



6 de febrero de 2023

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 592

Lcdo. Manuel Reyes Alfonso
Vicepresidente Ejecutivo

Agradecemos la oportunidad de expresarnos en torno al P del S 592 el cual propone añadir un Artículo 6-A a la Ley Núm. 180-1998, según enmendada, conocida como “Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico”, con el fin de conceder una licencia para asistir a servicios fúnebres en el caso del fallecimiento del padre, madre, hijo o hija, cónyuge o pareja por relación de afectividad análoga a la conyugal o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y segundo grado de afinidad; y para otros asuntos relacionados.

La Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos (MIDA) no recomienda la aprobación de esta medida por entenderla innecesaria y potencialmente perjudicial para la economía y por tanto para la creación de empleos. Como bien conocen los miembros de esta Comisión, Puerto Rico cuenta ya con más licencias y otros beneficios que ninguna otra jurisdicción de los EEUU, a pesar de ser la más pobre en dicho entorno. Más concretamente, nuestros empleados cuentan con 15 días de vacaciones y 12 de enfermedad con paga, además de aquellas provistas sin paga por el Family and Medical Leave Act (FMLA) federal, maternidad, jurado, Fondo Seguro del Estado, etc. Es decir, existen alternativas suficientes para que aquellos empleados que tengan alguna pérdida familiar puedan atender esa lamentable situación.

La presente medida añadiría siete días adicionales, hasta 10 días en caso de que la muerte sea en el exterior, a las ya amplias licencias existentes. Más aún, no parece limitar el uso de la misma a un período de tiempo con lo cual un empleado podría utilizarla en varias

ocasiones al año si tiene varias muertes en su familia lo cual resulta muy probable al definir el entorno familiar de manera expansiva, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo “relación de afectividad análoga a la conyugal”. Este último término no se define adecuadamente por lo que podemos presumir que relaciones de noviazgo, o de otro tipo, estarían incluidas dificultando a un patrono controlar el abuso.

De otra parte, la exposición de motivos no presenta estudios de impacto o datos que la justifiquen abonando a la sobre regulación bien intencionada, pero aprobada sin análisis adecuado. Esta forma de legislar nos ha llevado al estancamiento económico haciéndonos dependientes de una quiebra del gobierno sin paralelo en los EEUU y de los fondos federales para emergencia para evitar el colapso total de nuestra economía.

Aunque ciertamente reconocemos la importancia del luto y la salud emocional de nuestros empleados, esto debe atenderse caso a caso según las circunstancias de patronos y empleados. Existen muchas otras potenciales razones, igualmente válidas, por la que los empleados puedan reclamar tiempo libre, pero como sociedad no podemos pretender que las empresas cubran la infinidad de problemas de nuestra sociedad. Por mencionar algunos, actualmente existe legislación propuesta para otorgar licencia por menstruación, para acompañar hijos a la escuela, para expandir las vacaciones y enfermedad existentes, por deportes, por COVID, para vacunarse, para donación de órganos, etc.

Nada de lo anterior le resta a la libertad que tiene todo patrono de conceder beneficios por encima de la ley siempre que sus circunstancias económicas y operacionales se lo permitan. En lugar de intentar legislar cada posible circunstancia, el estado debería incentivar, no obligar, a que los patronos concedan voluntariamente este tipo de beneficios.

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