



27 de agosto 2013

Honorable Jesús F. Santa Rodríguez  
Presidente de la Comisión de Asuntos Laborales  
Cámara de Representantes  
PO Box 9022228  
San Juan, Puerto Rico 00902-2228

**P de la C 269**

Lic. Manuel Reyes Alfonso  
Vicepresidente Ejecutivo

Agradecemos la oportunidad de expresarnos en torno al Proyecto de la Cámara 269 el cual pretende enmendar la Ley de Despido Injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, para incluir como remedio el derecho a la reinstalación.

La Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos (MIDA) se opone enérgicamente a la aprobación de esta medida.

Quisiéramos comenzar llamando la atención a esta Honorable Comisión que durante la pasada Asamblea Legislativa se consideró el P de la C 312, con idénticos propósitos, recibiendo un informe negativo por parte de esta misma Comisión, y el P de la C 2200, recibiendo un veto expreso por parte del entonces gobernador Acevedo Vilá. Antes de eso, durante el 2006, esta misma Comisión consideró el PC 795 al cual también se la había dado informe negativo. Entendemos que todos estos informes deben formar parte del expediente y análisis de esta medida.

La libertad de contratación ha sido reconocida como indispensable en las relaciones obrero-patronales en el mundo. Tanto el empleado como el patrono negocian las condiciones de esta relación con las limitaciones impuestas por ley para proteger el bienestar de ambos. Así pues, el empleado puede renunciar a su trabajo o cambiar de trabajo cuando lo estime conveniente independientemente del contrato de empleo firmado. El patrono, por su parte, tiene que cumplir con su deber contractual pero siempre retiene la potestad de decidir con quién se relaciona y bajo qué condiciones.

Es fundamental que el patrono, ya sea una persona natural o jurídica, tenga el poder de escoger quién lo puede representar y a quién le da su confianza en un mundo cada vez más competitivo. No puede perderse de perspectiva que es su capital y su crédito el que pone en riesgo. A falta de alguna motivación social apremiante como lo son el discrimin racial, político, etc., el Estado, en una sociedad democrática, no debe imponerle a los patronos con quién deben o no contratar. Tal intervención en las relaciones privadas es típica de sistemas autoritarios donde no existen las libertades garantizadas por nuestra Constitución.

Por otra parte, la Ley de Despido es una excepción a la doctrina anglosajona de "employment at will" que está vigente en la mayoría de los estados de EEUU. Tal doctrina establece que, salvo pacto en contrario, la relación de empleo entre patrono y empleado durará mientras ambos así lo deseen.

Existen estudios que apuntan al efecto negativo para la economía y para el sector laboral de limitar esa flexibilidad. Y las razones son evidentes, esta protección aumenta el costo relativo de la mano de obra. Las empresas tienden a gastar más tiempo y dinero evaluando a potenciales candidatos, evitan terminar empleados con baja productividad y tienen mayores gastos legales. Así un estudio titulado *Labor Market Responses to Employer Liability* por Dertouzos y Karoly en 1992 encontró que la adopción de leyes sobre despido reduce el empleo estatal entre 2 a 5 por ciento.<sup>1</sup> Estudios más recientes confirman esa influencia.<sup>2</sup> Pero igualmente preocupante es que existe evidencia para sugerir que la doctrina de despido injustificado aumenta la contratación temporera y la subcontratación y no ayuda al crecimiento del empleo.<sup>3</sup> El análisis empírico revela que la limitación en el despido en algunos países causó un incremento entre 14 y 22 por ciento en contratación temporera.

Siendo nuestra jurisdicción una de las más reguladas en el ámbito laboral, no podemos evitar concluir que existe una relación estrecha con el desempleo de doble dígito que hemos sufrido desde hace más de 40 años. Así también lo han reconocido los estudios del Brookings Institution sobre la economía de la Isla y más recientemente por el estudio del World Economic Forum.

Pero, ¿cómo explicamos esto? Primero, una economía sólo genera empleos en la medida en que los empresarios se sientan confiados en el posible éxito de sus inversiones. De esa forma se mueven de un estado estático donde no corren riesgos sus capitales a uno dinámico donde siempre habrá riesgos. Ahora, en dicho cálculo de riesgos los empresarios toman en consideración las consecuencias de contratar personal. En ese análisis se toma en consideración el costo de despedir en caso de que la inversión no rinda los frutos esperados. Por tanto, tener un costo de despido muy alto, limita los incentivos a invertir y

<sup>1</sup> Dertouzos, JN, and Karoly, L.A.(1992) *Labor Market Responses to Employer Liability*. Santa Monica, Calif.: RAND Institute for Civil Justice.

<sup>2</sup> Autor, D.H.( MIT Department of Economics and NBER), Donohue, J.J.(Stanford Law School and NBER), Schwab, S.J.(Cornell Law School), (2004) *The Cost of Wrongful-Discharge Laws*.

<sup>3</sup> Autor, D.H. ( MIT Department of Economics and NBER), (2000) *Outsourcing atWill: Unjust Dismissal Doctrine and the Growth of Temporary Help Employment*.

perjudica a toda la economía. Es decir, las empresas pueden invertir sin generar empleos ya sea maximizando los recursos existentes o mecanizando. Patronos temerosos no crean empleos y esto no les hace ningún favor a los potenciales trabajadores. Lo adecuado sería que los patronos generen los empleos sin temor y si luego en la marcha se dan cuenta que no los necesitan o escogieron equivocadamente, no sean penalizados. De esa forma se generan los empleos, algunos por tiempo limitado pero seguramente muchos permanentes, y la economía se mueve. Pero para entender esto, tenemos que partir de la premisa que los patronos no tienen intenciones maquiavélicas de perjudicar a los trabajadores sino por el contrario, la productividad y éxito de la empresa depende de tener los mejores talentos.

Segundo, las limitaciones a la selección del mejor personal nos hacen menos competitivos como sociedad. Ya establecimos que este tipo de penalidad provoca que los patronos eviten despedir empleados con baja productividad. Imaginemos que nuestro equipo nacional se vea obligado a retener a jugadores de menores capacidades porque están impedidos de escoger el mejor talento. Imaginemos igualmente que esto ocurre en toda una liga. No sólo se perjudican los equipos individualmente sino la liga en su totalidad. Esto ocurre no sólo porque los equipos no pueden seleccionar al mejor personal sino porque los propios jugadores buenos no tienen incentivo para sobresalir. Pensarán; ¿para qué?, si tengo mi permanencia segura.

Debemos aclarar que el hecho de que no exista una ley de despido en los EEUU no imposibilita que se pacte una limitación al derecho patronal como puede ocurrir con contratos por tiempo definido o mediante convenios colectivos donde el patrono acepta actuar según el acuerdo entre las partes. Esto queda a discreción entre las partes y permite que las empresas que puedan comprometerse a ello así lo hagan dejando la viabilidad y permitiendo la creación de los empleos en aquellas que no puedan.

Por otra parte, nuestra Ley de Despido no había sido tan relevante en el pasado porque su costo era "razonable". Sin embargo, su costo ha ido en aumento por determinaciones parcializadas y expansivas del Departamento del Trabajo, de los tribunales y finalmente por el aumento otorgado en la Ley Núm. 128 de 2005 donde se triplican las penalidades por despido. La combinación de un foro parcializado con el reciente aumento en las penalidades ha provocado que sea necesario para los patronos litigar lo que anteriormente se otorgaba de buena fe para no entrar en la controversia. Esto ha perjudicado no sólo a los patronos sino a los propios empleados que ven dilatados los procesos de cobro si es que finalmente logran prevalecer.

Finalmente, abundando sobre las interpretaciones expansivas de nuestros tribunales, tan cerca como en el año 2006, el Tribunal Supremo validó la disponibilidad del remedio de reinstalación cuando así lo determina un árbitro. Hermandad v. Celulares Telefónica, 2006 TSPR 144. Ese remedio había sido rechazado en el proceso legislativo en múltiples ocasiones siendo la más reciente el veto expreso del gobernador Acevedo Vilá al P de la C 2200. Esta decisión demuestra el peligro de la legislación laboral redactada de forma imprecisa y pensamos que puede haber dado pie a este tipo de medidas legislativas. Pero debemos dejar establecido que se trata de una sentencia con lo cual la determinación fue

muy particular a los hechos del caso y sería incorrecto intentar aplicarla a la generalidad de los casos de despido.

Por todo lo cual, la Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos (MIDA) se opone a la aprobación de esta medida.