

**RESOLUCIÓN PARA QUE SE APRUEBE
UNA TRANSFORMACIÓN DE LAS LEYES LABORALES
QUE PROMUEVAN LA CREACIÓN
Y RETENCIÓN DE EMPLEOS EN PUERTO RICO**

- POR CUANTO:** Al presente, menos del 40% de las personas en Puerto Rico de edad para trabajar reportan que trabajan. Esta cifra contrasta con la de Estados Unidos, donde la tasa de participación laboral a nivel nacional es 63%.
- POR CUANTO:** Puerto Rico mantiene una tasa de desempleo que excede el 14%; mientras la tasa de desempleo promedio a nivel de los estados de los Estados Unidos es 6.3%.
- POR CUANTO:** La bajísima tasa de participación laboral y los altos niveles de desempleo en Puerto Rico contribuye a erosionar la calidad de vida de nuestro pueblo.
- POR CUANTO:** Entre nuestras prioridades de pueblo tiene que estar incentivar las condiciones para incorporar y retener en el empleo a nuestros ciudadanos. Promoviendo y fortaleciendo mayor participación de nuestro pueblo en la actividad económica, apoyará el fortalecimiento de todas las instituciones de nuestra sociedad.
- POR CUANTO:** El Informe 2013-2014 del Foro Económico Mundial reporta que los empresarios en Puerto Rico consideran que la reglamentación laboral excesivamente restrictiva es el segundo factor más problemático para operar sus negocios, de dieciséis factores adversos considerados.
- POR CUANTO:** El Informe sobre Competividad del Foro Económico Mundial (2013-14) es consistente con lo afirmado durante décadas por el sector empresarial en Puerto Rico. Consistentemente, la Cámara de Comercio de Puerto Rico; otras organizaciones empresariales; y economistas destacados han reconocido que la estructura de algunas de las leyes laborales han contribuido a erosionar la capacidad competitiva de nuestras empresas a nivel doméstico y global. Por un lado, dichas leyes laborales han desincentivado aquella inversión nueva que crea empleos y, por otro, ha contribuido a la destrucción de empleos existentes en el sector privado.

- POR CUANTO:** En Puerto Rico es cada vez más difícil operar y competir debido a los altos costos laborales comparativos; los altos niveles de beneficios marginales obligatorios que no están atados a productividad; las múltiples restricciones a la autoridad gerencial para administrar sus negocios, seleccionar o retener los empleados más diestros; la falta de flexibilidad en la reglamentación laboral para responder a las necesidades de una competencia local, nacional y global.
- POR CUANTO:** Los costos laborales de las operaciones en Puerto Rico se impactan principalmente por los aumentos periódicos en el salario mínimo federal dispuesto por el Congreso de los Estados Unidos y los múltiples cargas económicas, administrativas y regulatorias impuestas por nuestra legislación local.
- POR CUANTO:** Los aumentos periódicos al salario mínimo federal tienen un impacto más directo y adverso sobre los niveles de empleo en Puerto Rico que en otras jurisdicciones de los Estados Unidos y no es razonablemente previsible que el Congreso de los Estados Unidos vaya a reestablecer la política de décadas pasadas de mantener salarios mínimos federales distintos para Puerto Rico.
- POR CUANTO:** Por otro lado, Puerto Rico mantiene control sobre muchos otros aspectos de los costos laborales y reglas legales que impactan adversamente a operaciones en Puerto Rico.
- POR CUANTO:** El efecto acumulativo de nuestras leyes laborales locales, divorciados de criterios de productividad y partiendo de la premisa de que “el gobierno” conoce las mejores normas para administrar negocios en el sector privado, ha erosionado nuestra capacidad para crear muchos empleos nuevos y retener los existentes.
- POR CUANTO:** El tiempo apremia para colocar a Puerto Rico en la mejor posición competitiva posible para crear y retener empleos. La deprimente situación de los empleos prevaleciente en el sector privado no permite desviación del objetivo de redirigir nuestra legislación laboral para apoyar la creación y retención de nuestros empleos.
- POR CUANTO:** Se requiere un proceso de reingeniería precisa y enfocada a eliminar aquellos aspectos de la legislación laboral local que representan obstáculos a la creación y retención de dichos empleos.

POR CUANTO: Afirmamos que se pueden realizar cambios estratégicos a nuestra legislación laboral, que nos permitirá proyectar a Puerto Rico – a nivel local, nacional e internacional- como un País con un buen ambiente regulatorio para operar un negocio y que facilite la contratación de personas que al presente están desempleadas; mientras se conservan aquellos aspectos necesarios y fundamentales de nuestra legislación laboral.

POR TANTO: **RESUELVASE**, por la Cámara de Comercio de Puerto Rico, reunida en su Asamblea Anual el sábado, 28 de junio de 2014, lo siguiente:

1. ELABORAR E IMPULSAR DE LA MANERA MAS DECIDIDA, los siguientes cambios a nuestra legislación laboral, entre otros, para impactar positivamente el País con una efectiva “Reforma Laboral:”
 - Incentivar que se abran nuevas plazas de empleo, concediendo más flexibilidad en el uso de contratos a término, por proyecto y contratos temporeros y en la duración del periodo probatorio.
 - Incentivar la contratación de personas desempleadas, permitiendo la contratación de empleados nuevos con beneficios mandatorios menores a los requeridos al presente para los empleados actuales.
 - Mediante incentivos contributivos, becas, subsidios salariales y modificaciones a programas de asistencia social, promover el empleo de personas particularmente desventajadas en el mercado laboral, como lo son las personas que padecen de alguna discapacidad, veteranos, jóvenes sin experiencia laboral y personas con antecedentes penales.
 - Conceder mayor flexibilidad con relación a las reglas de los horarios de trabajo y el lugar de trabajo, permitiendo que los trabajadores y los patronos puedan acordar alternativas de trabajo y horarios más flexibles conforme a sus necesidades.
 - Conceder exención de algunas leyes laborales a las microempresas pertenecientes a personas residentes en Puerto Rico y las organizaciones sin fines de lucro.

- Reexaminar los cambios realizados en el año 2005 a la Ley del Bono de Navidad, reconociendo que se requiere un ajuste sobre la cuantía previamente requerida de \$200. Para incentivar que se le conceda a los empleados a tarea parcial más horas de trabajo al año, se debe aumentar la cantidad de horas a ser trabajadas antes que surja la obligación de pagar el bono.
- Eliminar el discrimen contra aquellos sectores empresariales que tienen que pagar las horas extras diarias y semanales a una tarifa mayor que tiempo y medio (1 1/2). Al contrario, debe mantenerse la tarifa de tiempo y medio uniforme para las horas extras en todas las industrias.
- Establecer una Ley del Contrato de Empleo, la cual promoverá mayor certeza en las relaciones de empleo; evitará conflictos innecesarios y la pronta resolución de las controversias.
- Eliminar el discrimen existente contra las empresas de comercio al detal bajo la Ley de Cierre. Dicha industria es la única en Puerto Rico donde el Gobierno aún restringe sus horas de operación, limitándose las horas de trabajo que pueden ser concedidos a sus empleados. Además, es la única industria en Puerto Rico a la cual se impone el pago de un salario mínimo especial más alto por el mero hecho de que se trabaje el domingo. Imponerle a las tiendas de venta al detal costos laborales mandatorios más altos que a cualquiera otra industria es claramente discriminatorio e injustificadamente encarece sus costos de operación.
- Revisar las leyes de empleo, a los fines de que la interpretación, exenciones y limitaciones sean similares a las leyes federales que cubren el mismo asunto. No hay razón alguna para mantener reglas distintas, cuando tanto las leyes federales y las locales se refieren al mismo asunto. Al mantener consistencia se fomenta más certeza en cuanto a las normas aplicables y se evitan litigios y controversias innecesarias.
- Integrar y armonizar las distintas leyes locales que prohíben discrimen en el empleo; adoptando las definiciones, limitaciones y defensas existentes bajo las leyes federales similares.

- Modificar las normas de contratación y terminación del empleo, para establecer normas claras; eliminar la presunción que existe actualmente en la Ley de que todo patrono siempre despidió injustificadamente; establecer toques a las compensaciones y aclarar la validez de toda transacción de reclamaciones laborales, sin la necesidad de litigar tales controversias.
 - Enmendar la ley de contribución sobre ingresos, para que adopte las disposiciones de la legislación federal que autoriza la concesión voluntaria de beneficios flexibles a los trabajadores, sin que ello represente una carga contributiva a los patronos o los empleados (por ejemplo, planes de cafetería, planes para asistencia educativa, etc.). No se justifica continuar denegando a nuestros trabajadores los beneficios que sus patronos quisieran conceder, pero no pueden, por las restricciones en nuestras leyes contributivas.
 - Requerir que se efectúe un estudio acerca de los efectos esperados sobre las finanzas de las empresas y la competitividad de la economía, cuando un proyecto de ley laboral se refiera a una comisión legislativa y que se haga público el mismo antes de someter el proyecto a vistas públicas.
 - Mantener enlaces estratégicos entre distintas agencias del gobierno y la empresa privada para que los programas educativos y de asistencia social ofrezcan mayores oportunidades de empleo.
2. INICIAR DE INMEDIATO, una agenda de visitas de persona a persona al liderato de los principales partidos del país –representados en la Legislatura, el Ejecutivo y los Secretarios de Desarrollo Económico y Comercio, la Gobernación, y del Trabajo y Recursos Humanos, con el fin de que se presente y apruebe la legislación y se establezcan los programas aquí descritos y así ayudar a convertir a Puerto Rico en uno de las mejores jurisdicciones para establecer y operar negocios que crean oportunidades de empleo.

###