



24 de enero de 2018

Hon. Ricardo Rosselló Nevares
Gobernador
La Fortaleza
San Juan, Puerto Rico

Estimado señor Gobernador:

Sirva la presente para presentar recomendaciones en cuanto al Proyecto de la Cámara 96, texto aprobado por la Asamblea Legislativa. El mismo propone enmendar la Ley 180-1998, según enmendada, conocida como “Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico”, a los fines de prohibir a los patronos del sector privado, utilizar las ausencias por enfermedad que sean justificadas, como criterio de eficiencia de los empleados en el proceso de evaluación anual de éstos.

La Exposición de Motivos de la medida plantea que la Ley 180-1998 se creó para uniformar la licencia por enfermedad y vacaciones que acumula todo trabajador del sector privado. El uso de licencia será considerado tiempo trabajado para fines de la acumulación de beneficios. Por lo tanto, el trabajador tiene el derecho a utilizar su licencia por enfermedad en aquellos casos que sean meritorios, por lo que constituye una violación de ese derecho el que se utilicen las ausencias justificadas como criterio para penalizar al empleado en la evaluación anual.

La Cámara de Comercio de Puerto Rico es la institución portavoz de los negocios en Puerto Rico y representa el comercio y la industria, sea ésta grande o pequeña, de todos los sectores de la Isla. Tiene como misión, fortalecer el desarrollo de nuestros constituyentes, proveyendo conocimientos, representatividad multisectorial, y protegiendo los valores y fundamentos de la libre empresa. Los elementos de nuestra misión son claves para promover el progreso de la Isla.

La asistencia de los empleados a su trabajo es fundamental para el funcionamiento de las empresas, ya que muchos son de difícil sustitución. En el caso de las pequeñas empresas, estas podrán ver su producción detenida por la ausencia de sus empleados. Hasta recientemente, sufrimos el efecto acumulativo de años de políticas basadas en el modelo proteccionista de estado benefactor, las cuales contribuyeron a colocar a Puerto Rico en una posición de desventaja al intentar promover una política pública de crear y mantener vastas oportunidades de empleo en el sector privado.

Hoy en día, más que en cualquier otro momento de nuestra historia moderna, vivimos la realidad de que la inversión nueva en el país se encuentra virtualmente paralizada. El éxodo del país de los empleos es sufrido por todas nuestras familias. La fuga creciente del talento humano, que busca emplearse en otras jurisdicciones donde las normas legales facilitan la creación de empleo, es una realidad incuestionable.

La Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral de 2017, Ley 4-2017 enmendó las principales leyes laborales en Puerto Rico con el objetivo de atender estos problemas al “mejorar la competitividad, crear nuevos empleos, reducir la tasa de desempleo de aproximadamente el 12%, mejorar la tasa de participación laboral y detener la migración de ciudadanos en busca de oportunidades laborales.”¹ Entre las leyes enmendadas se encuentra la Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico, Ley Núm. 180-1998. A esos efectos, vemos que se aumentó el número de horas que tiene que trabajar un empleado para acumular licencia por enfermedad, de 115 a 130 horas por mes. Asimismo, la Ley dispone que los nuevos empleados acumularán un día de licencia de enfermedad por mes trabajado. Los empleados contratados previo a esta enmienda continuarán devengando el mismo número de días por enfermedad acumulados previo a la aprobación de la nueva ley.

Entendemos que las disposiciones de esta Ley son claras en cuanto al uso de los días por licencia de enfermedad. Medidas adicionales, sumadas al exceso regulatorio laboral, lejos de promover el máximo desarrollo y productividad e innovación de nuestro recurso humano paradójicamente derrota el mismo propósito de la medida afectando adversamente en última instancia el bienestar del propio trabajador. Nótese además, que ello precisamente va en contra de la flexibilidad y competitividad en la que está basada la mencionada Ley 4, por lo que entendemos que iría en contra de la política pública adoptada por esta administración.

Asimismo, muchos empleados están cubiertos por disposiciones federales que también regulan las ausencias. Ejemplo de ello es la Ley de Ausencia del Empleo por Razones Médicas y de Familia (FMLA). Esta es una ley federal que le provee a ciertos empleados hasta 12 semanas de licencia del trabajo sin goce de sueldo, con protección del empleo. Esta licencia se puede solicitar en varias circunstancias como nacimiento, o adopción, el cuidado de un cónyuge padre o niño con una condición de salud seria; o para atender la seria condición de salud del propio empleado. Esta Ley, establece de forma específica los criterios para su uso y garantiza que los empleados puedan regresar a la misma posición de empleo o a una equivalente, con salario, beneficios y otros términos y condiciones de empleo equivalentes después de la ausencia.²

Esta Ley, al igual que otras leyes similares prohíbe la consideración de las ausencias tomadas por FMLA para propósitos disciplinarios o de cualquier otro tipo que pueda afectar negativamente al empleado.

¹ Véase página web: <https://aldia.microjuris.com/2017/03/14/conoce-las-leyes-enmendadas-por-la-reforma-laboral/>

² <https://www.afscme.org/news/publications/en-espanol/ley-de-ausencia-del-empleo-por-razones-mdicas-y-de-familia-provisiones-bsicas>

En esta línea entendemos que tenemos que mantenernos enfocados en los principios de competitividad provistos por la Ley 4 y evitar la sobre reglamentación para lograr mayor competitividad, según establecido en el Plan para Puerto Rico.

En la CCPR somos fieles creyentes que un clima de armonía y mutua comprensión obrero-patronal es indispensable para el desarrollo socioeconómico y para el bienestar del pueblo de Puerto Rico. Por ello, aunque simpatizamos con la intención de la medida, entendemos que la misma no es necesaria al momento ya que los trabajadores se encuentran debidamente protegidos por la legislación actual.

Es importante que considere que esta medida no es nueva. De hecho, medidas similares han sido consideradas en cuatrienios pasados con resultados negativos. (Véase el P. de la C. 929 que recibió un veto de bolsillo el 8 de enero de 2010, y el P. del S. 407, P. de la C. 770 y el P de la C. 971 que fueron evaluados y tuvieron vistas públicas durante el cuatrienio pasado).

Por todo lo antes expuesto, no podemos avalar lo propuesto en el P. de la C. 96, texto aprobado por la Asamblea Legislativa, y recomendamos el veto de la pieza. Agradecemos su amable atención a nuestras recomendaciones y, como siempre, estamos en la mejor disposición de continuar laborando con usted para que se logre hacer a Puerto Rico un país competitivo.

Atentamente,

Alicia Lamboy Mombille
Presidenta