



25 de febrero de 2011

Hon. Ángel Peña Ramírez
Presidente
Comisión del Trabajo y Relaciones Laborales
Cámara de Representantes

Re: Proyecto de la Cámara 3181

Agradecemos la oportunidad brindada de expresar los comentarios de la Coalición del Sector Privado en torno al Proyecto de la Cámara 3181 (“P. de la C. 3181”) que dispone y citamos:

Para adoptar el “Código del Trabajo de Puerto Rico de 2011” y disponer su vigencia condicionada.

Como ustedes conocen, la Coalición del Sector Privado, es una organización sin fines de lucro que se fundó en el 2005 para buscar consenso, defender medidas de desarrollo para el país y poner a un lado los intereses particulares para adelantar el crecimiento económico de Puerto Rico.

Actualmente la Coalición está integrada por 22 organizaciones que representan de la manera más amplia los asuntos que conciernen a y las aportaciones que hace el sector privado al país. La Coalición se ha dedicado a agrupar distintas asociaciones profesionales con el fin de promover el desarrollo económico, social y comunitario de Puerto Rico, promoviendo la

discusión de ideas, el compartir de conocimientos y favoreciendo la competitividad de nuestro sector privado.

Los miembros de la Coalición son:

1. Asociación de la Industria de Valores;
2. Cámara de Comercio;
3. Asociación de Industriales;
4. Colegio de CPA;
5. Asociación de Productos de Puerto Rico;
6. Colegio de de Ingenieros y Agrimensores;
7. Puerto Rico Hotel and Tourism Association;
8. Asociación de Constructores de Hogares;
9. Asociación de Contratistas Generales;
10. Asociación de Bancos de Puerto Rico;
11. Pharmaceutical Industry Association;
12. Society for Human Resources "SHRM";
13. MIDA;
14. Concilio de Exportaciones;
15. Centro Unido de Detallistas;
16. Southwestern Industry Association "SWIA";
17. Puerto Rico 2000;
18. Internet Society;
19. ACODESE;
20. Colegio de Arquitectos de Puerto Rico; y
21. Asociación de Navieros de Puerto Rico.
22. PhRMA

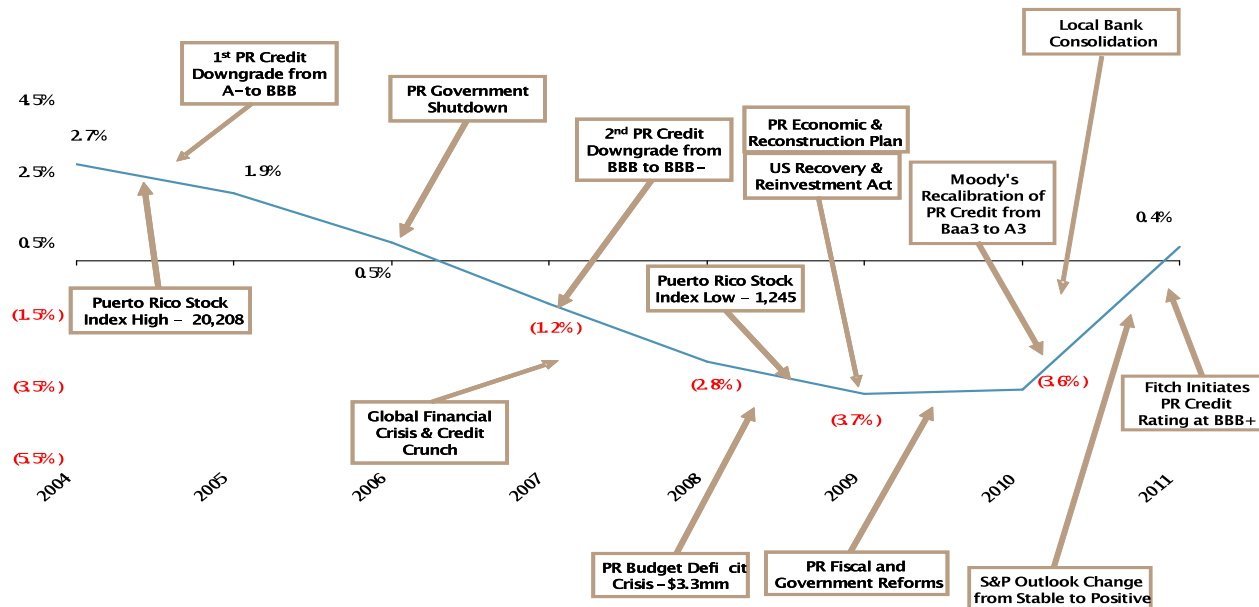
En primer término, queremos citar la Exposición de Motivos del P. de la C. 3181 que establece que la medida va encaminada a responder a la

necesidad de "...retar al intelecto de esta generación y las futuras, para que actualicen las leyes en materia laboral." De igual forma, la Exposición de Motivos de este Proyecto invita a "que todos los interesados en el derecho laboral participen en este esfuerzo, que presenten enmiendas a lo existente, ideas nuevas, que se cree un movimiento para enriquecer este proyecto. Para lograr esto, es necesario además, tener en perspectiva nuestra realidad político-económica."

Reconocemos que el P. de la C. 3181 es un buen paso inicial para atender los serios problemas ocasionados por la falta de una verdadera Reforma Laboral durante las pasadas décadas. Sin embargo, señoras y señores representantes, desgraciadamente el P. de la C. 3181 no representa la Reforma Laboral que verdaderamente necesita Puerto Rico para lograr salir de la difícil situación económica en la que nos encontramos y para poder ser verdaderamente competitivos en una economía cada vez más globalizada. No podemos seguir atendiendo esta difícil situación mediante parchos como se ha hecho en el pasado. La Reforma Laboral que necesita Puerto Rico tiene que ser estructural y verdaderamente atender los asuntos medulares que han resultado en nuestras actuales desventajas competitivas.

Como es de conocimiento general, Puerto Rico ha atravesado momentos de gran incertidumbre económica. La economía de Puerto Rico se ha visto afectada significativamente desde finales del 2005. Ha sido mucho el terreno que hemos perdido en estos años y el camino a la recuperación es uno arduo que requiere de la toma de decisiones correctas que verdaderamente impacten nuestro desarrollo económico.

Tabla 1. Crecimiento de Puerto Rico



Para lograr el crecimiento económico necesario para que Puerto Rico vuelva a prosperar hay que tomar acciones concretas en las que se establezcan herramientas atractivas y certeras para la inversión. Ante la difícil situación económica que atravesamos, se hace patentemente necesario el desarrollo de estrategias que fortalezcan la competitividad de Puerto Rico ante otras jurisdicciones. Solo esas acciones nos permitirán competir y alcanzar los niveles que tuvimos en el pasado. Entre dichas acciones certeras que hay que tomar se encuentra la de reformar las leyes laborales puertorriqueñas.

Antes de examinar las disposiciones específicas del P. de la C. 3181 se requiere enfrentar nuestra realidad, en términos de las tasas de empleo y desempleo, con la legislación laboral que ha prevalecido en Puerto Rico. La realidad de los pueblos es producto de sus instituciones. En ese sentido cualquier proceso de codificación tiene que estar precedido por un

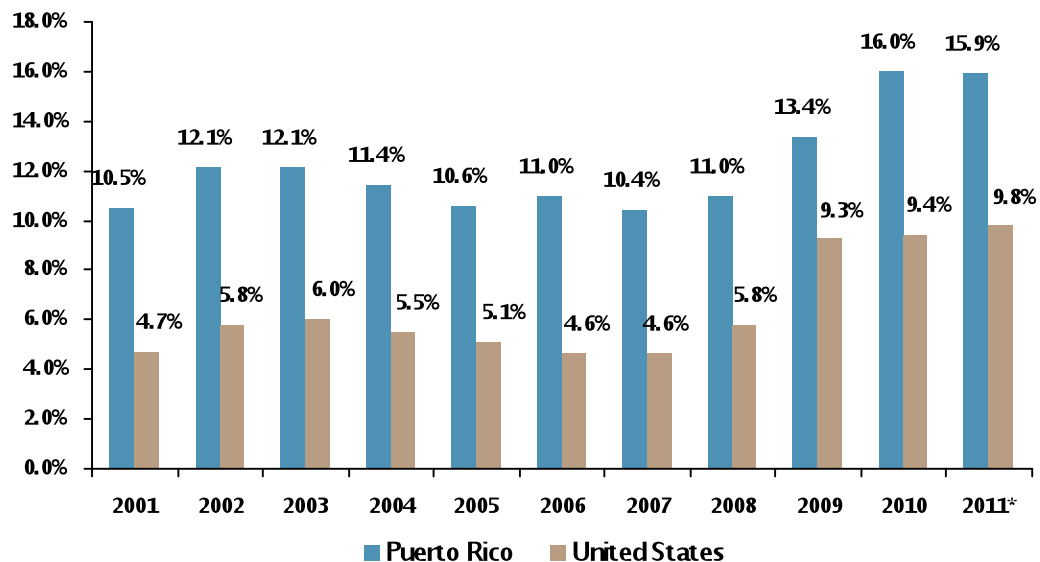
entendimiento de las características básicas de nuestra legislación laboral y de cómo ellas han contribuido, entre otros factores, a formar nuestra realidad.

NUESTRA SITUACIÓN DE EMPLEO Y DESEMPLEO

Puerto Rico pasa por uno de los momentos más difíciles de su historia, en lo que respecta a la situación económica. La tasa de desempleo continúa elevada. El nivel de las personas trabajando es extremadamente bajo y miles de negocios han tenido que cerrar o solicitar la protección del Tribunal de Quiebras.

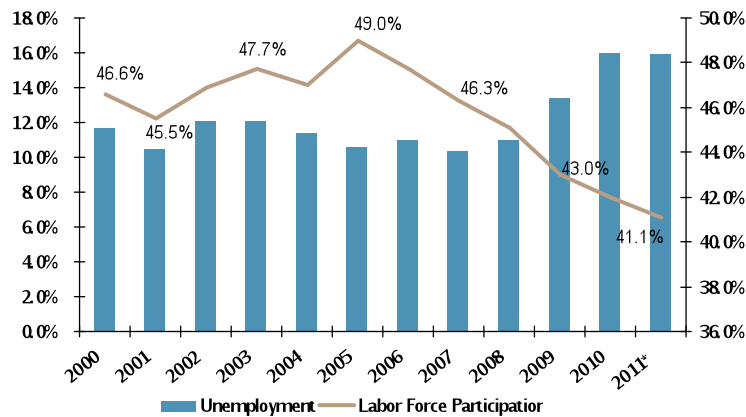
La tasa de desempleo en Puerto Rico presenta un cuadro de salud endémico, alcanzando el 16.1% a diciembre, 2010. Ello contrasta con la situación en los EEUU, donde la tasa de desempleo, aunque históricamente alta, se encuentra en 9.4% para el mismo momento. Durante la primera década del Siglo 21, Puerto Rico experimentó un estancamiento económico sin precedente. La realidad durante la segunda parte de la primera década del siglo solamente se puede describir como una sangría de empleos.

Tabla 2. Desempleo en Puerto Rico vs. EEUU 2001-2011



En Puerto Rico solamente el 41.4% de la de la fuerza trabajadora se encuentra trabajando. Ello contrasta con nuestra realidad en el año 1950, cuando nuestra tasa de participación laboral era de 57.9%, porcentaje comparable con el promedio prevaeciente para aquel momento en los Estados Unidos (el cual era de un 60%).

Tabla 3. Tasa de Participación Laboral en Puerto Rico 2000-2011



La siguiente **Tabla** a su vez demuestra como la situación de los niveles de empleo en Puerto Rico era comparable a la de los EEUU en el año 1950; al presente la diferencia es abismal. Debemos preguntarnos, ¿Qué nos pasó?

Tabla 4. Comparación: Cambios en Tasa de Participación PR y EEUU

AÑO	% DE PARTICIPACIÓN	
	PR	Nacional
1950	57.9%	60 %
diciembre 2010	41.1% □ (-16.8)	64.1 % □

Nuestro panorama de bajos niveles de empleo y altas tasas de desempleo viene arrastrándose desde la década de los 70. Si comparamos nuestras tasas de empleo contra lo que ha prevalecido a nivel nacional durante los últimos 40 años, encontramos que el cuadro de Puerto Rico ha estado empeorándose.

Más aún, en las **Tablas 5 y 6** examinamos los niveles de empleo de nuestra fuerza trabajadora a base de su edad. Encontramos que los grupos más duramente afectados en Puerto Rico son las personas *menores* de 24 años de edad y *mayores* de 54 años de edad.

Aunque la situación de los niveles de los empleos de toda la población trabajadora en Puerto Rico está mala y se ha empeorando durante las últimas cuatro décadas, la situación de las personas en estos grupos es casi incomprensiblemente peor. Tenemos un problema estructural que nos distancia cada vez más de la meta social de crear oportunidades de empleo para nuestro pueblo trabajador.

TABLA 5. Comparación de las tasas de participación en PR y los EEUU (1970-2010), de 20 a 24 años de edad

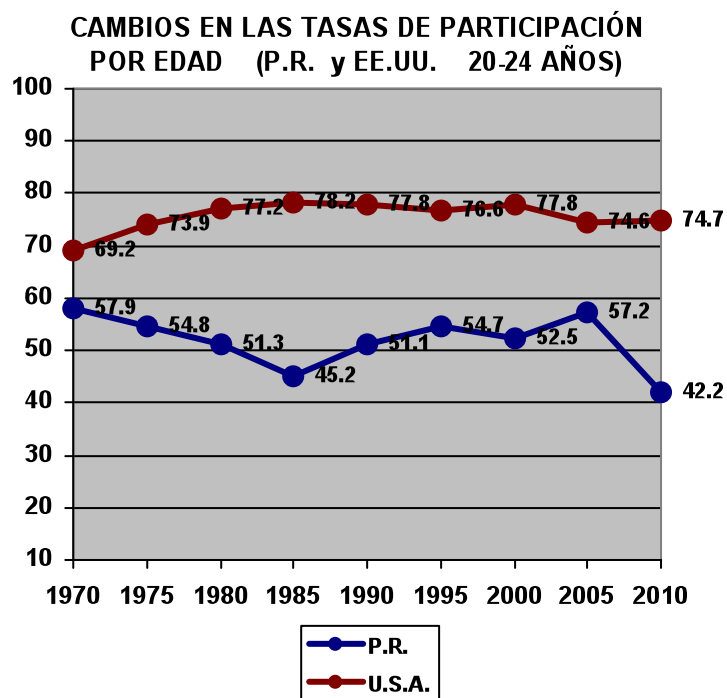
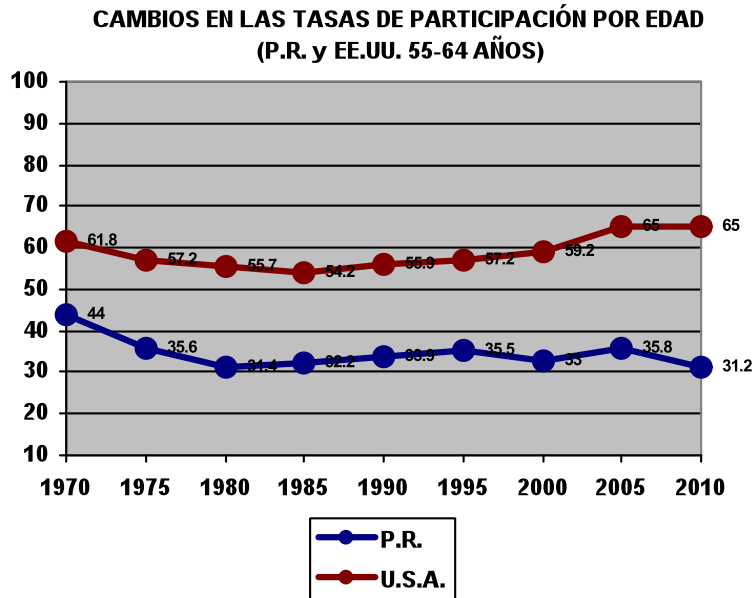


TABLA 6. Comparación de las tasas de participación en PR y los EEUU (1970-2010), de 55 a 64 años de edad

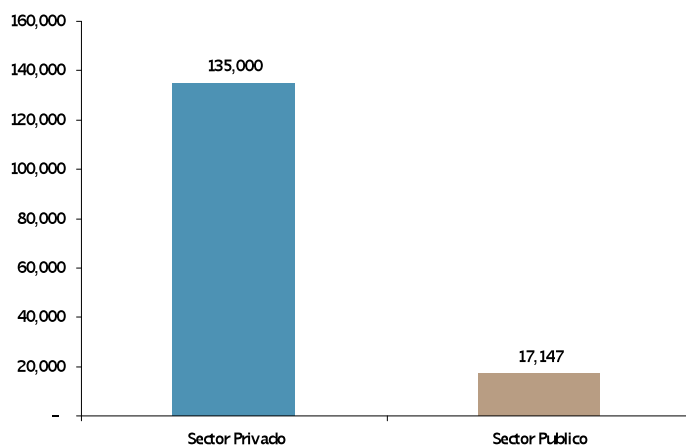


Al presente, 60% de nuestra población laboral reporta que no trabaja. Muchos sobreviven a base de una serie de programas de mantengo gubernamental. Dichos programas de protección social se crearon con el propósito de servir de sostén cuando la persona enfrenta una situación temporera de pérdida de empleo, se encuentra inhabilitado para trabajar o tiene circunstancias familiares que le requieren que permanezca fuera del mercado laboral. Sin embargo, cuando estos programas se utilizan como mecanismo permanente de sustento, entre otras consecuencias, se desarrolla una mentalidad de dependencia, desasosiego y conformismo; se pierden las ansias de superación y se fomentan actitudes de poca laboriosidad, creando un terreno fértil para muchas conductas antisociales que impactan a diario nuestro país.

Tenemos que establecer como meta superar esta realidad. Clave para dirigirnos hacia ese objetivo tiene que ser crear un ambiente propicio para la actividad empresarial, la cual redundará en la creación de más y mejores empleos. Sin embargo, desgraciadamente esa no ha sido la realidad de Puerto Rico por mucho tiempo.

Como se puede apreciar en la siguiente tabla, aunque en Puerto Rico solo se discute la pérdida de empleos gubernamentales, es el sector privado de Puerto Rico el que ha sufrido grandemente los embates económicos por las razones que aquí estamos discutiendo.

Tabla 7. Pérdida de Empleos 2006-2009



Dado que tanto a nivel legal como comercial nos encontramos inmersos dentro del sistema regulatorio de los Estados Unidos, debemos plantearnos: ¿Qué explicación puede haber para la marcada disparidad entre los por cientos de personas trabajando en Puerto Rico y a nivel nacional?

Sobre este punto, amerita reflexión cómo hemos sido evaluados por dos organizaciones internacionales, a saber, el Foro Económico Mundial y el Banco Mundial. Dichos informes permiten comparar el *nivel de competitividad* y el *ambiente para hacer negocios* en los distintos países. Ambos informes son frecuentemente utilizados por inversionistas privados y públicos.

El Foro Económico Mundial produce un informe denominado "*Global Competitiveness Report*," el cual evalúa las economías de 139 países con respecto a su productividad, eficiencias y competitividad. La evaluación cubre 12 características de dichas economías, incluyendo, infraestructura, estabilidad macroeconómica, sistema educativo, sistema de salud, eficiencia en el mercado de bienes, sofisticación del mercado financiero, tecnología, innovación y la "*eficiencia del mercado laboral*." Luego se le asigna un rango comparativo con respecto a los otros países, tanto para cada aspecto examinado como a nivel de evaluación general. Mientras más bajo el número asignado, más competitiva se considera la jurisdicción, siendo "0" el rango más alto.

El estudio del Banco Mundial, conocido como "*Doing Business*," realiza un examen de las leyes, regulaciones y otra data macroeconómica de 183 países. Parte de la premisa que el desarrollo del sector privado se promueve reduciendo los costos, las complejidades y el tiempo no productivo requerido para cumplir con dichas regulaciones. En la medida de que dichos objetivos se alcanzan, se establece un ambiente favorable para hacer negocios, lo cual resulta en la creación de más empleos. Dicho reporte examina 10 tipos de transacciones básicas de los negocios, incluyendo, la facilidad para comenzar un negocio, permisología, registro de propiedad, protección del inversionista, contribuciones y "*empleo de trabajadores*." Aquí también se asignan rangos comparativos con respecto a los otros países examinados, tanto para cada área de reglamentación, como una evaluación general. Mientras más bajo el número

asignado, se considera que la jurisdicción tiene un mejor ambiente para operar un negocio.

En la **Tabla 8** examinamos cómo Puerto Rico compara con los otros estados de la nación con respecto a la flexibilidad de su reglamentación laboral. También examinamos los subíndices correspondientes a áreas específicas.

TABLA 8. Posición comparativa de la competitividad y ambiente para hacer negocios en los EEUU y Puerto Rico.

World Economic Forum <i>Global Competitiveness Report</i> (2010-2011)		World Bank <i>“Doing Business”</i> (2010)	
General Ranking (139 countries)	USA- 4 PR- 41	General Ranking (183 countries)	USA- 4 PR- 35
Labor Market Flexibility	USA- 5 PR- 29	Employing workers	USA- 0 PR- 22
Flexibility in Wage Determination	USA- 34 PR- 66	Difficulty of hiring ¹	USA- 1 PR- 22
Rigidity of employment	USA- 1 PR- 33	Rigidity of hours ²	USA- 0 PR- 0
Hiring & Firing	USA- 6 PR- 97	Difficulty of redundancy ³	USA- 0 PR- 20
Pay & Productivity	USA- 9 PR- 46		

Se desprende de ambos informes y de la **Tabla 8** que Puerto Rico es *marcadamente menos competitivo* y su régimen regulatorio es *mucho menos atractivo* para hacer negocios que la situación prevaleciente en los estados. ¿A qué se debe esta diferencia si la legislación laboral federal opera en Puerto Rico de manera idéntica que en los estados? La contestación es sencilla. **Lo único**

¹ “Difficulty of hiring” mide la flexibilidad de los contratos de empleo temporeros y salario mínimo para aprendices y empleados que comienzan en su primer empleo..

² “Rigidity of hours” se refiere a las restricciones para trabajar durante las noches, fines de semana y requisitos relacionados con horas de trabajo y la semana de trabajo y licencia anual con paga.

³ “Difficulty of redundancy” se refiere a las protecciones legales contra despidos, incluyendo las razones permisibles y los procedimientos requeridos para efectuarlos, avisos previos, reglas de antigüedad y reemplazo.

que explica los resultados distintos es que nuestra legislación laboral local es marcadamente más onerosa que la prevaleciente en los estados.

Las diferencias en la reglamentación laboral sugieren una explicación, cuando menos parcial, de los resultados distintos en la economía de Puerto Rico, *vis á vis* lo prevaleciente en los estados.

Debemos preguntarnos ¿cómo pueden las empresas localizadas en Puerto Rico competir contra las empresas que están en otras jurisdicciones que no tienen restricciones de leyes laborales similares? ¿Cómo podemos competir para atraer inversiones a Puerto Rico para crear empleos si mantenemos normas legales antagónicas a la conducción de los negocios? Desde la perspectiva de elaborar un Código Laboral, debemos comenzar preguntándonos ¿qué política pública adelantan las normas ahí contenidas?

Si nuestras normas regulatorias *actuales* han contribuido a colocarnos en una desventaja competitiva tan marcada para atraer inversiones que produzcan oportunidades de empleo, ¿para qué dedicar nuestras energías a simplemente organizar dichas reglas o realizar cambios cosméticos que de ninguna manera ofrecen la oportunidad de cambiar la situación prevaleciente? ¿Podemos responsablemente aspirar a cambiar nuestra realidad de baja participación laboral y altos niveles de desempleo perpetuando en un Código Laboral la visión y las normas que precisamente han contribuido a colocarnos en la fosa económica y social que vivimos?

Señores y señoras legisladores, los invitamos a que mantengan lo siguiente en su mente al analizar si la reforma propuesta cumple con las necesidades de un Puerto Rico que ha estado asediado por problemas económicos y la falta de competitividad. La reforma que ustedes aprueben

debe redundar en una cultura social enfocada en el desarrollo económico. Todo lo que se incluya en la misma debe perseguir el lograr una economía diversificada, con altos niveles de productividad y con un sector empresarial local que sea competitivo, innovador y con una verdadera capacidad de exportación, que se alcancen altos niveles de empleos bien remunerados y estables en el sector no gubernamental y que Puerto Rico pueda insertarse en la economía global de manera efectiva, con estructuras gubernamentales flexibles y adaptadas a los requisitos de la misma.

Sin embargo, existen ciertas características estructurales de nuestra legislación laboral local que, cuando menos de manera acumulativa, impactan la viabilidad de establecer, operar y mantener negocios en Puerto Rico. Veamos, aunque de manera somera, algunas de dichas características.

CARACTERÍSTICAS DE NUESTRA LEGISLACIÓN LABORAL

Por muchísimas décadas, la ausencia de una política laboral dirigida a crear un ambiente atractivo para inversiones conducente a la creación de empleos en el sector privado estuvo acompañada de una política pública de recoger y colocar nuestros recursos humanos en el sector gubernamental. El gigantismo gubernamental, el deterioro de la productividad de nuestra economía y el retroceso en los niveles de empleo en el sector privado son la cosecha de lo sembrado mediante nuestra política laboral vigente.

El Gobierno ha demostrado una tendencia histórica de querer dictaminar, mediante normas inflexibles, muchos de los términos, condiciones y reglas del empleo en el sector privado. La visión plasmada en nuestra legislación actual plantea que es necesario que el Gobierno intervenga en las relaciones laborales

de las empresas privadas, reglamentando detalladamente, entre otros, los siguientes aspectos:

- Compensación;
- Horarios de trabajo;
- Periodos de descanso;
- Bono de Navidad mandatorio;
- Cantidad de días de vacaciones y días por enfermedad con paga;
- Otras licencias para ausentarse con paga;
- Periodos largos de reserva de empleo cuando un empleado se ausenta bajo algunas de las múltiples licencias requeridas por ley;
- Los criterios que puede utilizar el patrono en el proceso de selección y retención de sus empleados;
- El propósito y por cuanto tiempo puede el patrono contratar un empleado temporero;
- El tiempo que tiene el patrono para evaluar a sus empleados bajo periodos probatorios;
- La conducta y el nivel de desempeño que los patronos pueden requerirle a sus empleados;
- Los criterios que tiene que utilizar el patrono cuando se enfrenta a una necesidad de reorganizar sus operaciones o reducir personal ante situaciones económicas cambiantes.

A continuación describimos varios aspectos de nuestra reglamentación laboral que impactan de manera más significativa la capacidad de una empresa para operar en Puerto Rico, expandir sus niveles de empleo y/o competir mundialmente.

1. Las Diferencias Salariales entre EEUU y Puerto Rico en muchos sectores se han reducido. A ello hay que añadir que en Puerto Rico hay otros beneficios requeridos por ley y que no están atados a productividad o niveles de desempeño (bono de Navidad, licencia por vacaciones y enfermedad) y una cantidad mayor de días feriados con paga, muchos de los cuales tradicionalmente se conceden con frecuencia influenciados por la realidad de que hay muchísimos días en que el gobierno está cerrado.

Los estados que compiten con Puerto Rico para la atracción de inversiones no tienen estas cargas adicionales. Por ello, pagar un salario por hora más alto en otra jurisdicción dentro de los Estados Unidos no resulta ser tan onerosa.

Para este análisis no se puede obviar que cuando se está evaluando dónde establecer una empresa de manufactura se consideran múltiples factores. El costo laboral (total) es uno de los factores más significativos, aunque ciertamente no es el único.

2. Poca flexibilidad en los horarios de trabajo y costos más altos para las horas extras. Con excepción de las Islas Vírgenes, Puerto Rico es la única jurisdicción de los Estados Unidos que requiere compensación extraordinaria (1 vez y media o doble, dependiendo de la industria) por trabajo realizado en exceso de 8 horas diarias, sin excepción.

3. Las tasas de acumulación de las licencias por vacaciones y enfermedad requeridas por ley encarecen la mano de obra. Puerto Rico es la única jurisdicción de los Estados Unidos que requiere por ley la concesión de licencias por vacaciones y enfermedad con paga para los empleados en el sector privado.

Debido a los esfuerzos de industrialización de la década de los 50, en el año 1956 se le había quitado a la antigua Junta de Salario Mínimo la autoridad para conceder dichos beneficios marginales. En el año eleccionario del 1968 se le concedió dicha facultad nuevamente a la Junta. Dicha agencia comenzó nuevamente a decretar dichos beneficios de manera obligatoria para principios de la década de los 70s. Dicha gestión coincide con la imposición del bono de Navidad obligatorio, que empieza a sentirse a partir del año 1970. Precisamente, notamos que es para esa época en que comienzan a perderse masivamente los empleos en Puerto Rico.

Al presente la mayoría de los patronos en el sector privado están cubiertos por decretos mandatorios que requieren la concesión de 15 días de vacaciones y 12 días de enfermedad al año. Empleados contratados antes del 1 de agosto de 1995 en ciertos sectores tienen tasas de acumulación de dichos beneficios todavía más altos (hasta de 18 días anuales por cada concepto). Ello contrasta con la realidad prevaleciente en los Estados Unidos, donde las tasas de acumulación de dichos beneficios –y los costos laborales y operacionales- son marcadamente menores.

En los Estados Unidos la licencia pagada por vacaciones y por enfermedad se establece voluntariamente, como resultado del mercado de empleo, tipo de industria, clasificación ocupacional, años de servicio, cantidad de empleados y/o la negociación colectiva. Ello resulta en una reglamentación más flexible que permite ajustar la concesión de dichos beneficios a la realidad de cada negocio.

En Puerto Rico, nuestras normas legales imponen cargas económicas y operacionales más onerosas de lo que el mercado ha dictado en los estados. Ello se ha hecho sin tomar en consideración el tamaño de la empresa, ni su

condición económica. Nuestras normas requieren que las empresas pequeñas y medianas sobrelleven la misma carga económica y operacional que conllevan las empresas grandes. El impacto adverso de dichos niveles de beneficios sobre las empresas pequeñas y medianas es mucho más fuerte que la misma situación en empresas grandes con ingresos muy superiores.

4. Se ha triplicado el bono de Navidad. Puerto Rico es la única jurisdicción de los Estados Unidos que requiere la concesión de un bono. Dicho bono tiene que ser concedido por el patrono, independientemente de consideraciones de productividad del trabajador. En el año 2005 se decretaron aumentos en dicho beneficio mandatorio, resultando en que el bono típico de \$200, ha aumentado a \$300 o \$600, dependiendo de si el patrono tiene más de 15 empleados. Dicho beneficio se acumula con solamente trabajar 700 horas en el año.

El costo de dicho beneficio mandatorio tiene que incluirse en cualquier evaluación de los costos de la mano de obra en Puerto Rico.

5. Nuestras reglas de contratación y retención de empleos son muy inflexibles e impactan negativamente los niveles de empleo, desempleo y sobre las inversiones. En Puerto Rico las leyes de despido intervienen en el proceso decisional del patrono y tienden a dirigir o influenciar las decisiones patronales mediante la imposición de penalidades económicas si el patrono no cumple con los criterios o reglas procesales requeridas por el gobierno.

Aunque típicamente se describe el pago por despido como una indemnización al empleado, desde un punto de vista económico funciona como una penalidad o costo para el negocio que surge como consecuencia del despido.

Con la llegada de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, se limitaron las razones que podrían constituir "justa causa" para un despido; se establecieron una serie de requisitos procesales que tiene que satisfacer el patrono para cumplir con los requisitos de la ley; se estableció la presunción de que el patrono viola la ley en todo despido (o sea, se presume que todo despido es injustificado) y procede la concesión del pago requerido por ley, (salvo que el patrono pueda convencer al juzgador que el despido fue justificado); y se reglamentó detalladamente los criterios que tiene el patrono que aplicar en el proceso de seleccionar a quién retener cuando exista una necesidad de reorganizar las operaciones, reducir personal o cerrar el negocio.

El impacto de las reglas de contratación y despido en los distintos países varía de acuerdo con las características de la reglamentación impuesta. El peso de los estudios económicos documenta que dichas leyes, llamadas "proteccionistas," tienden a traer las siguientes consecuencias, entre otras:

- aumentan los costos para operar el negocio;
- reducen la productividad de los trabajadores;
- reducen las tasas de participación (% de la población que trabaja) y aumentan las tasas de desempleo;
- reducen el reclutamiento de empleados nuevos, particularmente a los jóvenes y otras personas desventajadas en las posibilidades de obtener empleo;
- dificultan el reemplazo de trabajadores no productivos;
- reducen la creación de nuevos empleos;
- prolongan los periodos de desempleo cuando la persona pierde su trabajo y luego intenta conseguir uno nuevo;
- fomentan la inversión de capital para sustituir a los empleados;

- fomentan la contratación de empleados a través de compañías de servicios temporeros;
- y fomentan el éxodo de las empresas para otros países donde no existe tal legislación restrictiva o reducen las inversiones de empresas extranjeras que puedan ser relocalizadas a otra jurisdicción más favorable a la gestión empresarial.

Es innegable que la llegada de la Ley Núm. 80 en el año 1976; unida a la extensión más rápidamente a Puerto Rico del salario mínimo federal, que comienza a partir de la década de los 70; y la imposición de los costos laborales obligatorios de las licencias por vacaciones y enfermedad junto al bono de Navidad, coinciden en tiempo con el deterioro marcado en los niveles de empleo en Puerto Rico.

Luego, a fines del año 2005 se aumentaron significativamente las penalidades impuestas por la Ley Núm. 80 y se comenzó el proceso de aumentar significativamente el bono de Navidad. A ello hay que añadir que en el período comprendido entre julio de 2007 y julio de 2009, el salario mínimo federal (que es el salario regular o cerca del salario regular de un por ciento alto de nuestros trabajadores) aumentó en más de 11% cada año. Precisamente, estos eventos coinciden con la caída repentina y marcada en las tasas de empleo en general y un impacto adverso aún más marcado para la población joven que quiere entrar al mercado de trabajo por primera vez y para aquellos mayores de 55 años de edad que necesitan reubicarse en un nuevo empleo.

Existen otros aspectos de nuestra reglamentación laboral que inciden sobre la competitividad y el desarrollo económico de Puerto Rico. Lo anterior se ofrece solamente a modo de ejemplo. Entendemos que una discusión de todas

las normas y sus posibles consecuencias debe preceder cualquier proyecto de codificación.

La política laboral y la estructura de la legislación laboral que ha predominado en Puerto Rico se fundamentan en varias premisas. A modo de resumen, estas premisas son:

1. Por distintas razones (ya sea por protecciones tarifarias, ventajas contributivas, reglas federales de manufactura, etc.), las empresas tienen que permanecer en Puerto Rico o les resulta sumamente difícil trasladarse a otra jurisdicción;

2. Las empresas tienen ganancias sustanciales o, al menos, adecuadas;

3. El Gobierno debe intervenir en la relación de empleo para obligar a los patronos a compartir más sus ganancias con los trabajadores mediante la concesión de beneficios marginales obligatorios que no están atados a productividad ni antigüedad en el empleo (como lo son los beneficios de licencia por vacaciones, enfermedad, bonos de Navidad, licencia de maternidad, seguros de incapacidad), porque en ausencia del mandato de ley, el mercado no produciría dichos beneficios para los trabajadores;

4. Es económica y socialmente deseable que el Gobierno establezca y reglamente distintos términos y condiciones del empleo; reglamente el tipo de conducta o niveles de desempeño que puede el patrono requerir de sus empleados; establezca cómo el patrono debe decidir a quién retener en el empleo cuando se confronta con la necesidad de reorganizar sus operaciones o reducir personal; y

5. Cuando el Gobierno interviene para establecer reglas obligatorias en el taller de trabajo del sector privado, debe ser mediante normas uniformes e inflexibles, aplicables a todos por igual- independientemente del tamaño, situación económica o la industria del patrono o las preferencias o características del grupo trabajador.

Sin debatir sobre la corrección o error de las premisas que provocaron la legislación laboral que impera hoy día en Puerto Rico y que fue aprobada en el pasado, la realidad innegable es que el mundo ha cambiado. La globalización ha producido cambios dramáticos en la manera de operar los negocios. El perfil y las necesidades del trabajador y las empresas de hoy no son iguales a los que imperaron en décadas pasadas. Las premisas sobre las cuales se fundamenta la política laboral que ha predominado en Puerto Rico por décadas ya no puede seguir sosteniéndose.

COMENTARIOS PRELIMINARES AL P. de la C. 3181

Ante la descripción del impacto de nuestras leyes laborales y el señalamiento de la necesidad apremiante de realizar unos cambios verdaderos en nuestra reglamentación laboral, podemos entonces acercarnos a la medida bajo examen.

En la Exposición de Motivos se establece que “La aprobación de este Código Laboral para Puerto Rico, significa dar el primer paso de lo que será, eventualmente, una reforma de las leyes laborales que nos rigen para atemperarlas a los nuevos tiempos y las nuevas tecnologías. Este primer paso es la codificación en forma de lo que se conoce como “derecho refundido”. Lo que se pretende, inicialmente, es codificar las leyes de carácter laboral ya vigentes y organizarlas todas en un solo cuerpo legal metódico y ordenado.”

De salida surgen las siguientes preocupaciones, a saber:

1. Se parte de la premisa de que normas generales de la relación de empleo en el sector público son igualmente aplicables al sector privado. No hay una explicación satisfactoria de dicha premisa. Debe examinarse si realmente es necesario y aconsejable incluir al sector gubernamental en la reglamentación de este código.
2. Por pretender cubrir tanto el campo del sector público y privado y todas las leyes existentes, sin adelantar recomendaciones de cambios específicos, lo que en realidad se ha presentando es un "borrador de trabajo monumental" que dificulta enormemente su revisión y aprobación en un futuro cercano.
3. Al radicarse como un "borrador" inicial que pretende organizar muchas de las leyes vigentes, el proyecto reproduce muchas de las fallas, inconsistencias y errores de la legislación vigente. Contiene, además, muchas repeticiones y contradicciones.
4. Al pretender incluir el universo de las reglas existentes, la persona que responsablemente vaya a comentar sobre ellas se confronta con la situación de tener que abordar muchísimas normas existentes. Creemos que un proyecto menos ambicioso, pero mejor enfocado a disposiciones laborales claves que afectan la competitividad de las empresas, responde mejor a las necesidades de hoy. No obstante ello, se podría continuar trabajando paulatinamente en el proyecto más ambicioso de la codificación.

5. El proyecto, según radicado, tiene la forma de un documento de trabajo para ser entregado a una Comisión de juriconsultos y economistas fuera del proceso legislativo directo. Entendemos que sería preferible que dicho grupo presente un nuevo proyecto o proyecto sustitutivo que refleje claramente una política laboral conducente a la creación de empleos y responda a las necesidades del taller de trabajo moderno.

POSICIÓN DE LA COALICIÓN

Entendemos que el P. de la C. 3181 no es la mejor manera para responder a las necesidad apremiante de cambiar nuestro rumbo y apoyar una estrategia para crear empleos en Puerto Rico. Al momento, la Coalición del Sector Privado no puede avalar el código propuesto en tanto y en cuanto la medida es de una envergadura muy amplia- lo cual con toda probabilidad impediría su aprobación en un futuro próximo.

Es necesario considerar una reforma o flexibilidad laboral que refleje los cambios por los cuales atraviesa Puerto Rico y el resto del mundo como consecuencia de la modernización y desarrollo social. Es importante que se visualice una legislación laboral que sirva de instrumento y apoyo económico para nuestro país. Que se eliminen los obstáculos a los que se enfrenta el sector privado, el empresario, el comerciante, para la creación y/o retención de empleos y más importante para que Puerto Rico pueda desarrollarse dentro de la competitividad y el desarrollo económico que necesitamos.

Puerto Rico tiene que plantear como su prioridad la rápida creación y el mantenimiento de buenos empleos en el sector privado; promover la colocación de nuestros recursos humanos en actividades productivas; y que nuestros

trabajadores puedan balancear satisfactoriamente sus necesidades familiares con sus responsabilidades laborales. Los imperativos no se circunscriben a “reducir costos laborales”; también es necesario examinar aquellas medidas que -sin aumentar nuestros costos de operación- permiten atender mejor las necesidades de nuestra fuerza trabajadora.

Recientemente, se han adoptado medidas correctivas apropiadas para reencaminar nuestro país hacia un futuro económico más positivo (por ejemplo, los cambios en la legislación de permisos, la legislación para apoyar las alianzas público privadas, la recuperación del debacle fiscal y crediticia del gobierno, la Reforma Contributiva). Sin embargo, todavía no se han realizado aquellos cambios en nuestra reglamentación laboral que son indispensables para reenfocar nuestra economía hacia el crecimiento en los empleos en el sector privado.

Hay que eliminar las cargas excesivas que dificultan la capacidad del comerciante, en particular de los pequeños comerciantes puertorriqueños, para crecer, competir, y contribuir al desarrollo económico del que tanto hablamos en Puerto Rico. Es necesario balancear las necesidades del trabajador con las necesidades de la empresa privada. Es imperativo para ello, flexibilizar la reglamentación laboral para que así se cree un balance entre las necesidades del sector privado y las necesidades del trabajador.

El sector privado conoce muy bien cuáles son las medidas claves para iniciar el proceso de progreso. Entendemos que nos encontramos ante una coyuntura histórica que reclama la aprobación durante este año de uno o más proyectos de ley, con alcances menos abarcadores que el P. de la C. 3181, pero enfocados a establecer el ambiente regulatorio favorable a la creación de nuevos empleo en el sector privado y asegurar la retención de los empleos

existentes. El sector privado se declara presente para trabajar con esta Comisión en la elaboración de dichas medidas.

Debemos reconocer, sin embargo, que para que una propuesta de esta índole tengan una oportunidad real de ser considerada, es aconsejable que reciba un apoyo y compromiso bi-partita. Un asunto tan importante para nuestro futuro colectivo no puede quedar trivializado obstaculizado por un debate político-partidista.

Finalmente, les invitamos que al considerar esta propuesta pensemos a gran escala y con el futuro de Puerto Rico en mente. Solo así podremos tomar las decisiones y llevar a cabo las acciones necesarias para que Puerto Rico logre levantarse efectivamente del estancamiento económico y podremos sentar las bases y preparar la zapata para un verdadero desarrollo económico que resulte en el bienestar de todo nuestro Pueblo.

De nuevo, agradecemos la oportunidad de presentar nuestros comentarios y, como siempre, estamos en la mejor disposición de continuar laborando junto a la Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales de la Cámara de Representantes de Puerto Rico para que, al final del día, se logre reactivar nuestra economía para que lleve a Puerto Rico a ser un país verdaderamente competente.

Muchas gracias.