



8 de enero de 2024

Honorable Pedro Pierluisi  
Gobernador de Puerto Rico  
La Fortaleza  
San Juan, Puerto Rico

**RE: PS 229, PC 1270, PC 1651, PS 155, PS 489, PC 1745**

Estimado señor Gobernador:

Se encuentran ante su consideración una gran cantidad de medidas legislativas laborales que deben analizarse de manera integrada en el contexto de la sobre reglamentación existente y del Plan Fiscal, el cual desde su primera versión identificó el problema del exceso de reglamentación laboral como impedimento para desarrollo económico y la creación de empleos. 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, objetamos que sea el estado quien los imponga y no el mercado. Puerto Rico ya cuenta con legislación laboral que sobrepasa la de cualquier jurisdicción en los EEUU y en la mayoría de las jurisdicciones con las que competimos por lo que insistir en la aprobación constante de más medidas resulta innecesario y contraproducente para los propios trabajadores.

Al evaluar la copiosa producción legislativa en el ámbito laboral, tal pareciera que la Asamblea Legislativa busca aprobar por pedazos los componentes de la Ley Núm. 41 de 2022 que fueron rechazados por la Junta de Supervisión Fiscal (JSF) y por los tribunales. En este sentido, le pedimos vetos para los siguientes proyectos que están ante su consideración, pero además nos adelantamos a mencionar otros que se encuentran adelantados en el proceso legislativo y en Comités de Conferencia, de manera que se pueda aquilatar la magnitud real de las acciones legislativas respecto al tema laboral. Nuestros comentarios no pretenden ser exhaustivos porque para eso debió ser el proceso legislativo. Lamentablemente le aseguramos que no lo fue, con algunas de estas medidas aprobadas sin vistas públicas y con poca o ninguna consideración a las legítimas opiniones de los sectores productivos.

Comenzamos con el **P del S 229** que pretende enmendar la Sección 4 de la Ley Núm. 3 de 13 de mayo de 1942, según enmendada, conocida como “Ley de Madres Obreras”, a los fines de

establecer el término prescriptivo aplicable a las acciones por discrimen presentadas bajo dicha Ley. No es casualidad que este es uno de los temas incluidos en la Ley 41/2022 que la JSF y los tribunales rechazaron. De hecho, también está incluido dentro de la nueva versión de la Ley 41 que comentaremos adelante por lo que en el mejor de los casos es repetitivo.

La finalidad de esta medida es aumentar el término prescriptivo de las acciones judiciales que se radiquen, al amparo de la ley de Madres Obreras. El Tribunal Supremo de Puerto Rico había resuelto que dicho término era 1 año y el proyecto lo aumenta a 3 años. Ante ello, este aumento resulta claramente contrario a la recomendable práctica de establecer términos prescriptivos similares en acciones laborales. Ejemplo de ello es la Reforma Laboral del 2017, la cual redujo los términos aplicables de la Ley de Despido Injustificado y de las reclamaciones de salarios de 3 años a 1 año. Desde la óptica de uniformidad regulatoria, las acciones bajo la legislación que nos ocupa, son de carácter indemnizatorio y de naturaleza similar a las acciones instadas a tener con la Ley Núm. 100 y a las acciones bajo el Artículo 1802 del Código Civil, por lo que el término prescriptivo de las acciones instadas a tenor con las mencionadas leyes es el de un (1) año. De otra parte, períodos largos para reclamaciones ponen al posible demandado en una situación de indefensión porque la evidencia y los testigos son más complicados de conseguir a medida que pasa el tiempo y no vemos justificación para que una reclamación no se pueda llevar en el período actual o con las extensiones por reclamaciones extrajudiciales ya existentes. Por tanto, le solicitamos respetuosamente vetar el **P. del S. 229**.

De otra parte, nos referimos al **P. del S. 1124**, que propone crear la “Ley para Fomentar el Regreso a Puerto Rico con Empleo Seguro”, con el propósito establecer un mecanismo de entrevistas virtuales, y un proceso uniforme de compilación de documentos y datos para atraer a personas radicadas fuera de Puerto Rico, con el fin de que retornen al país con un empleo seguro, así como que prospectos empleados del Gobierno y la empresa privada en Puerto Rico puedan someter sus solicitudes de empleos; y para otros fines relacionados”.

A pesar de que concurrimos con el propósito esbozado en la pieza legislativa de fomentar el regreso a Puerto Rico de aquellos profesionales y obreros que pueden ser incentivados a retornar y aportar al quehacer social y económico colectivo, la medida representa otra intromisión inaceptable, imprecisa e innecesaria del gobierno en la forma en que las empresas deciden reclutar su personal. No es necesaria una nueva ley para obligar a algo que ya las empresas pueden hacer y hacen de manera voluntaria cuando su criterio así lo dispone. Incluso, parecería discriminatorio que sólo aplique a los que residen fuera de la Isla cuando residentes de la Isla pudieran querer entrevistarse virtualmente también. ¿Cómo el estado puede justificar una ley que provee un trato diferente para nuestros residentes que buscan empleo? La medida no contiene un lenguaje claro que haga una diferenciación suficiente, en torno a qué aplica y a cómo aplica al sector gubernamental o al sector privado

y meramente refiere a la “Puerto Rico Innovation & Technology Services” y a la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos a crear un sistema uniforme para entrevistas virtuales y compilación de documentos o datos, dentro del programa existente bajo la plataforma digital.

De una lectura integral de los artículos 5 y 6 de la propuesta legislativa, podemos partir de la premisa de que tal acción aplica a la empresa privada, lo que tendría el efecto de imponer al sector privado un sistema uniforme para entrevistas virtuales y compilación de documentos o datos, diseñado exclusivamente por organismos gubernamentales, y rebasando totalmente lo que es la función estrictamente regulatoria del estado, para invadir y controlar el espacio de los patronos privados para establecer sus propios procesos de entrevistas virtuales y la compilación de documentos relacionados.

Lo anterior se agrava ante el hecho de que la medida no contiene disposiciones sobre cómo y quién reglamentaría las facultades delegadas en la legislación, lo que es una deficiencia jurídica fundamental de esta pieza legislativa. Tampoco queda claro si existe una obligación del patrono porque sólo se establece que el candidato “podrá solicitar”. ¿Puede el patrono negarse? ¿Cuáles son las consecuencias? El proyecto no lo aclara.

La legislación propuesta pretende estimular el regreso de profesionales o trabajadores a Puerto Rico, mediante un dirigismo gubernamental, ajeno a nuestro sistema capitalista de libre mercado y de respeto a la propiedad privada, mediante el cual se impondrían procedimientos, sistemas y normas de realización de entrevista de trabajo a las empresas privadas, por el solo criterio o imposición de agencias gubernamentales. Con ello, no podemos estar de acuerdo, por lo que recomendamos el veto del **P. del S. 1124**, ante su consideración.

De otra parte, el **P. de la C. 1270**, propone “crear la “Ley para la Prohibición del Discrimen en el Empleo a Personas con Tatuajes, Perforaciones Corporales o Cabello Teñido de Colores no naturales y declarar como política pública la prohibición del discrimen contra personas por tener tatuajes, perforaciones corporales (“piercings”) o cabello teñido en el empleo público y privado; establecer la prohibición específica de discrimen en el empleo contra esta población; enmendar el inciso (aa) del Artículo 3 de la Ley 45-1998, según enmendada, conocida como “Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico”; enmendar el inciso (35) del Artículo 3 y el Artículo 6 de la Ley 8-2017, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”; enmendar los Artículos 1, 1-A, 2 y 2A de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como “Ley contra el Discrimen en el Empleo”; enmendar los Artículos 2.042 y 2.048 y el inciso 203 del Artículo 8.001 de la Ley 107-2020, según enmendada, conocida como “Código Municipal de Puerto Rico”; para incorporar la referida prohibición y ordenar a todas las agencias, instrumentalidades, departamentos,

corporaciones públicas, municipios, la Rama Ejecutiva, la Rama Legislativa y la Rama Judicial a atemperar sus reglamentos de personal para exponer claramente esta Política Pública y ordenar a los(as) patronos del sector privado incorporar reglamentación a tal fin”.

Entre otros aspectos, esta legislación es otro ejemplo de la pretensión constante de control gubernamental excesivo en las operaciones de empresas privadas, a través de la regulación laboral. En la sección 3 se dispone:

“Se establece la prohibición especial de que ***en ninguna instancia*** un patrono podrá suspender, rehusarse a emplear, despedir, afectar negativamente en las evaluaciones de desempeño o de cualquier otra forma perjudicar a una persona en su empleo exclusivamente por tener tatuajes, perforaciones corporales o cabello teñido”.

La disposición comienza con una grave ambigüedad, vaguedad o amplitud en expresiones como “afectar negativamente en las evaluaciones de desempeño o de cualquier otra forma perjudicar a una persona”. Además, la legislación pretende suprimir toda libertad religiosa, de expresión o de creencia de otra índole, en una empresa privada, de tener unos lineamientos básicos de las expresiones, presentación e imagen de una empresa, imponiendo una causa de acción laboral, si la empresa ejerce tal libertad.

Así, la medida se trata de una acción punitiva y coercitiva para imponer determinados estilos de vida, a través del cabello, del cuerpo de la persona, a las empresas privadas, estén o no tales estilos en contra de las normas, principios y valores de las empresas privadas.

La pieza legislativa pretende equiparar, bajo las causas de acción de discrimen de la Ley 100-1959 vigente, a los que ostenten tatuajes, perforaciones o cabello teñido. Así, se pretende equiparar ello con el discrimen por edad, raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política, ideas políticas o religiosas, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho, por ser militar, exmilitar, servir o haber servido en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos o por ostentar la condición de veterano(a).

Rechazamos enfáticamente que se pretenda igualar la tenencia de tatuajes, perforaciones corporales o teñido de cabello, con protecciones laborales tan necesarias y ancladas en valores reconocidos universalmente, como el discrimen por edad, raza, color, sexo, orientación sexual y otros antes mencionados.

No obstante, lo que más ilustra la ambigüedad y vaguedad inconstitucional de esta medida y que hace su aplicación absurda es que ni siquiera intenta definir o limitar la conducta que pretende proteger. Es decir, según redactada, la medida protege a TODO tatuaje por lo que un tatuaje de una suástica o de una obscenidad en la cara o manos estarían protegidos. Por tanto, un patrono que profese el judaísmo, lo cual también está protegido constitucionalmente, sería culpable de discrimen por considerarlo en su reclutamiento o en

evaluación. O peor aún, un consumidor que va con su familia a un local y ve a sus hijos expuestos a lo que considera obscenidades pudiendo decidir no volver al local afectando entonces al dueño del mismo. O en el caso del gobierno, donde se prohíbe el partidismo político, podría tener empleados atendiendo al público con tatuajes de su partido político predilecto. Todo porque el estado está decidiendo imponer una conducta, que a diferencia de la mayoría de las protecciones por discrimen existentes, es voluntaria y evitable por la persona que decide incurrir en la misma. Es una decisión de la persona al igual que debe ser una decisión de un patrono con quien se relaciona y no parecen esbozarse principios ni justificaciones razonables para que el estado imponga una voluntad sobre la otra ni cómo se va a trabajar cuando existan conflictos entre las protecciones.

Nuevamente, nos preguntamos cómo el estado traza la línea para delimitar hasta dónde interviene con los procesos de reclutamiento, evaluación y/o disciplina de los empleados de la empresa privada. No detener esta constante intervención gubernamental en las operaciones privadas, implicará que seguirán añadiendo causas de acción por discrimen, por cambios sociales en modas, estilos de vestimenta o de cambios en la apariencia y el cuerpo de las personas, para suprimir las libertades más básicas de los patronos privados para establecer principios, normas y valores que no transgreden derechos fundamentales de sus empleados. Así pues, solicitamos el veto del **P. de la C. 1270**.

En Comités de Conferencia:

El **PC 1651** pretende en resumen derogar la Reforma Laboral de 2017 y expandir beneficios. Es básicamente la Ley Núm. 41 de 2022 que ya fue rechazada por la JSF y los tribunales. Aunque nos reservamos la oportunidad de realizar comentarios posteriores, en este momento entendemos innecesario repetir aquí nuestras objeciones expresadas anteriormente en cuanto a la Ley 41 por todo el sector empresarial, por la JSF y por los tribunales, por lo que nos limitaremos a pedir su veto si llegara a su escritorio. No obstante, nos pareció importante incluirlo en nuestro afán de demostrar la excesiva proliferación legislativa en esta área. Como ya mencionamos antes, esta medida incluye lo que se dispone en múltiples otras de las que discutimos en esta comunicación.

El **PS 155** propone enmendar las Secciones 1, 2, 3, 4, 6 y 7 de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, a los fines de extender el periodo de la licencia de maternidad y reconocer la licencia por maternidad subrogada; añadir un nuevo Artículo 6-A a la Ley 180-1998, según enmendada, conocida como "Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico", a los fines de crear una licencia de paternidad en el ámbito privado; enmendar la Sección 9.1 del Artículo 9 de la Ley 8-2017, según enmendada, conocida como "Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico", a los fines de reconocer la licencia de maternidad por

maternidad subrogada y extender el periodo de licencias de paternidad en el ámbito público; y para otros fines relacionados. Según el trámite legislativo a la fecha de esta carta, la medida había sido devuelta a la legislatura. Sin embargo, ante la posibilidad que vuelva a su consideración, y por la necesidad de hacer evidente la multiplicidad de medidas que se pretenden aprobar de manera aislada pero que en realidad deben considerarse de manera integrada, aprovechamos para pedir su veto si llegara a su escritorio.

El **PS 489** propone enmendar la Sección 9.1, inciso (3) (j), y añadir al inciso (4) un nuevo subinciso (g), a la Ley 8-2017, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”, y enmendar el Artículo 2.04, inciso (3) (i), y añadir al inciso (4) un nuevo inciso (g), a la Ley 26-2017, según enmendada, conocida como “Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal”, a fines de conceder una licencia de duelo gestacional de dos (2) semanas a toda empleada que haya sufrido un aborto, y a todo empleado cuya esposa o pareja consensual haya sufrido un aborto; incluyendo la pérdida del embarazo sufrida en un proceso de maternidad subrogada; y para otros fines pertinentes. Esta medida también fue devuelta pero solicitamos sea vetada de regresar a su escritorio.

El **PC 1745** pretende crear la “Ley para Facilitar la Implementación del Trabajo a Distancia en la Empresa Privada y Convertir a Puerto Rico en el Centro Digital de las Américas”, a los fines de establecer guías y parámetros que impulsen a Puerto Rico como alternativa competitiva en el mercado laboral del trabajo a distancia en el continente americano; aclarar la aplicabilidad de las disposiciones estatutarias aplicables en materia de legislación protectora del trabajo; reiterar el derecho de prestar servicios para un patrono o contratista desde el hogar propio; enmendar los Artículos 2 y 15, así como añadirle un párrafo (11) al inciso (b) del Artículo 39 de la Ley 129-2020, según enmendada, conocida como “Ley de Condominios de Puerto Rico”; enmendar el párrafo (3) del inciso (a) del Artículo 7.026 de la Ley 107-2020, según enmendada, conocida como “Código Municipal de Puerto Rico”; enmendar el Artículo 2.17 de la Ley 4-2017, según enmendada, conocida como “Ley para la Transformación y Flexibilidad Laboral”; enmendar el Artículo 2 de la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, conocida como “Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo”; y para otros fines relacionados.

Esta es otra medida bien intencionada pero mal concebida. Aunque coincidimos en la deseabilidad de que personas se establezcan y puedan trabajar remoto desde la Isla, la presente medida no hace más que reconocer que la legislación laboral local es problemática para la contratación de nuestro talento y termina poniendo a nuestras empresas en una desventaja en el reclutamiento de los mejores recursos frente a patronos de otras jurisdicciones. Se olvida la medida que los empresarios locales necesitan talento y al tratarse de trabajos remotos, compiten por ese talento con empresas de todo el mundo. Es decir, una empresa local pudiera estar interesada en el mismo candidato a empleo remoto que una de

Florida, pero al estar aquí le aplicaría todo el peso de nuestra legislación laboral mientras al de Florida no, poniéndolo en desventaja para ese reclutamiento. Es peor aún si pensamos que esas empresas compiten también por sus productos y servicios porque la empresa de FL tendrá ventaja para reclutar el mejor talento y además tendrá menores costos operaciones. Esto es otro ejemplo de los sinsentidos que se provocan en el afán de aprobar legislación bien intencionada sin el debido análisis.

Evidentemente, solicitamos que de llegar a su escritorio estas medidas les imparta vetos, pero nos pareció importante acumular medidas en esta carta para dar visibilidad a la enorme preocupación que existe en los sectores económicos por la proliferación excesiva y descoordinada de legislación laboral.

En el adecuado balance de intereses de promover el desarrollo económico de Puerto Rico y cumplir con los preceptos del Plan Fiscal Certificado, todas las medidas antes comentadas deben ser objeto de un veto expreso, por los fundamentos antes expresados.

Cordialmente,



Lcdo. Manuel Reyes Alfonso  
Vicepresidente Ejecutivo