



6 de septiembre de 2018

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

Estimado señor Presidente:

Agradecemos la oportunidad de ofrecer nuestros comentarios sobre el Proyecto de la Cámara 758 (en adelante “PC 758” o la “medida”). El mismo propone añadir el Artículo 6(A) a la Ley Núm. 180-1998, según enmendada, conocida como “Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico”, a los fines de establecer una licencia de paternidad.

La Exposición de Motivos de la medida plantea que la licencia de paternidad está reconocida para los empleados públicos, pero no para los empleados de la empresa privada. De acuerdo con el proponente, esta medida otorga igualdad de condiciones a los empleados del sector privado con los del sector público. A esos efectos, la medida propone otorgar una licencia de paternidad de 5 días laborables a partir del nacimiento del hijo. Durante este periodo, el empleado devengará la totalidad de su salario. El empleado que individualmente adopte a un menor de edad preescolar, que no esté matriculado en una institución escolar tendrá derecho a una licencia de paternidad de 20 días. En el caso de un menor de 6 años en adelante, la licencia será por 10 días.

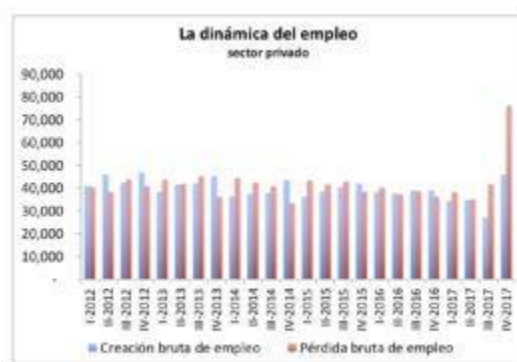
La Cámara de Comercio de Puerto Rico (en adelante “CCPR”) es una entidad sin fines de lucro, que agrupa a más de 1,000 empresas además de asociaciones afiliadas. Es la portavoz de los negocios en Puerto Rico, representando a todas las actividades comerciales, industriales, profesionales y los que constituyen 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.

La CCPR no ha adoptado una posición institucional en cuanto al tema específico de la licencia por paternidad. Sin embargo, vemos que la Cámara de Comercio de Estados Unidos, por ejemplo, entiende que el pago de esta licencia sería sumamente costoso para los patronos, aumentando la

carga administrativa y reduciendo la paga para empleados que no necesariamente se acogerían a este beneficio.<sup>1</sup>

No obstante, en proyectos similares, hemos enfatizado la necesidad de que el impacto de cualquier nueva medida sea estudiado previo a que sea convertido en ley. En este caso, hacemos la misma sugerencia. No se puede legislar a oscuras esperando que una idea tenga cierto resultado, pero sin ninguna información empírica que apoye esa esperanza. Compañías con Nestlé proveen alternativas para el pago de licencia de paternidad a aquellos que cualifiquen. En el primer año, el promedio de los participantes tomó una licencia por 13 semanas. De acuerdo con la compañía, el programa ha evidenciado que un lugar de trabajo flexible lleva a los empleados a estar más comprometidos con la empresa.<sup>2</sup>

Ahora bien, cualquier cambio tiene que ser analizado desde la perspectiva del lugar donde se implantará. En el caso de Puerto Rico, vemos que los datos más recientes del Business Employment Dynamics, publicado por el Bureau of Labor Statistics de Estados Unidos indican que el número de empleos perdidos entre octubre y diciembre de 2017 por el cierre o la contracción en empresas privadas fue de 76,402. Ello representa 40,135 empleos perdidos más que en el mismo trimestre del año anterior y 34,614 más que en el trimestre previo. Esta cifra representa 11.7% del empleo en el sector privado.



Asimismo, la Encuesta de Empleo Asalariado No Agrícola para el mes de julio también refleja una pérdida de 27,100 empleos, en comparación al mismo periodo del año pasado.<sup>3</sup>

Estos datos reflejan la inestabilidad que aún sufre el sector laboral tras el paso del huracán María y ante la conocida situación fiscal del País. A esos efectos, cualquier medida que impacte al sector

<sup>1</sup> <https://www.benefitspro.com/2014/08/07/the-surprising-big-winner-when-men-take-paternity/?slreturn=20180810081132>

<sup>2</sup> <https://www.uschamberfoundation.org/putting-people-first-paid-parental-leave-helps-families-thrive>

<sup>3</sup> [http://www.mercadolaboral.pr.gov/Publicaciones/Industrias/Empleo\\_Asalariado.aspx](http://www.mercadolaboral.pr.gov/Publicaciones/Industrias/Empleo_Asalariado.aspx)

---

privado tiene que ser evaluada con detenimiento para evitar el cierre de más comercios o mayores pérdidas de empleo.

Por otro lado, sugerimos que se evalúen todas las enmiendas a la reglamentación laboral en conjunto. No se debe seguir legislando de forma segmentada. Es esencial tanto para las personas que ya hayan invertido en Puerto Rico como para aquellos que piensan hacerlo, tener un cuadro claro del marco regulatorio laboral y cómo el mismo afectaría su inversión. Al igual que en otras áreas, los cambios continuos a la reglamentación pueden ocasionar inestabilidad e incertidumbre en el inversionista.

Hemos reiterado la política pública de esta Administración, según plasmada en el documento Plan para Puerto Rico, que propone crear un ambiente comercial y de negocios atractivo y competitivo para incentivar la inversión y lograr el desarrollo económico. Para ello el mencionado Plan propone la “simplificación de la sobre reglamentación” que impera en Puerto Rico. Reconocemos que este es un fin loable, que debe estar en la mente de todos nosotros al momento de discutir toda nueva legislación.

En vista de lo anterior, no podemos endosar el proyecto en este momento por falta de información sobre su impacto. Quedamos a las órdenes de esta Honorable Comisión para discutir esta medida en mayor detalle.

Atentamente,



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