



2 de febrero de 2022

Honorable Ana Irma Rivera Lassén
Comisión de Derechos Humanos y Asuntos Laborales
Senado de Puerto Rico
PO Box 9023431
San Juan, Puerto Rico 00902-3431

Re: PS 692

Lcdo. Manuel Reyes Alfonso
Vicepresidente Ejecutivo

Acusamos recibo de su carta fechada el 20 de enero del presente pero enviada por correo electrónico el 21 solicitando nuestros comentarios sobre el PS 692. Antes de analizar el proyecto nos vemos obligados a comentar sobre el tono innecesariamente amenazante de su comunicación. Específicamente se nos amenaza con interpretar nuestro silencio como un endoso a la medida y que tal supuesto endoso se va a hacer constar en el historial legislativo si no reciben nuestros comentarios en el término de 5 días. Peor aún, luego se cita el código político hablando de "acusaciones" en el tribunal.

En 22 años participando del proceso legislativo el suscribiente no recuerda semejante tono. Nos parece desafortunado e innecesario. En la Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos (MIDA) siempre hemos estado dispuestos a colaborar con los cuerpos legislativos en la medida en que nuestros recursos lo permiten lo cual ha quedado demostrado con un largo historial de más de 40 años participando de vistas públicas, enviando testimonios y participando en comités y en reuniones con las comisiones y con el liderato legislativo de todos los partidos. Sin embargo, en la Asamblea Legislativa se consideran miles de proyectos cada cuatrienio por lo cual es imposible enviar comentarios en todos los casos, y mucho menos en un término de 5 días. Sin mencionar los procesos regulatorios de las agencias del ejecutivo y de los municipios que también tenemos que atender y los recursos que nos vemos obligados a llevar a los tribunales ante acciones que entendemos ilegales por parte del ejecutivo. De la misma, no puede pasarse por alto la desafortunada práctica legislativa a la inversa cuando en ocasiones se aprueba legislación, ya sea por descargue, o sin solicitar comentarios, o sin hacer vistas públicas, pero a sabiendas de que es importante para los sectores comerciales.

Ante estas realidades, las organizaciones empresariales nos vemos forzados a establecer prioridades al asignar nuestros escasos recursos. Aún sin considerar todo lo anterior, y presumiendo que no tenemos nada en nuestra agenda cuando nos llega una petición legislativa, un término de 5 días no permite un análisis correcto, concienzudo, que debe incluir la consulta con los socios y asesores y la redacción de un testimonio adecuado.

Así pues, **NO aceptamos que nuestro silencio se pueda interpretar como un aval ni en este proyecto ni en ninguno otro y solicitamos que en lugar de lenguaje amenazante se fomente y facilite la participación voluntaria considerando las circunstancias de cada invitado.**

En cuanto al **PS 692**, el mismo propone enmendar los Artículos 2.8, 2.9, 2.10 y 2.20 de la Ley 4-2017, según enmendada conocida como “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, a los fines de establecer que las modificaciones de los contratos laborales requieren el consentimiento expreso de todas las partes; para establecer que se deberán consentir expresamente por todas las partes los pactos para incluir métodos alternos para resolver disputas laborales y para otros fines relacionados.

De partida expresamos nuestra oposición a la medida. Desde la Exposición de Motivos se dificulta entender la razón de ser de la medida porque se citan múltiples decisiones judiciales, disposiciones constitucionales y el Código Civil, ya sea fuera de contexto o disposiciones que son irrelevantes para el objetivo de la medida. Es al final de la cuarta página que se desvela que la génesis del proyecto es una decisión del Tribunal Supremo en Aponte Valentín v. Pfizer, 2021 TSPR 148, donde el tribunal validó que el patrono impusiera una cláusula de arbitraje obligatorio, y el objetivo de la medida es el deseo de los proponentes de reversar dicha decisión judicial mediante legislación.

Aparte de cuestionar la sabiduría de ir en contra de una clara política pública local y federal en favor del arbitraje, la presente medida va mucho más allá de requerir consentimiento escrito de los empleados para el arbitraje compulsorio, requiriendo a su vez un consentimiento **por escrito** para **TODO** cambio en el contrato de empleo. Entonces, de ser aprobada la medida, se eliminaría de un golpe cualquier discreción o ajuste que el patrono entienda necesario para poder operar su negocio en el futuro si el empleado no accede por escrito. Esto es impensable en una economía de libre mercado y no beneficiaría al trabajador.

Debemos comenzar dispersando la percepción de que en Puerto Rico existe un déficit de protecciones laborales y que la llamada Reforma Laboral aprobada en 2017 representó una cierta precariedad para los trabajadores. La realidad es que, aún después de la Reforma Laboral, los trabajadores en la Isla gozan de beneficios legislados superiores al del resto de las jurisdicciones de los EEUU. Desde las propias disposiciones constitucionales citadas por la Exposición de Motivos y un recién aprobado incremento en el salario mínimo que nos ubica con un salario mínimo por encima del federal y de aproximadamente 20 estados, hasta beneficios como período probatorio, mesada, bono de Navidad, licencias de vacaciones y

enfermedad con paga, maternidad con paga, licencia de jurado con paga, horas extra a tiempo y medio, etc.

La precariedad real está en la falta de oportunidades y en la remuneración media que es una fracción de la de EEUU. Esto solo se resuelve con crecimiento económico robusto y sostenido. La enorme diferencia es que mientras PR ha estado en una depresión económica desde el 2006, la economía de los EEUU ha estado en un período de expansión sólo interrumpido por la pandemia del COVID. Ese crecimiento ha provocado aumentos en salarios y beneficios sin necesidad de legislación. Con esto no abogamos por la ausencia total del estado en materia de distribución de la riqueza, sino que nos parece evidente que no hemos sido efectivos generando desarrollo económico porque nos concentramos en entorpecer la inversión pensando erradamente que ayudamos a los trabajadores cuando el resultado es que contamos con muchos beneficios legislados pero poco desarrollo para disfrutarlos. No se puede cosechar lo que no se ha sembrado.

Es por ello que proponemos un cambio de paradigma en ese falso discurso que argumenta que el bienestar de los trabajadores se obtiene a costa del bienestar de las empresas. Por el contrario, si queremos fomentar el bienestar sostenible de los trabajadores no podemos atacar continuamente al sistema empresarial que crea los empleos y la riqueza.

De la misma forma, esta Asamblea debe tener presente las limitaciones que tiene la aprobación de legislación para lograr resultados económicos. Esto es, ninguna legislatura controla las leyes básicas de la economía de libre mercado. Aunque en teoría el papel lo aguanta todo y se puede aprobar legislación ordenando crecimiento económico, la misma sería inofensiva porque no puede obligar al capital privado a invertir o a crear empleos. Tampoco se puede obligar a la gente a consumir ni repartir una riqueza que no existe. Sólo se puede aprobar legislación para crear las circunstancias que permitan o fomenten que ello ocurra. Dar la espalda a estas normas económicas básicas nos llevó a la quiebra.

Como decíamos, el impacto de esta medida va más allá de un análisis de costos directos porque quita al patrono la capacidad de administrar sus recursos requiriendo que las decisiones patronales tengan el visto bueno del empleado, quien posiblemente no tiene la visibilidad total del negocio ni conoce la complejidad de la operación, de las presiones competitivas del mercado, de los clientes, de los costos de operación, del plan estratégico de la empresa, etc. No se puede pretender que los empleados dominen la totalidad de los asuntos que debe considerar el administrador de un negocio, pero aún dominándolos, es al patrono a quien le corresponde tomar las decisiones de su empresa. En ausencia de un convenio colectivo con disposiciones expresas sobre algún tema, sustituir o supeditar la discreción del empresario por aquella del estado o del empleado no tiene cabida en nuestro sistema de libre mercado.

Entonces, el patrono siempre debe tener la libertad de alterar las circunstancias del empleo que provee según lo entienda necesario para mantener la rentabilidad de la empresa. Después de todo, es quien ha hecho la inversión, asume el riesgo de su capital y, sobre todo, es quien conoce las circunstancias del negocio. Claro está, esto presume que como sociedad

confiamos en que los empresarios no son intrínsecamente siniestros. Las economías de libre mercado entienden que cuando los empresarios buscan el bienestar de sus empresas ello redundará en un beneficio social.

En este sentido, el legislador debe internalizar que no tiene el conocimiento para operar la infinidad de empresas de diversos sectores, necesidades y realidades. Cosas tan simples como cambios tecnológicos, podrían forzar la necesidad de realizar cambios en las operaciones y en los contratos de los empleados. El suscriptor recuerda específicamente cuando ocurrió el cambio de las maquinas, a "word processors", hasta llegar a las computadoras y cómo hubo resistencia de los empleados con esos sistemas. Llevando la presente medida a sus últimas consecuencias para efecto ilustrativo, un patrono podría haberse visto obligado a retener un departamento de maquinas porque sus empleados no consintieron al cambio en su puesto de trabajo. Aunque parezca descabellado, en días recientes la Isla estuvo presa de un conflicto laboral en los muelles que tenía como una de sus causas la utilización de tecnología en los procesos de movimiento de carga.

De otra parte, es importante resaltar que el empleado no está obligado a aceptar la determinación patronal teniendo la libertad de buscar otro empleo. Igualmente, el patrono puede despedir a un empleado siempre que no sea por razones discriminatorias y pagando mesada cuando no sea un despido justificado. Por tanto, el contrato de empleo es uno atípico, voluntario de ambas partes, flexible y temporal por definición, por lo que hay que ser cautelosos al compararlo con el resto de los contratos.

Sobre el tema del despido, la presente medida podría estar enmendando indirectamente la Ley Núm. 80 de 1976 sobre despido injustificado porque establece en varias ocasiones que el patrono no podrá tomar represalias cuando el empleado se niegue a aceptar los cambios al contrato de empleo. ¿Quiere esto decir que un despido por negarse a aceptar los cambios de reglas por el patrono sería un despido injustificado y aplica la mesada o lo que se pretende es que ni siquiera el patrono pueda despedir pagando mesada? Recordemos que la Ley Núm. 80 establece que en general los patronos pueden despedir con o sin justa causa y, salvo que se viole alguna otra disposición de ley o constitucional como aquellas relacionadas al discrimen, la mesada constituye el remedio exclusivo. *Rivera vs. Security National Life*, 106 DPR 517. Si la intención es que el patrono no pueda despedir aún pagando la mesada, esto representaría un cambio fundamental en la administración de los recursos humanos en nuestra jurisdicción lo cual tampoco favorecemos. En cualquier caso, la intención legislativa no queda clara en el texto presentado.

Habiendo establecido que no podemos cambiar las reglas del mercado, el legislador debe también considerar las consecuencias no intencionadas de este tipo de propuestas. El ejemplo clásico del concepto de consecuencias no intencionadas es el control de renta para intentar proteger la vivienda asequible. Pues tales limitaciones tienden a provocar, entre otras cosas, que los dueños de propiedades no quieran ponerlas en alquiler reduciendo dramáticamente las posibilidades de personas de bajos recursos de poder encontrar vivienda. Es decir, unos pocos arrendatarios se benefician del control por un tiempo, pero

se reduce la oferta para los nuevos, o para ellos mismos si desearan mudarse. De manera similar, si continuamos incrementando el costo y los riesgos de contratar, y los patronos sienten que no podrían alterar los beneficios o particularidades de sus contratos con empleados, pues seguirán optando por crear los menos empleos posibles. Y aun cuando creen empleos optarán por ofrecer simplemente los beneficios que establezca la ley para evitar que si sus circunstancias cambian en el futuro se vean impedidos de hacer ajustes. Esto es exactamente lo contrario de lo que necesita nuestra economía y nuestros trabajadores. Necesitamos patronos que se sientan alentados a asumir el riesgo de crear empleos con buenos beneficios porque si luego sus circunstancias cambian podrán hacer los ajustes.

Finalmente, es menester comentar que el Plan Fiscal aprobado establece claramente la necesidad de flexibilizar la legislación laboral en la Isla. La presente resulta contraria al Plan Fiscal y añade más incertidumbre para los empresarios en uno de los momentos históricos de mayor incertidumbre en todos los ámbitos económicos.

Por todo lo cual, la Cámara e Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos (MIDA) no favorece la aprobación de esta medida.