



ANÁLISIS ECONÓMICO ENTORNO A LA LEY 41-2022

*Incluye encuesta realizada a sobre 100 empresas puertorriqueñas para
medir el impacto de la Ley 41-2022*

PRESENTADO POR: GUSTAVO VÉLEZ

3 DE AGOSTO DE 2022

Contenido

Introducción.....	2
Alcance de los cambios a la reglamentación laboral vigente	3
Disposiciones al vencer el tiempo probatorio	4
Licencia por enfermedad	4
Patronos con doce (12) empleadas o menos	4
Vacaciones	4
Jornada de trabajo	5
Bono de navidad	5
Despido injustificado.....	6
Contexto Macroeconómico	6
Cambios laborales en momentos de retos económicos e incertidumbre.....	8
Incertidumbre con respecto a la sostenibilidad de la recuperación económica	9
Sector privado operará con altos costos energéticos en el mediano plazo	10
El Plan Fiscal certificado establece la importancia de las reformas para lograr crecimiento económico..	11
Análisis de la encuesta al sector privado.....	11
Conclusiones.....	13

Introducción

La Asociación de Comercio al Detal (ACDET) ha contratado los servicios de Inteligencia Económica para realizar un análisis económico en torno a la Ley 41 – 2022, que introduce cambios a las regulaciones laborales, revirtiendo cambios a la Reforma Laboral que se implementó en el 2017. ACDET realiza esfuerzos junto a otras organizaciones como La Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos (MIDA), el Centro de Unido de Detallistas y la Asociación de Restaurantes (ASORE) para auscultar el potencial efecto de la Ley 41-2022, sobre la comunidad empresarial de negocios en la Isla.

La reforma laboral del 2017 fue un cambio positivo, pues representó un aumento de 11% en la fuerza trabajadora local, y desde entonces, el mercado laboral ha crecido, particularmente a partir de enero del 2021. Al implementar los cambios en las regulaciones laborales, Puerto Rico acercó su marco regulatorio laboral a las mejores prácticas que utilizan el resto de los cincuenta estados federados.

Destacamos que la legislación sometida que eventualmente se convirtió en la Ley 41, nunca se fundamentó en estudios económicos o análisis que demostrara su efecto sobre los patronos. Ni la propia legislatura o la rama ejecutiva pudo proveer análisis o estudios que midieran los efectos potenciales de estas nuevas disposiciones laborales. ***Contrario al esfuerzo multisectorial para aumentar el salario mínimo de forma escalonada, que se fundamentó en el dialogo y análisis entre los diversos sectores económicos, incluyendo el gobierno, la Ley 41 fue legislada de forma arbitraria en un momento de mucha incertidumbre económica.***

La entrada en vigor de la Ley 41 ocurre en un momento en el cual la economía de Estados Unidos, y la de Puerto Rico se acercan a una posible recesión, según el Banco de la Reserva Federal sube los tipos de intereses para frenar la inflación de 9.4%. Una posible recesión pudiera crear presiones adversas al sector empresarial y retos para retener mano de obra. Igualmente, ya se comienza a diluir el efecto de las ayudas pandémicas sobre la economía.

La Ley 41 representa un cambio que radica en las reglas de hacer negocios, lo que puede afectar la atracción de nueva inversión y empresas, además de agregar mayor incertidumbre a las empresas ya establecidas en la Isla.

En el caso local, la Junta de Supervisión Fiscal (JSF) ha sido enfática en la necesidad de que el gobierno ejecute reformas económicas, siendo una de ellas la del mercado laboral. Esto con el fin de apoyar el crecimiento orgánico de la economía. La propia JSF advirtió al gobierno y a la legislatura que revertir la reforma laboral del 2018 iba en contra del Plan Fiscal adoptado en enero de 2022.

Tan reciente como en marzo del 2022, la JSF y la Jueza de Quiebra Taylor Swain lograron aprobar el Plan de Ajuste de la Deuda que puso fin a la salida del gobierno del Título 3 de la Ley PROMESA. Por ende, la implementación de reformas estructurales asume una mayor relevancia para la reactivación económica y para poder evitar una segunda quiebra del gobierno territorial de la Isla.

Este reporte tiene como objetivo proveer un análisis macroeconómico sobre el contexto en el que se implementa la Ley 41 y los potenciales efectos que tendría sobre los patronos, el fisco y la recuperación económica. La propia JSF en comunicación emitida al gobierno el 1 de agosto, expuso sus argumentos económicos y legales y su clara objeción a la implementación de este estatuto. (Ver anejo).

Alcance de los cambios a la reglamentación laboral vigente

La Ley Núm.41-2022 enmendó significativamente las disposiciones de la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral de 2017, mejor conocida como la Reforma Laboral de 2017.

Esta ley entró en vigor el 20 de julio de 2022 y revierte parte de los cambios más importantes de la Reforma Laboral de 2017 para restituir y ampliar los derechos laborales de las personas empleadas de empresa privada.

Si existe ambigüedad en alguna disposición de un acuerdo de empleo, las políticas o reglas establecidas por el patrono, se interpretará liberalmente a favor de la persona empleada. Si el patrono se reserva la discreción para la interpretación de sus políticas o reglas, debe reconocerse la reserva, siempre que la interpretación sea razonable, no puede ser arbitraria, ni caprichosa, ni contraria a lo que se haya establecido en una ley especial.

Bajo la Reforma Laboral de 2017, se había extendido el tiempo probatorio de 3 meses a 9 meses para personas empleadas nuevas. En el caso de ejecutivas, eran 12 meses de probatoria.

Bajo la nueva ley, se regresa al periodo de 3 meses. El periodo probatorio es automático y no puede ser por más de 3 meses, a menos que medie una notificación escrita al secretario del Trabajo y Recursos Humanos.

El periodo probatorio no tiene el efecto de limitar la acumulación de licencia de vacaciones a las personas que por ley tienen ese derecho.

La notificación que el patrono debe enviar al secretario del Trabajo para extender el tiempo probatorio tiene que ser por escrito y debe incluir las razones por las cuales, a juicio del patrono, la naturaleza del trabajo así lo requiere.

Sometida esta notificación, se entenderá que el periodo probatorio se extendió por 3 meses adicionales, para un total de 6 meses.

Cuando las empleadas estén unionadas, el periodo probatorio puede extenderse hasta un máximo de 6 meses por medio de un convenio colectivo o acuerdo escrito sin que sea necesario notificar al secretario del Trabajo y Recursos Humanos.

Disposiciones al vencer el tiempo probatorio

Si vence el periodo probatorio sin que se haya hecho un contrato probatorio y la persona empleada continúa realizando trabajo para el patrono, esta adquiere todos los derechos de una persona empleada, igual que si hubiese sido contratada sin tiempo determinado.

Si un patrono retiene a una empleada contratada a través de una compañía de empleos temporeros o contratada directamente mediante un contrato temporero por tiempo definido o para un proyecto en particular, acreditará el tiempo trabajado hasta un máximo de 6 meses, si el trabajo conlleva las mismas funciones o deberes que se realizaban como empleada temporera.

El periodo probatorio de una persona empleada que se acoge a una licencia autorizada por ley se interrumpe automáticamente y continuará transcurriendo por el tiempo que reste una vez la persona se reincorpore a su empleo.

Se elimina el requisito de 130 horas mensuales de la Reforma Laboral de 2017 y la tasa de acumulación de licencias depende de las horas que se trabajen en el mes.

Personas que trabajen no menos de 20 horas a la semana, pero menos de 115 al mes acumularán medio día por mes.

Personas que trabajen 115 horas o más al mes acumularán 1 y $\frac{1}{4}$ de día por mes.

El uso de las licencias de vacaciones se sigue considerando tiempo trabajado para fines de la acumulación de beneficios.

El patrono puede liquidar todo o parte de la licencia de vacaciones si la empleada lo solicita por escrito.

Licencia por enfermedad

Se elimina el requisito de 130 horas mensuales de la Reforma Laboral de 2017 y la tasa de acumulación de licencias depende de las horas que se trabajen en el mes.

La estructura nueva para acumulación de licencia por enfermedad es la siguiente, personas que trabajen no menos de 20 horas a la semana, pero menos de 115 acumularán medio día por mes. Personas que trabajen 115 horas o más al mes acumularán 1 día por mes.

Patronos con doce (12) empleadas o menos

La tasa de acumulación es diferente para patronos residentes de PR con 12 empleadas o menos:

Vacaciones

Personas que trabajen no menos de 20 horas a la semana, pero menos de 115 acumularán $\frac{1}{4}$ de día por mes. Personas que trabajen 115 horas o más al mes acumularán $\frac{1}{2}$ día por mes

Enfermedad

Personas que trabajen no menos de 20 horas a la semana, pero menos de 115 acumularán ½ día por mes

Personas que trabajen 115 horas o más al mes acumularán un día por mes.

Esta excepción es vigente mientras la cantidad de empleadas no sea de más de 12 personas y cesará al año calendario siguiente al que la nómina del patrono exceda de 15 empleadas durante más de 26 semanas en cada uno de los 2 años calendario consecutivos.

Jornada de trabajo

Permanece la posibilidad de que las personas que trabajen podrían optar VOLUNTARIAMENTE por trabajar jornadas de 10 horas máximo (en lugar de 8), 4 días a la semana.

Tienen que existir AL MENOS 8 horas entre turnos consecutivos de trabajo.

El tiempo extra - con paga adicional de tiempo y medio de las horas regulares- aplicará:

Si se trabajan más de 40 horas a la semana.

Si la empleada trabaja más de 10 horas por día de trabajo en caso de que se haya establecido un horario semanal alterno.

Si se trabaja más del máximo de horas de labor al día fijado en un convenio colectivo.

Si se trabaja durante los días u horas en que un establecimiento debe permanecer cerrado al público por disposición legal.

Las horas trabajadas los domingos, cuando por disposición de ley el establecimiento debe permanecer cerrado al público, no se consideran horas extra por la mera razón de ser trabajadas en domingo.

Si se trabaja durante el día de descanso semanal (un día por cada seis trabajados).

Bajo la nueva ley, **si la persona que trabaja durante el día de descanso es estudiante, el patrono tiene que pagarle el doble** de las horas regulares.

En el caso de que el patrono sea una microempresa un pequeño o mediano comerciante, puede pagarle a razón de tiempo y medio de las horas regulares.

Bono de Navidad

Requisitos para personas que trabajan para patronos con una o más personas empleadas:

Trabajar 700 horas o más dentro del periodo de un año desde el 1 de octubre hasta el 30 de septiembre del próximo año natural.

Requisitos para empleadas de muelles:

Trabajar 100 horas o más dentro del periodo de un año desde el 1 de octubre hasta el 30 de septiembre del próximo año natural.

Cantidad del bono: 6% del total del salario máximo de \$10,000 devengados dentro del lapso.

Despido injustificado

Se mantiene la norma de despido injustificado. Si un patrono despide a una empleada sin justa causa, está obligado a pagarle una indemnización (mesada). Bajo la Reforma Laboral de 2017 se había limitado la cantidad de la mesada para que no sea más al equivalente de 9 meses de salario, sin importar cuánto tiempo llevara la persona en el empleo.

La Ley 41 en el actual contexto macroeconómico

La reforma laboral aprobada en el 2017 respondió a la necesidad de implementar cambios institucionales alineadas al proceso de ajuste fiscal y de la deuda al amparo de la Ley Federal PROMESA. El propósito era proveer flexibilidad al mercado laboral y potenciar la creación de nuevos empleos. Dicha reforma fue implementada bajo consenso con el sector privado y otros sectores a tenor con las tendencias globales de mejorar la competitividad y apoyar el desarrollo económico.

Diversos sondeos de entidades globales como los que realiza el Banco Mundial y el Foro Económico Mundial (WEF), consistentemente han planteado que la legislación laboral afecta la competitividad de Puerto Rico. Además de la restrictiva legislación laboral, según estos sondeos, los altos costos de energía, el burocrático sistema de permisos y los altos impuestos, lastiman la competitividad empresarial de la Isla. Es por eso, que economistas y analistas financieros, han planteado que la viabilidad económica de Puerto Rico a largo plazo requerirá que se ejecuten estas reformas.

En el contexto de la insolvencia del gobierno y su eventual entrada a una supervisión federal, la Junta Fiscal ha promovido de forma consistente la necesidad de reformas que rehabiliten la capacidad de crecimiento económico. Esto con el fin de evitar una segunda quiebra y complementar las reformas fiscales al amparo de la Ley PROMESA.

La aprobación de la Ley 41 – 2022, ocurre en un momento en el que los empresarios enfrentan altos costos de transportación, de energía, aumento en los salarios y los costos de los insumos de producción, así como alza en las tasas de intereses. Igualmente, una recesión global y los Estados Unidos parece inminente.

La salida de la quiebra y la necesidad de reformas estructurales

En el contexto de la reciente salida del gobierno central de la quiebra al amparo del Título III de PROMESA, la necesidad de que el gobierno abrace reformas estructurales es indispensable para que la economía puertorriqueña logre tasas de crecimiento que permitan cumplir con el pago de la deuda y evitar un segundo escenario de impagos o problemas fiscales. La JSF ha sido enfática en que el gobierno adopte estos cambios que fortalezcan la competitividad de la Isla y el crecimiento a largo plazo no dependa de fondos federales no recurrentes y se apoye en el capital privado. Sin embargo, el gobierno y la legislatura parecen ignorar ese llamado y se resiste a implementar reformas.

El cambio en el modelo energético que privatizó la distribución de energía mediante la contratación del consorcio liderado por LUMA enfrenta oposición y la legislatura presentó legislación para eliminar el contrato con el operador privado. La reforma contributiva tampoco ha tenido tracción y mucho menos la reforma de los programas de bienestar social. Todo parece apuntar a que la intención de la clase política es evitar los cambios y mantener las mismas políticas fiscales y económicas que ha mantenido a la Isla en el estancamiento desde el 2006.

Desde el inicio del presente cuatrienio, la oposición política y los llamados partidos emergentes comenzaron a discutir la posibilidad de revertir la reforma laboral del 2018 como parte de un esfuerzo motivado por razones ideológicas y filosóficas. Los grupos que han promovido los cambios laborales argumentan que estos cambios son necesarios para hacer justicia social a la clase trabajadora sin presentar análisis económico que sustente sus argumentos.

De hecho, es importante recalcar que, a pesar de la información divulgada, en Puerto Rico el salario mínimo por hora es mayor que en veinte jurisdicciones de los Estados Unidos e incluso, el empleado puertorriqueño disfruta de más licencias establecidas por ley que no existen en ninguna otra jurisdicción a nivel nacional. Por ello, todo análisis sobre condiciones de empleo y beneficios marginales debe tomar en cuenta aquellas licencias que aplican a los trabajadores locales, incluyendo sin limitarse a:

1. Licencia de vacaciones
2. Licencia por enfermedad
3. Licencia especial para atender situaciones de emergencia
4. Licencia especial para empleados con enfermedad grave de carácter catastrófico
5. Licencia especial para empleados con situaciones de violencia doméstica o de género, maltrato de menores, hostigamiento sexual en el empleo, agresión sexual, actos lascivos, o de acecho en su modalidad grave
6. Family Medical Leave Act (FMLA)
7. Licencia para servir de jurado
8. Licencia deportiva
9. Licencia militar
10. Licencia de maternidad
11. Licencia por accidentes ocupacionales y licencia por accidentes no ocupacionales
12. Licencia por accidentes automovilísticos
13. Licencia por convalecer de COVID-19 (Ley Núm. 30-2020)

Cambios laborales en momentos de retos económicos e incertidumbre

Las enmiendas propuestas a la reforma laboral del 2018 se presentaron sin realizarse un estudio que midiera los potenciales efectos de estos cambios en las empresas y patronos que se verían afectados por la legislación presentada. Tampoco se promovió un dialogo entre los sectores económicos afectados, las organizaciones empresariales, representantes de los diversos grupos productivos de Puerto Rico. El propio proceso legislativo estuvo matizado por la alta politización y los choques entre la rama legislativa y ejecutiva.

Este proceso accidentado, carente de fundamentos económicos, ocurre precisamente en un momento en el que el sector comercial aun trata de recuperarse de los efectos del Covid-19 y en el que la economía global y local se acercan a una posible recesión. Los altos costos energéticos, los altos niveles inflacionarios y los disloques en la cadena de suministros, representan retos históricos que afectan directamente a la comunidad empresarial, pero no fueron tomados en cuenta por parte de la Legislatura y La Fortaleza al momento de aprobar la Ley 41 del 2022.

La llamada nueva reforma laboral ignora el hecho de que recientemente, se aprobó legislación para aumentar de forma gradual el salario mínimo con un aumento inicial de \$8.50 la hora, para luego aumentarlo a \$9.25 en el 2023, y también la entrada en vigor del crédito por trabajo. Ambas medidas han sido favorables para lograr una recuperación del mercado laboral a pesar de los retos en el ambiente económico anteriormente mencionados.

Categoría	Mar 2020	Mayo 2021	Mayo 2022
Total Empleo No Agrícola	887.1	864.3	915.8
Construcción	27.4	28.2	31.0
Manufactura	76.0	76.3	82.8
Comercio, Transportación	171.6	174.5	183.0
Finanzas	45.2	44.0	45.6
Servicios Profesionales	124.4	126.6	140.9
Educación y Salud	120.2	113.1	117.8
Recreación y Alojamiento	80.5	74.2	86.5
Gobierno	204.4	194.3	194.2

Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos

Los indicadores mensuales de empleo evidencian esta recuperación y casi todas las industrias exhiben una mayor cantidad de empleos por encima del nivel antes del inicio de la pandemia del Covid-19 en marzo del 2020. La mediana salarial, aumentó de \$10.62 en el 2020 a \$10.93 en el 2021. La propia expansión de la economía y las dinámicas del propio mercado están provocando que los patronos aumenten de forma orgánica los salarios para atraer y retener los empleados. (ver encuesta anejada)

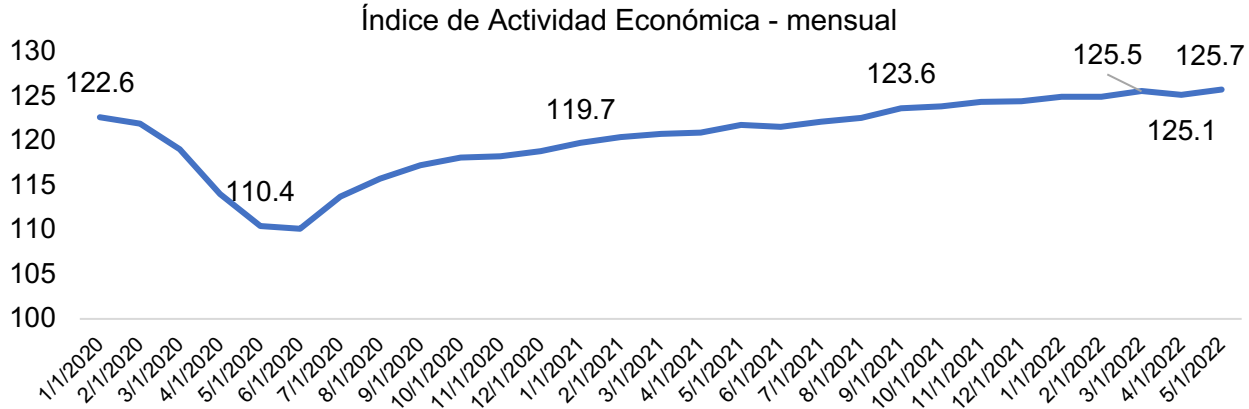
A pesar de que las cifras de empleo mejoran gradualmente, con un total de 915,000 personas laborando (mayo de 2022), todavía el mercado laboral sigue inestable y lleno de retos. Se experimentan ciertas distorsiones entre industrias que no pueden ajustar hacia arriba los salarios, como la industria de ventas al detal, los restaurantes y la agricultura. La entrada en vigor de los

cambios en virtud de la Ley 41-2022 pueden afectar a los patronos al incrementar costos en un momento en el cual el resto de los costos operacionales aumentan dada las presiones inflacionarias y el aumento en el precio del petróleo.

Incertidumbre con respecto a la sostenibilidad de la recuperación económica

A nivel macroeconómico, a pesar de que, desde finales del 2020, según se levantaban las restricciones, la economía experimenta cierto dinamismo, es incierta la sostenibilidad de este crecimiento una vez se vaya el efecto de la liquidez monetaria asociada a las ayudas federales valoradas a \$20,000 millones. Según el índice de actividad económica (IAE), durante el AF 2021-22 el crecimiento fue de 4.7%, con fuertes recuperaciones en el empleo y el consumo. Sin embargo, según entramos a la segunda mitad del 2022, los escenarios pueden cambiar.

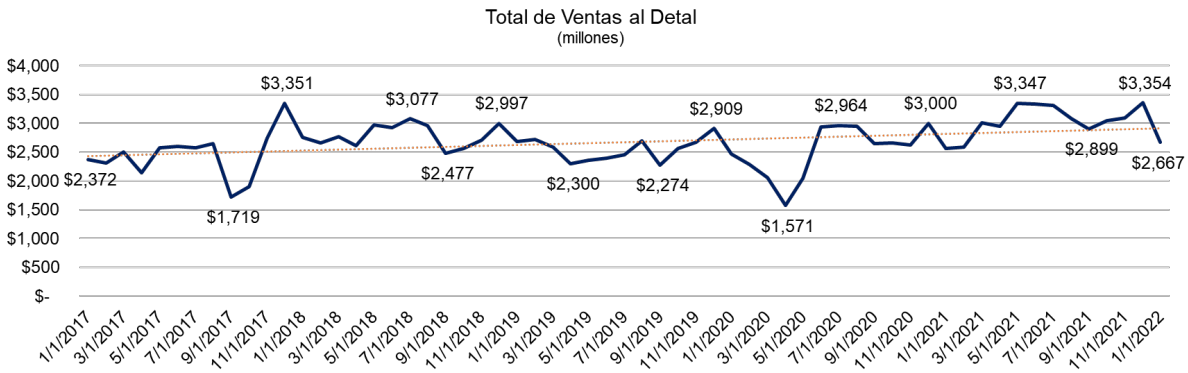
Los incrementos agresivos en las tasas de interés, por parte del Banco de la Reserva Federal para contener la inflación de 9.1% a nivel nacional pudiesen provocar una recesión en Estados Unidos y en Puerto Rico. Desde marzo a julio, el FED ha comenzado a subir las tasas con dos aumentos consecutivos de .75% en junio y julio.



Fuente: Banco de Desarrollo Económico

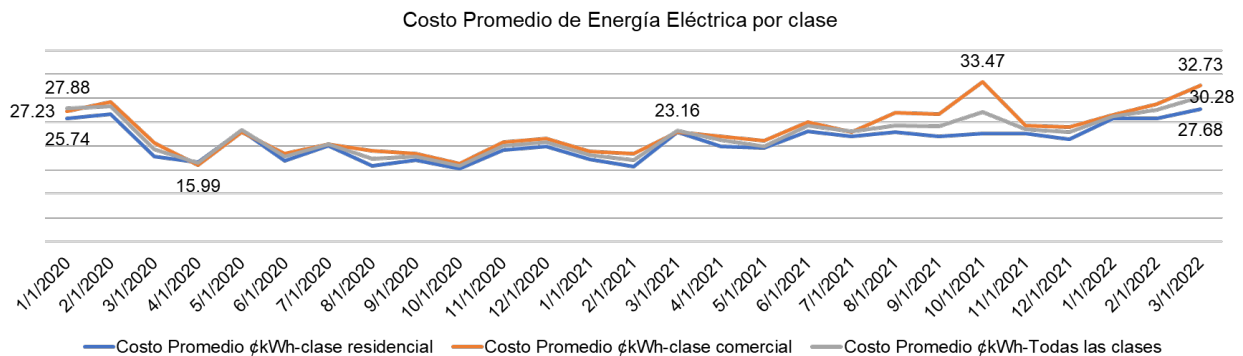
Economistas como Larry Summers (ex presidente del Tesoro Federal) y Nouriel Roubini, han indicado que la recesión en Estados Unidos será inevitable. De hecho, Roubini ha indicado que la recesión va a ser aguda y compleja por los altos niveles de endeudamiento como proporción del PNB de las principales economías globales, y el poco espacio de maniobra fiscal para mitigar los efectos. De ocurrir una recesión, las empresas locales enfrentarían mayores desafíos a los que ya han enfrentado desde el 2020, cuando comenzó la pandemia.

Durante los primeros dos trimestres del 2022, la economía de Estados Unidos ha experimentado caídas -1.6% y .9%, respectivamente. (Importante hay que recalcar que las ventas en \$ serán más altas que en volumen por el aumento de precios que responde a un aumento de costos de insumos, no necesariamente porque vendan más artículos o tengan mayores ganancias.)



Fuente: Comercio y Exportaciones

Bajo el escenario de una recesión, es improbable que el gobierno local o federal pueda proveer rondas de estímulos monetarios como los otorgados durante la pandemia. Lo que pudiera agudizar despidos de los patronos para enfrentar la caída económica.



Fuente: LUMA, AEE

Sector privado operará con altos costos energéticos en el mediano plazo

En el corto y mediano plazo, el mayor reto que enfrentan los comerciantes es el alto precio de los costos energéticos y la inestabilidad del sistema. Además del aumento en el precio del petróleo, que ascendió hasta \$130 el barril como resultado de la guerra en Ucrania, los retos internos mantendrán el precio alto y la volatilidad del sistema.

La reestructuración de la deuda de la AEE va a provocar un aumento en el costo del kilovatio-hora para poder honrar el pago de la deuda y poder capitalizar el sistema de retiro de la utilidad

pública. Se especula que el aumento sea de 2 a 3 centavos el kilovatio-hora. Es decir, aunque los precios globales del petróleo se normalicen en algún momento, a nivel local el precio de energía se mantendrá alto, lo que representa un reto para la comunidad empresarial de la Isla.

El Plan Fiscal certificado establece la importancia de las reformas para lograr crecimiento económico

La propia Junta de Supervisión Fiscal ha establecido en sus planes fiscales la importancia de que el gobierno adopte reformas para que la economía pueda crecer según se van saneando las finanzas del Estado Libre Asociado. En el Plan Fiscal certificado por la JSF en enero de 2022, se establece claramente las cinco reformas fundamentales que el gobierno debe adoptar para alcanzar crecimiento económico.

El documento habla de reformas a los sistemas de bienestar social, reforma del sistema de educación del estado, mejorar el clima de negocios, reformar el sistema de energía y la infraestructura. El Plan Fiscal adjudica que la reforma laboral debe tener un impacto de .37% en el Producto Nacional Bruto (PNB) acumulado hasta el 2026.

En efecto cada la ejecución de cada una de estas reformas tiene un impacto en el crecimiento económico y fallar en la implementación de estas medidas pone en riesgo la sostenibilidad fiscal de Puerto Rico, y el propio pago de la deuda. De ahí, el rol de la JSF en fiscalizar que las reformas puedan ser implementadas para asegurar el éxito del plan de ajuste de la deuda y evitar que el gobierno caiga en otro abismo durante la presente década.

Análisis de la encuesta al sector privado

Entre el 22 de julio y el 4 de agosto, Inteligencia Económica implementó un sondeo entre más de 100 empresas de diversos sectores empresariales para auscultar los efectos potenciales de la implementación de los cambios laborales en el contexto de la actual situación económica.

A continuación, presentamos los hallazgos principales de la encuesta:

Representatividad de los sectores económicos

El 35.2% de los que respondieron son de la industria de restaurantes, el 24%, son supermercados, un 17% provienen del sector de la distribución, el 9.4% es de los servicios, un 5.6% viene son de la manufactura y 1.7% fueron tiendas por departamento.

Número de establecimientos

El 48.7% de las empresas encuestadas dijo operar al menos cinco establecimientos, mientras que un 13.7% dijo tener entre 6 a 15 establecimientos, el 7.7% dijo operar entre 16 y 30 establecimientos, y un 3.4% dijo operar entre 51 y 80 establecimientos.

Tamaño de empleados

Un 38.5% de los encuestados dijo tener 25 empleados o menos, un 18% dijo tener entre 300 a 600 empleados mientras que 12.8% tiene 130 a 300 empleados, 12% entre 50 y 130 empleados, y 2.6% dijo tener sobre 2,001 empleados.

Nómina anual

El 58.1% de los encuestados tiene una nómina anual de \$3 millones o menos. El 14.5% paga en salarios entre \$6 a \$9 millones, anuales, mientras que un 9.4%, paga entre \$3 a \$5 millones. El 2.6% paga entre \$26 a \$30 millones en salarios.

Aumentos en las escalas salariales

El 79.5% de los encuestados dijo haber aumentado los salarios más allá de aumento provocado por el ajuste en el salario mínimo para poder retener su fuerza trabajadora. Mientras que el 20.5% no lo ha hecho.

Impacto por el aumento en salario económico anual y la nómina

El 71.8% reportó que le ha costado menos de \$1 millón de dólares, mientras que el 22.2% el impacto es de \$1 a \$5 millones. (Debemos recalcar que a este 22% que le cuesta más son los que más empleos generan o crean en el sector)

Impacto por el aumento en beneficios marginales

Un 82% dijo que el costo anual adicional de los beneficios marginales sería de un millón de dólares o menos, 10% indicó que le costaría entre \$1 a \$5 millones, y 1% dijo que le costaría de \$6 a \$10 millones.

Costo incremental del aumento en la licencia por enfermedad

El 79.5% dijo que el aumento en el costo por la licencia por enfermedad le costaría menos de \$1 millón de dólares, mientras que el 13.7% dijo que le costaría entre a \$1 a \$5 millones anuales.

Costo incremental de la licencia por vacaciones

El 78.7% dijo que el costo incremental del aumento por licencia de vacaciones le costara \$1 millón o menos, mientras que un 14% dijo que le costaría entre \$1 a \$5 millones anuales, y 1% le costaría entre \$21 a \$30 millones anuales.

Aumento en el bono de navidad

El 83.8% dijo que el costo anual del incremento en el bono de navidad sería \$1 millón o menos, mientras que el 10.3% le costaría entre \$1 a \$5 millones y 1% le costaría de \$6 a \$10 millones anuales.

Comportamiento de las ventas durante la pandemia

El 38.5% de las empresas indicaron que sus ventas disminuyeron durante la pandemia, el 30.7% dijo que se mantuvieron iguales, y el 30.7% dijo que se aumentaron.

Impacto del aumento reciente en los precios del petróleo

73% dijo que el costo anual ha sido de \$1 millón o menos, mientras que un 20% dijo que el costo ha sido de entre \$1 a \$5 millones.

Conclusiones y potenciales impactos económicos

El análisis macroeconómico expuesto anteriormente unido a los resultados de este sondeo en el que participaron sobre 100 empresas de diversas industrias evidencia lo adverso que puede ser la implementación de la Ley 41-2022 sobre el sector comercial. Claramente, las nuevas disposiciones laborales representan costos incrementales a los negocios, en un momento en el que ya el sector empresarial enfrenta un aumento en los costos energéticos y una desaceleración de las ventas.

En un momento en que las empresas enfrentan ciertos retos para mantenerse rentables los aumentos en los costos operacionales, por concepto de las nuevas disposiciones laborales, unido a los aumentos en energía y compra de productos, puede afectar los supuestos objetivos de la Ley 41 y su intención legislativa que es generar mayores empleos.

Destacamos que previo a la entrada en vigor de la nueva ley, el mercado laboral ya exhibe una mejoría, tanto a nivel de aumento en la tasa de participación laboral (44%), el empleo, que se encuentra en uno de sus niveles más altos con 910,000, y la tasa de desempleo que encuentra en 6%. Es decir, el aumento gradual del salario mínimo, unido a la entrada en vigor del crédito al trabajo (EITC) y el dinamismo provisto por los fondos pandémicos ha impactado favorablemente el mercado de empleo. Desde esta perspectiva, nuestro análisis sugiere que, ante los retos económicos de corto plazo, lo ideal es proveerle espacio a los patronos y a los trabajadores para que operen de la forma más eficientemente posible.

En fin, como indicamos al principio del reporte, la modificación al marco laboral existente mediante la Ley 41 opera en contra de los objetivos macroeconómicos del Plan Fiscal y las expectativas de la JSF de potenciar la creación de empleos y recomendamos que sea declarada nula según las disposiciones de la Ley PROMESA.

Es impreciso determinar los efectos macroeconómicos y fiscales de la Ley 41, ya que cada empresa tomará decisiones de forma individual tomando en cuenta su realidad. No obstante, con

la información que proveyó la encuesta realizada a los patronos se pueden estipular las siguientes conclusiones:

1. La Ley 41 revierte los objetivos de la reforma laboral del 2017 de acercar a Puerto Rico a un marco regulatorio menos restrictivo y más eficiente como el resto de los cincuenta estados. La Isla tiene la tasa de participación laboral más baja del resto de la nación con 44% vs. 61.7% en promedio nacional. La alta rigidez del marco regulatorio de Puerto Rico tiene un gran peso en el rezago laboral de la Isla vis-a-vis el resto de la economía continental.
2. El nuevo estatuto afecta primordialmente a empresas medianas y grandes con un impacto potencial que puede fluctuar entre \$1 hasta a \$10 millones. Esto como resultado del costo de la ampliación de nuevos beneficios que los patronos tendrían que extender a sus empleados según las nuevas disposiciones. Los costos del aumento en beneficios serian mayores en las empresas con mayor tamaño.
3. Según la encuesta, el 47.1% las pequeñas y medianas empresas (aquellas que generan sobre \$3 millones en ventas anuales) indicaron que sus ventas disminuyeron, mientras que un 33.8% indicó que se mantienen iguales. De estas, el 72.1% ya aumentó el salario de sus empleados fuera del salario mínimo. Esto impacta directamente a las pequeñas y medianas empresas en los momentos más difíciles.
4. De acuerdo con el Negociado Federal de Estadísticas Federales (BLS), para el 2020, el total de empresas con un nivel de empleo entre 5 a 100 empleos, asciende a 19,122, lo que representa el 43% de los patronos en la Isla. Mientras que las empresas con mas de 100 empleados, asciende a 1,010 patronos. Los mayores impactos recaerán sobre estos dos segmentos. Particularmente, en las industrias intensas en mano de obra, como el comercio al detalle, supermercados, restaurantes, distribuidores y servicios.
5. Un grupo significativo de los encuestados indicó que a pesar de la necesidad que muchos tienen de nueva mano de obra, las nuevas disposiciones desalientan el reclutamiento de nuevos empleados y buscará automatizar procesos, y maximizar empleados a tiempo parcial u optar por servicios profesionales. En esencia, el efecto es que pueda detener el crecimiento del mercado laboral que venía creciendo forma orgánica, gracias al aumento en el salario mínimo y el crédito por trabajo.
6. La entrada en vigor de la Ley 41 representa un cambio en las reglas de juego para las actuales empresas y potenciales inversionistas, por lo tanto, la incertidumbre adicional puede afectar nuevas inversiones en la Isla y la expansión de empresas existentes. Los altos costos de energía, de la transportación marítima y terrestre, junto al aumento en los costos laborales, opera en contra de la recuperación del sector empresarial e incide negativamente sobre la propia economía.

7. El impacto potencial sobre la reducción en la rentabilidad de las empresas y el que se debilita el mercado de empleo, puede provocar la reducción en ingresos fiscales en un momento en el que salen del sistema los efectos macroeconómicos del dinero pandémico. Los recaudos han exhibido niveles históricos, en gran medida por el efecto de los estímulos federales, pero la estabilidad de los recaudos fiscales es clave para lograr los acuerdos para el pago de la deuda reestructurada.
8. Según la JSF, el Plan Fiscal adjudica que la reforma laboral debe tener un impacto de .37% en el Producto Nacional Bruto (PNB) acumulado hasta el 2025. Es decir, revertir la reforma laboral adoptada en el 2017 debilita las perspectivas de crecimiento económico a corto y mediano plazo. El efecto fiscal anual la JSF lo estiman en una reducción de \$156 millones en recaudos de las proyecciones de ingresos estimados por el ente federal.
9. La aprobación de la Ley 41 no fue apoyada por ningún estudio económico que validara los efectos económicos que tendría dicho estatuto sobre los patronos que siguen enfrentando desafíos locales y globales para mantenerse rentables.
10. La aprobación de la Ley 41 ignora el hecho que la economía de Estados Unidos y la de Puerto Rico pudieran entrar en recesión durante la segunda mitad del 2022, lo que afectaría la capacidad de maniobra de las empresas para mantener sus plantillas laborales y sus niveles de rentabilidad.