

## HACIA UNA POLÍTICA LABORAL FAVORABLE A LA CREACIÓN DE EMPLEOS<sup>1</sup>

En Puerto Rico solamente el 40% de la población se encuentra trabajando. La tasa de desempleo en Puerto Rico también presenta un cuadro de salud endémico (acercándose a 16.5% a agosto, 2011). Examinando la primera década del Siglo 21, encontramos que Puerto Rico experimentó un estancamiento económico sin precedente. La realidad es que la segunda parte de la primera década del siglo ha representado una sangría de empleos en nuestro país.

Por muchísimas décadas, Puerto Rico ha carecido de una política laboral dirigida a crear un ambiente atractivo para inversiones que conducen a la creación de empleos en el sector privado. La realidad es que nuestras bajas tasas de empleo y altas tasas de desempleo en el sector privado son la cosecha de y se mantienen, en medida significativa, de la política laboral vigente. Dicha política y las estructuras regulatorias no están enfocadas a apoyar esfuerzos para crear empleos ni facilitar la operación competitiva de los negocios en Puerto Rico.

El efecto acumulativo de años de políticas basadas en visiones de décadas pasadas, ha contribuido a colocar a Puerto Rico en una posición de desventaja al intentar promover una política pública de crear y mantener vastas oportunidades de empleo en el sector privado. Hoy en día, más que en cualquier otro momento de nuestra historia moderna, vivimos la realidad de que la inversión nueva en el país se encuentra virtualmente paralizada. El éxodo del país de los empleos es sufrido por todas nuestras familias. El drenaje creciente del talento humano, que busca emplearse en otras jurisdicciones donde las normas legales facilitan la creación de empleo, es una realidad incuestionable.

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 plantea que es necesario que el Gobierno intervenga en las relaciones laborales de las empresas privadas, reglamentando detalladamente múltiples aspectos de la compensación; beneficios; horarios de trabajo; periodos de descanso; que criterio puede utilizar el patrono en el proceso de selección y retención de sus empleados; la conducta y el nivel de desempeño que los patronos pueden requerirle a sus empleados; que criterios tiene que utilizar el patrono cuando se enfrenta a una necesidad de reorganizar sus operaciones o reducir personal ante situaciones económicas cambiantes; etc. Todo ello se reglamenta con una perspectiva negativa de la gestión empresarial con presunciones de que el patrono generalmente viola la ley y penalidades monetarias y criminales severas por cualquier tipo de infracción.

Ciertos aspectos de la legislación laboral de Puerto Rico constituyen obstáculos reales para la creación y retención de empleos. Han contribuido a convertirnos en lugar poco atractivo para aquellas inversiones que resultan en la creación de empleos. Crear empleos en Puerto Rico se ha convertido en una actividad muy arriesgada. Incluso para los patronos existentes, dichas reglamentaciones legales no incentivan la creación de nuevos empleos ni la innovación. Muchas de las reglas imponen una carga excesiva al pequeño y mediano empresario- lo cual dificulta su capacidad de crecer, competir y contribuir a la creación de empleos. Resulta sumamente difícil operar un negocio y enfrentar la competencia internacional cuando el

---

<sup>1</sup> Sometido por Jorge L. Capó Matos a la Coalición del Sector Privado. 7/10/2011.

Gobierno interviene excesivamente en la manera en que el sector privado habrá de conducir sus negocios, impone riesgos económicos excesivos y sanciones criminales virtualmente con respecto a toda decisión importante relacionada con su recurso humano. Más aún, la inflexibilidad de algunas de las normas dificulta que ciertos grupos de nuestra población puedan colocarse en el ambiente de trabajo.

Puerto Rico tiene que plantear como su *prioridad inmediata* 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.

Es necesario reenfocar nuestra legislación laboral a los fines de que refleje los cambios por los cuales atraviesa Puerto Rico y el resto del mundo como consecuencia de la modernización y desarrollo social. Se debe visualizar 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 que limitan la competitividad de nuestras empresas. No podemos darnos el lujo de continuar con la espalda al impacto de la legislación laboral vigente sobre nuestra capacidad de crear y retener empleos para nuestra gente. La aprobación de las siguientes medidas permitirá posicionar a Puerto Rico para la rápida creación de empleos nuevos mientras la economía mundial y nacional vaya reactivándose.

**Atendiendo lo anterior, recomendamos la modificación de nuestra legislación laboral a los siguientes fines:**

1. **Reformas Para el Sector Privado.** Las medidas deben estar dirigidas al sector privado únicamente. Ninguna de las medidas debe impactar a empleados representados por uniones, ya que cuando los empleados hayan escogido ser representados por una unión, debe fomentarse la negociación colectiva.

2. **Ley del Contrato del Trabajo.** Se debe aprobar una ley que establezca normas que promuevan la mayor certeza en la manera de interpretar los contratos de empleo y sobre los derechos y obligaciones de los patronos y los empleados en el sector privado.

3. **Viabilizar Horarios de Trabajo Flexibles.** 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. 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. Se debe permitir más flexibilidad en los horarios para atender las necesidades de los clientes o del mercado. También debe incorporarse la flexibilidad y las normas de interpretación vigentes bajo la legislación federal.

4. **Uniformidad en el Pago de Horas Extras.** 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 las primeras ocho horas durante el séptimo día consecutivo de trabajo a razón de no menos de tiempo y medio (1 1/2).

**5. Incentivar la Contratación de Empleados.** Para ello, deben reducirse los riesgos inherentes a la contratación de personas nuevas o con poca experiencia y también reducir la carga económica de algunos beneficios marginales. Para adelantar dicho objetivo deberán establecer las siguientes normas, que serían aplicables *únicamente* a empleados nuevos:

- a. Toda nueva relación de empleo quedará sujeta a un periodo probatorio automático de un año o, en su alternativa, que se permitan acuerdos de periodo probatorio de dicha duración.
- b. Con respecto a empleados nuevos 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. La progresión de la acumulación de vacaciones mínima para nuevos empleados será:
  - i. 0 a 1 año = 8 días anuales
  - ii. 1 a 5 años = 10 días anuales
  - iii. 5 años pero menos de 15 años = 12 días
  - iv. 15 años o más = 15 días
- c. Todo empleado contratado después de aprobarse esta Ley tendrá derecho a una tasa de acumulación de licencia por enfermedad de nueve (9) días anuales.
- d. Con respecto a empleados nuevos el tope de la indemnización vigente bajo la Ley de Despidos Injustificados será seis (6) meses de sueldo.

**6. Apoyo al Pequeño Empresario Local.** Se debe apoyar al empresario pequeño (definido como aquel que tenga 15 empleados o menos) que sea residente de Puerto Rico, para que pueda crear oportunidades de empleo. Ello se realiza reduciéndole algunos costos y concediéndole más flexibilidad para operar su negocio. En estos casos, la concesión obligatoria de licencia por vacaciones y enfermedad sería de 8 días anuales para cada uno de dichos beneficios. Dicha norma *solamente* aplicará a empleados contratados a partir de la nueva ley. Además, para dichos patronos, el periodo de reserva de empleo en casos de accidentes del trabajo o incapacidades no ocupacionales sería de 6 meses en vez de doce meses o un año.

**7. Apoyo a la Micro Empresa Local.** Eximir a los patronos pequeños, residentes de Puerto Rico y que tengan 5 o menos empleados de las disposiciones de la Ley de Despidos Injustificados y de las leyes de discriminación en el empleo, pero manteniendo que los empleados de dichos patronos continuarían protegidos por todas las disposiciones de la constitución

aplicables a la relación de empleo (raza/color, origen nacional, sexo, religión, etc).

**8. Reformular el bono de Navidad.** Disponer que el bono de Navidad mínimo requerido por ley será 2% de los salarios, manteniendo los máximos actuales de \$600 y \$300 dólares, a base de cuantos empleados tiene el patrono. Se debe cambiar, sin embargo, la cantidad de empleados que debe tener el patrono para que aplique el bono de \$600, para que sea a partir de 25 empleados.

**9. Una Ley de Despido Injustificado Más Razonable.** Se debe eliminar la presunción de que el patrono violó la Ley Núm. 80 en los casos de despido. Además, la indemnización progresiva máxima debe limitarse a un año de salario. Aunque los derechos bajo dicha ley no pueden renunciados, debe reafirmarse que las reclamaciones por despido injustificado pueden ser transigidos de la misma manera que otros derechos, siempre y cuando se cumplan con los requisitos de un contrato de transacción válido.

**10. Leyes Contra Discrimen Consistentes y Que Fomenten Prevención.** Se debe eliminar la presunción de que el patrono violó la ley de discrimen (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. Además, 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.

**11. Promover la Concesión Voluntaria de Beneficios Marginales Flexibles.** Se debe enmendar la ley de contribución sobre ingresos, para que adopte las disposiciones de la legislación federal que autoriza la concesión voluntaria de beneficios flexibles a los trabajadores, sin que ello represente una carga contributiva a los patronos o los empleados 9 planes de cafetería, planes para asistencia educativa, etc.).

**12. Eliminar el Discrimen contra el Comercio Cubierto Por la Ley de Cierre.** Se debe disponer que las normas para el salario mínimo aplicable y el pago de horas extras en todos los días de la semana para comercios cubiertos por la Ley de Cierre serán iguales a las de todos los otros negocios del país.