



3 de enero de 2018

Honorable Ricardo Rosselló Nevares
Gobernador de Puerto Rico

Lcdo. William Villafañe Ramos
Secretario de la Gobernación

Lcdo. Angel Martín Landrón
Director Oficina de Asuntos Legislativos
Fortaleza de Puerto Rico
PO Box 9020082
San Juan, Puerto Rico 00902-0082

RE: P de la C 96

Estimado señor Gobernador:

El pasado 15 de diciembre la legislatura dispuso enrolar el P de la C 96 que pretende enmendar la "Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico" con el propósito de prohibir a los patronos del sector privado, utilizar las ausencias por enfermedad que sean justificadas como criterio de eficiencia de los empleados en el proceso de evaluación anual de éstos.

La Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos (MIDA) se opone de la manera más enérgica a este proyecto por entenderlo innecesario y contrario a nuestros esfuerzos de promover el desarrollo económico para nuestra Isla.

Antes que todo debemos comentar que este mismo proyecto fue considerado de manera negativa por pasadas asambleas legislativas en al menos 2 ocasiones como el P del S 407 el pasado cuatrienio y como el P de la C 1282 en el 2006.

De la misma forma debemos comentar que durante el proceso legislativo no hubo participación efectiva de los representantes del sector privado. En el caso de la Cámara, el informe incluye solamente una ponencia del sector privado por lo que entendemos la evaluación fue incompleta. Ante esto, escribimos al Senado para solicitar se expandiera el análisis incluyendo nuestras objeciones y las del resto del sector privado en la Isla. Lamentablemente, ni se incluyó nuestra objeción ni se incluyó participación alguna del sector privado.

En los pasados 12 años Puerto Rico ha perdido miles de empleos debido principalmente a la pérdida de los beneficios que otorgaba a la Isla la Sección 936 del Código de Rentas Internas Federal, la consecuente quiebra fiscal, y más recientemente, por los estragos del huracán María y la aprobación de la reforma contributiva federal. Puerto Rico se encuentra hoy en una depresión económica que no da indicios de terminar y sin incentivos federales para la atracción de nuevas inversiones productivas. Pero la eliminación de los incentivos federales lo que hizo fue evidenciar la falta de competitividad de Puerto Rico porque durante los años de bonanza nos dedicamos a aumentar los costos de producción. De hecho, es importante considerar que, aún durante los períodos de crecimiento, nunca redujimos el desempleo a cifras menores de dos dígitos. A pesar de todos nuestros esfuerzos y de la situación crítica antes descrita, actualmente existen cientos de proyectos que encarecen y complican cualquier posibilidad crear empleos lo cual nos parece particularmente contradictorio antes los grandes esfuerzos de esta administración aprobando reformas y ofreciendo múltiples incentivos para motivar a los patronos a crear los empleos que tanto necesitamos.

Esta medida es incompatible con la reciente reforma laboral aprobada por esta misma administración hace menos de un año. Más aún, representa una incongruencia inconcebible ante los enormes problemas de seguridad pública que enfrenta la Isla precisamente por la mala utilización de su licencia por enfermedad por los policías causando un caos en la administración de esos importantes recursos humanos. El gobierno está viviendo en carne propia lo difícil que es lidiar con problemas de ausentismo y no debe fomentar que ocurra igual en el sector privado. Esta misma semana usted pidió sancionar a los policías por esta práctica mientras este proyecto impediría sancionar a los empleados privados por lo mismo.

Puerto Rico no tiene necesidad de legislar más beneficios laborales. Aún luego de la reforma laboral, las protecciones con las que cuentan nuestros trabajadores van muy por encima de aquellas legisladas en los EEUU a donde muchos se van a buscar mejores opciones. Hacemos un paréntesis para cuestionar la conclusión del informe de la Cámara que asegura que la protección propuesta ya existe en estados como California, Oregón e Illinois porque a nuestro mejor entender ninguna ofrece 12 días de licencias de enfermedad con paga. En el caso de California, se trata de una ley reciente que sólo ofrece 3 días de enfermedad con paga y no tienen licencia de vacaciones con paga mandatoria. En el caso de Oregón se trata de 5 días con paga sólo para patronos con 10 empleados o más y tampoco tienen licencia de vacaciones con paga. En el caso de Illinois no existe obligación de proveer ni vacaciones ni enfermedad con paga. Evidentemente esto no se puede comparar responsablemente con la situación en la Isla donde el empleado tiene 12 días de enfermedad con paga y 15 de vacaciones porque el potencial de abuso es exponencialmente mayor y las posibles necesidades del empleado están cubiertas por potencialmente 27 días al año de licencias con paga. Nuestro problema es la falta de empleo, causado por falta de competitividad que a su vez tiene relación con la falta de productividad. Y uno de los asuntos que más afecta la productividad de los empleados es el ausentismo.

Este proyecto va en contra de todo criterio de productividad. La asistencia de los empleados a su trabajo es fundamental para el funcionamiento de las empresas. En el caso de las pequeñas empresas, estas podrían ver su producción detenida por la ausencia de sus empleados. Por otra parte, al impedir la supervisión efectiva se está fomentando el ausentismo y **contradictoriamente se está penalizando a los empleados responsables.** Esto es, en igualdad de circunstancias, este proyecto implica que no se puede reconocer y premiar al empleado responsable que hace un esfuerzo por presentarse a su trabajo al impedirle al patrono tomar en consideración el ausentismo por enfermedad en sus evaluaciones. Esto es un absurdo. Puerto Rico tiene que fomentar el trabajo, no desincentivarlo.

El proyecto argumenta que los patronos tienen herramientas para supervisar el buen uso de este beneficio porque pueden solicitar certificaciones médicas pero se olvida el legislador que el patrono no es un investigador ni el estado quiere fomentar este tipo de relación con el empleado. Se olvida el legislador que el patrono sólo puede requerir la excusa médica luego de dos días, pero incluso así, existe una práctica generalizada en la profesión médica de emitir este tipo de excusas a sus clientes quienes le están pagando. Por ello la manera más sensata para un patrono poder supervisar las ausencias es considerándolas en la evaluación anual del empleado y no investigando cada ausencia individual. Se olvida también el legislador que pedir una segunda opinión tendría que ser costeadada por el patrono y en muchos casos puede enfrentarse a protecciones como la Ley federal HIPA o incluso la intimidad del empleado. Y se olvida el legislador que uno de los casos más problemáticos son aquellos empleados que demuestran un patrón de ausencias faltando constantemente en días puntuales como lo pueden ser los lunes después de fines de semana largos y en cuyo caso no tienen que traer excusa médica por tratarse de ausencias menores a 2 días pero que acumuladas durante el año pueden consumir la totalidad de la licencia.

No estamos argumentando que la utilización de los días por enfermedad automáticamente deba ser considerada para un proceso disciplinario, sino más bien que se debe mantener la capacidad del patrono de utilizar el ausentismo en sus evaluaciones del personal. Lo mismo ocurre con los días de vacaciones si no son coordinados con el patrono. Es decir, aún cuando un empleado tiene 15 días de vacaciones, eso no quiere decir que los puede tomar a su gusto sin avisar al patrono y aunque el patrono se los tenga pagar, la ausencia sin coordinar tiene que ser considerada en su evaluación.

El resultado final de esta medida sería otorgar 12 días de vacaciones adicionales a los empleados en Puerto Rico que sumado a los 15 ya existentes pone a Puerto Rico entre las jurisdicciones con más vacaciones pagas del mundo. ¿Es éste el mensaje que queremos llevar a los posibles patronos en este momento tan crítico?


Debemos recordar que en EEUU, lugar a donde emigran los puertorriqueños a buscar empleo, tampoco existe una licencia por jurado de 15 días con paga, ni 8 semanas con paga completa por maternidad, ni beneficios como la compensación por despido injustificado, ni bono de Navidad, ni licencia por lactancia con paga. Personas de todo el mundo,

provenientes de lugares con legislaciones laborales más beneficiosas, buscan el beneficio sin el cual no puede disfrutarse licencia alguna, el trabajo. Buscan igualmente un mercado y una economía donde existan nuevas oportunidades de crecimiento.

Ante los datos anteriormente provistos nos preguntamos si la legislatura realizó estudios sobre el impacto de la medida. La respuesta es que no lo hicieron lo cual refleja una práctica peligrosa pero común en la presentación y aprobación de este tipo de medidas que el Ejecutivo no debe avalar con su firma. Nos preguntamos también por qué el informe no recoge el sentir del Departamento de Desarrollo Económico sobre esta medida. No podemos lograr verdadero desarrollo si lo que hacemos con una mano lo deshacemos con la otra. Hay que ser coherentes y no cancelar los incentivos económicos y la reforma laboral recién aprobada aumentando los costos y beneficios por otro lado. El sector empresarial necesita certidumbre en las normas que le regulan para poder invertir y crear empleos.

Por todo lo cual, la Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos (MIDA) se opone a la aprobación de esta medida y le solicita respetuosamente que le imparta un veto expreso al P de la C 96.

Cordialmente,



Lcdo. Manuel Reyes Alfonso
Vicepresidente Ejecutivo

fc Honorable Manuel Laboy, Secretario Desarrollo Económico
Sr. Ramón Rosario, Secretario de Asuntos Públicos



Ley Núm. 251 del año 2015

(P. de la C. 695); 2015, ley 251
(Conferencia)

**Para enmendar la Ley Núm. 180 de 1998, Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico, a los fines de utilizar (5) días de enfermedad para atender enfermedad y tratamiento a los familiares.
Ley Núm. 251 de 31 de diciembre de 2015**

Para añadir los nuevos incisos (l) y (m) al Artículo 4, añadir un nuevo inciso (n), enmendar y reenumerar el actual inciso (n) como inciso (o), del Artículo 6 de la Ley 180-1998, según enmendada, mejor conocida como la “Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico”, a los fines de que los trabajadores en Puerto Rico, cubiertos por esta Ley, puedan disponer de hasta un máximo de cinco (5) días acumulados en su licencia por enfermedad para atender situaciones de enfermedad o relacionadas al tratamiento y convalecencia de éstas, de sus hijos, cónyuges y de personas de edad avanzada o con impedimentos, bajo su cuidado o tutela; y para otros fines.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Las leyes laborales en Puerto Rico, en su empeño de hacer justicia social y mejorar las condiciones de trabajo de los empleados y empleadas, entre otros derechos, les ha reconocido el disfrute de una licencia por enfermedad. La licencia por enfermedad se concede a los trabajadores que por alguna condición de salud no pueden acudir a su centro de trabajo y se ven imposibilitados de realizar sus funciones adecuadamente. Hasta la aprobación de la Ley 184-2004, según enmendada, conocida como la “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, ese derecho estuvo limitado al estado de salud personal del empleado. La Ley 184-2004 le permite al trabajador, dentro de unos parámetros, utilizar días de su licencia por enfermedad para atender situaciones de enfermedad o relacionadas al tratamiento y convalecencia de hijos y personas de edad avanzada bajo su cuidado o tutela. Sin embargo, este derecho, por virtud del propio marco de acción de dicha Ley, sólo está disponible para los empleados en el servicio público.

Los miles de padres y madres trabajadores en el sector privado enfrentan, en este sentido, las mismas situaciones familiares que sus homólogos en las agencias gubernamentales. No obstante, no se les reconoce ese derecho cuando, por razón de existir alguna emergencia médica o