



1 de marzo de 2022

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

**RE: PS 713**

Lcdo. Manuel Reyes Alfonso  
Vicepresidente Ejecutivo

Acusamos recibo de comunicación solicitando comentarios a la medida de epígrafe y nuevamente objetamos que se nos amenace con acciones en tribunales y con hacer constar nuestro silencio como un aval a la medida. Reiteramos que tal lenguaje es improcedente e innecesario.

En todo caso, el PS 713 propone enmendar el Artículo 4 de la Ley 180-1998, según enmendada, conocida como "Ley de Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico, a los fines de disminuir el requisito de horas trabajadas al mes para poder acumular licencias de vacaciones y enfermedad, y armonizar las mismas; el Artículo 8 de la Ley 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, para armonizar el periodo probatorio para los empleados exentos y los no exentos; y el Artículo 1 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, a los fines de uniformar en setecientas horas trabajadas el requisito aplicable a todos los empleados del sector privado para tener derecho al pago del bono de navidad; y otros fines relacionados."

Antes que todo queremos establecer que la Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos (MIDA) desea firmemente que nuestros trabajadores gocen de los mayores sueldos y beneficios posibles. Sin embargo, somos de la convicción de que es la economía y las empresas quienes deben tener la flexibilidad para determinar los beneficios que pueden ofrecer. El rol del estado debe ser, a lo sumo, asegurarse de que existan unas garantías mínimas, pero dejando que patronos y empleados negocien mejores condiciones según sus circunstancias lo permitan. Así pues, en los EEUU típicamente no existe legislación

requiriendo licencias con paga ni bonos de Navidad lo cual no impide que los patronos los ofrezcan voluntariamente para asegurarse contar con el mejor talento.

La presente medida pretende revertir varias disposiciones de la Ley Núm. 4 de 2017 en lo relacionado a; (1) Acumulación de licencias de vacaciones y enfermedad; (2) el periodo probatorio para empleados exentos y no exentos; y, (3) Bono de Navidad a todos los empleados del sector privado. La Exposición de Motivos no provee mayores razonamientos ni datos más allá de pretender “armonizar” el trato que se da a los trabajadores en las diversas categorías. Nos parece insuficiente motivación. Debemos recordar que la llamada Reforma Laboral que culminó como Ley Núm. 4 de 2017 fue el producto de un arduo proceso de negociación entre las ramas de gobierno local y la Junta de Supervisión Fiscal ante la necesidad de corregir los excesos que nos llevaron a la quiebra. Incluso, la propuesta original era la eliminación de muchos de estos beneficios que no existen en ninguna otra jurisdicción de los EEUU a lo cual esta Asamblea no dio paso prefiriendo salvaguardarlos precisamente creando los niveles de beneficios que ahora se pretenden revertir.

Entonces, no puede hablarse de precariedad laboral en la Isla porque, aún después de aprobada la Ley 4, en realidad no se eliminaron beneficios y continuamos teniendo abundante legislación que sobrepasa a la de cualquier jurisdicción de los EEUU. A esto hay que añadirle que hace poco más de un mes comenzó en la Isla un salario mínimo por encima del federal y de aproximadamente 20 estados cuyas circunstancias económicas son muy superiores a las nuestras. El impacto de ese aumento no se analizó adecuadamente durante el proceso legislativo y debería permitirse un tiempo prudente para documentarlo antes de seguir añadiendo costos a los patronos.

Además de regresar al sistema anterior de mayores beneficios, que fue lo que nos llevó a la recesión económica que sufrimos desde el 2006, la medida no considera cómo desde el 2017 han subido muchos otros gastos para las empresas como el salario mínimo, las contribuciones, la energía, la transportación, materia prima, etc. Es decir, las circunstancias empresariales están peores, no mejores, que cuando se entendió necesario atemperar la excesiva legislación laboral en la Isla. Tal parece que estamos nuevamente viviendo de espaldas a nuestra capacidad productiva pretendiendo legislar salarios y beneficios superiores a los de jurisdicciones que nos sobrepasan en desarrollo y productividad sin haber mejorado las condiciones que permitirían al sector productivo poder pagarlas.

Si bien nos oponemos a las enmiendas propuestas en cuanto a acumulación de vacaciones y enfermedad o sobre el período probatorio, queremos hacer mención especial del requisito de horas trabajadas para el bono de Navidad. Fíjese el legislador que no estamos ni siquiera objetando la obligación de pagar un bono que no existe en ninguna otra jurisdicción de los EEUU y que no está atado a productividad del empleado. Específicamente, objetamos la falta de fundamento para regresar a las 700 horas. A quien esto beneficia es a los empleados que cambian de trabajo dándoles la oportunidad de cobrar más de un bono de Navidad al año. Pero perjudica a los patronos que sufren mucha rotación y a los empleados formales quienes

terminan cobrando menos bono que los que deciden rotar. Es decir, se está recompensando una conducta incorrecta.

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