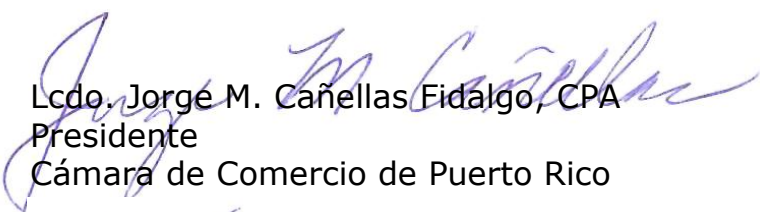





CÁMARA DE COMERCIO
DE PUERTO RICO

18 de septiembre de 2013

Hon. Luis Daniel Rivera Filomeno
Presidente
Comisión de Relaciones Laborales, Asuntos del Consumidor y
Creación de Empleos
Senado de Puerto Rico
El Capitolio
San Juan, PR 00901



Lcdo. Jorge M. Cañellas Fidalgo, CPA
Presidente
Cámara de Comercio de Puerto Rico



Lcda. Olga M. de la Torre
Directora de Asuntos Legales y Legislativos
Cámara de Comercio de Puerto Rico

P. de la C. 695

Agradecemos de antemano nos permitiera la oportunidad de expresar nuestros comentarios en torno al **Proyecto de la Cámara 695**, que busca añadir un nuevo inciso (n), enmendar y reenumerar el actual inciso (n) como inciso (o), del Artículo 6 de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, mejor conocida como la "Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico", a los fines de que los trabajadores en Puerto Rico, cubiertos por esta ley, puedan disponer de los días acumulados en su licencia por enfermedad para atender situaciones de



Voz y Acción de la Empresa Privada

PO BOX 9024033 SAN JUAN PR 00902-4033 | CALLE TETUÁN #100 VIEJO SAN JUAN PR 00901 | www.camarapr.org
787-721-6060 | Fax: 787-723-1891 | camarapr@camarapr.net

enfermedad y/o relacionadas al tratamiento y convalecencia de éstas, de sus hijos y de personas de edad avanzada o impedidas bajo su cuidado o tutela, entre otras cosas.

De manera más específica, el P. de la C. 695 requeriría a los patronos en el sector privado con más de quince (15) empleados la obligación de permitirle a sus empleados ausentarse del trabajo, mediante licencia con paga, hasta un máximo de cinco (5) días, para los siguientes propósitos: (1) atender el *cuido y atención* de enfermedad de sus hijos o hijas (sin restricción de edad); (2) atender la enfermedad o gestiones relacionadas con la salud del (a) cónyuge; (b) persona que tenga 60 años de edad o más sobre las que tenga custodia o tutela legal; o (c) persona con impedimento (físico o mental) sobre la cual tenga custodia o tutela legal.

A tenor con el proyecto de ley, el patrono deberá pagar dichas ausencias, con carga a la licencia por enfermedad del empleado concedido bajo la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, hasta alcanzar el balance mínimo de cinco (5) días que debe mantenerse en la cuanta del empleado de días por enfermedad acumulados. O sea, el empleado puede cargar hasta cinco (5) días de ausencia para estos propósitos, siempre y cuando mantenga un balance de cinco (5) días en su cuenta de licencia por enfermedad.

Debido a que es una enmienda a la "Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico," aplicable al sector privado, el patrono *solamente* podría requerir certificaciones médicas para justificar las ausencias del empleado por las razones adicionales contempladas por el proyecto de ley si la ausencia es de tres (3) días laborables o más.

Como puede apreciarse de inmediato, el P. de la C. 695 añadiría cuatro (4) circunstancias adicionales a la enfermedad del empleado propiamente, que podrían autorizar la ausencia del empleado a su trabajo.

No requiere mucho análisis para reconocer que los empleados frecuentemente tienen hijos e hijas. De aprobarse el proyecto, las enfermedades de cualquiera de ellos permitiría la ausencia del empleado con paga con simplemente alegar que el empleado va a cuidar y atenderlos. Ello, sin requerirse certificación médica alguna, salvo que la ausencia sea por tres (3) días laborables o más. Lo mismo puede decirse con respecto a las ausencias causadas por la enfermedad del cónyuge del empleado.

Aunque no todos los empleados tienen a su cargo personas con impedimentos o padres que tengan 60 años o más, debe reconocerse que es una realidad cada vez más creciente.

Al presente, empleados que necesitan ausentarse para estas situaciones pueden pedir que sean días con paga con cargo a la licencia por vacaciones acumuladas. Claro está, también pueden pedir que sea sin paga.

Actualmente la mayoría de los trabajadores en Puerto Rico en el sector privado tienen derecho a una acumulación mínima de 1¼ día de vacaciones por mes (15 días al año) y un día de licencia por enfermedad al mes (12 días al año). Dichos niveles de acumulación de licencias con paga son muy superiores a lo prevaleciente en los EEUU. La licencia por vacaciones no usadas se acumulan para años subsiguientes. La licencia por enfermedad no usada, por otro lado, se mantienen para años subsiguientes hasta un máximo de quince (15) días.

La Cámara de Comercio de Puerto Rico entiende que la estructura de licencias con paga impuestas compulsoriamente, son más que adecuadas. Incluso representan costos operacionales muy superiores a lo impuesto al sector privado en cualquiera de los estados de los EEUU.

Nos preocupa que de aprobarse el P. de la C. 695, las nuevas normas crearán un incentivo para utilizar las licencias por enfermedad al máximo, en vez de seguir cargando las ausencias a los días disponibles para vacaciones,

dado que la licencia por enfermedad no acumulan en exceso de quince (15) días. Debido a esta limitación a la acumulación, el fácil acceso a esta licencia con paga adicional para atender enfermedades de parientes y allegados, crea un incentivo para aumentar la cantidad de ausencias del empleado- pues "no le cuesta." Al presente, el empleado tiene que cargar la ausencia a su licencia por vacaciones- por lo tanto, "lo piensa dos veces." Usar la licencia por enfermedad, para ausentarse - no tiene el mismo impacto. Si unimos a ello que la ley no requeriría certificación médica a menos que la ausencia sea por tres (3) días o más, no debemos ser tan ingenuos como para pensar de que se incentivarán las ausencias por enfermedad breves periódicamente. El impacto adverso de dicha dinámica y los costos adicionales que ello implica no debe ser menospreciado.

Tomando en cuenta lo anterior, entendemos muy respetuosamente que la medida propuesta no debe ser aprobada. Aunque la CCPR comparte la preocupación de los proponentes de esta medida con el bienestar de los familiares de los trabajadores, entendemos que su propósito ya está cubierto por legislación vigente, y que este tipo de medidas perjudican la competitividad de nuestras empresas limitando así la generación de empleos que provean la posibilidad de su disfrute.

Es necesario que recalquemos en este momento que el sector privado necesita ser competitivo y generar ganancias para poder conceder más beneficios al empleado. Este proyecto en cierta medida atenta contra lo anterior al añadir costos y cargas adicionales al comercio en la implementación de la misma en términos de supervisión, por ejemplo. Nos explicamos.

Más allá del costo directo, el impacto de esta medida tiene que medir costos indirectos como los problemas adicionales de supervisión que implica implementarla. La licencia por enfermedad actual requiere que el empleado

presente un certificado médico luego de ausentarse tres (3) días o más. Esto, de por sí, ha dificultado una supervisión efectiva para evitar el abuso en los casos de ausentismo intermitente que tienen un costo administrativo importante. Incluso en los casos que se requiere certificado médico, los patronos se quejan constantemente de la laxitud con que se obtienen los mismos. El Proyecto de la Cámara comentado tiene el potencial de empeorar la problemática existente al hacer casi imposible su supervisión.

Por otro lado, en el 1993, el Congreso de los Estados Unidos de América aprobó la ley conocida como The Family and Medical Leave Act of 1993 ("FMLA), a fin de facultar a los empleados a solicitar una licencia especial para utilizar la misma para el cuidado de su esposo, esposa, hijo, hija o padres, si alguno de estos padece de una condición de salud de carácter serio o tiene alguna emergencia médica¹. Los empleados elegibles podrán beneficiarse de esta licencia por el término máximo de doce (12) semanas en un periodo de doce (12) meses². Las disposiciones del FMLA son aplicables a Puerto Rico³.

Como ya señaláramos, la licencia provista bajo el FMLA le otorga al empleado elegible el beneficio de disfrutar de un periodo total de doce (12) semanas durante cualquier periodo de doce (12) meses cuando el empleado se enfrenta a una situación personal como la descrita en la presente medida. La licencia provista bajo el FMLA puede ser descontada de los días de enfermedad acumulados del empleado, como bien persigue esta medida.

¹ Véase, 29 U.S.C. § 2611, la cual indica que para ser elegible para beneficiarse de dicha licencia la persona tiene que haber estado empleado por un término mínimo de doce (12) meses con el patrono y que durante los últimos doce (12) meses haya trabajado un mínimo de mil doscientas cincuenta (1,250) horas para el patrono.

² La disposición del 29 U.S.C. § 2612 establece lo siguiente:

Employees may be eligible to receive money or pay while they are on family or medical leave by using vacation, sick, or personal leave time. If an employer provides leave for fewer than 12 workweeks, the additional weeks of leave necessary to attain the 12 workweeks of leave required under this law may be provided without compensation.

³ 29 U.S.C. § 2611.

De lo anterior surge que, existe legislación federal que atiende ampliamente la intención legislativa plasmada en la presente medida en cuanto a aquellos trabajadores que están cobijados por el FMLA.

Finalmente, le pedimos a esta Honorable Comisión que considere la situación económica por la que está atravesando el país y la empresa privada en este momento. Los costos de hacer negocios en Puerto Rico han aumentado. El comercio no aguanta más.

La CCPR tiene varias propuestas de modificación a nuestras leyes laborales que entendemos fomentarán la creación de nuevos empleos. Nos ponemos a la disposición de la Legislatura para elaborar esas medidas.

La CCPR es la institución portavoz de los negocios en Puerto Rico y representa a todo el Comercio y la Industria, grande o pequeña, de todos los sectores de la Isla. Busca crear las condiciones socioeconómicas sustentables que potencialicen la competitividad de Puerto Rico promoviendo la innovación y el espíritu empresarial, y que fortalezcan el desarrollo de nuestros constituyentes, proveyendo conocimientos, representatividad multisectorial, y protegiendo los valores y fundamentos de la libre empresa. Es a través del fortalecimiento de la empresa privada que se promueve la competitividad en la economía y su capacidad para generar empleos e ingresos para nuestros trabajadores.

Desafortunadamente, nos parece que el P. de la C. 695 va en dirección contraria a lo que Puerto Rico necesita. Llevamos décadas aprobando legislación laboral que encarece operar en Puerto Rico o limita cada vez más la capacidad del empresario poder operar su negocio. Invocando el deseo de hacer "justicia social," en realidad lo que ha ocurrido es que se ha convertido a Puerto Rico en una jurisdicción poco atractivo para invertir y operar un negocio. Ello, claro está, explica en parte la dificultad para crear y retener empleos en nuestro país.

Por todo lo antes expuesto, ***la Cámara de Comercio de Puerto Rico no avala la aprobación del Proyecto De la Cámara 695, y esperamos que nuestros comentarios le sean de ayuda a esta Honorable Comisión.***

Nos reiteramos a la disposición de esta Honorable Comisión para toda gestión adicional en que le podamos ser de ayuda.