

4 de enero de 2017

Hon. Ricardo Antonio Rosselló Nevares
Gobernador
Gobierno de Puerto Rico
La Fortaleza
San Juan, Puerto Rico

Re: Reforma del Mercado Laboral Para el Sector Privado

Estimado señor Gobernador:

¡Saludos! Antes que todo, a nombre de la Coalición del Sector Privado, y del mío propio le deseamos mucho éxito en la encomienda de gobernar a nuestro Puerto Rico. La presente es para solicitar que su Administración presente y apruebe legislación y reglamentación necesaria a los fines de establecer una política laboral para el sector privado que apoye la retención y creación de empleos en Puerto Rico, y así, junto a otras medidas, estimular la economía de nuestra Isla.

Puerto Rico requiere una política pública clara y consistente, dirigida a convertirnos en una jurisdicción atractiva para establecer negocios y crear oportunidades de empleo; fomentar el crecimiento en el nivel de empleos en el sector privado; y ofrecer nuevas oportunidades de trabajo a personas desempleadas.

No obstante, ciertos aspectos de la legislación laboral vigente de Puerto Rico constituyen obstáculos reales para la creación y retención de empleos. Han contribuido a convertirnos en un 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 gobierno interviene excesivamente en la manera en que el sector privado habrá de conducir sus negocios, impone riesgos económicos excesivos y sanciones 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.

Mucho antes que informes de economistas hayan surgido en los pasados dos años recomendando flexibilizar ciertos aspectos de nuestra legislación laboral, o que la Junta de Supervisión y Administración Financiera para Puerto Rico (la “Junta”), establecida bajo la *Puerto Rico Oversight, Management and Economic Stability Act* (“PROMESA”), comunicara al Gobierno de Puerto Rico sus recomendaciones para atender la situación fiscal del país y reactivar nuestra economía, mediante reformas estructurales a corto y largo plazo, el sector empresarial ha señalado que la legislación laboral vigente en Puerto Rico aleja a las empresas que operan en el país de una posición competitiva. Esta legislación, desincentiva inversiones que crean empleos y contribuye a la pérdida de empleos en el sector privado.

El Plan de Gobierno de su administración también reconoce que un plan de desarrollo económico en Puerto Rico requiere modificar nuestras leyes laborales. Dichos cambios deben ser dirigidos a crear un clima de inversión, reducir costos de operación y aumentar la competitividad de nuestras empresas.

Los contornos específicos de las medidas necesarias, sin embargo, aún no han sido anunciados. Por este medio, la Coalición del Sector Privado, con el aval de las organizaciones comparecientes, representantes del sector empresarial del país, deseamos contribuir al proceso, identificando aquellos cambios que estimamos cruciales para iniciar una verdadera reforma laboral, encaminada a mejorar el ambiente para hacer negocios, que fomente la creación de empleos y adelante el bienestar general del país.

A continuación, ofrecemos un resumen esquemático de las medidas solicitadas. En la columna de la *izquierda* se identifica el objetivo perseguido. En la columna de la *derecha* se describe someramente la propuesta.

OBJETIVO	RECOMENDACIONES
<p>Establecer Normas de Interpretación Para el Contrato de Trabajo y la Relación de Empleo</p> <p>-reducir reclamaciones mediante normas claras -fomentar certeza en los contratos; las obligaciones de las partes, etc.</p>	<p>Se deben establecer reglas específicas para aplicar e interpretar el “contrato de empleo” y los derechos y obligaciones de las partes.</p> <p>Las normas deben promover certeza en la interpretación y cumplimiento de las obligaciones que surgen del contrato de empleo. Se debe promover certeza a las relaciones de contratistas independientes y regular el flujo a Puerto Rico de recursos humanos internacionales con destakes temporeros.</p>

OBJETIVO	RECOMENDACIONES
<p>Estimular la Contratación de Empleados</p> <ul style="list-style-type: none"> -reducir riesgos -Períodos Probatorios más extensos -Contratos Temporeros-facilitar su uso 	<p>Se debe permitir periodos probatorios automáticos de 18 meses, salvo que se estipule tiempo más corto voluntariamente.</p> <p>Facilitar el uso de contratos de empleo temporeros y contratos por tiempo específico, sin quedar expuesto a los pagos bajo la Ley de Despidos (Ley Núm. 80).</p>
<p>Estimular la Contratación de Empleados</p> <ul style="list-style-type: none"> - reducir costos laborales - beneficios mandatorios - licencia para vacaciones y enfermedad 	<p>Los empleados contratados <i>después</i> de aprobarse la Ley, deben tener una tasa de acumulación de vacaciones inicialmente más baja, pero irán aumentando hasta llegar a los niveles existentes.</p> <p>Vacaciones 0 a 1 año = 6 días anuales 1 a 5 años= 9 días anuales 5 años pero menos de 15 años = 12 días anuales 15 años o más = 15 días anuales</p> <p>Enfermedad 9 días anuales</p> <p><i>Los Empleados actuales</i> seguirán con las tasas de acumulación mensual que disfrutaban al presente.</p> <p>Para incentivar que los patronos den más horas de trabajo a empleados que trabajan a tiempo parcial, se debe aumentar a 130 horas mensuales las horas que pueden ser trabajadas, antes de requerir la acumulación de estos beneficios.</p>
<p>Para Estimular la Contratación de Empleados</p> <ul style="list-style-type: none"> - reducir costos laborales - beneficios mandatorios - bono de Navidad 	<p>Bono de Navidad. <i>Para empleados nuevos</i> contratados después de entrar en vigor la Ley, el bono legal debiera ser 50% de lo requerido, aplicable durante los primeros 2 años de su empleo.</p>
<p>Reformar Ley del Bono de Navidad</p> <ul style="list-style-type: none"> - reducir costos laborales - beneficios mandatorios - bono de Navidad 	<p>El bono legal deberá ser 2% de todos los salarios pagados en el año, pero hasta un bono máximo de \$600, si patrono tiene más de 20 empleados; y hasta un bono máximo de \$300, para patronos con 20 empleados o menos.</p> <p>Para acumular el beneficio, el empleado debe trabajar por lo menos 1,350 horas en el año. Ello fomentará la concesión de más horas de trabajo anuales para los empleados a tarea parcial. Al aumentar de 700 horas a 1,350 horas a ser trabajadas antes de tener que pagar el bono, los patronos estarán incentivados a conceder más horas de trabajo.</p>

OBJETIVO	RECOMENDACIONES
	<p>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 sea aquel compilado o revisado por un CPA autorizado en Puerto Rico; y se debe autorizar que dicho estado pueda corresponder al año económico del negocio.</p>
<p>Fomentar la Concesión Voluntaria de Beneficios, a Base de la Realidad de Cada Empresa</p>	<p>Se debe establecer que los beneficios marginales <i>voluntarios</i> autorizados por la ley federal de contribuciones sobre ingresos como parte de un “plan de cafetería,” recibirán el mismo trato contributivo en Puerto Rico.</p> <p>Al incorporar plenamente las disposiciones federales para “cafetería plans,” se promueve que los patronos puedan conceder más beneficios voluntariamente, sin que tenga impacto contributivo para el empleado.</p>
<p>Para Verdaderamente Apoyar al Pequeño Empresario</p> <ul style="list-style-type: none"> - reducir sus costos laborales y riesgos - reducir intervención gubernamental en sus operaciones - Concederles más flexibilidad para operar 	<p>Patrono, residente de Puerto Rico, con 12 empleados o menos- solo debe tener que conceder 6 días anuales por vacaciones y 6 días por enfermedad.</p> <p>Patrono, residente de Puerto Rico, con 10 empleados o menos - se le debe eximir de la Ley de Despidos (Ley Núm. 80).</p> <p>Patrono, residente de Puerto Rico, con 5 empleados o menos – se le debe eximir de las leyes contra discriminación en el empleo, similar a la situación prevaleciente en la mayoría de los estados de los EEUU.</p> <p>Patrono con 12 empleados o menos- los periodos de reserva en el empleo en casos de accidentes del trabajo o incapacidades no ocupacionales debiera ser de 6 meses, en vez de doce meses o un año.</p>
<p>Conceder Más Flexibilidad en los Horarios</p> <ul style="list-style-type: none"> -reducir costos laborales -pagos de horas extras 	<p>Se debe establecer uniformidad en el pago de las horas extras diarias y semanales- siempre será tiempo y medio (1 ½).</p> <p>Se debe autorizar itinerarios de trabajo semanal alternos o flexibles. (incluyendo la semana de trabajo comprimida). Ello se realiza <i>añadiendo</i> al listado existente en la Ley Núm. 379, a aquellos empleados que laboran bajo “itinerarios de trabajo semanal alternos o flexibles.”</p>

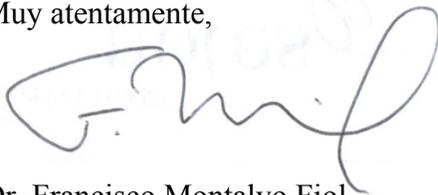
OBJETIVO	RECOMENDACIONES
	<p>Autorizar acuerdos individuales de semana de trabajo comprimida (que permite completar la semana de trabajo de hasta 40 horas en 4 días; para tener 3 días libres a la semana).</p> <p>También se debe poder acordar los itinerarios de trabajo semanal alternos mediante votación secreta de 2/3 partes de los empleados afectados.</p> <p>Permitir que el empleado que se ausenta por asuntos personales pueda solicitar reponer las horas en la misma semana (sin pago de horas extras) y así evitar que gane menos dinero en la semana o tenga sufrir que se cargue la ausencia a su cuenta de vacaciones o enfermedad.</p> <p>Se debe conceder más flexibilidad en cuando al momento en que pueda tomarse el/los periodo(s) para alimentos.</p> <p>Se debe disponer que las interpretaciones de la Ley de Horas Extras (Ley Núm. 379), incluyendo los puestos e industrias <i>exentas</i>, será armoniosa con las disposiciones similares bajo la legislación federal (FLSA). Las exenciones bajo ley federal aplicarán bajo la ley de PR.</p>
<p>Reducción de Costo Laboral</p> <p>-Reducir costos bajo la Ley de Cierre</p>	<p>Se recomienda la derogación de la Ley de Cierre.</p> <p>En la alternativa, que se deroguen las disposiciones discriminatorias que encarecen los costos de operar los domingos.</p>
<p>Reducción del Costo de Seguro Por Accidentes de Trabajo</p> <p>-Eliminar el monopolio de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado</p>	<p>Se debe eliminar el monopolio de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, ya sea completa o parcialmente.</p> <p>Con ello se viabilizará mejorar el tratamiento y la rehabilitación de los trabajadores mientras también se reducen los costos irrazonables que al presente se imponen a muchos patronos que operan en Puerto Rico.</p>
<p>Modificar la Ley de Despido y Discrimen en el Empleo</p> <p>- reducir riesgos -Reconocer flexibilidad a la gerencia para operar sus negocios</p>	<p>Se debe simplificar la interpretación de la Ley de Despidos (Ley 80) mediante definiciones más claras. Dichas definiciones deben reconocer la importancia de la productividad y buena conducta. Se debe facilita la compra de los negocios por inversionistas nuevos.</p> <p>Se debe modificar fórmula de la compensación por despido y establecer límite a la indemnización a un máximo de 6 meses de sueldo.</p> <p>Reconocer que las reclamaciones por despido pueden ser transadas después del despido.</p>

OBJETIVO	RECOMENDACIONES
	<p>La indemnización bajo la Ley 80 o cualquier pago por despido por una suma de dinero equivalente a la Ley 80, debe quedar exento de contribuciones sobre ingresos.</p> <p>Se debe eliminar la <i>presunción</i> de que todo despido es injustificado bajo la Ley 80.</p> <p>También se debe eliminar la presunción de discrimen bajo la Ley Núm. 100. Con dicho cambio se seguirán la reglas evidenciaría bajo las leyes federales de discrimen. Las leyes federales y de Puerto Rico, sobre el mismo tema, se interpretarán de manera armoniosa.</p> <p>En reclamaciones de discrimen o represalia, se debe adoptar la reglamentación federal con respecto a los límites monetarios a los daños compensables. La indemnización por angustias mentales o daños punitivos, deben quedar sujetos a los límites monetarios dispuestos en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964.</p>
Reducción de Litigios Costosos y Prolongados	<p>Se debe establecer un nuevo procedimiento sumario para reclamaciones laborales, que reconozca los legítimos intereses de ambas partes y que requiera recurrir a mediación antes de presentar una demanda o al inicio del procedimiento.</p>

El bienestar común, tanto de los trabajadores como los empresarios, se adelanta mediante un sistema regulatorio que fomente un mejor ambiente para crear y retener empleos en Puerto Rico. Sin duda, existen otras iniciativas laborales que también deberán ser desarrolladas en el futuro. Sin embargo, a base de nuestro conocimiento y experiencias, las aquí identificadas deben ser promulgadas como cimiento de una verdadera reforma laboral. Por tal motivo, recomendamos su inmediata presentación y aprobación en la presente sesión legislativa.

Quedamos a su disposición para adelantar tan importante gestión.

Muy atentamente,



Dr. Francisco Montalvo Fiol

Coordinador
Coalición del Sector Privado de Puerto Rico

