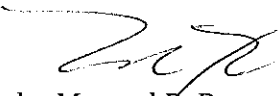




2 de septiembre de 2015

Honorable Luis Daniel Rivera Filomeno, presidente
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. 1442



Lcdo. Manuel R. Reyes Alfonso
Vicepresidente Ejecutivo

Agradecemos la oportunidad de expresarnos en torno al P. del S. 1442 que propone añadir el inciso (o) al Artículo 6 de la Ley 180-1998, según enmendada, conocida como la "Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico", para disponer que los empleados de empresa pública o privada son elegibles a utilizar su licencia por enfermedad para cuidar de un miembro de la familia, incluyendo citas de rutina, enfermedad y atención de emergencia.

La Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos (MIDA) entiende la preocupación de los proponentes de esta medida, la cual se ha presentado en varias ocasiones siendo la más reciente el P. de la C. 695. De hecho, el P. de la C. 695 fue aprobado en Cámara y tiene informe positivo de esta honorable Comisión. Sin embargo, entendemos que ambas medidas son innecesarias en este momento al existir alternativas ya legisladas que atienden el problema planteado sin agravar la situación económica y competitiva del País.

Como hemos dicho en cada ocasión en que nos hemos enfrentado a este tipo de medidas, esta Asamblea Legislativa debe internalizar que en la Isla no existe un problema de falta de legislación o protecciones laborales sino un problema serio y urgente de desempleo. Igualmente, debe entenderse que no ayuda a la solución de nuestros problemas seguir llenando los libros de leyes y beneficios que pocos pueden disfrutar porque no tienen empleo. Puerto Rico es por mucho la jurisdicción más sobre-reglamentada en el ámbito

laboral en todo el sistema norteamericano pero en contraste somos la de mayor desempleo, menor tasa de participación y menores salarios. Evidentemente existe alguna relación.

Tan reciente como hace unos meses, el informe Krueger, encomendado por la presente administración, estableció que la Isla necesita recoger velas en muchas áreas, incluyendo el área laboral. Existe una analogía que no puede obviarse con el asunto de la deuda, y es que al igual que en el tema laboral, Puerto Rico por décadas ha pretendido vivir muy por encima de lo que nuestra realidad económica permite. Aspirar a que la Isla tenga infraestructura, lujos y beneficios de un país rico es admirable pero la pregunta siempre ha sido cómo lo pagamos. Al igual que con la deuda, en la legislación laboral no puede haber una desconexión con nuestra realidad económica. En el tema laboral, mucho antes que Krueger, ya lo había dicho otro premio Nobel de Economía, James Tobin, en 1975 y no le escuchamos.

Todo esto ha provocado, no sólo la desgracia de que no generamos empleos y que trabaja menos de una tercera parte de la población, sino una emigración masiva de puertorriqueños para los EEUU. Lo curioso es que esos miles y millones de puertorriqueños que han emigrado hacia Estados Unidos no fueron en busca de más derechos laborales, ni más beneficios legislados, sino que fueron a buscar lo que no pueden encontrar en Puerto Rico, trabajo y oportunidades. En Florida no hay mesada, ni bono de Navidad, ni vacaciones y enfermedad pagos legislados, ni maternidad con paga, ni periodo de lactancia con paga, etc. Sin embargo, en la mayoría de los casos estos beneficios se ofrecen de forma voluntaria porque su economía lo permite. Esa es una lección que debemos asumir, en una economía con bajo desempleo, los patronos se ven obligados a ofrecer beneficios voluntariamente para retener el mejor talento.

Volviendo al informe Krueger, debemos recordar que en este momento la Administración se encuentra evaluando las reformas que se presentarán al País en los próximos días, incluyendo temas laborales. Por tanto, además de pensar que esta medida nunca ha sido necesaria, ante la inminente presentación de un plan de ajustes en diferentes áreas, lo menos que debe hacer esta Asamblea es detener cualquier propuesta de incrementar beneficios laborales.

Sobre el tema específico de utilizar los días de enfermedad para atender a familiares, ya adelantamos en otros escritos que esta necesidad está atendida a través del *Family and Medical Leave Act (FMLA)*. Claro está, como tiende a ocurrir con la legislación federal, los beneficios se aprueban sin exigir al patrono que pague por el tiempo no trabajado porque se reconoce que el patrono, además de perder un recurso, posiblemente tendrá que sustituir al empleado. Es decir, al imponer este tipo de beneficios, el costo para los patronos es doble, porque tiene que pagar por un empleado que no estará realizando sus labores más sustituirlo en sus funciones.

Entonces, aclarado que los empleados en Puerto Rico sí tienen el tiempo disponible para atender familiares enfermos en virtud del FMLA lo que nos queda es el tema de la paga. En ese respecto, los empleados en Puerto Rico también tienen el derecho a acumular 15 días de vacaciones anualmente con paga, algo que no es obligatorio en ningún estado norteamericano, y lo lógico sería que el empleado lo utilice aportando así para atender a ese familiar y no sólo requerírsele al patrono a quien además le cuesta por partida doble. Pretender que el empleado utilice la licencia de enfermedad con paga, que por cierto

tampoco existe en el sistema norteamericano, es parte del mensaje equivocado que nos ha llevado al abismo económico donde nos encontramos porque no se evalúa el efecto en la productividad y competitividad de nuestras empresas.

La Exposición de Motivos argumenta equivocadamente que esta medida no añade una nueva licencia ni más días a la licencia de enfermedad porque en el texto condiciona la licencia "siempre y cuando mantenga un balance mínimo de quince (15) días...". Pero se le escapa al legislador que la licencia de enfermedad no se paga si no se usa, a diferencia de la licencia de vacaciones. La licencia de enfermedad no puede verse como días de vacaciones, y si cambiamos esa perspectiva, pues tendríamos una situación donde los días de vacaciones en Puerto Rico subirían a 30.

De la misma forma, el lenguaje que requiere mantener un balance mínimo de 15 días para utilizar el nuevo beneficio parte de la premisa que el empleado puede acumular más de eso lo cual no es el caso. La Ley Núm. 80 establece 12 días al año con una acumulación hasta 15 días máximo por lo que nunca tendrá exceso de 15 días para utilizar en la propuesta licencia.

El mensaje soslayado de todo esto es que los días de enfermedad se pierden si no se usan lo cual es un llamado al ausentismo y a la falta de productividad. En conjunto, todo este tipo de legislación lleva mensajes de que el trabajo es malo y los patronos aún más, cuando la realidad es que el país necesita producir más y el ausentismo nos cuesta como sociedad. Tenemos que cambiar la visión sobre el trabajo y buscar otras alternativas para lidiar con los múltiples problemas sociales que vivimos que no sea pasar el costo a los patronos.

Relacionado a todo esto está el asunto de la dificultad en la supervisión de todo este andamiaje de beneficios y el potencial de abuso por parte de los empleados. En el caso de los días de enfermedad, la ley establece que no se requiere presentar excusa médica en ausencias menores a dos días lo cual dificulta en extremo que un patrono pueda evitar que empleados inescrupulosos falten 12 o 15 días al año alegando estar enfermos pero sin evidencia alguna. Nuevamente, este tipo de situaciones son las que nos tienen donde estamos.

De otra parte, nos parece importante mencionar que la Exposición de Motivos argumenta sobre la necesidad de políticas de trabajo flexibles con lo que estamos totalmente de acuerdo. No obstante, la forma de lograrlo no es otorgando más licencias con paga y más regulaciones sino eliminando trabas a los patronos y empleados para llegar a acuerdos en cuanto a horas y beneficios. La legislación actual, no permite que un patrono negocie con el empleado la entrada en horarios variables porque provocaría horas extras en el período de 24hrs en el que se hacen los cálculos. Es decir, si un empleado que usualmente entra a las 8:00 a.m., necesita llegar uno o dos días de la semana a las 10:00 a.m., el patrono no se lo puede permitir porque incurriría en la penalidad de horas extras diarias. En los EEUU las horas extras se calculan sólo en exceso de 40 semanales lo cual permite todo este tipo de arreglos flexibles.

Reconocemos nuevamente la buena intención de los proponentes pero entendemos fundamental detener el cúmulo de licencias y legislación bien intencionadas que se han tornado en insostenibles. Este proyecto, al igual que cualquiera otro en el ámbito laboral, no puede verse en el vacío sino en el contexto del cúmulo enorme de legislación. La falta de ese análisis integrado hace que perdamos de perspectiva la realidad que vive nuestra

competitividad y el hecho de que tenemos otros grandes problemas que requieren atención urgente, uno de los cuales no es la ausencia de beneficios laborales de aquellos pocos afortunados que logran conseguir empleo. Debemos enfocarnos en la verdadera tragedia social que es el desempleo y falta de desarrollo económico.

Por todo lo cual, no podemos endosar esta medida por entenderla innecesaria al estar atendida por otras legislaciones, contraria al enfoque de control en los beneficios laborales planteado por los analistas de la situación económica del país, y porque Puerto Rico no puede seguir auto-legislándose fuera de toda competencia pretendiendo al mismo tiempo salir del sumidero económico donde nos hemos colocado.