



25 de febrero de 2011

Honorable Ángel Peña Ramírez
Presidente
Comisión del Trabajo y Relaciones Laborales
Cámara de Representantes de Puerto Rico
PO Box 9022228
San Juan, Puerto Rico 00902-2228

Re: PC 3181

Lcdo. Manuel R. Reyes Alfonso
Vicepresidente Ejecutivo

Agradecemos la oportunidad de expresarnos en torno al P de la C 3181 que pretende crear el Código del Trabajo de Puerto Rico. La Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos (MIDA), por cuenta propia y a través de los esfuerzos de la Coalición del Sector Privado, ha sido consistente en la necesidad de hacer cambios profundos a la legislación que regula las relaciones entre patronos y trabajadores. El tema es uno prioritario para nuestra entidad y vemos como algo positivo la radicación de esta medida porque mantiene en la mente del país la necesidad de atender uno de los principales escollos para la generación y preservación de empleos y el desarrollo económico de Puerto Rico.

Sin embargo, la consideración de un proyecto de semejante envergadura no puede responsablemente hacerse en una semana. Debemos hacer constar para récord que fuimos citados a finales de la pasada semana y que la medida cuenta con 370 páginas. Aún así, comparecemos en la mañana de hoy para hacer algunos comentarios preliminares.

Comenzamos compartiendo nuestra experiencia y lo que entendemos ha sido el principal tropiezo de iniciativas similares en el pasado. Tratándose de un tema de extrema sensibilidad para la clase trabajadora del país, el mismo se presta para que intereses de todo tipo ejerzan fuerza política entorpeciendo la comunicación efectiva y el análisis sosegado de las propuestas. En ese sentido, tenemos a bien recomendar se examine con particular atención el proceso a utilizarse en el análisis y discusión de esta medida de manera que se asegure la toma de decisiones basadas en fundamentos y evidencia empírica. Todos los grupos interesados deben estar comprometidos de ante mano con las reglas y deben percibir que sus preocupaciones se

tomaron en cuenta de manera que no se vea como una imposición y exista menos suspicacia en los resultados. No pretendemos sugerir en este momento los específicos del modelo sino meramente plantear la necesidad de hacerlo distinto. Existen ejemplos que deben evaluarse como los utilizados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la toma de decisiones, el de Irlanda a principios de los 80 y más recientemente España logró una flexibilización de las normas laborales a través de lo que denominó un pacto social. MIDA en particular está expresamente comprometida por resoluciones de nuestra Asamblea General con mecanismos de pacto social que fomenten diálogos, acuerdos y soluciones trabajadas en conjunto para el bienestar sostenido del país.

La Exposición de Motivos de la medida esboza que su intención es “codificar las leyes de carácter laboral ya vigentes y organizarlas todas en un solo cuerpo legal metódico y ordenado...” de manera que “...todas las personas tengan fácil acceso y sea de fácil comprensión para todos.” Debemos comentar que el mero ejercicio de agrupar la legislación existente, si no se aprovecha para corregir errores, contradicciones y actualizar la legislación vigente, no será suficiente para alcanzar los objetivos. Más aún, en un contexto económico y de desempleo como el que vivimos, donde el tiempo y los recursos para esfuerzos de semejante envergadura son cada vez más escasos, debemos asegurarnos que nuestro esfuerzo rinda los mayores frutos posibles. Es decir, el momento histórico nos obliga a ser eficientes en todas nuestras acciones para poder preservar y generar los empleos que nos permitan sacar a nuestra juventud de las garras del crimen, pagar contribuciones al estado para mejorar nuestra infraestructura, salud, educación, etc., y elevar nuestra calidad de vida.

En cuanto al texto de la medida, una mirada preliminar y muy imitada, nos arroja serias dudas en torno a su capacidad de cumplir los propósitos esbozados. Sirva como ejemplo:

- a. Al menos en los títulos I y III que son los aplicables al sector privado, existen 6 definiciones de “patrono” que no necesariamente coinciden. (Pág. 14, 18, 37, 68, 240 y 343) Igual ocurre con la definición de empleado y algunos otros conceptos relacionados como la definición de “empleado”. Lejos de facilitar la comprensión esto crea confusión. Debemos resaltar que este comentario no considera el contenido de las definiciones que también podría generar preocupación.
- b. Hay secciones y temas que se repiten completamente como ocurre con el Hostigamiento Sexual que se discute en la página 30 y luego en la página 68.
- c. Se hace referencia a instituciones que no existen como pueden ser el Tribunal Superior y de Distrito o la Junta de Salario Mínimo lo cual genera confusión.
- d. El Artículo I.IV.76 (pág. 64 y 65) discute el derecho de reinstalación de empleados que han servido como Jurado. Sin embargo, no se hace referencia a la licencia de 15 días con

Honorable Ángel Peña Ramírez
25 de febrero de 2011
Página – 3 –

paga dispuesta hace unos años en el Código Penal. Esto es ilustrativo de la complejidad que el análisis de un código requiere. Existen muchas leyes, no laborales, que inciden y deben ser igualmente consideradas y atemperadas.

Aparte de los aspectos técnicos antes mencionados como ejemplos, y a pesar de que alega que la intención es meramente agrupar la legislación existente, vemos en la medida cambios que son en detrimento de la competitividad de nuestro mercado laboral. De particular preocupación, y a lo que nos vemos obligados a expresar nuestra total oposición, es el Artículo I.IV.25 (pág. 29) que faculta a los abogados del Departamento del Trabajo para actuar como fiscales, con todos los poderes y autoridad de los Fiscales de Distrito, en las causas criminales que surgieren bajo las disposiciones de ese capítulo. Aunque reconocemos que en algunas instancias, la legislación laboral contiene causas penales, debe tenerse presente que la relación obrero-patronal, es y debe seguir siendo, una fundamentalmente civil. No es en el mejor interés de nuestra sociedad añadir incertidumbre y miedo entre los entes económicos sino todo lo contrario. De la misma forma, las funciones penales y civiles requieren especialización con la que no cuentan los abogados del Departamento del Trabajo.

Otro aspecto a considerarse es que el análisis no debe limitarse meramente a la legislación aprobada sino que debe analizarse también la jurisprudencia que de alguna forma ha modificado o aclarado la legislación para que el texto refleje esos cambios. Desconocemos si este documento incluye alguna jurisprudencia pero de ser el caso debe identificarse la fuente para facilitar el análisis correcto. Como ejemplo mencionamos el cálculo de horas extras que ha sido modificado o aclarado en varias ocasiones. Orlando Vega vs. Yiyi Motors, 98 JTS 97, Marreo vs. General Instruments, 2007 TSPR 13.

Finalmente debemos comentar nuestras reservas con incluir, al menos por el momento, la legislación laboral referente al sector público y al privado en un mismo análisis. Entendemos que esto dificultará el proceso porque cada sector tiene sus particularidades y responde a realidades dramáticamente diferentes. Deben separarse y obviamente darse prioridad al sector privado que es el motor de la economía.

Por todo lo cual, la Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos no se encuentra en condiciones para emitir una opinión final de este documento pero ante lo que hemos discutido, sugerimos se considere establecer un mecanismo alterno a este proceso que permita el desarrollo de propuestas concretas para mejorar la creación de empleos.