



3 de junio de 2019

Hon. Ángel Peña Ramírez
Presidente
Comisión de Asuntos Laborales
Cámara de Representantes
San Juan, PR

Estimado señor Presidente:

Agradecemos la oportunidad de ofrecer comentarios sobre el Proyecto de la Cámara 1977. El mismo propone enmendar la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, con el fin de disminuir el periodo probatorio de todo empleado a tres (3) meses.

De acuerdo a la Exposición de Motivos, La Ley Núm. 4-2017, denominada como “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral” incluyó una enmienda a la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, que aumentó el periodo probatorio a los empleados clasificados como ejecutivos, administradores y profesionales a doce (12) meses y el del resto de los trabajadores que sean empleados a nueve (9) meses. Esta enmienda se hizo con el fin de “estimular la contratación de empleados” e “incentivar la contratación de jóvenes con poca experiencia y de personas para llenar puestos que requieren periodos extensos de capacitación y evaluación.” La medida plantea que la Ley ha creado una terrible tendencia de contratación para luego convertirse en despidos en masa, cuando se acerca la culminación de sus periodos probatorios. Por ello, se propone regresar al periodo probatorio de tres (3) meses.

La Cámara de Comercio de Puerto Rico (en adelante “CCPR”) es una entidad sin fines de lucro, que agrupa a más de 1,000 empresas además de asociaciones afiliadas. Es la portavoz de los negocios en Puerto Rico, representando a todas las actividades comerciales, industriales, profesionales y los que constituyen la base fundamental de la economía puertorriqueña. Nuestra misión es promover el fortalecimiento de la empresa privada y la integración multisectorial, para fomentar el desarrollo socioeconómico sostenible de Puerto Rico y una mejor calidad de vida. La CCPR representa al comercio y la industria, sea esta grande o pequeña, de todos los sectores de la isla, con la intención de fortalecer el desarrollo de nuestros constituyentes, proveyendo conocimientos, representatividad multisectorial, y protegiendo los valores y fundamentos de la libre empresa. Desde este punto de vista hemos evaluado la medida ante nuestra consideración.

La Ley 4-2017, conocida como “Ley Transformación y Flexibilidad Laboral” se aprobó ante un cuadro de contracción fiscal y económica severo con el objetivo de atemperar la legislación laboral puertorriqueña a las realidades de un mercado laboral moderno y globalizado. El fin de esta ley

era hacer a Puerto Rico un lugar más competitivo para hacer negocios. De acuerdo a la Ley 4-2017:

Puerto Rico requiere una política pública clara y consistente, dirigida a convertirnos en una jurisdicción atractiva para establecer negocios y crear oportunidades de empleo; fomentar el crecimiento en el nivel de empleos en el sector privado; y ofrecer nuevas oportunidades de trabajo a personas desempleadas. Algunos aspectos de nuestra legislación laboral actual afectan adversamente el alcance de dichos objetivos crean obstáculos a la creación de oportunidades de empleo o dificultan que los patronos y empleados pacten sus propias condiciones de trabajo a beneficio de ambos.

La Ley añade que “[d]esde hace bastante tiempo se le adscribe a la regulación laboral en Puerto Rico ser un obstáculo al desarrollo empresarial” y cita un estudio confeccionado en el 1975 que señaló que:

[E]ra necesario hacer una revisión de la legislación laboral que impactaba al sector privado mediante aumentos en el costo de la mano de obra, el Bono de Navidad, el número de días feriados con paga, licencia por vacaciones y enfermedad y la tarifa de horas extras. Ello porque los costos totales de la mano de obra excedían los aumentos en la productividad de dicha mano de obra, por lo que era necesario mejorar la competitividad de la fuerza laboral en Puerto Rico, en términos de costos, destrezas y productividad.

Posteriormente, en el 2015 un informe preparado por la administración de turno recomendó reformar varias leyes laborales aplicables al sector privado, y propuso “establecer un día laboral uniforme y permitir a los patronos ofrecer horarios semanales de trabajo flexibles; eximir del pago de bono de navidad a empleados de 25 años o menos; extender el periodo probatorio en el empleo; día laboral de 8 horas basado en días calendario, no en periodos de 24 horas; ofrecer la opción de calcular horas extra basándose en las horas trabajadas en exceso de 40 horas a la semana y no sobre el exceso de ocho horas al día, simplificar el proceso de exención del pago del Bono de Navidad”, entre otros cambios.

En fin, la Ley 4-2017, se redactó y aprobó tomando en consideración estudios, economistas y diversos informes que apuntaban a la necesidad de cambios en las leyes laborales de Puerto Rico para lograr mejorar el ambiente económico del país. Entre los estudios más recientes se encuentra el Informe Krueger, el Informe Sobre la Competitividad de la Economía de Puerto Rico del Banco de la Reserva Federal de Nueva York y el informe de Competitividad Global del World Economic Forum. Con esta información, y siguiendo las sugerencias de los expertos, esta Ley sentó la pauta de la política pública que seguiría esta administración para lograr el objetivo mencionado. La misma fue refrendada por esta Asamblea Legislativa.

Ante ello, nos llama la atención que la el PC 1977, proponga cambios a la legislación aprobada hace tan poco tiempo, y luego de que una cadena de tiendas que no es nombrada, hiciera valer algunas de las disposiciones de la Ley.

La CCPR ha reiterado la importancia de aprobar legislación informada y con datos que la sustenten, lo que fue cumplido con la aprobación de la Ley 4-2017. Además hemos expresado la necesidad de crear un ambiente reglamentario estable en Puerto Rico. Esto le permite a los inversionistas conocer con certeza el marco legal y a base de ello decidir cómo o dónde quieren invertir. Desafortunadamente, no hemos logrado crear ese marco reglamentario estable en diversos temas, lo que crea incertidumbre a los inversionistas.

En atención a ello, sugerimos que se permita que esta ley madure de forma que se puedan evaluar sus resultados, antes de enmendarla sin información certera de si la misma cumple con su objetivo. Conforme a ello, la CCPR se opone a la aprobación del proyecto. Quedamos a las órdenes de esta Honorable Comisión para discutir el asunto más a fondo.

Atentamente,



Kenneth Rivera-Robles, CPA, Esq., CVA, CGMA, CM&AA
Presidente