



29 de enero de 2012

Honorable Lucy Arce Ferrer
Senadora
Presidenta Comisión de Trabajo, Asuntos de Veteranos
y Recursos Humanos
Senado de Puerto Rico
El Capitolio
San Juan, Puerto Rico

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

P. del C. 1491

Agradecemos la oportunidad que se nos brinda de expresar nuestros comentarios en torno al **Proyecto de la Cámara 1491** que propone añadir un nuevo Artículo 11 a la Ley 80-1976, según enmendada, conocida como “Ley de Indemnización por Despido Injustificado”, a los fines de establecer el derecho de los trabajadores a conocer por escrito las razones que en opinión del patrono justifican el despido; la existencia del remedio de mesada para despidos injustificados; y disponer una doble penalidad al patrono que de mala fe y sin razón justificada obvie o incumpla con dicha notificación, siempre y cuando haya sido solicitada por el empleado; reenumerar el Artículo 11 como 12, el Artículo 12 como 13 y el Artículo 13 como 14.

Comparece la Cámara de Comercio de Puerto Rico para solicitar que la Comisión de Trabajo, Asuntos de Veteranos y Recursos Humanos del Senado de Puerto Rico solicite la **devolución** de su Informe y el Entirillado Electrónico del P. de la C. 1491 (Sustitutivo), a los fines de que la medida sea objeto de análisis adicional.

En su versión actual, el P. de la C. 1491, enmendaría la Ley de Despidos Injustificados, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, a los siguientes fines:

- Automáticamente convertiría en injustificado y requerirá el pago de la compensación significativa impuesta por la Ley Núm. 80, si el patrono se niega a cumplir con el requerimiento del empleado despedido de que le entregue una carta que indique (A) si le pagará la compensación dispuesta por la Ley Núm.80 para despidos injustificados y (B) si el patrono no va a realizar dicho pago, al momento del despido, el patrono tendrá la obligación de detallar por escrito las razones que justifiquen el despido y por ende, porque no aplica la obligación de pagar la compensación impuesta por la Ley Núm. 80.
- Si el patrono no entrega la carta requerida por el empleado al momento del despido, aparte de convertirse automáticamente el despido en uno injustificado e imponerse la indemnización que al presente solo procede cuando el despido es injustificado, también se impondrá una penalidad adicional igual a la indemnización estatutaria, hasta un tope de \$2,000 adicionales.¹
- Permitir al patrono obviar la obligación de entregar la carta de despido detallando las razones para el despido, mediante el pago de dicha compensación al momento del despido. O sea, aunque el despido sea justificado, si el patrono no desea o no estima prudente detallar todas las razones para el despido, la única alternativa que tiene es pagar aquella indemnización que se había impuesto legislativamente solamente para casos de despidos injustificados.

Esta medida tendrá un impacto nefasto sobre cualquier gestión gubernamental para convertir a Puerto Rico en un lugar atractivo para conducir negocios y crear oportunidades de empleo. También incrementará la dificultad para que un empleado despedido pueda ser “reemplado.” Por tales razones, solicitamos que el Informe de la Comisión que usted preside sea sustituido por uno NEGATIVO.

A continuación le ofrecemos las razones por las cuales estamos sumamente preocupados con la posible aprobación de esta medida y estamos compelidos a oponernos enérgicamente a que la medida sea aprobada.

El Proceso Legislativo

Como es de su conocimiento, el P. de la C. 1491 fue aprobado por la Cámara de Representantes, sin la celebración de vistas públicas. De igual manera, su Comisión aparentemente ha recomendado la aprobación de la medida, sin el beneficio del insumo formal del sector privado (pág. 2).

¹ Nadie puede pensar que dicho “tope” no sería revisado en un futuro no muy distante. La historia documenta como topes de esta naturaleza tienden a seguir aumentando.

Posiblemente la ausencia de dicho insumo no ha permitido que se resalten las consecuencias negativas de la medida. Por tal razón, para apoyar nuestra solicitud, a continuación exponemos algunas de dichas razones.

El P. de la C. 1491 Impactará Negativamente Cualquier Esfuerzo Para Crear Empleos.

El P. de la C. 1491, de aprobarse, representará un cambio radical en la manera en que las empresas realizarán los despidos. Obligará a las empresas extranjeras que operan en Puerto Rico a conducir e implantar las decisiones de despido de una manera muy diferente. Incluso los patronos del patio, grandes y pequeños, no están acostumbrados a operar con tal rigurosidad.

Debido a que el no detallar las razones para el despido conllevará un costo alto, todo patrono (grande, mediano y pequeño), básicamente tendrá que retener los servicios de un abogado previo a implantar la decisión, para que investigue los hechos y redacte o revise la carta. Debe notarse que la medida no tiene un periodo de gracia, después del requerimiento del empleado, para redactar la carta. A solicitud del empleado, hay que entregar la carta al momento del despido. Obviamente, se tendría que recurrir a dicho profesional en virtualmente todos los casos.

Algunos despidos son individuales; otros son colectivos, donde frecuentemente hay que comparar las competencias, desempeño, eficiencias y conducta de los distintos empleados para determinar quien “se queda” y “quien se va.” Como nadie sabrá quienes solicitarán la carta que detalle las razones para la decisión, será necesario tener preparado las cartas para todos los empleados.

El P. de la C. 1491 tiende a incentivar que los patronos paguen la compensación del la Ley Núm. 80, a pesar de que el despido sea justificado, pues el pago sería la única manera de evitar la obligación de producir la carta.

Otra razón por la cual el patrono estará compelido a retener los servicios de un abogado para cada despido se debe a que la medida no le confiere inmunidad al patrono por lo dicho en la carta. Debido a que expresiones sobre las competencias, calidad, desempeño o conducta del empleado despedido pueden ser utilizados para apoyar una reclamación de libelo, las cartas requeridas tendrán que ser cuidadosamente examinadas para determinar en que medida puedan ser probadas en una demanda de difamación.

Debido a que la obligación de redactar la carta eventualmente llegará a ser de conocimiento general, es de esperarse que futuros patronos potenciales requieran la producción de la misma. Nuevamente, si el patrono quiere evitar el riesgo de una demanda de difamación, tenderá a tener que pagar la indemnización de la Ley Núm. 80 al momento

del despido en casi todos los casos. El pagar, incluso en casos de despidos justificados, sería la única manera de evitar la obligación de producir la carta de despido.

Sin pretender ser exhaustivo, otra razón por la cual se tendrá que recurrir al abogado para todo despido es que hay que asegurar que la carta contenga todas las razones y todas las razones tienen que poderse probar en un tribunal. ¿Por qué? La razón es muy sencilla. En los casos donde se litiga si un despido es “injustificado” o “discriminatorio” el haber omitido una de las razones en la carta puede cerrar la puerta a que luego se pueda usar en el tribunal. Además, si una de las razones luego no se prueba en el tribunal, algunos jueces permiten que ello puede usarse como prueba de que era un argumento “pretexto,” para encubrir una intención discriminatoria. En fin, la carta se convierte en un documento más formal que requerirá intervención de abogados en cada despido.

En fin, requerir la “carta” impone una capa adicional de reglamentación al proceso del despido; aumenta los costos; aumenta los riesgos; es un requisito extraño a la normativa generalmente prevaleciente y nuevamente pretende dictaminar como las empresas deben operar sus negocios.

Precisamente, en un estudio reciente publicado por la Cámara de Comercio de los Estados Unidos, se encontró que legislación laboral como la pretendida en el P. de la C. 1491, inhibe la creación de empleos pues contribuyen a convertir la jurisdicción en una nociva para hacer negocios. Véase, “The Impact of State Employment Policies on Job Growth” a 50-state report (2011).

La manera en que nuestra *legislación laboral actual* nos ha colocado en una desventaja competitiva abismal en comparación con los estados de la nación, ha sido incuestionablemente documentada. Dicha legislación está contribuyendo a mantener nuestra tasa de participación de la fuerza laboral en 40.5% , mientras la tasa nacional en los estados se mantiene en 64% .

Tanto el Foro Económico Mundial como el Banco Mundial han evaluado y comparado nuestra legislación laboral con la prevaleciente en otras jurisdicciones, incluyendo los estados de los Estados Unidos.

El Foro Económico Mundial produce un informe denominado “*Global Competitiveness Report*,” el cual evalúa anualmente las economías de 139 países con respecto a varios factores de competitividad, incluyendo la “*eficiencia del mercado laboral*.” Luego se le asigna un rango comparativo con respecto a los otros países, tanto para cada aspecto examinado como una evaluación general. Mientras más bajo el número asignado, más **competitivo** 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 unida a evaluaciones de peritos en cada jurisdicción. 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 el “*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 mantener un negocio.

La siguiente **Tabla** demuestra la posición comparativa entre los estados de los EEUU y Puerto Rico con respecto a cuan competitivas son sus leyes laborales y en que medida mantienen un ambiente favorable para hacer negocios:

World Economic Forum - <i>Global Competitiveness</i> (2011-12)		World Bank - “ <i>Doing Business</i> ” (2010)	
<i>Hiring & Firing</i>	USA- 8 PR- 104	<i>Difficulty of hiring</i>	USA- 1 PR- 22
<i>Rigidity of employment</i>	USA- 1 PR- 35	<i>Difficulty of terminations</i>	USA- 0 PR- 20
<i>Pay & Productivity</i>	USA- 8 PR- 50		

Los informes del World Economic Forum y The World Bank retratan que el ambiente regulatorio laboral de Puerto Rico es *mucho menos* competitivo y *menos atractivo* para hacer negocios que el ambiente regulatorio que prevalece en los estados de la nación. ¿A qué se debe la 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 nuestra legislación laboral local.

Sin duda, el P. de la C. 1491, empeorará el ambiente para hacer negocios y perjudicará cualquier esfuerzo para crear empleos en Puerto Rico. Representará otro paso de retroceso. Es otra medida anti-empleo. En el próximo informe de estas prestigiosas organizaciones, nuestras calificaciones volverán a bajar.

El P. de la C. 1491 Perjudicará los Esfuerzos de Reempleo del Trabajador

Con frecuencia, medidas que parecen simpáticas y favorables al trabajador, en realidad le perjudican. Esa es la situación de la P. de la C. 1491. La experiencia en el mundo de los negocios nos permite apreciar claramente como esta medida, de aprobarse, le cerrará las

puertas de “reemplazo” al trabajador despedido, contribuyendo a reducir aun más nuestras tasas de empleo y elevar la tasa de desempleo prevaleciente.

A la luz de las preocupaciones y riesgos arriba señalados, es de esperarse que aquel patrono que opte por no pagar la compensación requerida por la Ley Núm. 80, por entender que su decisión de despido está “justificado,” habrá de asegurarse de que la carta contenga **toda razón posible** que apoye su decisión. Como sabemos, los despidos pueden estar basados en problemas de conducta, desempeño, competencias, actitudes, violación a reglas o simplemente puede deberse a una evaluación “comparativa” de candidatos potenciales en los procesos de reducción de personal o reorganizaciones. Las cartas que serían requeridas por ley, obviamente no presentará un cuadro halagador de la persona seleccionada para el despido.

Ahora bien, ¿que va a ocurrir cuando dicha persona vaya a buscar otro trabajo? Lo primero que va a exigir el patrono potencial es copia de la “carta acusatoria.” Definitivamente no ayudará al empleado para hacer una buena primera impresión. En un régimen que requiere “cartas de despido” con las razones para la decisión, los empleados afectados tienden a no buscar trabajo para así evitar que defenderse de las razones expuestas en la carta de despido o para evitar exponerse al continuo rechazo.

Al presente no existe obligación legal de entregar una carta de despido detallando las razones. Por ello, el patrono potencial futuro generalmente tiene que depender de las representaciones del empleado y de su propia evaluación de sus aptitudes. Este es el régimen que más le conviene al trabajador. Este es el régimen que prevalece en los Estados Unidos. Es el régimen que siempre ha prevalecido en Puerto Rico en el sector privado. No hay razón para alterar la norma.

Por lo anterior, respetuosamente solicitamos que no se recomiende la aprobación del P. de la C. 1491 y exhortamos que sea rechazada.

c.
Hon. Larry N. Seilhamer Rodríguez
Presidente
Comisión de Reglas y Calendario

Hon. Thomas Rivera Schatz
Presidente del Senado

Hon. José Ramón Pérez Riera
Secretario del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio