



21 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

PS 1052

Lcdo. Manuel Reyes Alfonso
Vicepresidente Ejecutivo

Agradecemos la oportunidad de expresarnos en torno al PS 1052 que dispone enmendar el Artículo 4, de la Ley 180-1998, según enmendada, mejor conocida como la “Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico” y enmendar el Artículo 2.04, de la Ley 26-2017, según enmendada, mejor conocida como la “Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal”, para añadir un sub-inciso siete (7) en la sección 9.1 del Artículo 9 de la Ley Núm. 8 - 2017, según enmendada, mejor conocida como la “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”, para crear una licencia para mujeres y personas menstruantes y para otros fines relacionados.

La Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos (MIDA) se opone de la manera más enérgica posible al diluvio de licencias y medidas laborales que se consideran actualmente en este cuerpo legislativo sin estudios de impacto y que se suman al sistema ya existente que es el más oneroso de todas las jurisdicciones de los EEUU. En el caso particular del PS 1052, les recordamos que nuestra legislación concede generosas licencias que atienden la necesidad expuesta y la recién aprobada Ley Núm. 41 de 2022 ahora otorga tiempo de vacaciones y enfermedad hasta para los empleados a tiempo parcial. Sin mencionar licencias o protecciones federales como Family and Medical Leave Act (FMLA) o el American with Disabilities Act (ADA) que podrían aplicar en ciertas circunstancias. Esto, a pesar de que somos la jurisdicción más pobre en dicho entorno y vivimos en un sistema de alta dependencia en fondos federales.

La presente medida añadiría tres días de enfermedad con paga al mes o 36 al año que se sumarían a los 15 de vacaciones y 12 de enfermedad ya existentes para un total de 63 días si se trata del sector privado. Si se considera el sector público, que cuenta con 24 días de

vacaciones al año y 12 de enfermedad, las empleadas tendrían 72 días con paga. Esto sin contar otros días de fiesta y licencias como la maternidad. Esto es insostenible para ninguna economía, y mucho menos una tan necesitada de inversión productiva y mejorar sus circunstancias competitivas. La exposición de motivos menciona como ejemplos licencias en Japón, Corea del Sur e Indonesia, pero admite que ninguna es de tres días con paga como proponen, y no analiza si esas jurisdicciones cuentan con otras licencias comparables a las nuestras.

Igualmente, debe considerarse el efecto en los servicios a la ciudadanía, tanto en negocios como en el gobierno, porque se haría inmanejable la administración del ausentismo. ¿Cómo un patrono, público o privado, se asegura que cuenta con suficiente mano de obra para atender a su clientela si gran parte de su plantilla puede ausentarse constantemente y sin aviso? La medida no provee mecanismos de control ni de supervisión. Incluso podemos prever argumentos de discriminación o de intimidación que el proyecto no analiza si el patrono intenta tomar medidas para manejar el asunto complicando aún más el manejo de los recursos humanos y los costos de operar en la Isla.

De otra parte, este proyecto le otorga la licencia a la totalidad de las mujeres sin tan siquiera considerar que para un buen número es innecesaria porque no sufren de “dismenorrea”. No hace ni el intento de buscar alternativas para reducir su impacto aplicando la licencia sólo cuando realmente es meritorio.

Lo anterior no pretende minimizar el hecho de los problemas que puede causar la menstruación para algunas, no todas, las mujeres. Simplemente, argumentamos que las necesidades sociales son infinitas pero los recursos no lo son. No se pueden legislar licencias con paga de manera aislada para cada problema. En días recientes argumentamos algo similar con una propuesta legislativa de licencia con paga por muertes de familiares de hasta 10 días, así como otras propuestas legislativas para acompañar hijos a la escuela, para expandir las vacaciones y enfermedad existentes, para expandir la licencia de maternidad y crear la de paternidad, por deportes, por COVID, para vacunarse, para donación de órganos, etc. Esta Comisión no puede continuar dando curso a estas medidas y debe imponer una moratoria a la aprobación de legislación laboral después de la aprobación de la Ley Núm. 41 de 2022 y los incrementos al salario mínimo por encima del federal aprobados en la Ley 47 del 2021.

Por todo lo cual, la Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos (MIDA) se opone a la aprobación de esta medida.