



26 de marzo de 2013

Honorable Luis Daniel Rivera Filomeno
Presidente
Comisión de Relaciones Laborales, Asuntos del Consumidor
y Creación de Empleos
Senado de Puerto Rico
PO Box 9023431
San Juan, PR 00902-3431

RE: Proyecto del Senado 299 – Ley de Indemnización por Despido Injustificado

Estimado señor Senador:

Agradecemos la oportunidad de expresarnos en torno al P del S 299 que pretende añadir un nuevo Artículo 11 a la Ley 80-1976, según enmendada, conocida como “Ley de Indemnización por Despido Injustificado”, esto a los fines de establecer el derecho de los empleados a conocer sobre la existencia del remedio de mesada para despidos injustificados; y la responsabilidad del patrono de informar por escrito sobre las razones que justifican el despido, entre otros aspectos.

Comenzamos por exponer que la presente medida ha sido presentada en diversas ocasiones y en cada una de ellas no ha contado con el aval de los diversos sectores participantes del proceso legislativo. La última ocasión en que se presentó lo propuesto por la presente pieza legislativa fue mediante el Proyecto de la Cámara 1491 el pasado cuatrienio por lo que nuestros comentarios serán similares.

Antes de entrar en los méritos de la medida, debemos establecer que el problema principal de los trabajadores en Puerto Rico no es la falta de beneficios legislados sino la falta de empleos donde puedan disfrutarlos. Y esta situación es en gran medida consecuencia de la sobre-reglamentación que existe en todos los ámbitos de nuestras relaciones laborales. Con un desempleo que ronda el 15% y una tasa de participación laboral de aproximadamente 40%, la atención de esta Asamblea Legislativa debe centrarse en facilitar a los patronos la creación de los empleos que nuestra sociedad necesita y no en añadir más complicaciones y desincentivos a la contratación. Esto sería contradictorio al Plan de Gobierno de la presente administración, la cual está enfocada en la creación de empleos y en facilitar al sector empresarial del País, en especial a los pequeños y medianos comercios, el hacer negocios y desarrollarse.

En el caso particular de la Ley de Despido Injustificado, debemos recordar que sus objetivos principales están ya contenidos en otras leyes. De una parte, el objetivo de evitar abusos y discrimenes por parte de los patronos está contenido en múltiples leyes especiales, reglamentos locales y federales, y hasta en nuestra constitución. De otra parte, el objetivo de que el empleado cuente con algún sustento temporero al perder su empleo, también está cubierto por el seguro de desempleo. Existe espacio para debatir la eficacia de cada una de esas disposiciones pero nuestra intención en este momento es que se reconozca la cantidad y duplicidad de legislaciones para fines similares que complican la administración de los recursos humanos en Puerto Rico.

No debemos olvidar que la Ley de Despido Injustificado además invierte el peso de la prueba estableciendo una presunción en contra del patrono de que el despido fue injustificado con lo cual el empleado sólo tiene que alegarlo para obligar al patrono a producir la evidencia de las razones para el despido. En fin, el empleado en Puerto Rico está protegido de forma adecuada. Por tanto resulta innecesario y hasta cierto punto crearía una duplicidad de foros y gestiones, tanto para el empleado como para el patrono. No cabe duda de que el empleado no necesita de una carta de despido con causas específicas para hacer su reclamación desde una posición ventajosa.

La Ley de Despido Injustificado de Puerto Rico es atípica en los EEUU donde por regla general se utiliza la doctrina de "Employment at Will" dando al patrono discreción y flexibilidad de decidir a quién quiere en su empresa salvo que aplique alguna ley especial como las que ya hemos hecho referencia. Al igual que el empleado puede decidir romper su relación contractual con el patrono en cualquier momento, el patrono también puede determinarlo sin mayores repercusiones. A diferencia de Puerto Rico, en EEUU no se presume que los patronos tienen motivaciones ulteriores cada vez que despiden a un empleado.

A pesar de lo anterior, desde su aprobación en 1976 hasta el 2005, el pago de mesada dispuesto en esta ley no era causa de mayores disloques para los patronos porque se trataba de cantidades limitadas. Incluso, muchos patronos pagaban voluntariamente toda o parte de la mesada para evitar complicaciones y mantener buenas relaciones con sus ex empleados. Esto cambia cuando en el 2005 se enmienda la ley para triplicar las penalidades haciendo casi imposible a los patronos pagarlas sin hacer un esfuerzo por defenderse y justificar el despido. Abonando a esta situación, una diversidad de decisiones judiciales arrojaron dudas sobre la capacidad del patrono de hacer pagos voluntarios menores a la mesada. Tanto el incremento en la mesada como las dudas sobre si un patrono podía pagar cantidades menores voluntariamente sin admitir un despido injustificado, obligan a los patronos a no pagar mesada hasta que exista una determinación judicial. En vez de incentivar el pago rápido para beneficio de los empleados despedidos se ha provocado lo contrario en perjuicio de los empleados.

Resulta sumamente preocupante que se penalice al patrono, no sólo con una presunción de que el despido pudo ser injustificado, sino también y tal como propone la presente medida, que del patrono no contestar o dejare de exponer las razones para el despido, se entenderá que está concediendo la no existencia de justa causa para tal despido, siendo automáticamente responsable del pago de la mesada y la penalidad.

Lo propuesto resulta en detrimento para el sector empresarial. Más aún cuando en la solicitud del empleado ni siquiera se exige que se haga por escrito y por correo certificado. Esto expone al patrono a la situación injusta de que a aún sin haber recibido la solicitud se exponga a penalidades cuantiosas,

obligándolo a incurrir en gastos de representación legal y trámites judiciales o administrativos que sin duda alguna encarecen el costo de hacer negocios.

La presente medida, aunque bien intencionada, puede también resultar perjudicial para los empleados. Por ejemplo, desde el punto de vista del empleado, si fue despedido por haber violado las normas de la empresa, no le conviene que exista un documento oficial donde así conste lo cual podría perseguirle por el resto de su vida profesional. Es decir, una vez se convierta en norma la expedición de estas cartas para cada despido, los futuros patronos podrían exigir a sus candidatos a empleo copia de esa carta como condición de empleo. Esto contrasta grandemente con la situación actual donde para evitar otros problemas legales, muchos patronos no dan referencias de sus ex-empleados permitiendo a éstos superar los problemas del pasado y continuar con su vida profesional.

Desde el punto de vista del patrono, la preparación de un documento como este, que puede ser utilizado en su contra, le obligará a buscar asesoría legal para evitar reclamaciones, añadiendo otro costo y desincentivo a la generación de empleos. Pero además se trata de un requerimiento potencialmente contradictorio. Según redactado, aún si el patrono decide pagar la mesada voluntariamente, el proyecto lo obliga a entregar la carta si el empleado así lo solicita lo cual es contradictorio porque se supone que el objetivo de la ley es precisamente que ocurra el pago. ¿Qué beneficio puede haber en obligar a un patrono a emitir una carta explicando un despido luego de que decide pagar la mesada? A menos que se esté buscando que el patrono se exponga a otras causas de acción fuera de la Ley de Despido Injustificado. Por ende, esta medida perjudica innecesariamente a patronos y empleados abonando a las malas relaciones obrero-patronales.

Por todo lo cual, la Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos (MIDA) **no recomienda** la aprobación de este proyecto.

Atentamente,



Lcdo. Manuel Reyes Alfonso
Vicepresidente Ejecutivo