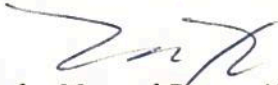




4 de mayo de 2022

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: PC 1244 (Testimonio enmendado)


Lcdo. Manuel Reyes Alfonso
Vicepresidente Ejecutivo

Agradecemos la oportunidad para expresarnos sobre el PC 1244 que propone enmendar la Exposición de Motivos, así como los Artículos 2.12, 2.18 y 2.21 de la Ley 4-2017, mejor conocida como "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral"; enmendar los Artículos 4, 8, 10, 11 y 14 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada; enmendar las Secciones 1 y 4 de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según enmendada; enmendar los incisos (a), (k) y (q) del Artículo 4, el inciso (b) del Artículo 5, así como el inciso (a) del Artículo 10 de la Ley 180-1998, según enmendada; enmendar los Artículos 1 y 7 de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada; enmendar los incisos (a) y (b) del Artículo 1, los incisos (b), (d), (e) y (f) del Artículo 2, los Artículos 3, 5, 7 y 8, los incisos (a) y (b) del Artículo 11 y el Artículo 12, así como eliminar el Artículo 3-A de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada; enmendar el Artículo 3 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada; y enmendar el inciso (c) del Artículo 2 de la Ley 28-2018, según enmendada; a los fines de restituir y ampliar los derechos laborales aplicables a la empresa privada; disminuir el periodo probatorio, restablecer protecciones contra el despido injustificado y la fórmula para computar la acumulación de licencias por vacaciones y enfermedad, extendiéndose dicho beneficio a empleados y empleadas a tiempo parcial; restablecer el período prescriptivo para reclamar los beneficios derivados de un contrato de empleo; y para otros fines relacionados.

Antes de comenzar nuestro análisis queremos reconocer el hecho de que esta Comisión se ha tomado el tiempo de solicitar comentarios sobre la medida a diferencia de la Cámara de Representantes que aprobó el proyecto dos días después de haberse presentado sin análisis

alguno ni peticiones de comentarios. Sin embargo, debemos reiterar nuestra queja sobre el lenguaje que esta Comisión utiliza para pedir sus comentarios donde amenaza con interpretar como endoso en el historial legislativo la falta de comentarios en cinco días y luego cita lenguaje del Código Político sobre acusaciones en los Tribunales. Entendemos que dicho lenguaje es improcedente e innecesario. Nuestro mayor interés siempre ha sido colaborar con los procesos legislativos, pero no contamos con los recursos para comentar la inmensa cantidad de proyectos que se presentan. Esto no debe ser interpretado en ningún caso como un endoso.

La Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos (MIDA) comparte la preocupación de los proponentes en torno al bienestar de nuestros trabajadores y trabajadoras. Todo empresario desea que nuestra economía se distinga por un bajo desempleo con salarios y beneficios lo más altos posibles. No obstante, el punto de partida, sin el cual no se podrán pagar sueldos y beneficios a los trabajadores, es la economía.

Desde esa perspectiva, debemos mencionar que entre las peores características que puede tener una economía que busca revertir una depresión económica que supera los 16 años están la incertidumbre y la inestabilidad regulatoria. Aunque ciertos cambios regulatorios son de esperarse, las reformas estructurales que buscan atraer inversión y generar desarrollo a largo plazo deben mostrar estabilidad. Los potenciales empresarios o inversionistas no pueden hacer sus planes de negocio y su presupuesto cuando la estructura de costos está en constante cambio. Y todo proceso de toma de decisiones requiere tiempo por lo que Puerto Rico necesita generar o recuperar la confianza empresarial y para ello necesitamos estabilidad jurídica.

Reconocemos que la expectativa de muchos cuando se aprueban reformas estructurales, como la llamada reforma laboral, es ver resultados inmediatos. Igualmente reconocemos que nadie puede estar satisfecho con el estado actual de nuestra economía, aunque a veces nos cegamos con la ilusión que representan las ayudas federales. La gravedad de los problemas que aquejan la economía de Puerto Rico requiere de múltiples cambios coordinados y un plazo suficiente para que rindan frutos. La reforma laboral es sólo un pedazo de un rompecabezas más amplio que debe incluir reformas en permisos, contribuciones, energía, transportación, gastos gubernamentales, etc. Esas reformas deben tener prioridad a revertir una reforma laboral que ajustó pero mantuvo todos los beneficios previos.

Sin pasar juicio sobre la efectividad de la Junta de Supervisión Fiscal, la realidad es que su gestión ha coincidido con emergencias nacionales o catástrofes de grandes proporciones que han dificultado cualquier proceso de planificación. Por tanto, no parece razonable juzgar la efectividad de las reformas completadas dentro de ese contexto. Tampoco parece razonable pretender que la situación laboral desde que se aprobó la reforma se relaciona a ésta sin considerar las emergencias ocurridas en los pasados cuatro años incluyendo la pandemia del COVID-19 que todavía nos aqueja y que ahora se complica con la guerra en Ucrania.

En el contexto específico de la Ley Núm. 4 de 2017, debemos ser consistentes y recordar que todo el sector privado, incluyendo a MIDA, endosó su aprobación. La inmensa mayoría de los argumentos aún se sostienen por lo que hacemos referencia a la ponencia sometida por la Coalición del Sector Privado en enero 2017 a los proyectos PS 212 y PC 453, para evitar redundancia.

Nos parece importante discutir dos premisas en los diferentes proyectos y discusiones de este tema y que entendemos erradas. Primero, se da por hecho que la Ley Núm. 4 “nos legó una clase trabajadora empobrecida”. Segundo, y como corolario de la primera, que de alguna forma contar con beneficios como una mayor mesada, un menor periodo probatorio, mayor acumulación de vacaciones y enfermedad, y más tiempo hacer reclamos, son factores imprescindibles para un empleo digno. Se olvida reconocer que los beneficios que hoy se quieren volver a incrementar no sirvieron antes para paliar la crisis de empleo y falta de crecimiento que comenzó desde al menos el 2006.

Lamentablemente, la premisa de que legislar beneficios resuelve el problema laboral de fondo, altamente enraizada en nuestra cultura política, sirvió de base para incrementos constantes en beneficios laborales en el sector privado y en el gobierno que contribuyeron a empobrecer a la clase trabajadora. Este fenómeno ha sido estudiado por el premio Nobel en Economía, James Heckman, quien documentó que estas protecciones para algunos pocos privilegiados se dan a costa del bienestar general concluyendo; *“The evidence shows that regulation reduces labor market flexibility, reduces the employment of marginal workers and generates inequality in the larger society.”*¹

Sobre el aspecto de que la reducción de estos beneficios de alguna forma hace nuestras “condiciones de empleo onerosas y poco competitivas”, debemos insistir en recordarles que en la mayoría de los EEUU no existe la mesada, ni el período probatorio, ni el nivel de licencias con y sin paga que existen en PR, aún después de aprobada la reforma laboral. Hay que recordar que estos beneficios no se eliminaron y siguen siendo muy superiores a los de la inmensa mayoría de los trabajadores en EEUU. Entonces, no se puede hablar de precariedad de beneficios en PR incluso después de la reforma.

Es por ello que proponemos un cambio en el paradigma de que el bienestar de las empresas es contrario al bienestar de los trabajadores y viceversa. Por el contrario, el bienestar de los trabajadores está íntimamente ligado al bienestar de las empresas. Entonces, los proponentes deben enfocarse en la razón de fondo para la precariedad de los trabajadores en la Isla, esa depresión económica de 16 años, y si la presente medida legislativa contribuye al problema. Por décadas, esta Asamblea aprobó incrementos en beneficios laborales, pensiones, la emisión de deuda, incrementos en contribuciones, incrementos regulatorios, incrementos en las utilidades públicas, etc., sin considerar adecuadamente su impacto acumulado. Considerar medidas, como la reforma laboral, de manera aislada provoca una

¹ James Heckman, Carmen Pages, LAW AND EMPLOYMENT: LESSONS FROM LATIN AMERICA AND THE CARIBBEAN, Working Paper 10129, <http://www.nber.org/papers/w10129>, NATIONAL BUREAU OF ECONOMIC RESEARCH, December 2003.

falta de visión macroeconómica integrada. Por ejemplo, se acaba de implementar un aumento en el salario mínimo cuyo impacto en costos no se ha analizado y se sumaría al de este proyecto. Ni lo uno ni lo otro se ha estudiado. Resulta ilustrativo que esta Asamblea excluyera al gobierno del aumento al salario mínimo porque evidentemente reconoció la necesidad de buscar antes los fondos pero ignoró que las empresas tienen la misma situación.

Es fundamental que no nos autoengañemos con números económicos recientes provocados por el enorme influjo de fondos federales de emergencia y, por tanto, temporeros. La realidad es que los problemas estructurales perduran, no se han atendido, y se enfrentan a una tasa de inflación histórica provocada por la Pandemia del COVID-19 y ahora por la guerra en Ucrania. A esto hay que sumarle la respuesta de la Reserva Federal de comenzar un proceso agresivo de incrementos en las tasas de interés que tendrá el efecto de “enfriar” la economía. Ante tanta incertidumbre, y habiendo establecido que no existe una precariedad laboral que haga imperativas este tipo de medidas, resulta contraproducente trastocar esta legislación en este momento histórico.

De la misma forma, esta Asamblea debe tener presente las limitaciones que tiene la aprobación de legislación. Esto es, aunque en teoría puede aprobar legislación ordenando el crecimiento económico o “justicia social”, la misma sería inoficiosa. Sólo puede aprobar legislación creando las circunstancias para que ello ocurra. Tampoco puede repartirse lo que no se tiene. La riqueza que no se ha generado. Dar la espalda a estas normas económicas básicas nos llevó a la quiebra y tal parece no hemos aprendido la lección. La negación constante a la realidad o la ideología económica teórica sin un componente práctico son insostenibles. Los economistas utilizan la frase “there is no free lunch” queriendo decir que todo tiene un costo y hay que analizar de dónde se espera que salga el pago de los beneficios laborales cuando la economía está en momentos inciertos. Lo menos que debe tener esta Asamblea antes de considerar medidas de incrementos en costos de hacer negocios son estudios de impacto independientes de medidas como esta. No conocemos que existan.

Dado que la mayoría legislativa pertenece al Partido Popular Democrático, nos parece prudente recordar la claridad mental de su fundador y creador de nuestro estado de bienestar, don Luis Muñoz Marín, cuando incluso se vio obligado a reversar el gasto público social para poder enfocarse en el crecimiento económico. Explicaba todo este asunto en sus mensajes de situación de 1951 y 1952 con una claridad que nos obliga a transcribirla porque se parecía mucho a la situación que hoy vivimos:

1951 – Las lecciones económicas de mayor alcance son: que hay que perfeccionar y mantener un estricto sentido de prioridades; que la justicia hecha sobre insuficiente producción es respetable pero ineficaz para hacer verdadero bienestar; que a la larga la única manera de llevar a su máximo y mantener los más altos objetivos sociales es logrando los más altos objetivos de producción que los hacen posibles. Nuestros primeros esfuerzos al comenzar la década se dedicaron a legislación que habría de repartir con más justicia lo muy poco que había para los puertorriqueños cada vez más numerosos. Pronto hubo que darle más pensamiento a

producir. No se puede distribuir lo que no existe. Y salvo la tierra, no existe en forma utilizable lo que no se produce.

...

1952 - El año pasado exhorté a la rededicación a nuestra política de crecimiento económico, dando la mayor prioridad posible a la inversión por encima del mero gasto, por útil o justificado que sea el gasto. De la expansión económica saldrán después las buenas cosas de las que austeramente nos privemos ahora, mientras que, de aflojar la austeridad en estas prioridades, jamás lograremos la debida expansión económica, y al no lograrla, caeremos en la forzosa y trágica austeridad de la miseria sin esperanza.

(Luis Muñoz Marín, Mensajes al Pueblo Puertorriqueño ante las Cámaras Legislativas 1949-64, Universidad Interamericana de PR, 1980)

Hemos repetido estas citas en varias ponencias porque son verdades tan ciertas hoy como a mediados del siglo pasado. Tenemos que rededicarnos y enfocarnos en desarrollo económico para poder tener los recursos que permitan hacer verdadero bienestar. La inmensidad de los problemas inmediatos nos lleva al desespero y a mirar sólo al corto plazo. Exhortamos a esta Asamblea a mirar a largo plazo, a establecer prioridades y metas de desarrollo económico sin las cuales no podremos permitirnos el lujo de más beneficios laborales y sociales, por más legislación que se apruebe. *“De la expansión económica saldrán después las buenas cosas de las que austeramente nos privemos ahora, mientras que, de aflojar la austeridad en estas prioridades, jamás lograremos la debida expansión económica, y al no lograrla, caeremos en la forzosa y trágica austeridad de la miseria sin esperanza.”*

Lo que no es aplicable al contexto actual, y mirando hacia el futuro, es el enfoque rígido de intervención gubernamental excesiva en la operación de los negocios que resulta desfasado de las nuevas tendencias de la economía y de las necesidades de los propios empleados. Por ejemplo, la legislación del siglo pasado no consideraba la nueva tecnología permite trabajos que pueden realizarse desde la comodidad de la casa lo cual le ahorra al empleado el tiempo de prepararse, vestirse, transportarse, salir a almorzar, etc. En esos casos, puede que ya no sean apropiadas la limitación de 8 horas diarias o el tiempo de almuerzo de la misma forma que cuando se trata de trabajos en el campo o en la fábrica. Igualmente existen trabajos por tareas realizadas o que no requieren horarios o lugares específicos permitiendo al empleado manejar su tiempo a su discreción. Incluso, muchos trabajos se pueden realizar desde otras jurisdicciones con las implicaciones que eso puede tener para los trabajadores locales. La falta de flexibilidad de la legislación actual, y la que se quiere reincorporar, entorpece estos arreglos porque representa riesgos para los patronos quienes no necesariamente podrían dar constancia de tantos requisitos que pueden ponerles en riesgo de reclamaciones futuras. Tanto los patronos como los empleados necesitan más flexibilidad, no menos, lo que requiere un entendimiento de que no es posible ni prudente querer regularlo todo.

Sobre el contenido específico y aspectos técnicos de la medida, y debido a la limitación de tiempo para su análisis, hacemos referencia e incorporamos la mayoría de los comentarios

que ya sometiera a esta Comisión un experto en la materia, el licenciado Jorge Capó el 24 de marzo del presente. Difícilmente hubiésemos podido proveer un mejor análisis por lo que para efecto del récord transcribimos a continuación partes de su escrito con algunos cambios;

1. **“No se debe restablecer la presunción de que todo despido es injustificado.** La Sección 24 enmienda el inciso (a) del Artículo 11 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, para reestablecer la *presunción* de que todo despido es injustificado y que el patrono tendrá el peso de probar que no violó la ley.

En un principio se entendía que la Ley Núm. 80 (igual que su predecesora, la Ley Núm. 50) establecía la “justa causa” para el despido como una “defensa afirmativa” que debía levantar y probar el patrono. O sea, al patrono le correspondía el peso de la prueba. Sin embargo, el Tribunal Supremo de Puerto Rico, en ocasiones, ha interpretado que la Ley Núm. 80 establece una *presunción* de que todo despido es injustificado.² Dicha interpretación judicial se entendía incorporada a la Ley Núm. 80, a pesar de que el estatuto no usaba el término “presunción”.

Existe alguna controversia sobre el resultado del proceso legislativo que resultó en la Ley Núm. 4.³ Sin embargo, no debe haber duda de que la medida pretendió aplicar a la Ley de Despidos Injustificados (Ley Núm. 80) la misma norma que existe en todos los casos civiles, a saber, la persona que reclama una violación de ley tiene el peso de la prueba.

Las “*presunciones*” se establecen cuando hay un sentir legislativo o judicial de que usualmente los incidentes o eventos ocurren de cierta manera. Para que sean constitucionalmente válidas tiene que haber una *conexión racional o razonable* entre el hecho básico (el despido) y el hecho presumido (que el despido fue injustificado).

De regresar a establecerse la presunción de que todo despido es injustificado, esta Comisión debe poder articular en su informe: ¿De dónde surge la creencia de que *usualmente* los patronos despiden sin razón o sin causa? ¿Cuál es la base racional para tal presunción? Cuando menos, su informe debe examinar la constitucionalidad de tal presunción y las razones fácticas para sostenerla.

En nuestro sistema de derecho, cuando un ciudadano demanda a otro (ya sean individuos o corporaciones) el reclamante usualmente tiene el peso de la prueba para imponer responsabilidad. Ni tan siquiera existe una presunción similar cuando el patrono gubernamental despide a un empleado. Entonces, ¿por qué se debe mantener la presunción de que los empresarios privados violan la ley cuando despiden?

² Rodríguez Gómez v. Multinational Insurance Co, 2021 TSPR 88 a 7; González Mendez v. Acción Soc., 196 D.P.R. 213, n.11 (2016); Lugo Montalvo v. Sol Meliá Vacation, 196 D.P.R. 209 (2015); Romero v. Cabrer Roig, 191 196 D.P.R. 643 (2014); Reyes Sánchez v. Eaton Elec., 189 196 D.P.R. 586, 596 (2013).

³ Véase, Christian Arvelo Forteza, *El Despido Injustificado Tras la Reforma Laboral: un Cambio de Paradigma o una Diferencia de apreciación*, 86 Rev. Jur. U.P.R. 1167 (2017).

RECOMENDACIÓN: En la Sección 24, se puede enmendar el inciso (a) del Artículo 11 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 11.-

(a) En toda acción entablada por un empleado o empleada reclamando los beneficios dispuestos por esta Ley, el patrono vendrá obligado a alegar, en su contestación a la demanda, los hechos que dieron origen al despido. No obstante, en el trámite del caso aplicarán aquellas normas de peso de la prueba y presunciones aplicables en los casos civiles. En todo pleito fundado exclusivamente en esta Ley, el tribunal celebrará una conferencia no más tarde de sesenta (60) días después de presentarse la contestación a la demanda o querrela, a la cual las partes vendrán obligadas a comparecer o ser representados por una persona autorizada a tomar decisiones, incluyendo la transacción de la reclamación. Durante dicha vista se examinarán las alegaciones de las partes, se identificarán las controversias esenciales y se discutirán las posibilidades de una transacción inmediata de la reclamación. De no transigirse la reclamación, el tribunal ordenará el descubrimiento que quede pendiente y expeditará el señalamiento de fecha para celebrar la conferencia con antelación al juicio.”

2. No debe reestablecerse la presunción de que todo despido u acto realizado sin justificación es discriminatorio e ilegal. La Sección 26 de la medida enmienda el Artículo 3 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, para reestablecer *la presunción* que todo despido u acto realizado sin justificación es discriminatorio e ilegal.

La Ley Núm. 4 adoptó la normativa que existe en el ordenamiento federal y estatales en los casos de discrimen en el empleo. Dado que tanto la ley federal y la local prohíben la misma conducta, a saber, actos discriminatorios en el empleo; la manera de *evaluar* la prueba presentada debiera ser igual. Al tener unas normas de evidencia uniformes, el juzgador de los hechos puede beneficiarse de un gran caudal de decisiones judiciales previas.

Al presente, se le requiere al reclamante presentar una evidencia mínima (llamado caso *prima facie*) y si puede establecerlo, entonces se crea una *inferencia* de discrimen. Esta es la regla evidenciaría que existe en los casos federales y estatales de discrimen en el empleo. Esta también es la regla que aplica en los casos de discrimen en el empleo cuando se reclama contra un patrono gubernamental.

Actualmente no existe una *presunción* de discrimen. Ello cambiará totalmente si se aprueba el P. de la C. 1244 con el lenguaje propuesto. Al tener normas de evidencia distintas se abre la puerta a decisiones inconsistentes en casos que presentan reclamaciones federales y locales de discrimen en el empleo.

Sin duda, el reestablecer la *presunción* de discrimen en la Ley Núm. 100 representa un cambio en nuestra reglamentación laboral que es antagónica al balance de intereses alcanzado por la Ley Núm. 4.

RECOMENDACIÓN: En la Sección 26 se debe enmendar *la primera oración* del Artículo 3 de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, para que lea como sigue:

“Artículo 3.-En las reclamaciones tramitadas al amparo de esta Ley se aplicarán las normas de peso de la prueba y las defensas aplicables en causales análogos de discrimen en el empleo bajo las leyes aprobadas por el Congreso de los Estados Unidos de América.

3. Periodo probatorio más corto y se acumularán vacaciones durante dicho periodo.

La Ley Núm. 4 estableció que el periodo probatorio es de nueve (9) meses para la inmensa mayoría de los empleados y de 12 meses para los “administradores,” “ejecutivos” y “profesionales.”

Cuando se radicó la medida que eventualmente se convirtió en la Ley Núm. 4 (el P. de la C. 453), se propuso un periodo probatorio para todos los empleados de 18 meses. En la Cámara de Representantes se redujo el periodo de prueba a 12 meses para todos los empleados. Luego, en el Senado, después de debate, se llegó a un consenso de mantener el periodo probatorio de 12 meses solamente para los “administradores,” “ejecutivos” y “profesionales,” pero *reducir* el periodo de prueba a nueve (9) meses para la inmensa mayoría de los empleados.

La Ley Núm. 4 también eliminó todo proceso de redacción de contratos *antes* de comenzar el empleo y *eliminó* el trámite burocrático ante el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos para extender el periodo probatorio de *tres* (3) meses a *seis* (6) meses. Actualmente el periodo probatorio es automático (no requiere un contrato) y, en la inmensa mayoría de los casos su duración es por nueve (9) meses (o menos, si así lo establece el patrono).

El P. de la C. 1244 reduce el periodo probatorio a tres (3) meses para *todos* los empleados. No reconoce que las posiciones gerenciales y profesionales requieren un periodo más extenso de evaluación.

Bajo el P. de la C. 1244, para poder extender el periodo probatorio tres (3) meses más, se establece un proceso burocrático donde el patrono tiene que **notificar** al Departamento de Trabajo y Recursos Humanos y **esbozar** las razones por las cuales, a su juicio, *la naturaleza del trabajo* requiere la extensión.

Dado que el Secretario del DTRH mantiene facultad para aprobar reglamentos para implantar la Ley Núm. 80,⁴ es previsible que establecerá requisitos que habrán de cumplir las notificaciones patronales y las consecuencias de que **la agencia, en su discreción**, no acepte dicha “notificación” del patrono.

Por otro lado, si se alega que el Secretario del DTRH no tendrá autoridad para intervenir sobre la “notificación” patronal, debemos preguntarnos ¿para qué se impone ese requisito

⁴ Artículo 13, 29 L.P.R.A. § 185m.

inoficioso? ¿Acaso se pretende establecer un requisito burocrático sin consecuencia, salvo que no se radique el documento? ¿Qué se adelanta con ello?

Ante el historial legislativo de la Ley Núm. 4 arriba descrito, esta Comisión debe preguntarse la sabiduría de regresar a un régimen de un periodo de prueba de tres (3) meses para todas las clasificaciones de empleados, con potencial a ser extendido, en ciertas circunstancias, a tres (3) meses más.

La Ley Núm. 4 también dispone que una vez el empleado sujeto a periodo probatorio cumpla seis (6) meses de empleo, acumulará la licencia de vacaciones *retroactivo* al primer mes de empleo.

Por otro lado, el P. de la C. 1244 *elimina* el requisito de que el empleado haya trabajado por lo menos seis (6) meses bajo el periodo probatorio, para poder acumular el beneficio de vacaciones, retroactivo al comienzo de su empleo. Bajo el P. de la C. 1244 el empleado en probatoria acumula licencia por vacaciones desde el primer mes de empleo. O sea, incluso si el empleado no aprueba el periodo probatorio reducido y solamente laboró unos pocos meses, habrá que pagarle la licencia por vacaciones.

RECOMENDACIÓN: Como intimamos previamente, el régimen del periodo probatorio establecido bajo la Ley Núm. 4 fue producto de la discusión legislativa, tanto en la Cámara de Representantes como en el Senado por lo que no debe alterarse.

De estimar necesario intervenir nuevamente con el régimen del periodo probatorio, recomendamos que se modifique la Sección 23 de la medida para que se enmiende *únicamente* la duración del periodo probatorio. O sea, se debe *limitar* la enmienda al Artículo 8 a solamente *reducir* el periodo probatorio automático a seis (6) meses para la mayoría de los empleados, pero mantener un periodo probatorio de nueve (9) meses para los "administradores," "ejecutivos" y "profesionales."

Todo otro aspecto del Artículo 8 de la Ley Núm. 80 se puede quedar, según enmendado por la Ley Núm. 4. En tal caso, el texto sugerido para la Sección 23 sería:

"Se enmienda el primer párrafo del Artículo 8 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, para que lea como sigue:

"Artículo 8.-Los empleados clasificados como ejecutivos, administradores y profesionales bajo el *Federal Labor Standards Act* y reglamentación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, tendrán un periodo probatorio automático de nueve (9) meses. El resto de los trabajadores que sean empleados, tendrán un periodo probatorio automático de seis (6) meses. No obstante, el patrono y empleado podrán acordar un periodo probatorio, si el mismo es menor al periodo automático dispuesto en la presente Ley. En los casos en que el empleado esté representado por una unión obrera, el periodo probatorio aplicable será el acordado entre el patrono y la unión. El despido de un empleado probatorio no estará sujeto a los requisitos de indemnizaciones establecidos en esta Ley."

4. No se debe eliminar un tope de la “mesada” bajo la Ley Núm. 80. La Ley Núm. 4 estableció **un tope de nueve (9) meses de salario** como indemnización por despido injustificado en los casos de empleados contratados *después* de aprobarse dicha ley. En su Sección 17, el P. de la C. 1244 *elimina* dicho tope, aumentando así la exposición monetaria en este tipo de reclamación.

El propósito de la Ley Núm. 80 es desincentivar despidos caprichosos e irrazonables. También ofrece una ayuda económica al empleado para subsistir durante el periodo de desempleo que frecuentemente ocurre después de un despido (en adición a recibir los beneficios por desempleo--cuyas primas son pagadas exclusivamente por el patrono).

Por otro lado, si la exposición monetaria es excesivamente alta, la Ley Núm. 80 puede *desincentivar* la toma de decisiones gerenciales que son necesarias en la productividad de plantilla laboral. Finalmente, si la indemnización bajo la Ley Núm. 80 es excesivamente alta, puede desincentivar que el empleado(a) realice prontamente gestiones afirmativas para obtener un nuevo empleo.

5. No se debe requerir que en reclamaciones bajo la Ley Núm. 80 se incaute dinero del patrono antes de que se haya presentado evidencia sobre si hubo o no justa causa para el despido.

La Sección 24 del P. de la C. 1244 enmienda el inciso (b) del Artículo 11 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, para reincorporar una disposición derogada por la Ley Núm. 4, la cual le requiere al tribunal a celebrar una conferencia **no evidenciaría** no más tarde de treinta (30) días después de contestada la demanda. Terminada dicha conferencia, si el tribunal es de la opinión de que no hubo justa causa para el despido, el tribunal tendría la obligación de requerir al patrono depositar en el tribunal una *suma equivalente a la compensación total* reclamada, y, además, una cantidad para honorarios de abogado(a) que nunca será menor del quince por ciento (15%) del total de la reclamación.

Nótese que este procedimiento requiere el depósito en el tribunal de la *totalidad* reclamada en la demanda (suma que aún no se ha determinado que se deba, ni que fue computada correctamente), más una suma *no menor* de 15% para el pago de honorarios de abogado. Tal proceder, no existe en contra de ningún otro tipo de demandado. No existe en las reclamaciones laborales contractuales, ni en reclamaciones de salarios, ni en las reclamaciones de consumidores; ni en las reclamaciones ambientales; etc.

RECOMENDACIÓN: En la Sección 24, se debe eliminar todas las enmiendas propuestas al inciso (b) del Artículo 11 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada.

6. Se reduce claridad en las causas que justifican el despido. La Ley Núm. 4 enmendó el inciso (b) del Artículo 2 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, para aclarar que la siguiente conducta de un empleado justifica su despido:

Que el empleado incurra en un patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o negligente. Esto incluye incumplir con normas y estándares de calidad y

seguridad del patrono, baja productividad, falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono y quejas repetidas de los clientes del patrono.

El P. de la C. 1244, en su Sección 18, enmienda el inciso (b) del Artículo 2 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, para sustituir este lenguaje claro y preciso, con uno más vago e impreciso, a saber, propone que se justifique el despido por:

La actitud del empleado o la empleada de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.

El texto actual de la ley representa la incorporación de múltiples decisiones de los tribunales. El texto propuesto por el P. de la C. 1244 representa un **retroceso** en la claridad de la norma e invita a decisiones judiciales inconsistentes debido a la falta de precisión del lenguaje utilizado. Es preferible que tanto los empleados como los patronos tengan claridad en cuanto a lo que puede justificar el despido.

¿Por qué el P de la C 1244 quiere eliminar los ejemplos de justa causa para un despido contenidos en el lenguaje actual del inciso (b) del Artículo 2 de la Ley Núm. 80?

En realidad, la Sección 18 regresa a un lenguaje más ambiguo y confuso en **todas** las causales de despido justo enumeradas en los incisos (b), (d) y (f) del Artículo 2 de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada.

Más aún, en cuanto al inciso (d) (cierre de operaciones), el P. de la C. 1244 elimina texto importante que aparecía en la Ley Núm.80 **antes** de la Ley Núm. 4. Como dice el refrán: "*para muestra basta un botón*":

Antes de la Ley Núm. 4:

(d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. Disponiéndose, que aquellos casos en que la empresa posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos constituirá justa causa para el despido a tenor con este artículo.

Bajo la Ley Núm. 4:

(d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. En aquellos casos en que el patrono posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos donde labora el empleado despedido, constituirá justa causa para el despido a tenor con este Artículo.

Propuesta del P. de la C. 1244:

(d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento.

Sin duda, el P. de la C. 1244 ofrece un texto incompleto y contrario a el texto de la Ley Núm. 80 previo a la Ley Núm. 4. No se ha presentado explicación para justificar esta deficiencia.

En cuanto al inciso (f), el P. de la C. 1244 elimina expresiones del Tribunal Supremo de Puerto Rico, que fueron incorporadas por la Ley Núm. 4. Por ejemplo, en *Durieux Sepulveda v. ConAgra, Inc.*, 161 D.P.R. 269, 284 n.10 (2004), se indicó que el objetivo de aumentar la competitividad o la rentabilidad de una empresa puede justificar un despido.

O sea, el P. de la C. 1244 no pretende regresar al estado de derecho que existía antes de la Ley Núm. 4. Al contrario, contradice y reescribe la normativa estatutaria que ha sido establecida por los tribunales.

RECOMENDACIÓN: Eliminar la Sección 18 del P. de la C. 1244

7. Cambios en la acumulación de licencia por vacaciones y enfermedad. La Sección 12 del P. de la C. 1244 gira en torno a las licencias por vacaciones y por enfermedad.

Se trata de beneficios marginales (requeridos por ley en Puerto Rico y no así en los EEUU) que impactan los costos de operación de un negocio. Aumentan el costo laboral *real* por hora. Además, aumentan la cantidad de días en que el empleado puede estar ausente de su trabajo, pero devengando un salario.

Aumentos en dichos costos impactan más dramáticamente a aquellas empresas sensibles a los incrementos en sus costos laborales o las ausencias de sus empleados.

En los Estados Unidos dichos beneficios se establecen en el sector privado, principalmente, *sin* intervención gubernamental. En Puerto Rico, por razones históricas que ya no existen como un salario mínimo inferior al federal, los beneficios se establecieron en una diversidad de decretos mandatorios emitidos por industria.

La presente medida expande lo que ya es un beneficio generoso inexistente en otras jurisdicciones para otorgarlo a empleados a tiempo parcial, que por definición tienen tiempo de descanso. Más aún, desde la Ley Núm. 60 del 2018 se establece una prohibición a los patronos de utilizar las ausencias en la evaluación de los empleados lo que en efecto convierte en la práctica los días de enfermedad en días de vacaciones con paga fomentando el ausentismo. La legislación actual no impide que aquellos patronos que tengan la capacidad puedan negociar y ofrecer estos beneficios a sus empleados de manera voluntariamente como ocurre en la inmensa mayoría de las empresas en EEUU.

Recomendación: Que no sean enmendadas las disposiciones de acumulación para empleados a tiempo parcial.

8. Se reducen las horas mínimas para tener derecho al bono de Navidad y la fórmula aumenta la cuantía del bono a pagarse a empleados que ganan menos de \$30,000 anuales.

- a. El costo del bono de Navidad requerido por ley tiene un gran impacto a aquellas industrias sensibles a los costos laborales. Este beneficio mandatorio tiene el efecto de *aumentar* el costo laboral *real* por hora. Su impacto sobre el costo laboral real por hora *aumenta en relación directa* con las reducciones en las horas mínimas a ser trabajadas para acumular el beneficio.
- b. El bono de Navidad se estableció en Puerto Rico para que fuera el 2% del salario anual *promedio* para aquella época, a saber, aproximadamente \$10,000 anuales. Ello se traducía en un bono *máximo* de \$200 al año. La Ley Núm. 4 trató de regresar a dicha perspectiva, pero reconociendo los topes establecidos en el bono de Navidad legal, en el año 2005.
- c. La Ley Núm. 4 **no impactó** a los empleados que trabajan a tiempo completo ni a los que ganan más de \$30,000 al año. Los empleados que trabajan más de 1,350 horas al año (por ejemplo, 50 semanas a 27 horas por semana), acumulan el beneficio sin problema.

El promedio de compensación anual para todas las ocupaciones en Puerto Rico sobrepasa \$30,750.⁵ Si el empleado gana por lo menos \$30,000 al año la fórmula de la Ley Núm. 4 produce el mismo bono que la legislación anterior. Es solamente con respecto a aquellos empleados que trabajan muy pocas horas a la semana o que ganan marcadamente por debajo del promedio indicado, que la Ley Núm. 4 tuvo un impacto.

- d. Al presente para empleados contratados antes de la Ley Núm. 4 el requisito mínimo es 700 horas al año. Para empleados contratados después de aprobarse la Ley Núm. 4, el requisito mínimo es 1,350 horas.
- e. Las industrias que emplean muchos empleados a tarea parcial típicamente son aquellas donde existe mucha rotación en su plantilla laboral, pues no son empleos con una proyección de permanencia de muchos años. Además, debido a los programas de asistencia social existentes, que reducen los beneficios en razón de los ingresos devengados, existen muchos incentivos para no querer trabajar muchas horas. El legislador debe reconocer esta realidad.
- f. La Ley Núm. 4 *incentivó* la concesión de más horas de trabajo para los empleados a tiempo parcial, al aumentar de 700 a 1,350 horas el requisito mínimo para ser acreedor a este beneficio. O sea, las industrias que utilizan muchos empleados a tarea parcial (*p.ej.*, restaurantes, tiendas de comercio al detal, hoteles), pueden concederles más horas de trabajo, sin activar la obligación del pago adicional. Para el empleado a tarea parcial ello representa un potencial de ganar anualmente mucho **más dinero en su bolsillo** como consecuencia de las horas trabajadas.
- g. El P. de la C. 1244 pretende reducir el requisito mínimo para la acumulación del beneficio de 1,350 horas a 700 horas. Con ello, se crea un *desincentivo* para

⁵ U.S. Bureau of Labor Statistic- May 2020 State Occupational Employment and Wage Estimates -Puerto Rico.

concederle más horas de trabajo a los empleados a tarea parcial. Al contrario, se incentiva asignarles *menos* horas de trabajo, para reducir los costos operacionales.

- h. En todo caso, la inmensa mayoría de los empleados que son estables trabajan las 1,350 horas por lo que no reciben beneficio alguno de esta modificación, sólo los que rotan y cambian de empleo con lo cual podrían recibir más de un bono al año. ¿Es esa la conducta que queremos fomentar?
- i. El P. de la C. 1244 *encarece* el salario real por hora de aquellas empresas que tienen empleados que devengan menos de \$30,000 al año. Dado los aumentos recientes en el salario mínimo por hora principalmente impactan a dichos empleados, se puede cuestionar que sea prudente aumentar las cargas económicas por concepto del bono de Navidad para las industrias que contratan a muchos empleados con salarios por debajo de \$30,000 anuales.

RECOMENDACIÓN: Teniendo presente los aumentos recientes y futuros en el salario mínimo de Puerto Rico y dado el impacto que puede ser este cambio en nuestra legislación, no parece prudente ni necesario.

9. No hay razón para eliminar la exención del periodo para tomar alimentos para empleados que trabajan menos de (seis) 6 horas. La Sección 8 enmienda el Artículo 11 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, para *eliminar* la exención que existe para empleados que trabajan hasta seis (6) horas en el día.

Este cambio afectará adversamente a aquellas industrias que utilizan empleados a tiempo parcial. Al presente, dichos empleados pueden trabajar *hasta* seis (6) horas corridas. De aprobarse el P. de la C. 1244, habrá que interrumpir su horario con un periodo de alimentos, lo cual *atrasará* el momento en que pueden terminar su jornada de trabajo. Por ende, esta disposición del P. de la C. 1244 no parece ser de beneficio para el empleado(a).

RECOMENDACIÓN: Se debe eliminar la Sección 8 que enmienda el Artículo 11 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948.

10. No se justifica eliminar el requisito de que nuestra reglamentación sobre horas y salarios sea consistente con la reglamentación federal análoga. La Sección 9 enmienda el Artículo 14 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948 (Ley de Horas Extras) para *eliminar* el requisito de que nuestra reglamentación sobre horas extras sea consistente con la legislación federal. Con ello, se abre la puerta a interpretaciones bajo nuestra ley de horas y salarios que sean inconsistentes con las normas federales análogas. Obviamente, ello fomenta más incertidumbre en la debida interpretación de las normas aplicables.

La Sección 9 de la medida también conflige con el Artículo 2.13 de la Ley Núm. 4, el cual no queda afectado por el P. de la C. 1244. Dicho artículo dispone:

“Artículo 2.13.-Regla de Hermenéutica

Toda ley o reglamento de Puerto Rico que regule las relaciones entre un patrono y un empleado que se refiera a un asunto similar a lo regulado por una ley aprobada por el Congreso de los Estados Unidos de América o un reglamento emitido al amparo de una ley federal, se interpretará de manera consistente con dichas normas federales, salvo que la ley de Puerto Rico expresamente requiera una interpretación distinta.”

RECOMENDACIÓN: Se debe eliminar del P. de la C. 1244 la Sección 9 que enmienda el Artículo 14 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948.

11. Tiempo para demandar. La Sección 3 enmienda el Artículo 2.18 de la Ley 4-2017, para *extender* el tiempo disponible para presentar cualquier reclamación laboral de un (1) a tres (3) años. O sea, la *exposición monetaria* de cualquier reclamación laboral durará más tiempo. Ello, claro está, aumenta la dificultad de mantener disponible documentos y testigos por tanto tiempo.

RECOMENDACIÓN: La Ley Núm. 4 estableció un término uniforme de un (1) año para la prescripción de las reclamaciones, el cual es el término aplicable para las reclamaciones de discrimen en el empleo. El P. de la C. 1244 propone extender el término a tres (3) años.

No es recomendable estar cambiando con frecuencia los términos prescriptivos para las reclamaciones. Ello impacta la confiabilidad de nuestros sistemas regulatorios. Incluso impacta los procesos administrativos de conservación de récords.

Para recomendar una extensión al periodo prescriptivo para las reclamaciones laborales, es de esperarse que ello esté precedido por unas determinaciones fácticas de que el término existente ha resultado en detrimento para los trabajadores. Que tengamos conocimiento, no existe esa prueba.

También debe haber una explicación de por qué el término de un año aplicable a las reclamaciones de discrimen en el empleo es inadecuado para las restantes reclamaciones que surgen de la relación de empleo.

12. Interpretación de los contratos y políticas de empleo. La Sección 2 enmienda el Artículo 2.12 de la Ley 4-2017 **para eliminar** que las ambigüedades en los contratos y políticas de empleo se interpreten a base de lo *“pactado por las partes, la ley, el propósito de la relación, la productividad, la naturaleza de la relación de empleo, la buena fe, los usos y las costumbres del comercio generalmente observadas.”* ¿Acaso no son importantes estos factores?

De mantenerse esta Sección en el P. de la C. 1244, la Comisión debiera poder articular las razones por las cuales es impropio tomar en consideración los factores arriba identificados al evaluar ambigüedades en los contratos y políticas de empleo.

RECOMENDACIÓN: Se debe eliminar la Sección 2 del P. de la C. 1244.

13. Paga doble para estudiantes que trabajan durante un séptimo día consecutivo de trabajo.

El P. de la C. 1244 no contiene una disposición que requiera que se le pague a tiempo **doble** a los empleados que sean estudiantes y que laboren más de 10 horas en un día calendario.

Sin embargo, la Sección 10 enmienda la Sección 1 de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, para concederle a los estudiantes el derecho a **paga doble** si trabajan cualquier hora durante el séptimo día consecutivo de trabajo. De igual manera, todos los empleados que comenzaron a trabajar para el patrono *antes* de la fecha de aprobación de la Ley Núm. 4 (26 de enero de 2017) siempre han conservado el derecho a paga doble por las labores realizadas durante el séptimo día consecutivo de trabajo.

El pagar a tiempo doble las horas extras de las personas que sean estudiantes (ya sea horas extras en exceso de 10 horas diarias o para labores realizadas en un séptimo día consecutivo de trabajo), es una propuesta de difícil implantación práctica.

Al extender las horas de trabajo en un día en particular o asignar a un empleado(a) a trabajar siete días consecutivos, el supervisor no tiene razón para saber si el empleado se encuentra "estudiando".

Algunas personas estudian antes o después de comenzar sus turnos de trabajo. Otros estudian en sus días libres. Otros estudian desde sus residencias, de manera remota. Es muy frecuente, incluso, que la asistencia a los cursos de estudio se interrumpa por una diversidad de razones. Los estudiantes no son personas de una determinada edad. Por tanto, jóvenes, y otros, no tan jóvenes, pueden estar estudiando—sin que su supervisor tenga conocimiento. Ello es particularmente aplicable para los empleados que laboran a tiempo parcial.

Las empresas no mantienen récords sobre la condición de estudiante de sus trabajadores ni de los cambios que pueda haber en su estatus de estudiante. Imponer el requisito de mantener tales récords implicaría una carga adicional a los departamentos de Recursos Humanos. Pero no es razonable esperar que dicho récord u información centralizado se transmita con frecuencia a los supervisores de línea, quienes son las personas que realmente asignan el trabajo- frecuentemente con pocos días u horas de anticipación.

Si de alguna manera se puede modificar la programación de nómina de las empresas, para captar por anticipado los momentos en que su trabajador(a) mantiene la condición de estudiante y cuando cesa dicha condición, entonces tendrá que desarrollarse algún método eficiente para notificar el estatus al supervisor de línea, para que pueda decidir asignar o no el trabajo de horas extras a dicho empleado(a).

Por otro lado, la mera existencia de este pago superior establece un desincentivo para contratar o mantener contratado a cualquier persona que sea estudiante o que se sospeche que pueda adquirir la condición de estudiante. De la misma forma, puede que el empleado, precisamente por su condición de estudiante necesite las horas con lo cual se le estaría privando del potencial de ingreso. Téngase presente que el empleado siempre tiene la opción de buscar otro empleo si tiene la necesidad, pero el gobierno le estaría complicando el proceso.

Nuestra legislación laboral nunca ha concedido paga extraordinaria *especial – más alta-* para los trabajadores que sean estudiantes.

RECOMENDACIÓN: Evitar hacer distinción por ser “estudiante”.

Finalmente, entendemos que la Reforma Laboral que este proyecto busca derogar es parte del Plan Fiscal y como tal, la Junta de Supervisión Fiscal (JSF) tendría que aprobar su derogación. Sospechamos que la JSF no estaría de acuerdo con los cambios aquí propuestos y ya ha expresado públicamente su preocupación. En todo caso, esta Comisión debe procurar su opinión.

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