

Propuestas para la Reforma Laboral

Por: Lorena Y. Gely Rojas

El pasado 21 de septiembre, se llevó a cabo la conferencia *Propuestas para la Reforma Laboral* organizada por el capítulo estudiantil de la Sociedad para la Gerencia de Recursos Humanos (SHRM, por sus siglas en inglés) de la Facultad de Administración de Empresas del Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico. La misma fue impartida por la Señora Michelle Benítez, Directora Gerencial de HUB International CLC HR Consulting, LLC y miembro del Comité de Asuntos Laborales de SHRM Puerto Rico. En dicho evento, se trataron algunos de los retos de competitividad que afronta Puerto Rico, se identificaron algunas de las leyes laborales que tienen un efecto adverso en las operaciones de las empresas y en la organización de nuevos negocios, y se presentó un resumen de las propuestas principales de reforma laboral que ha presentado el Sector Privado.

Según los datos del *Global Competitiveness Report 2013-2014* preparado por el *World Economic Forum*, los cinco factores que obstaculizan la gestión de negocios en Puerto Rico son: la marcada burocracia e ineficiencia gubernamental, una reglamentación laboral restrictiva, el difícil acceso a financiamiento, una falta de capacidad para innovar y altas incidencias de corrupción. Además, en los pasados años la Isla ha enfrentado una marcada reducción en su nivel de competitividad en lo concerniente a la flexibilidad del mercado laboral y en la rigidez de la legislación laboral. Sin embargo, en términos de la flexibilidad en la determinación de salarios de empleados, Puerto Rico ha mejorado su competitividad. Sin embargo, según se desprende de estos datos estadísticos, este clima de una competitividad en decadencia es desalentador para la clase empresarial de la Isla, lo cual repercute en una reducción de pequeñas y medianas empresas (PYMES) y, por lo tanto, en un menor desarrollo económico, padecimiento que la Isla ha estado enfrentando desde antes de entrar en recesión económica en marzo de 2006. Otro factor que dificulta la gestión de negocios en Puerto Rico, es el trato que se recibe en casos de derecho laboral, ya que se presume que el patrono violó la Ley en todos los casos y tiene la responsabilidad del peso de la prueba para demostrar su cumplimiento con las disposiciones estatutarias y reglamentarias.

Ante este escenario, el Sector Privado de Puerto Rico ha desarrollado un proyecto de reforma laboral, el cual fue modificado por el gobierno y, el pasado 9 de octubre de 2015, el Representante Hon. Ángel Matos García lo radicó bajo el Proyecto de la Cámara 2696, en el

cual se propone que se aplique a los empleados no exentos exclusivamente. El mismo persigue incentivar la creación de empleos, apoyar al pequeño y mediano empresario, y reducir los costos laborales y la intervención gubernamental en la operación de empresas. Una de las propuestas dispone para modificar la acumulación de días de vacaciones y de enfermedad para empleados nuevos; sin embargo, los empleados actuales seguirán con los beneficios actuales que tienen. Por otro lado, se propone rediseñar el *flexitime* puertorriqueño para facilitar la implementación del sistema al definir el día sobre el cual se determinan las horas extras y al autorizar los itinerarios de trabajo semanal alternos y de la semana comprimida. Además, se propone aumentar a 130 horas mensuales las horas que pueden ser trabajadas antes de que se requiera la acumulación de los beneficios compulsorios de vacaciones y de licencia por enfermedad, lo que representa un aumento en la jornada laboral de aproximadamente 30 horas semanales. Una de las propuestas más controversiales es el permitir el aumento del periodo probatorio a un año, ya que, al facilitar el uso de contratos temporeros sin quedar expuestos a los pagos y repercusiones de la Ley de Despidos (Ley Núm. 80), se podría abusar de esta modalidad de empleo y facilitar la reducción de oportunidades de plazas de empleo regular. Relacionado a la compensación de empleados, se proponen modificaciones para reducir el bono de Navidad y el salario mínimo especial para el trabajo realizado los domingos; además, se plantea la uniformidad en el pago de horas extras diarias y semanales, las cuales siempre se pagarían a tiempo y medio.

Entre las propuestas que se podrían calificar las más controversiales del proyecto, se destacan las relacionadas a la Ley Núm. 80 y despido injustificado o discriminatorio. Se propone modificar la ley para reclamaciones laborales al establecer un término de 20 días para contestar querellas y se eliminaría el mandato actual de dictar sentencia en rebeldía si el patrono demandado no contesta dentro del término. Por otro lado, se ha propuesto eliminar la presunción de despido injustificado o discriminatorio y el establecer, similar a la legislación federal, un tope a la compensación por discriminación. Además, se plantea modificar la compensación contenida en la Ley Núm. 80 para limitarla a 6 meses. Por último, la propuesta presentada por el Sector Privado propone la creación de una Ley del Contrato de Trabajo para el desarrollo de normas más claras que simplifiquen y uniformen la legislación laboral, ya que actualmente no existen regulaciones específicas al respecto.

Ante preguntas sobre la propuesta de reducción de salario mínimo, la Sra. Benítez aclaró que las propuestas que el Sector Privado ha planteado no vislumbran reducir el salario mínimo, ya que están conscientes de la necesidad colectiva de una mejora en el nivel salarial de la clase trabajadora de la Isla. La reforma planteada es implementar un aumento en el

salario mínimo de forma escalonada porque el hacerlo de manera inmediata, afecta al empresario de las PYMES, ya que el ajuste en sus operaciones es prácticamente imposible de realizar para poder acomodar el aumento propuesto. Benítez aprovechó la oportunidad para lanzar una crítica a la manera en que los principales medios de comunicación y periodísticos del País han informado el tema, ya que no lo han presentado de manera incompleta para suscitar emociones y lo que provocan es una desinformación colectiva.

En la sesión de preguntas y respuestas, algunos de los asistentes hicieron hincapié en que muchas las propuestas invalidan los logros alcanzados por el movimiento obrero en Puerto Rico. Además, se criticó que los proponentes indican que quieren propiciar un balance entre los empleados y sus patronos; sin embargo, lo que se lograría es cambiar el desbalance hacia los empleados. Más aún, ante la propuesta de la eliminación de la presunción de despido injustificado o discriminatorio, se argumentó que el peso de la prueba y la mayor carga de litigación recaería sobre la parte débil, es decir el empleado. A raíz de los comentarios que los asistentes levantaron sobre la propuesta, la Sra. Benítez recalcó que nada ha sido aprobado y que falta incorporar la participación de otros sectores industriales y del movimiento sindical, pero que toda intervención y propuesta debe tomar en cuenta la realidad económica del país al presentar medidas que impulsen y aporten a la productividad de la Isla.