



8 de marzo de 2011

Hon. José Chico Vega
Comisión de Desarrollo Económico,
Planificación, Comercio, Industria y Telecomunicaciones
Cámara de Representantes de Puerto Rico,

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


Ing. Raúl Gayá Nigaglioni
Presidente
Cámara de Comercio de Puerto Rico

RE: RESOLUCIÓN DE LA CÁMARA 151

I. INTRODUCCIÓN.

Agradecemos a esta Honorable Comisión el permitirnos ofrecer comentarios en torno a la Resolución de la Cámara 151. A estos fines, comparece el Ingeniero Raúl Gayá Nigaglioni, Presidente de la Cámara de Comercio de Puerto Rico.

La Cámara de Comercio de Puerto Rico es una organización privada representativa de todas las áreas de negocios, integrada por profesionales y empresarios unidos para promover los factores que contribuyen a impulsar el desarrollo de todos los sectores económicos de Puerto Rico. Me acompaña el licenciado Jorge Capó Matos, quien preside el Comité de Recursos Humanos y Asuntos Laborales de nuestra institución, a los fines de proveernos apoyo técnico y asesoría legal.

Mediante la Resolución de la Cámara 151 se ha encomendado a las Comisiones de Desarrollo Económico, Planificación, Comercio, Industria y Telecomunicaciones; y del Trabajo y Relaciones Laborales de la Cámara de Representantes de Puerto Rico, a realizar una investigación sobre el impacto económico de las leyes laborales en el costo de hacer negocios en Puerto Rico y como afectan la competitividad de los negocios que aquí operan.

La urgencia de la pregunta planteada, a saber, el impacto de de nuestra legislación laboral sobre la economía del país, queda evidenciada con el hecho de que concurrentemente en el Senado también se están celebrando vistas en torno a preguntas relacionadas. La R. del S. 718 propone estudiar la necesidad de revisar la legislación laboral que aplica al sector privado a los fines de que se actualice y atempere la misma de acuerdo con las realidades de hoy y las exigencias de una economía global. La R. del S. 1536, entre otros extremos, propone estudiar la situación del empleo y desempleo en Puerto Rico, sus causas y consecuencias sociales y económicas a la luz de los proyectos gubernamentales y las perspectivas económicas; y analizar si la legislación laboral vigente contribuye al logro de más y mejores empleos.

De regreso aquí en la Cámara de Representantes, se están celebrando vistas sobre el P. de la C. 3181, el cual se ha ofrecido como un 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. Por último, también se encuentra radicado el P. de la C. 2296, el cual propone una la creación de una comisión para el estudio de nuestra legislación laboral para ajustarla a las exigencias de nuestra economía.

Como pueden apreciar, estas medidas reflejan una preocupación de que nuestra legislación laboral no responde a las necesidades del Puerto Rico de hoy y posiblemente esté impactando adversamente nuestras tasas de empleo y

desempleo. Por su pertinencia a todas estas gestiones legislativas concurrentes, en el día de hoy también entregaremos copia de nuestra ponencia a las comisiones que se encuentra considerando estas medidas, a los fines de que sea incorporada a los trabajos de cada comisión.

II: EL PLAN INTEGRAL DE DESARROLLO ESTRATÉGICO SUSTENTABLE PARA PUERTO RICO (PIDES- PR)

La pregunta que esta Comisión se plantea en el día de hoy puede comenzar a contestarse teniendo presente el "*Plan Integral de Desarrollo Estratégico Sostenible Para Puerto Rico ("PIDES-PR")*," que fuera adoptado por la Junta de Planificación de Puerto Rico el 4 de mayo de 2010 y subsiguientemente aprobado por el Gobernador¹ y sometido a esta Asamblea Legislativa el 18 de agosto de 2010.

El *PIDES-PR* es el documento rector que establece una nueva visión para el desarrollo económico, urbano y social del País. Identifica los valores y metas estratégicas a gran escala para guiar las agencias del gobierno en la formulación de sus planes, programas y proyectos.

El *PIDES-PR* identifica el "*Modelo Estratégico Para Una Nueva Economía*" (2009)("MENE"), como la herramienta estratégica para el desarrollo económico de Puerto Rico, y plantea la necesidad de *reformular* nuestra legislación laboral como una de las estrategias *claves* para alcanzar los objetivos esbozados en el plan de desarrollo económico y hacer a Puerto Rico más competitivo en el mercado mundial.² El *PIDES-PR* afirma que es necesario revisar nuestra legislación laboral para estructurar un sistema competitivo que nos permita *retener y atraer* el capital humano, o sea, los empleos en nuestro País.³

¹ Orden Ejecutiva 10-038, del 16 de agosto de 2010.

² Véase Mensaje del Presidente de la Junta, Ing. Héctor Morales Vargas y a la pág. 30.

³ *Id.*, a la pág. 30.

III: EL "MODELO ESTRATÉGICO PARA UNA NUEVA ECONOMÍA"

Procede entonces que esta Honorable Comisión examine el "*Modelo Estratégico Para Una Nueva Economía*" (2009). Dicho documento presenta la visión estratégica para nuestro desarrollo económico y se ha descrito como el instrumento que postula los contornos dentro los cuales el Gobierno de Puerto Rico operará para establecer el crecimiento a corto y largo plazo. Dicho nuevo modelo económico plantea las modificaciones necesarias para dirigir a Puerto Rico hacia una economía mundial globalizada y más competitiva.

Precisamente, el MENE insiste, y nosotros estamos de acuerdo, en que se requiere una Reforma Laboral que cambie la legislación laboral de Puerto Rico para (1) reducir los costos operacionales;⁴ (2) mejorar la productividad de la mano de obra;⁵ (3) atemperar las normas a las realidades modernas;⁶ y (4) aumentar la tasa de participación.⁷

Recientemente, el Departamento de Desarrollo Económico y Comercio ("DDEC") ha compartido con ambos cuerpos de la Asamblea Legislativa sus hallazgos y observaciones en torno al impacto de nuestra legislación laboral local sobre nuestra competitividad y situación de los empleos y los niveles de desempleo en Puerto Rico.

Por estimarlos pertinentes, traemos a la atención de esta Honorable Comisión los hallazgos e observaciones del DDEC, para que formen parte del historial legislativo: Entre otros extremos, el DDEC encuentra lo siguiente:

⁴ Pág. 23-24

⁵ Pág. 32.

⁶ Pág. 36.

⁷ Pág. 38.

1. La legislación laboral vigente en su mayoría ha dejado de ser funcional para un Puerto Rico moderno.⁸
2. Es necesario revisar la legislación y reglamentación laboral existente en Puerto Rico, con el fin de atemperar la misma a la situación real actual.⁹ Ello debe realizarse, no solo para proteger al trabajador, sino también para propiciar mayor productividad y mejorar la competitividad de las empresas.¹⁰
3. Nuestra legislación laboral, en gran medida rígida y poco atemperada a la realidad económica del Siglo 21, es un factor muy importante que distorsiona y afecta negativamente el mercado laboral de Puerto Rico. Entre los efectos negativos que ha tenido la actual legislación laboral de Puerto Rico se encuentra la disminución de nuestra competitividad lo cual es un obstáculo directo a la creación de empleos y a la inversión local y foránea. Como resultado, se producen tasas de participación laboral bajas, tasas de desempleo altas y se crea un ambiente en general menos productivo.¹¹
4. La proliferación de leyes laborales locales acarrearán una serie de costos adicionales para las empresas. De hecho, muchos inversionistas evitan o descartan a Puerto Rico precisamente por este factor. Por consiguiente, la existencia de tanta regulación estatutaria limita la capacidad empresarial de generar nuevos empleos y/o mantener los existentes.¹²

⁸ Ponencia del 15 de septiembre de 2010, sobre Resolución del Senado 718, a la pág. 1; Ponencia del 16 de febrero de 2011, sobre Resolución de la Cámara 151, a la pág. 1.

⁹ *Id.*

¹⁰ Ponencia del 16 de febrero de 2011, sobre Resolución de la Cámara 151, a la pág. 1-2.

¹¹ Ponencia del 15 de septiembre de 2010, sobre Resolución del Senado 718, a la pág. 3.

¹² *Id.* a la pág. 5.

5. El continuo incremento de los costos de operación, los aumentos en los beneficios mandatorios, el alza del salario mínimo, los costos asociados al "overtime," las primas pagadas al Fondo del Seguro del Estado, el aumento sustancial al bono de Navidad y a la indemnización provista por la Ley 80 a partir del año 2005 han puesto en precario las finanzas de muchas empresas y cohíben el reclutamiento de más empleados.¹³
6. El impacto adverso del desempleo creado o influenciado por la legislación laboral se estima en \$18,409 millones para el año 2009. Por ello es evidente que la legislación laboral local debe tener un enfoque distinto al que ha tenido hasta ahora.¹⁴
7. La legislación laboral vigente está aportando a la eliminación de oportunidades de empleo en Puerto Rico, lo cual alimenta la fuga masiva del capital humano con mayores destrezas y conocimientos. Ello, a su vez, pone en peligro el futuro desarrollo económico de Puerto Rico.¹⁵
8. La aplicación de la legislación laboral al pequeño (*small business*) y mediano empresario de manera igual que a la empresas grandes les impacta de manera desproporcionada e inhibe su capacidad de crear oportunidades de empleo rápidamente.¹⁶

¹³ Id a la pág. 5

¹⁴ Ponencia del 16 de febrero de 2011, sobre Resolución de la Cámara 151, a la págs. 5-6.

¹⁵ Ponencia del 16 de febrero de 2011, sobre Resolución de la Cámara 151, a la págs. 6-7.

¹⁶ Ponencia del 16 de febrero de 2011, sobre Resolución de la Cámara 151, a la págs. 9-10.

IV. LA IMPORTANCIA DE UN PROGRAMA DE GOBIERNO

Las características de la legislación requerida para responder a la visión de desarrollo planteada debe comenzar con referencia al **Programa de Gobierno** de la presente Administración. Dicho documento contiene un *compromiso* de reenfocar la política laboral prevaleciente.¹⁷ El **Programa de Gobierno** postula las siguientes directrices deben dirigir todo esfuerzo legislativo de reformar la reglamentación laboral en el sector privado:

- Debe apoyar una estrategia de crecimiento en el nivel de empleos en el sector privado;¹⁸
- Debe conllevar una revisión y modificación efectiva de “*las reglas de empleo*” y de las normas sobre los “*horarios de trabajo,*” a los fines de permitir más *flexibilidad* en todo aspecto de la relación de empleo, de manera que se atiendan las necesidades de los trabajadores *y* de las empresas;¹⁹
- Las reglas deberán incentivar la *productividad* del trabajador; ²⁰ y
- Las iniciativas deberán promover oportunidades de empleo para grupos tradicionalmente desventajados.²¹

V. RESOLUCIÓN DE LA CÁMARA 151

Ante la descripción del impacto de nuestras leyes laborales; el señalamiento de la necesidad de realizar cambios de sustancia en nuestra reglamentación laboral; y los parámetros específicos que se han trazado en los

¹⁷ Programa de Gobierno 2009-2012, a las páginas 44, 47 y 49.

¹⁸ Programa de Gobierno 2009-2012, a la pág. 47.

¹⁹ Programa de Gobierno 2009-2012, a las págs. 44 y 47.

²⁰ Programa de Gobierno 2009-2012, a la pág. 47.

²¹ Programa de Gobierno 2009-2012, a las págs. 48 y 49.

distintos postulados de política pública, podemos entonces acercarnos a la medida bajo examen en el día de hoy.

Para responder a la encomienda de esta Honorable Comisión, debemos comenzar enfrentando 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, nuestra realidad es el resultado de lo que hemos hecho (o dejado de hacer) hasta el presente. Por ello, opinamos que las recomendaciones de esta Honorable Comisión deben estar *precedidas* por una descripción de las características básicas de nuestra legislación laboral y como estas han contribuido a perpetuar el empobrecimiento de nuestro País.

VI. NUESTRA SITUACIÓN DE EMPLEO Y DESEMPLEO

En lo que respecta a la situación económica, Puerto Rico atraviesa por uno de los momentos más difíciles de su historia. 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, continúa presentando un cuadro de salud *endémico*, encontrándose en 15.7% a enero de 2011. Ello contrasta con la situación en los EEUU, donde la tasa de desempleo, aunque históricamente alta, se encuentra en 9.0 % 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, reportándose una pérdida en exceso de 160,000 empleos, principalmente en el sector privado.

En Puerto Rico solamente el 41.4% de la de la *fuerza trabajadora* se encuentra trabajando. Si hablamos de la población total, encontramos que solamente 30% de ella trabaja. Ello contrasta con nuestra realidad en el año 1950, cuando nuestra tasa de participación laboral era de 57.9%, porcentaje favorablemente comparable con el promedio prevaleciente para aquel momento en los Estados Unidos (el cual era de un 60%). Ahora, sin embargo, aproximadamente el 60% de nuestra población laboral reporta que *no trabaja*

La **Tabla 1** 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 hemos hecho para empeorar tan marcadamente nuestra posición?

Tabla 1. Comparación: Cambios en Tasa de Participación PR y EEUU

AÑO	% DE PARTICIPACIÓN	
	PR	Nacional
1950	57.9 %	60 %
Enero 2011	41.4 % ↓ (-16.5)	64.2 % ↑

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 2 y 3** 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.

TABLA 2. Comparación de las tasas de participación en PR y los EEUU (1970-2010), de 20 a 24 años de edad

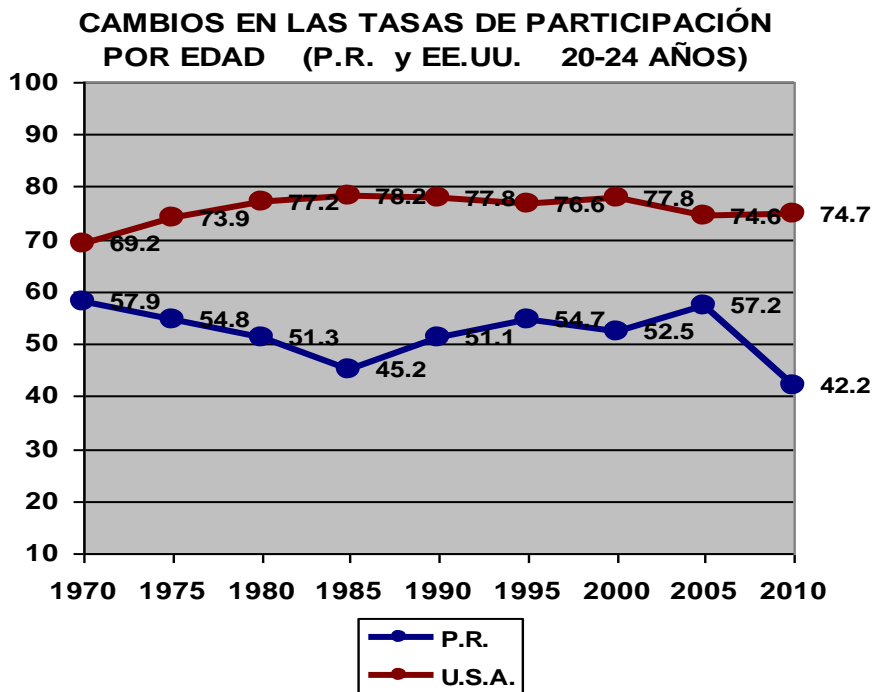
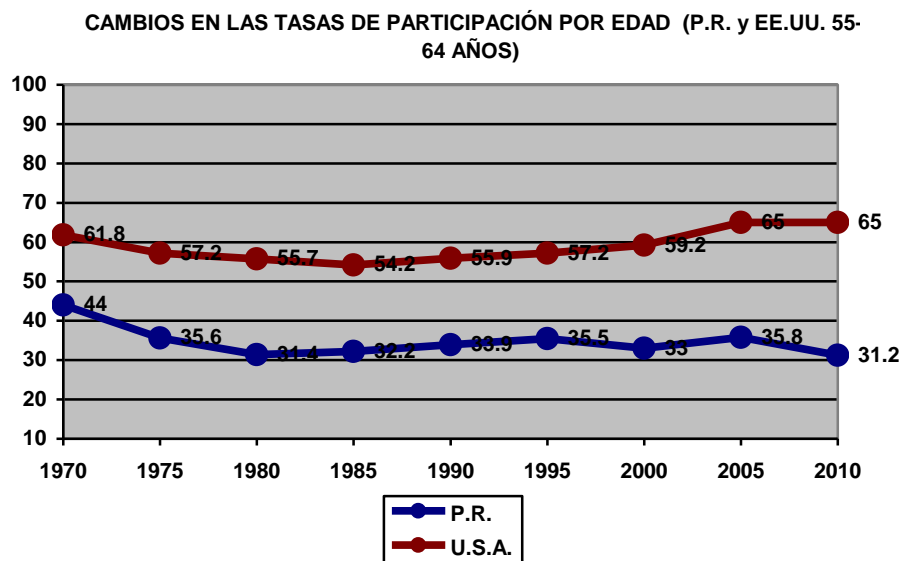


TABLA 3. Comparación de las tasas de participación en PR y los EEUU (1970-2010), de 55 a 64 años de edad



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 de personas jóvenes y los "no tan jóvenes," es casi incomprensiblemente peor.

Las **Tablas 2 y 3** demuestran que *estamos haciendo algo* que produce un empeoramiento en los niveles de empleo de las personas en estos grupos, de una manera marcadamente *peor* que la situación que prevalece para personas con dichas edades en los estados de la nación. Las tablas demuestran que para el año 1976 al 1985 y luego a partir de fines del año 2005 pasó algo en Puerto Rico que *amplió y empeoró* significativamente la brecha entre las tasas de empleo de las personas en dichos grupos, en comparación con la situación prevaleciente en los estados. Nótese, por ejemplo, que del año 2005 al 2010 las *tasas de empleo* de las personas de 20 a 24 años de edad **en los estados** se mantuvo básicamente en **75%**. En Puerto Rico, sin embargo **bajó** de **57%** a **42%**. En el mismo periodo de tiempo (año 2005 al 2010) el nivel de participación que prevaleció para las personas de 55 a 64 años de edad **augmentó** en los EEUU de **63%** a **65%**, mientras que la tasa de participación en Puerto Rico **bajó** de **36%** a **31%**.²²

Debemos preguntarnos, ¿qué será lo que hemos hecho para producir estos resultados?

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

²² Porcentajes redondeados.

Primeramente, invitamos a esta Honorable Comisión a que examine cómo hemos sido evaluados por dos organizaciones internacionales muy reconocidas, 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 el país, siendo "0" el rango más alto.

El estudio del Banco Mundial, conocido como "*Doing Business*," realiza un examen de las leyes 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 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, 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 4** se presenta 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 4. 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 ²³	USA- 1 PR- 22
Rigidity of employment	USA- 1 PR- 33	Rigidity of hours ²⁴	USA- 0 PR- 0
Hiring & Firing	USA- 6 PR- 97	Difficulty of Redundancy ²⁵	USA- 0 PR- 20
Pay & Productivity	USA- 9 PR- 46		

²³ "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..

²⁴ "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.

²⁵ "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.

Se desprende de ambos informes y de la **Tabla 4** 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 que explica los resultados distintos es que nuestra legislación laboral local es marcadamente más onerosa que la prevaleciente en los estados.** Nosotros somos los únicos responsables de mantener una legislación laboral que nos coloca en esta situación.

Los informes del Foro Económico Mundial y el Banco Mundial ofrecen una *radiografía* de nuestra competitividad y cómo como comparamos en términos de ambiente para operar un negocio. Así nos ve el mundo financiero, la comunidad de reconocidos economistas y peritos en la material de la regulación laboral. Esta Honorable Comisión tiene la responsabilidad de decidir si acoge dichas evaluaciones económicas o si, por el contrario, continúa la postura de darle la espalda a esta realidad.

Todos los que laboramos en este país, seamos patronos, representantes de patronos, empleados, uniones, empleados del gobierno y personas dedicadas a la cuestión política, tenemos que unirnos para crear un mejor ambiente para operar los negocios, que se estimule la creación de empleos en el sector privado, y evitar que se continúe la sangría de los empleos en Puerto Rico.

En el día de hoy nos referimos a la legislación laboral que afecta adversamente al *sector privado*. Nuestro foco de atención sobre aquella legislación laboral que más adversamente afecta la capacidad de operar un negocio, crear y retener empleos en Puerto Rico.

Para asistir a esta Honorable Comisión en su análisis de la Resolución de la Cámara 151, a continuación ofrecemos una descripción de 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.

VII. CARACTERÍSTICAS DE NUESTRA LEGISLACIÓN LABORAL

Por décadas, la ausencia de una política laboral dirigida a crear un ambiente atractivo para inversiones conducentes a la creación de empleos 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. Dicha realidad está extensamente documentada.

Si examinamos el desarrollo de nuestra legislación laboral, encontramos que 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 asume que es necesario y deseable 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 específicos 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.

Para el año 1974 el Congreso de los Estados Unidos inició una política de acelerar el proceso mediante el cual el salario mínimo federal aplicaría a Puerto Rico. Durante el periodo de 1974 al 1979 se impusieron una serie de aumentos automáticos al salario mínimo federal aplicable en Puerto Rico. Durante las décadas de los 80 al 90 se fue reduciendo el tiempo que tardaba la extensión a

Puerto Rico de los aumentos al salario mínimo federal. Para el año 1995, el Gobierno de Puerto Rico adoptó como política pública abandonar la postura gubernamental previa de abogar que los aumentos en el salario mínimo federal fuesen extendidos a Puerto Rico más lentamente que en los estados. A partir de ese momento, los aumentos en el salario mínimo federal se han extendido a Puerto Rico en los mismos plazos que en los estados.

El por ciento de los trabajadores que trabaja muy cerca del nivel del salario mínimo es mucho mayor que en los estados. El impacto de los aumentos al salario mínimo federal se "siente" más en Puerto Rico. En ese sentido se ha documentado como la extensión automática del salario mínimo federal a Puerto Rico ha resultado en una pérdida masiva de empleos y aumento sustancial en las tasas de desempleo.²⁶

Precisamente, cuando se ha extendido automática o rápidamente los aumentos del salario mínimo federal a economías donde el por ciento de la población que trabaja con salarios promedios se encuentra muy cerca del salario mínimo, se producen los efectos previamente señalados sobre sus tasas de empleo y desempleo. Si la economía se encuentra en expansión, a veces se puede ocultar dicho impacto adverso sobre los empleos. Sin embargo, cuando la economía se está reduciendo o se encuentra en recesión, no hay nada para contrarrestar el efecto adverso sobre los niveles de empleo.²⁷

²⁶ S. J. Davis & L. A. Rivera-Batiz, *The Climate for Business Development and Employment Growth*, Ch. 6, *The Economy of Puerto Rico-Restoring Growth*, 255, a las pág. 289 (2006)(The Brookings Institution/Center For The New Economy); L. Rivera-Batiz & C. E. Santiago, *Island Paradox: Puerto Rico in the 1990s* (1997), a las págs. 98-100; A. J. Castillo-Freeman & R. B. Freeman, *When the Minimum Wage Really Bites: The Effect of the U. S .-Level Minimum on Puerto Rico*, en G.J. Borjas & R. B. Freeman, *Immigration and the Workforce: Economic Consequences for the United States and Source Areas* (1992), págs. 177-211.

²⁷ Jan Rutkowski, "The Minimum Wage: Curse or Cure? *The World Bank* (2003), a la pág. 11; U.S. Department of Labor, "Impact of Increased Minimum Wages on the Economies of American Samoa and the Commonwealth of the Northern Mariana Islands" (January 2008).

Con el aumento escalonados más recientes del salario mínimo federal, muchos trabajadores cuyos salarios de aproximaban al salario mínimo federal tuvieron aumentos salariales requeridos por ley que excedieron el **11% o más** anuales en el período de tres años desde julio de 2007 a julio de 2009.

Fecha del Aumento	Aumento	Cantidad	Por Ciento
24/7/2007	de \$5.15 a \$5.85	\$0.70	13.6
24/7/2008	de \$5.85 a \$6.55	\$0.70	11.9
44/7/2009	de \$6.55 a \$7.25	\$0.70	10.7

Para el **año 1980** el salario promedio en la manufactura en Puerto Rico era solamente **55%** del salario promedio en los Estados Unidos, mientras que para el año 2009 alcanzó el 67% del salario promedio pagado en el sector manufacturero en los Estados Unidos. Mas aún, para **noviembre de 2010**, el salario promedio pagado en Puerto Rico para empleados de producción en la manufactura era el **79%** del promedio para dichos empleados de la manufactura en los estados de Alabama, Arkansas, Mississippi, Nevada, Nuevo México, Carolina del Norte, Dakota del Norte, Rhode Island y Tennessee.²⁸ La reducción en la brecha entre los salarios promedios, ha venido acompañado con la pérdida de miles de empleos. Por ejemplo, en el sector de la manufactura, se perdieron sobre 54 mil empleos directos entre los años 2000 al 2010.

También se ha encontrado igualmente "altos" los salarios promedios pagados en Puerto Rico (en comparación los Estados Unidos) en los sectores de el "comercio al detal," "hoteles" y "restaurantes" a base de los estimados realizados de la productividad laboral comparada.²⁹

²⁸ Para dichos empleados, en la misma fecha el salario promedio en Puerto Rico sobrepasaban el **74%** del salario promedio en Arizona, Delaware, Georgia, Iowa, Nebraska, Pennsylvania, Texas y Vermont.

²⁹ B. P. Bosworth & S.M. Collins, Economic Growth, en *The Economy of Puerto Rico-Restoring Growth* (2006), a la pág. 45.

Independientemente del impacto que pueda tener el aumento en el salario mínimo federal sobre la economía de Puerto Rico en general; resulta obligatorio reconocer que para muchas industrias, la diferencia salarial a pagarse a los empleados de producción ya no representa un atractivo para colocar una operación en Puerto Rico, en vez de otra jurisdicción de los Estados Unidos.

A lo anterior hay que añadir que en Puerto Rico, otros beneficios son requeridos por ley y que no están atados a productividad o niveles de desempeño (por ejemplo, bono de Navidad, licencia por vacaciones y enfermedad). También hay una cantidad mayor de días feriados con paga, muchos de los cuales tradicionalmente se conceden influenciados por la realidad de que hay muchísimos días en que el gobierno está cerrado. Para tener una idea más precisa del costo por hora *real* de la manera de obra en Puerto Rico, es necesario añadir el costo de estos beneficios requeridos por ley.

Los estados que compiten con Puerto Rico para la atracción de inversiones no tienen estas cargas adicionales.

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 **doblo**, dependiendo de la industria) por trabajo realizado en exceso de 8 horas diarias, sin excepción.

Resulta particularmente preocupante que la obligación de pagar una tarifa doble por horas extras diarias se impone a industrias caracterizadas por patronos pequeños, industrias que han dirigidas a servicios para el pueblo o industrias con las cuales nuestras estructuras de salarios actuales dificulta nuestra capacidad de competir con otros países en la región. A modo de

ejemplo, señalamos que las siguientes industrias se encuentra así adversamente afectados: comercio al detal; comercio al por mayor; hospitales; restaurantes; construcción y hoteles.

3. El nivel de las tasas de acumulación de las licencias por vacaciones y enfermedad requeridas por ley es alta y encarece 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.

Amerita recordar que debido a los esfuerzos de industrialización para el año 1948 se realizó **la primera Reforma Laboral** en Puerto Rico. Si señores, en Puerto Rico se han realizado reformas a nuestras leyes laborales en el pasado. Para aquella época, la Administración liberó a las empresas cubiertas por la ley federal de Normas Razonables del Trabajo de la obligación de pagar las horas extras diarias y semanales a tipo doble. En su lugar se dispuso para una paga extraordinaria para horas extras, a razón de tiempo y medio. Luego, nuevamente para apoyar el desarrollo económico del País, en el año 1956 el Gobierno le quitó a la antigua Junta de Salario Mínimo la autoridad para imponer beneficios marginales de vacaciones y licencia por enfermedad. Curiosamente, dichas reformas laborales coincidieron con una época documentada de *crecimiento* en los niveles de empleo y reducción del desempleo en Puerto Rico.

Vemos, sin embargo, que en el año eleccionario del 1968, nuevamente se le devolvió a la Junta de Salario Mínimo la facultad de ordenar licencia por vacaciones y enfermedad obligatorias. Dicha agencia comenzó nuevamente a decretar tales beneficios para principios de la década de los 70s. Dicha gestión coincidió con la imposición de un bono de Navidad obligatorio, que empezó a

sentirse verdaderamente a partir del año 1970. Como veremos, en estos años también se aprobó la Ley Núm. 80 de 30 mayo de 1976 (la ley de despidos). *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. En ciertos sectores empleados contratados antes del 1 de agosto de 1995 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 lo sentido muchas veces por aquellas empresas grandes con ingresos muy superiores y alta productividad.

Cuando se requiere por ley la concesión de un beneficio económico a un nivel marcadamente superior a lo que se justifica por términos de productividad y se extiende el mismo a todas las empresas por igual, independientemente de su tamaño, capacidad competitiva o productividad, el resultado es la que hemos vivido: las empresas cierran o se van, se pierden los empleos y aumenta el desempleo. Ello, a su vez, contribuye a una serie de problemas sociales que todos conocemos.

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 tradicionalmente requerido 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 también 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.

Nuestra legislación es la **única** en los Estados Unidos que, fuera de los casos donde se alega motivación discriminatoria ilegal, restringe la facultad del patrono al seleccionar los empleados que deben ser *retenidos preferentemente* cuando necesita reducir personal.³⁰

Ley Núm. 80, al establecer normas más restrictivas que las prevaecientes en los Estados Unidos en cuanto a los procesos de contratación y despidos, es un aspecto de nuestra reglamentación que *nos distingue marcadamente* de la reglamentación en los estados. O sea, en cuanto al "ambiente para conducir negocios" nuestra reglamentación laboral nos aleja de la manera de hacer negocios en los estados.

³⁰ Las únicas otras jurisdicciones que tienen una *legislación* comparable son Montana e Islas Vírgenes. Sin embargo, el peso de la prueba para liberarse de responsabilidad es mucho menor en dichas jurisdicciones. Además, dichas legislaciones cuestionan muy poco el proceso decisional del patrono en los casos de reorganizaciones, reducciones de personal y cierres. Larson, 1-5 *Unjust Dismissal* §§ 5.02; 10.27; 10.40A; 10.40B.

Ahora bien, debe reconocerse que la mayoría de los países del mundo tienen algún tipo de reglamentación que restringe o limita la facultad de los patronos para seleccionar los términos bajo los cuales se contratarán a los empleados y los requisitos, procedimientos y consecuencias del despido del empleado. Existen muchas variaciones en la reglamentación. Los Estados Unidos tienen muy poca limitación a dicha facultad patrono. Igualmente, existen otros países que mantienen pocas limitaciones a la facultad gerencial.³¹ Otros países, en contraste, imponen una serie de limitaciones o requisitos con respecto a las formas de contratación permisibles y los procedimientos a seguir en los casos de despidos y los pagos por cesantía o indemnizaciones requeridas como consecuencia de ellos.³²

Numerosos estudios han demostrado que las regulaciones sobre despidos que restringen innecesariamente la flexibilidad de la patronal para realizarlas cuando son necesarias para atender cambios en el mercado o en respuesta al desempeño del empleado, pueden tener efectos económicos negativos significativos para el patrono y para la sociedad en general. Recientemente se realizó un estudio de las empresas en veintiuno de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE),³³ y se le preguntó a los altos ejecutivos de las mismas que evaluaran el impacto de las leyes de sus países sobre sus prácticas de contratación y despido. Dicho estudio encontró evidencia que *el aumento de la flexibilidad* en las reglas aplicables a la autoridad de los patronos en el proceso de contratación y despidos aumenta tanto la *tasa de empleo* y la *tasa de participación* en el mercado la fuerza, aun en periodos de

³¹ Otros ejemplos son Canadá, Reino Unido, Países Bajos (Dinamarca), Australia, Nueva Zelanda, Singapore y Hong Kong.

³² Ejemplos de ellos son Italia, Alemania, Francia.

³³ La OCDE es una organización de cooperación internacional, compuesta por 33 países, cuyo objetivo es coordinar sus políticas económicas y sociales. Los representantes de los países miembros se reúnen para intercambiar información y armonizar políticas con el objetivo de maximizar su crecimiento económico y ayudar a su mutuo desarrollo y al desarrollo de los países no miembros. Los países miembros son los que proporcionan al mundo el 70% del mercado mundial y representan el 80% del PNB mundial.

recesión.³⁴ Se encontró, además, evidencia de que una mayor flexibilidad en cuanto a la autoridad patronal en las etapas de contratación y despido conduce a *reducir* las tasas de desempleo y las tasas de desempleo de larga duración. También se encontró evidencia consistente con la hipótesis de que reglas de empleo y despidos más inflexibles o proteccionistas producen periodos de recuperación económica, pero "sin empleos" y producen periodos de desempleo más largos.

Otros estudios auspiciados por la OECD han documentado que las tasas o la duración del desempleo aumentan o que las tasas de empleo se reducen en la medida que la legislación laboral y/o dificulta, limita o encarece los procesos de contratación y los despidos.³⁵ Un ejemplo de los estudios es el del profesor Feldmann.³⁶ Examinando 73 países (incluyendo países desarrollados y en desarrollo), éste encontró que la reglamentación labor proteccionista *aumenta* el desempleo en todo el mundo. Por ejemplo, el estudio plantea que si Italia (un ejemplo de un país con mucha reglamentación proteccionista laboral) adoptara la reglamentación laboral del los Estados Unidos (un país con poca reglamentación laboral proteccionista), la tasa de desempleo en Italia para la población en general se reduciría en 2.3 % (para las personas jóvenes, se reduciría el desempleo en 5.6%). Una de las razones para ello es que la rigidez de la

³⁴ Rafael Di Tella and Robert MacCulloch, *The Consequences of Labor Market Flexibility: Panel Evidence Based on Survey Data*, 49-5 *European Economic Review*, 1225-59 (2005).

³⁵ Véase, por ejemplo, O. Blanchard & J. Wolfers, *The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence*, 110 *Economic Journal* C1-C33 (2000); J. C. Botero, S. Djankov, R. La Porta, F. Lopez-de-Silanes & A. Shleifer, *The Regulation of Labor*, 119 *Quarterly Journal of Economics* 1339 (2004); Di Tella & McCulloch, *supra*, (2005); H. Feldmann, *Labor Market Regulation and Labor Market Performance: Evidence Based on Surveys among Senior Business Executives*, 56-4 *Kyklos* (2003); K. Fialová & O. Schneider, *Labour Market Institutions and their Effect on Labour Market Performance in the New EU Member Countries*, 47-3 *Eastern European Economic* 57 (2009); Heckman & Pages-Serra, *The Cost of Job Security Regulation: Evidence from Latin American Labor Markets*, NBER Working Paper No. w7773 (2000); y S. Nickell *Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America*, 11-3 *Journal of Economic Perspectives* 55 (1997). Véase, además, E. Lazear, *Job Security Provisions and Employment*, 105 *Quarterly Journal of Economics* 699 (1990); J. T. Addison & P. Teixeira, *What Have We Learned about the Employment Effects of Severance Pay? Further Iterations of Lazear et al*, 32-*Empirica* 345 (2005).

³⁶ H. Feldmann, *The Unemployment Effects of Labor Regulation around the World*, 37-1 *Journal of Comparative Economics* 76 (2009).

reglamentación laboral impacta negativamente las inversiones domésticas y extranjeras.³⁷

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.³⁸

³⁷ Reconociendo que el ciclo económico mundial presagia niveles altos de desempleo durante algún tiempo, el estudio del profesor Feldmann plantea que los países con una regulación más flexible probablemente experimentarán una reducción en las tasas de *desempleo* más rápida y pronunciada una vez que la crisis sea superada.

³⁸ R. Bird & J. Knopf, “*Do Wrongful Discharge Laws Impair firm Performance?*” *Journal of Law & Economics* (mayo 2009); Holzmann, K. Iyer & M. Vodopivec, “*Severance pay Programs around the World: Rationale, Status and Reforms*” (2003) ; R. Epstein, *In Defense of the Contract at Will*, *University of Chicago Law Review*, 51, 947-

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.

982 (1984); R. Bird, *Rethinking Wrongful Discharge: A Continuum Approach*, *Cincinnati Law Review*, 73, 517-579(2005); D. Autor, J. Donohue III & S. Schwab., *The Costs of Wrongful Discharge Laws*, *The Review of Economics and Statistics*, 88(2), 211-231 (2006); T. Miles, *Common Law Exceptions to Employment at Will and U.S. Labor Markets*, *Journal of Law, Economics and Organizations*, 16, 74-101(2000); A. Kugler, *The Effects of Employment Protection in Europe and the USA*, *Centre de Recerca en Economía Internacional*, No. 17 (2007); A. Kugler & Gilles Saint-Paul, *How do Firing Costs Affect Worker Flows in a World with Adverse Selection?*, *Journal of Labor Economics*, 22(3), 553-584 (2004); G. J. Allard, *Measuring Job Security Over Time: In Search of a Historical Indicator for EPL (Employment Protection Legislation)* Instituto de Empresa Business School Working Paper No. WP05-17 (2005); H. Parcon, *Labor Market Flexibility as a Determinant of FDI Inflows*, Department of Economics, University of Hawai'i- Working Paper No.08-07 (2008). Para un resumen general de la literatura económica, véase P. Skedinger, *Employment Protection Legislation: Evolution, Effects, Winners and Losers* (2010).

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.*

RECOMENDACIONES DE LA CÁMARA DE COMERCIO

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.

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 que enfrenta el empresario para la creación y/o retención de empleos y limita la competitividad de nuestras empresas.

Entendemos que nos encontramos ante una coyuntura histórica que reclama la aprobación, *durante este año*, de uno o más proyectos de ley, dirigidos a establecer el ambiente regulatorio favorable a la creación de nuevos empleo en el sector privado y asegurar la retención de los empleos existentes.

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.

Atendiendo las realidades del proceso legislativo, recomendamos que una propuesta de reforma laboral comience con las siguientes características:

1. Debe estar dirigida al **sector privado**, sector que tenemos que impactar para crear las oportunidades de empleos. La legislación *no* debe estar dirigida a empleados del sector gubernamental.

2. **Ninguna** de las medidas de impactar a empleados representados por uniones. Tales empleados deben quedar expresamente excluidos. Ellos deben poder negociar lo que estimen mejor para sus representados.
3. El foco principal de la reforma debe ser establecer incentivos para crear nuevos empleos; tratar de evitar que se pierdan empleos existentes; y que Puerto Rico pueda ser considerada como una jurisdicción preferente para establecer y mantener operaciones.
4. Se debe tratar de asegurar que las normas que más impactan los negocios sean *claras y predecibles*. Hay que promover la mayor certeza en cuanto a la manera de interpretarse los contratos de empleo y derechos y obligaciones de los patronos y los empleados.
5. Se debe conceder más flexibilidad en la jornada diaria de trabajo para eliminar las horas extras "técnicas" por razón de cambios en el horario de trabajo.
6. Hay que establecer uniformidad en el pago de las horas extras. Todo patrono tendrá que compensar las horas trabajadas en exceso de ocho (8) en un día, o cuarenta (40) en una semana o durante los primeros ocho horas durante el séptimo día consecutivo de trabajo a razón de no menos de tiempo y medio (1 1/2).
7. Se debe autorizar itinerarios o acuerdos de trabajo semanal alternos o flexibles (incluyendo la semana de trabajo comprimida) que permitan realizar la jornada semanal en menos días de trabajo. Mediante dichos acuerdos los empleados podrán tener más días libres para atender sus necesidades personales o familiares. También se debe permitir más flexibilidad para atender las necesidades de los clientes o del mercado.
8. Debe disponerse que la reglamentación e interpretación de la Ley de Horas Extras (Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada) sea consistente con las disposiciones similares bajo la legislación federal. Así se evitan interpretaciones inconsistentes y se puede hacer referencia a múltiples guías.
9. Con respecto a **empleados nuevos** (o sea, los contratados *después de aprobarse la Ley*), se debe establecer una tasa de acumulación de vacaciones y enfermedad progresiva a base de años de servicio, sin sobrepasar los límites existentes en la actualidad.
10. Se debe apoyar al empresario pequeño que sea residente de Puerto Rico, para que pueda crear oportunidades de empleo. En estos casos,

recomendamos que la concesión obligatoria de licencia por vacaciones y enfermedad sea de 8 días anuales para cada uno de dichos beneficios.

11. Recomendamos que se reformular el bono de Navidad, a los fines de disponer que sea 2% de los salarios y *manteniendo* los máximos actuales de \$600, pero para patronos que tengan más de 25 empleados y \$300 dólares para patronos que tengan 25 empleados o menos.
12. Se debe permitir que el estado de situación y de ganancias y pérdidas debidamente certificado por un contador público autorizado para sustentar una solicitud de exención en la aplicación de la ley del bono de Navidad sea aquel compilado, revisado o auditado, por un contador público autorizado; y autorizar que dicho estado de situación y de ganancias y pérdidas corresponda al año económico del negocio.
13. Se debe establecer que toda nueva relación de empleo quedará sujeto a un periodo probatorio automático de un año o, en su alternativa, permitir acuerdos de periodo probatorio de dicha duración.
14. Con respecto a **empleados nuevos** (o sea, los contratados *después* de aprobarse la ley) se debe reducir la indemnización bajo la Ley de Despidos Injustificados y se establece una indemnización máxima equivalente a seis (6) meses de sueldo. Empleados actuales continuarán con la fórmula de indemnización monetaria existente, hasta una indemnización máxima equivalente a *un año* de salario.
15. Se debe eliminar la presunción de que el patrono violó la Ley Núm. 80 en todos los casos de despido.
16. Recomendamos que se exime de la Ley Núm. 80 a los patronos pequeños, residentes de PR, que tengan 4 o menos empleados.
17. Se debe reducir a un año el término para poder presentar una reclamación bajo la Ley Núm. 80, el cual es el término aplicable para casos de discrimin en el empleo.
18. Recomendamos que se disponer que con respecto a patronos con 15 empleados o menos, el periodo de reserva de empleo en casos de accidentes del trabajo o incapacidades no ocupacionales sea de 6 meses en vez de doce meses o un año.
19. Se debe eliminar la *presunción* de que el patrono violó la ley de discrimin (Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959). En lo sucesivo se usarían las mismas normas existentes bajo la legislación federal contra

discrimen en el empleo y con ello se armoniza nuestra legislación con las normas prevalecientes en jurisdicciones similares.

20. Se debe eliminar la doble penalidad automática en daños para los casos de discrimen en el empleo y sustituirla por un régimen que asegure el pago de todos los daños sufridos por el empleado; pero que permita que el tribunal conceda *adicionalmente* daños punitivos en los casos apropiados, con un límite máximo equivalente a la suma de daños concedida. Estos serían impuestos a base de los criterios establecidos en la Ley y siguiendo consideraciones bien delineadas para penalizar violaciones intencionales.
21. Se deben eximir de las leyes de discrimen en el empleo a los patronos bien pequeños (5 empleados o menos) y que sean residentes de Puerto Rico. En todo caso, los empleados de los patronos pequeños continuarán con todas las protecciones contra discrimen que se encuentra dispuestas por la Constitución del ELA.
22. Se debe modificar la ley de procedimiento especial para reclamaciones laborales para que sea más justo y razonable y promueva la rápida resolución de las controversias. A tales fines, se podría establecer un término uniforme de 20 días para contestar la querrela.

De nuevo, agradecemos la oportunidad de presentar nuestros comentarios y, como siempre, estamos en la mejor disposición de continuar laborando junto al Gobierno 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.