




20 de marzo de 2015

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, Puerto Rico 00902-3431

P del S 1239 y 1271



Lic. Manuel R. Reyes Alfonso
Vicepresidente Ejecutivo

Agradecemos la oportunidad de expresarnos sobre:

PS 1239 - Para enmendar el inciso (a) del Artículo 6 de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, conocida como "Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico", para disponer que todo trabajador que forme parte de una plantilla de doscientos cincuenta (250) trabajadores o más, tendrá derecho a los beneficios de acumulación de días de vacaciones y de licencia por enfermedad; y para otros fines, y;

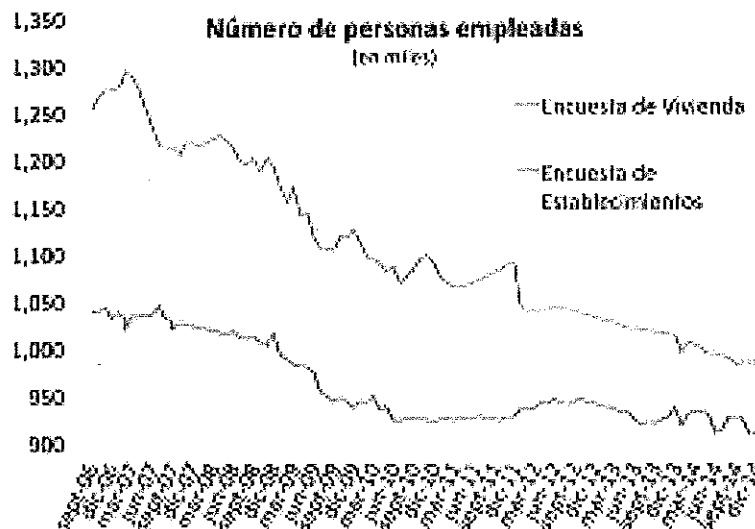
PS 1271- Para añadir un nuevo inciso "b)" al Artículo 6 de la ley 180-1998, conocida como "Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico", y se reenumeren los siguientes incisos del "b) al n)", a los fines de brindar beneficios a los empleados de jornada parcial.

La Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos, MIDA, está comprometida con el desarrollo de nuestra economía y entendemos que a mayor crecimiento económico mejores serán los sueldos, salarios y beneficios de nuestra población. Es por ello que nos oponemos a las presentes medidas por entenderlas innecesarias y contrarias a los esfuerzos de promover el desarrollo económico para nuestra Isla y la creación de empleos. Advertimos a esta honorable Comisión que este tema ya fue considerado y rechazado por esta Comisión el pasado cuatrienio con el PS 831 y el cuatrienio anterior con el PS 364.

Debemos comenzar estableciendo que la exposición de motivos del PS 1239 podría inducir a error al que analiza la medida. Aunque es cierto que la actual Ley Núm. 180 de 1998 estableció el mínimo de 115 horas mensuales para la acumulación de vacaciones y enfermedad, la Exposición de Motivos olvida mencionar que antes de esta ley los Decretos Mandatarios hacían algo similar. Es decir, siempre ha existido un mínimo requerido para la acumulación de estos beneficios por lo que la aprobación de la Ley Núm. 180 no necesariamente "precarizó" el ingreso de los trabajadores como se argumenta. El problema era que los decretos se hacían por industrias y cada uno tenía diferentes términos para la acumulación. La Ley Núm. 180 lo que hizo fue armonizarlos. Al olvidar mencionar lo anterior, se da la impresión de que la Ley Núm. 180 en alguna forma quitó beneficios a los empleados a tiempo parcial cuando la realidad es que siempre existieron limitaciones a su acumulación de beneficios.

Por otro lado, este tipo de proyectos intenta dar la impresión de que la licencia de vacaciones y enfermedad es un derecho si en el cual los empleados no están adecuadamente protegidos y su calidad de vida es menos que óptima. Esta honorable Comisión debe tener presente que en EEUU, a donde emigran miles de puertorriqueños todos los años para buscar mejores oportunidades de trabajo, no existe legislación federal que otorgue este beneficio con paga ni siquiera a los empleados a tiempo completo. Sólo un estado, California, cuenta con una licencia similar pero muy reducida. Esto no implica que no exista la práctica generalizada de otorgar este beneficio por parte de los patronos, sino meramente que los patronos lo hacen voluntariamente y según su capacidad productiva y la del empleado.

En cuanto a los empleados a tiempo parcial, la realidad es que estas medidas son simplemente innecesarias. Por definición, los empleados tiempo parcial tienen tiempo suficiente para descansar, realizar sus gestiones personales y familiares, recibir tratamiento médico y recuperarse. Otorgar una licencia mandatoria con paga a nuestros empleados a tiempo parcial que ni siquiera los empleados a tiempo completo en EEUU poseen, reducirá la creación de empleos en el peor momento económico de nuestra historia. No puede olvidar el legislador que según los últimos datos de empleo para el mes de enero de 2015 el empleo asalariado se redujo su nivel más bajo desde 1994. La tendencia de esta Asamblea Legislativa de continuar aumentando los costos de producción en la Isla agravando aún más la crisis tiene que parar.



Nada de lo anterior niega la existencia de lo que se denomina “subempleo” en la Isla y la posibilidad de que ciertos patronos utilicen empleados a tiempo parcial como mecanismo para ahorrar costos. Lo que argumentamos es que ninguno de estos asuntos se atiende por legislación como la presente que aplica a todos presumiendo que el empleo parcial siempre es negativo. El empleo a tiempo parcial es una herramienta útil y necesaria en el entorno laboral tanto para patronos como para empleados en muchas circunstancias. El fenómeno del “subempleo”, que puede incluir el empleado tiempo parcial pero también a aquel que labora por debajo de su preparación académica, es una consecuencia del mal mayor, la economía.

Como ejemplos de legislación dirigida a ayudar a los empleados pero que terminó perjudicando sus posibilidades de empleo, podemos mencionar que precisamente en el transcurso de estos 9 años de recesión, hubo un aumento escalonado del salario mínimo federal y además un aumento escalonado del bono de Navidad, algo que tampoco existe en los EEUU. Ciertamente hubo empleados beneficiados, pero el resultado neto ha abonado a la pérdida de empleo rampante que mencionamos antes.

Finalmente repetimos que en Puerto Rico NO existe un problema fundamental de falta de derechos laborales. El problema es el desempleo provocado por la falta de desarrollo económico que a su vez es provocado en parte por el aumento constante en los costos de operar en la Isla, laboral, contributivo, energía, etc. Es en esas áreas donde esta Asamblea debe enfocar sus recursos y esfuerzos para crear soluciones innovadoras.

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