stirling.

Mientras tanto, los gerentes tienen el papel de garantizar que todos los datos sean correctos. Ellos supervisan que los empleados estén registrando el tiempo correctamente y que no haya discrepancias.



“Si las reglas en una jurisdicción en particular requieren que a los empleados se les pague más por hacer determinados tipos de trabajo, los gerentes son los que lo sabrán”, dijo. Los pagos adicionales pueden incluir prestaciones, comisiones, bonos y propinas en la medida en que sean relevantes en una jurisdicción.

Los gerentes generalmente tienen un papel menor en garantizar que el monto en un cheque de pago sea correcto. Aun así, tienen procesos y sistemas que garantizan que toda la información que se transmite a la nómina sea precisa.



Desafíos de compliance salarial con horarios comerciales variables

Las diferentes industrias enfrentan diferentes desafíos de cumplimiento y, por lo general, tienen que ver con distintas necesidades respecto a las horas de operación y la cantidad de turnos en un día.

Si la demanda de los clientes llega después del horario comercial estándar y durante los fines de semana, es en ese momento cuando los empleados deben estar en el trabajo. Trabajar fuera del horario comercial estándar a menudo les dará a los empleados el derecho a horas extras u otras obligaciones financieras.

“Si se dedica al comercio minorista o al hospedaje, perdería oportunidades si solo abre de 9 a 5. Un workforce management eficiente puede satisfacer estas demandas con turnos rentables sin comprometer el servicio ni el cumplimiento de la ley salarial”, dijo.

Problemas similares surgen en industrias que utilizan máquinas y equipos que funcionan de manera más eficiente las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Las empresas mineras, de petróleo y gas y manufactureras a menudo operan de esta manera. Stirling dijo que este escenario también pone a las empresas en un lugar en el que deben pagar diferentes multas que acompañan a los turnos y las horas de trabajo cambiantes.

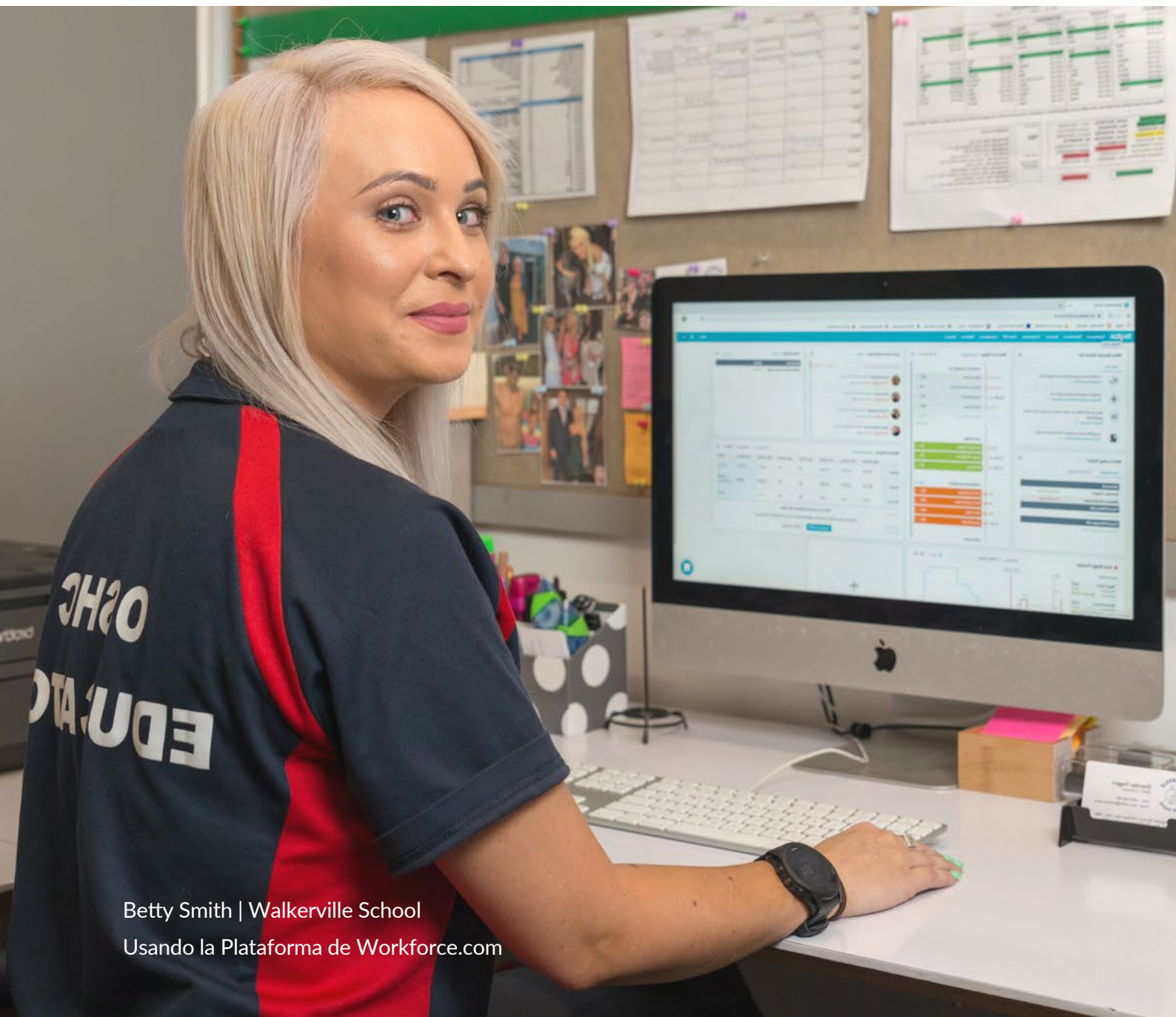
Por otro lado, hay muchas industrias en las que el horario estándar de oficina sigue siendo la norma. “Calcular el salario de las personas que llegan al trabajo a las 9 de la mañana y se van a las 5 de la tarde suele ser relativamente fácil”, dijo Stirling.

Hay muchas variables involucradas en el cumplimiento de la ley salarial, y estar al día es crucial. “Ir a la fuente siempre es lo mejor. Ese es un buen comienzo”, dijo Stirling. Aconsejó registrarse en sitios web del gobierno que explican cuáles son las leyes. Las empresas a menudo pueden registrarse para recibir alertas para mantenerse informadas en caso de que cambie alguna de las leyes.



Contar con las personas adecuadas, implementar los sistemas adecuados e invertir en la tecnología adecuada — Stirling cree que estas cosas pueden ayudar a las empresas a cumplir con las leyes salariales. Las computadoras son binarias y darán un resultado sobre la base de lo ingresado. El cumplimiento automatizado es más eficiente y efectivo que el cumplimiento gestionado por los humanos. Las empresas deben implementar los sistemas adecuados para asegurarse de que tanto las personas como la tecnología pueden funcionar de manera efectiva.

“Soy un gran creyente de la tecnología como una solución para muchos de estos problemas”, dijo. “Ahí es donde está el futuro. A medida que la tecnología se vuelve más poderosa, los tipos de trabajo que la gente está haciendo cambiarán. Pasarán menos tiempo procesando números, por ejemplo, para asegurarse de que los pagos sean correctos y dedicarán más tiempo a verificar que los datos ingresados en las tecnologías sean correctos”.



Betty Smith | Walkerville School
Usando la Plataforma de Workforce.com



Capítulo 2:

Cumplir con las leyes de horarios laborales

Las leyes de programación predictiva están hechas para brindar estabilidad a las personas y que puedan ocuparse del cuidado de sus niños, su salud, su educación y, en muchos casos, un segundo trabajo. Las primeras leyes de programación predictiva solo se aplicaban a establecimientos minoristas y restaurantes, con sanciones limitadas y sin derecho de acción privada (es decir, los empleados no los podían demandar por infracciones a la ley).

Según los abogados laborales Ari Hersher y Parnian Vafaenia, las leyes de programación predictiva más recientes cubren una gama mucho más amplia de industrias, con sanciones mucho más draconianas y permiten litigios de demanda colectiva por parte de los empleados. Si bien estas leyes tienen buenas intenciones, presentan desafíos significativos para los empleadores en términos de personal, costos, retención de documentos y cumplimiento general.



¿Qué exigen estas leyes?

Según Hersher y Vafeenia, si bien las leyes de programación predictiva de muchas de las jurisdicciones tienen varios matices diferentes, hay requisitos generales que son comunes en muchas de ellas:



- ✓ Aviso de los horarios de trabajo con anticipación.
- ✓ Una estimación por escrito del horario de trabajo previsto de cada empleado (al momento de la contratación).
- ✓ Pago de previsibilidad cuando no haya una notificación con suficiente anticipación del horario de trabajo.
- ✓ Excepciones a la elegibilidad para el.
- ✓ Un requisito de derecho a descansar (es decir, un descanso suficiente entre dos turnos), así como un mayor pago para los turnos de trabajo próximos entre sí.
- ✓ Ofertas de horas adicionales a empleados part-time actuales antes de contratar a un nuevo empleado.
- ✓ Requisitos de publicación.
- ✓ Requisitos estrictos de documentación y retención de documentos. Esto generalmente incluye horarios de trabajo, estimaciones de programación por escrito, documentos que demuestren los pagos de previsibilidad y documentos relacionados a las ofertas de horas adicionales.

Aunque no es común, algunas jurisdicciones también alientan a los empleadores a participar en el "proceso interactivo" con los empleados que solicitan una modificación en sus horarios de trabajo. En particular, esta idea de un "proceso de programación interactivo" es una nueva tendencia que podría expandirse y presentar cargas administrativas adicionales a los empleadores.



Lo que los empleadores deberían estar haciendo



Determinar la aplicabilidad

Los empleadores que operan en una jurisdicción con una ley de programación predictiva deben determinar primero si califican como un "empleador cubierto" según la ley aplicable. Si bien muchas leyes solo se aplican a ciertos empleadores en las industrias de los restaurantes y las tiendas minoristas, otras leyes tienen una definición más amplia de "empleador cubierto".



Crear políticas y formularios

Una vez que un empleador determina que está cubierto, debe desarrollar políticas y formularios adaptados a cada ley aplicable. Los modelos de formularios que sería útil tener a mano incluyen, entre otros, un aviso de cambio del horario de trabajo, un aviso de oferta de horas adicionales, una estimación de los horarios y las horas de trabajo, y una plantilla de horarios de trabajo. Además, los empleadores deberían considerar mantener listas de verificación de trabajo que los gerentes puedan usar para garantizar su cumplimiento.



Capacitar a los gerentes

Una vez preparadas las políticas y los formularios, los empleadores deben capacitar a sus gerentes sobre las leyes aplicables, ya que ellos serán en gran parte responsables de facilitar y documentar el cumplimiento.



Garantizar el correcto mantenimiento de los datos

Debido a que el cumplimiento de las leyes de programación predictiva requiere la retención de un gran volumen de documentos, los empleadores deben asegurarse de contar con los mecanismos adecuados para almacenar documentos y datos.



Auditar el cumplimiento

Para garantizar el cumplimiento de las leyes de programación predictiva aplicables, los empleadores deberían realizar auditorías internas periódicamente para garantizar que se cumplan las políticas y se conserven los documentos.



Usar la tecnología para predecir las necesidades de personal

Para evitar los pagos de previsibilidad, los empleadores probablemente querrán utilizar tecnología y análisis de datos para anticipar futuras necesidades de personal. Organizar horarios basados en datos confiables puede disminuir la necesidad de cambios imprevistos de programación, reduciendo así la probabilidad de tener que realizar pagos de previsibilidad.



Marta Moakley, editora legal de XpertHR, dice que ahora está viendo más diálogo entre empleadores y empleados por las consecuencias de la pandemia. Los empleadores más progresistas están haciendo lo posible para ampliar las licencias y permitir licencias más intermitentes o flexibles para los empleados.

“Tener una vía de comunicación abierta con los empleados, relacionarse con ellos y tratar de trabajar juntos hace maravillas para el beneficio de todos”, dijo Moakley.

También sugirió que las organizaciones documenten lo que están haciendo para apoyar a los empleados y ofrecerles flexibilidad, incluso si no lo exige la ley. Es posible que algunos empleadores realmente estén tratando de darles horarios flexibles a los empleados siempre que sea posible u ofrecerles turnos a los que de otro modo no tendrían acceso si necesitan horas adicionales, en lugar de buscar trabajadores externos. En cualquier caso, sigue siendo posible que un empleado presente una demanda contra este empleador.

“Hágase un favor y documente las cosas, incluso si no está obligado a hacerlo. Muestre que está cumpliendo las reglas, que es un buen empleador, y que está siendo justo con sus empleados. Y luego, en caso de que alguien venga a controlarlo, tiene los registros para respaldarlo”, dijo Moakley.





Capítulo 3:

Lidiando con la aplicación intensiva de las leyes de salarios, horarios y horas extras

El recientemente confirmado secretario de Trabajo, Martin Walsh, será el primer miembro sindical en encabezar el Departamento de Trabajo de EE. UU. en medio siglo.

Dada la amplia experiencia sindical de Walsh, se espera que su liderazgo en la agencia genere medidas severas para la aplicación de las leyes de horas y salarios.



Infracciones de salarios, horarios y horas extras

Donde los empleadores más sentirán el cambio en las prioridades y posiciones respecto al cumplimiento del Departamento de Trabajo será en la aplicación de los requisitos de horas extra y salario mínimo de la Ley de Normas Justas de Trabajo, dijo Christopher D. Durham, socio en la Duane Morris' Employment, Labor, Benefits, and Immigration Practice en Filadelfia.



“Creo que la cantidad y el alcance de las auditorías realizadas por la División de Horas y Salarios del Departamento de Trabajo aumentarán sustancialmente, y que el Departamento de Trabajo no estará tan dispuesto a resolver las infracciones por menos que una compensación 'reparadora' para los empleados afectados”, dijo. “Además de los salarios atrasados, es más probable que el Departamento de Trabajo insista en que los empleadores paguen daños y perjuicios frente a una investigación de horas y salarios, y es probable que aumenten el uso de sanciones monetarias civiles como un poderoso elemento disuasorio para enviar un mensaje a los empleadores.”

Los empleadores deberían esperar el regreso de las herramientas de cumplimiento del pasado, siendo los daños y perjuicios casi tan automáticos como las sanciones en las investigaciones de horas y salarios, agregó Jason E. Reisman, copresidente del Labor and Employment Practice Group de Blank Rome en Filadelfia. “Esperamos afirmaciones más insistentes por parte del Departamento de Trabajo, que permitan un período de revisión de tres años sobre los salarios atrasados, en lugar de dos. Y, sí, el uso de multas monetarias civiles se utilizará más ampliamente como herramienta que en los últimos cuatro años”.

Salario mínimo y el crédito de las propinas

La administración de Biden claramente apoya aumentar el salario mínimo federal, dijo Kevin Young, socio en el área de trabajo y empleo en la oficina de Atlanta de Seyfarth. Y también hay pocas dudas de que el beneficio de cualquier aumento se aplicará a los trabajadores que reciben propinas.



“La pregunta aquí es si la Ley de Normas Justas de Trabajo seguirá permitiendo que una parte del salario mínimo de un empleado que recibe propinas sea en forma de propinas”, dijo. “Una reciente propuesta legislativa federal eliminaría el así llamado ‘crédito de propinas’, requiriendo que los restaurantes paguen directamente el salario mínimo completo a cada empleado que recibe propinas, sin dicho crédito o la preocupación respecto a la cantidad de propinas que ganan en el trabajo. De aprobarse, esto podría tener un impacto radical en una industria de restaurantes que opera con márgenes estrechos y ha pasado la mayor parte del último año en terapia intensiva”.



Apoyando la semana laboral justa y la programación predictiva

Las leyes de semana laboral justa se han extendido por toda la nación y, en particular, en las industrias minorista, de comida rápida y hospedaje durante la última década, aproximadamente, dijo Young. Es probable que estas leyes estén en el radar de Biden y Walsh.



Una entró en vigor recientemente en el patio trasero del presidente (Filadelfia), y otra ha sido el foco de los esfuerzos de los lobistas en el estado natal de Walsh, Massachusetts, señaló Young.

“Instituir este tipo de reformas a nivel federal requeriría una ley del Congreso”, dijo Young. “Después de todo, el Departamento de Trabajo no puede hacer una nueva ley, solo interpretar y hacer cumplir lo que está establecido, y no tengo la sensación de que este tipo de medidas se encuentre entre las principales prioridades laborales de los legisladores demócratas”.

En los últimos años, varias jurisdicciones locales, incluyendo Chicago, Seattle y San Francisco, aprobaron leyes de programación predictiva, y es probable que más leyes de este tipo sean aprobadas en los próximos años, dijo Durham. Ante la ausencia de una nueva legislación a nivel federal, es muy poco probable que el Departamento de Trabajo imponga requisitos similares a estas leyes porque la Ley de Normas Justas de Trabajo generalmente no impone requisitos a los empleadores relacionados con la programación de los horarios de los empleados, agregó.

“Sin embargo, una forma en la que el Departamento de Trabajo podría mejorar el beneficio financiero de estas leyes para los empleados sería adoptar la posición de que ciertas sanciones bajo las leyes de programación predictiva, como las sanciones por cancelaciones de turnos u otros cambios en la programación de los horarios sin suficiente anticipación a los empleados, deban ser incluidas en la tasa de pago regular para calcular las horas extras bajo la Ley de Normas Justas de Trabajo”, dijo Durham. “La posición actual del Departamento de Trabajo, establecida en una Ficha Técnica publicada en diciembre de 2019, es que la mayoría de los pagos de estas multas no necesitan ser incluidas en la tasa de pago regular”.

Este es solo uno de los muchos ejemplos de cómo puede cambiar la aplicación de la legislación laboral. Pero cuando una organización cuenta con los procesos y sistemas de cumplimiento adecuados, es muy poco probable que se vea perturbada con estos cambios. Mantenerse actualizado respecto a los cambios en la legislación laboral y los factores que afectan la forma en que se aplican es el primer paso. Otro paso crucial es crear una estrategia de cumplimiento, y la tecnología juega un papel muy importante en esto. El seguimiento y la implementación manuales de estas reglas es propenso a errores y puede resultar fácilmente en infracciones y sanciones. La tecnología automatiza el cumplimiento de las normas laborales federales, estatales y locales



Capítulo 4:

Cumplir con los requisitos de la Comisión de Bolsa y Valores para la divulgación de datos de capital humano

Debido a las normas de la Comisión de Bolsa y Valores de EE. UU. que entraron en vigencia en noviembre de 2020, las empresas que cotizan en bolsa deben divulgar información sobre el capital humano, como el costo de la fuerza de trabajo, el ROI del capital humano y la tasa de rotación, entre otros.

Lo que esto significa para las empresas que cotizan en bolsa es que: deben estar preparadas con los datos correctos para su divulgación financiera pública. La Comisión de Bolsa y Valores no requiere métricas específicas, sino la información adecuada para la atracción, el desarrollo y la retención de empleados como mínimo.

La idea detrás de esto es que los potenciales inversores o partes interesadas tengan toda la información que necesitan sobre una empresa antes de tomar su decisión o voto de inversión. Un informe de PwC aclaró que no se requieren métricas específicas para que estas divulgaciones de capital humano “se adapten al negocio o industria de una empresa usando el criterio de la gerencia y que puedan evolucionar con el tiempo”.

La divulgación del capital humano ha estado ganando terreno en los últimos años, con la Organización Internacional de Normalización habiendo aprobado el primer estándar para la presentación de informes sobre el capital humano en noviembre de 2018. La decisión llevó al experto en análisis de RR. HH. Jac Fitz-enz a explicar lo que esto significa para el campo de los RR. HH.. “Un código ético, un cuerpo de investigación, educación especializada y estándares de desempeño son la base de una profesión. La adopción de las normas ISO respalda la afirmación de RR. HH. de ser una profesión”, dijo.

Ya en 2015, la directora ejecutiva y experta en workforce management de Deloitte Consulting, Lisa Disselkamp, dijo: “Decir que los resultados de la gestión de la fuerza de trabajo afectan el valor para los accionistas y la estrategia comercial no es una subestimación”.



Recolección de datos de capital humano

El software adecuado para el workforce management puede ayudar a las organizaciones a recolectar métricas adecuadas para la divulgación de la Comisión de Bolsa y Valores. Workforce.com permite a las organizaciones recolectar fácilmente métricas que incluyen:

- ✓ Nivel de cumplimiento de las leyes de horas y salarios.
- ✓ Calificación del feedback de los empleados.
- ✓ Calificaciones con estrellas y puntajes de desempeño de los empleados.
- ✓ Seguridad de datos para los empleados.
- ✓ Tasas de retención de empleados.
- ✓ Gestión de ausencias y tasas de ausencias (es decir, no presentarse a trabajar).
- ✓ Flexibilidad de horarios.
- ✓ Tasa de error de Payroll y montos.

Los datos sobre las calificaciones del feedback de los empleados o la flexibilidad del horario pueden brindar a los empleadores una idea sobre el compromiso o la satisfacción de los empleados. Además, los empleadores pueden realizar fácilmente un seguimiento de cuántos empleados por hora tienen en el sistema en comparación con los trabajadores por contrato o eventuales. Las tasas de ausentismo de los empleados pueden informar a las organizaciones sobre qué tan comprometidos están los empleados y cómo ayudar a predecir la rotación.





Capítulo 5:

La tecnología y su cumplimiento de la legislación laboral

El software de compliance laboral es una forma innovadora de gestionar la gran cantidad de regulaciones y leyes que rigen las prácticas de salarios y horas en el lugar de trabajo.

Los dueños de negocios, RR. HH. y los profesionales de la fuerza laboral deben reconocer las distinciones regulatorias de la Ley de Licencia Médica y Familiar (FMLA, por sus siglas en inglés) y la Ley de Normas Justas de Trabajo y los matices entre la Ley para Estadounidenses con Discapacidades y la Ley de Enmiendas a la Ley para Estadounidenses con Discapacidades (ADA y ADAFA, respectivamente, por sus siglas en inglés). ¿Cuáles son las últimas regulaciones en torno a la Ley del Cuidado de Salud a Bajo Precio (ACA, por sus siglas en inglés)? ¿Puede un paso en falso con respecto a la Ley Ómnibus de Conciliación Presupuestaria Consolidada (COBRA, por sus siglas en inglés) afectarlos en el futuro?

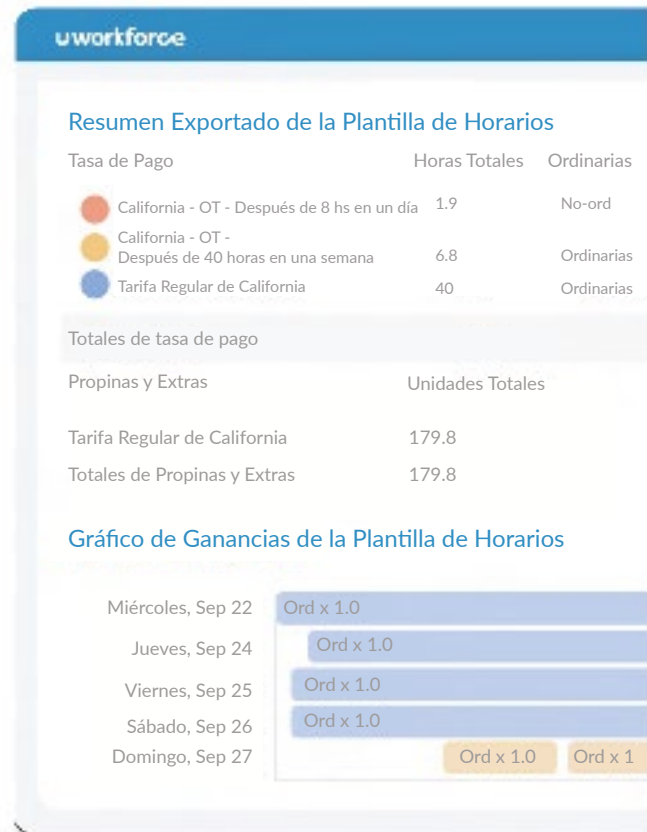
El cumplimiento laboral es una abrumadora sopa de letras de leyes, regulaciones y agencias que rigen el lugar de trabajo, lo que lo convierte en C - Complicado. Pero un software innovador y cumplidor simplifica el proceso y hace que todos esos acrónimos laborales sean más fáciles de gestionar.



El valor del software de compliance laboral

Mantener el cumplimiento de las regulaciones gubernamentales respecto a las horas y los salarios no es fácil. Además de saber qué es lo que las agencias hacen realmente y cómo afectan las regulaciones a los empleadores, las leyes laborales son densas, complejas y confusas. Un solo paso en falso involuntario en compliance por parte de una organización puede llevar a una demanda costosa y prolongada con el potencial de perturbar o incluso llevar a la bancarrota a una pequeña organización en crecimiento.

Las soluciones de compliance permiten a las organizaciones evitar un paso por los tribunales y comprender más fácilmente la constante cambiante legislación federal, estatal y local. Los empleadores pueden difundir las políticas a los empleados, dar pautas para el cumplimiento de las normas y administrar documentos confidenciales, mientras ahorran dinero al facilitar el cumplimiento de las reglas sobre los informes, que son costosas y consumen mucho tiempo. Los sistemas de gestión de la fuerza de trabajo generalmente ayudan con los problemas de compliance tradicionales, mientras que una solución de compliance especializada lleva a los empleadores más allá de lo básico y brinda una orientación experta sobre regulaciones que son críticas. Puede ser como tener un equipo de expertos legales al alcance de su mano con un gasto mínimo. El software de cumplimiento laboral también permite a las empresas comunicar las políticas legislativas y las de la empresa a sus empleados.





Áreas clave para el software de compliance

El software regulatorio ayuda a un departamento de RR. HH. a mantener compliance en todos los departamentos de la organización. De acuerdo con el sitio de revisión de software P2P G2, existen funciones comerciales y leyes relevantes que pueden ser gestionadas por el software de compliance laboral:

Beneficios



Ley del Cuidado de Salud a Bajo Precio (ACA); Ley Ómnibus de Conciliación Presupuestaria Consolidada (COBRA); Ley de Transferencia y Responsabilidad de Seguro Médico (HIPAA); Ley de No Discriminación por Información Genética (GINA); Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA); Ley de Licencia Médica y Familiar (FMLA).

Políticas relacionadas con la COVID-19



Ley de Ayuda, Alivio y Seguridad Económica por Coronavirus (Ley CARES); Ley Familias Primero de Respuesta al Coronavirus (FFCRA); y Programa de Protección de Pago (PPP).

Nómina de sueldos



Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA); Ley Federal de Contribuciones al Seguro (FICA); Ley del Impuestos Federal por Desempleo (FUTA); Ley Sarbanes-Oxley (SOX).

Relaciones laborales y laborales



Actualizaciones sindicales (AFL-CIO, AFGE, SEIU, etc.); Departamento de Trabajo (DOL); Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC); Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB); Oficina de Programas de Compliance de Contratos Federales (OFCCP).

Riesgo



La seguridad de los empleados es una prioridad para todas las organizaciones. Un software de compliance puede gestionar y hacer un seguimiento de la orientación y la aplicación por parte de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA).



Empresas que necesitan un software de compliance

Ninguna organización es inmune a las leyes laborales locales, estatales y federales en EE. UU.. Es cierto que las regulaciones a menudo varían dependiendo de factores como el número de empleados. Una tienda familiar de cuatro personas no se enfrenta a las mismas normas de compliance laboral que una empresa multinacional.

Sin embargo, es crucial que las políticas de la empresa se mantengan actualizadas y cumplan con los cambios en la legislación. A pesar de los gastos que puede representar una demanda, muchas organizaciones más pequeñas dudan en recurrir a los recursos legales simplemente por una cuestión de costos. Esas preocupaciones pueden simplificarse con un software de compliance.

Las pequeñas empresas tienen dificultades para mantenerse al día con los cambios en compliance porque carecen de personal, y los departamentos de RR. HH. ya están al límite o las responsabilidades están divididas entre los empleados como una función colateral. No hay una persona encargada de realizar un seguimiento y actualizar las normas de compliance.

El cumplimiento es particularmente crucial para navegar por el laberinto de problemas en el lugar de trabajo. Los municipios y algunos estados han instituido políticas de semana laboral justa en los últimos años, y hay más en el horizonte. Las capacitaciones en compliance, los manuales para los empleados y más se pueden estructurar y simplificar con una solución de compliance.

Las pequeñas y medianas empresas, en particular, tienen dificultades para mantenerse al día con las normas de cumplimiento de RR. HH., ya que se introduce nueva legislación continuamente. Cuando el equipo de RR. HH. es pequeño (o incluso una sola persona), su ancho de banda se agota rápidamente, lo que genera riesgos adicionales. Las grandes empresas disponen de los recursos, pero debido al aumento de la expectativa pública no pueden poner en riesgo su reputación.

Distinguir las regulaciones laborales puede ser un ejercicio agotador para los empleadores. Un software de compliance laboral le ayuda a diagramar atractivos ahorros en los costos, soluciones fáciles de usar y evitar el incumplimiento no intencional.



Resolviendo los desafíos de compliance con tecnología

El cumplimiento es complicado y lleva mucho tiempo, y los empleadores no tienen tiempo para convertirse en expertos en todas las normas o regulaciones que afectan a su negocio. Para cualquier organización, abordar cómo reducir el riesgo de incumplimiento requiere los recursos externos e internos correctos.

La tecnología puede ayudar a automatizar compliance en diferentes áreas del workforce management – desde la asignación de horarios y el seguimiento de los tiempos de descanso hasta garantizar que se respeten todas las reglas aplicables a la nómina. Independientemente del tamaño de la empresa, la tecnología juega un papel crucial para ayudar a los empleadores a controlar el cumplimiento laboral.

La solución de compliance laboral de Workforce.com automatiza el cumplimiento de las regulaciones laborales federales, estatales y locales. Tiene en cuenta las diferentes normativas que son aplicables a su negocio para que el cumplimiento esté garantizado en cada paso de la administración de la fuerza de trabajo y no se pase nada por alto. Y lo que es más importante, aumenta la confianza de los empleados cuando saben que reciben un trato justo y acorde a las leyes laborales.

Descubra cómo la herramienta de compliance de Workforce.com puede ayudarlo a fortalecer su estrategia. [Reserve una demostración.](#)



 **workforce**.com

