

# QUE APRUEBE UNA REFORMA LABORAL PROFUNDA Y ABARCADORA PAU LA CREACIÓN DE EMPLEOS SUSTENTABLES Y COMPETITIVOS EN PUERTO RICO

**POR CUANTO:** Estudios económicos en Puerto Rico han demostrado que por décadas el sector empresarial local se ha visto afectado de forma adversa por el marco legal que reglamenta las relaciones obrero patronales en Puerto Rico. Este marco legal ha contribuido a erosionar la capacidad competitiva de nuestras empresas a nivel doméstico y global. Por un lado, ha desincentivado la inversión nueva que crea empleos y, por otro, ha contribuido a la pérdida y fuga de empleos en el sector privado.

**POR CUANTO:** Las empresas en Puerto Rico cada vez se les hace más difícil competir con las empresas del exterior. Una de las razones principales son los altos costos laborales, especialmente al compararnos con productos provenientes de otros países con mano de obra mucho más barata. Hasta el presente, nuestros empresarios han capitalizado en la innovación y la tecnología para reformular sus estructuras de costo con el fin de lograr el balance y la justicia necesaria que les permita mantenerse competitivos, retener los empleos, y crear nuevas plazas de trabajo.

**POR CUANTO:** Puerto Rico se encuentra atravesando la más extensa recesión desde los años 40, la cual ha ocasionado una pérdida significativa de empleos públicos y privados. El sector privado local tiene ante sí el reto de crear nuevos empleos y retener los existentes, para ayudar al país a encaminarse hacia la recuperación económica y una mejor calidad de vida que atraiga inversión nueva y efectiva.

**POR CUANTO:** Es alarmante la cantidad de nuevas leyes laborales proteccionistas de iniciativa legislativa, creadas en las pasadas décadas, en menoscabo de las empresas del país. Es más preocupante aún la irresponsable reputación negativa que se le ha creado al sector empresarial y de negocios, al estos tratar de incidir sobre el proceso legislativo para advertir sobre las consecuencias adversas de estas leyes. Esta reputación ha ocasionado un incremento injusto en los costos de hacer negocio en Puerto Rico, obstaculizando la inversión y la creación de nuevas empresas

y nuevos empleos para el país.

POR TANTO: RESUÉLVASE, por la Cámara de Comercio de Puerto Rico - reunida en su Asamblea Anual, el sábado, 26 de junio de 2010 — soiicitar a su Junta Directiva lc siguiente:

1. IMPULSAR DE LA MANERA MÁS DECIDIDA, la inclusión en el Proyecto de la Reforma Laboral de los siguientes cambios a la Ley, entre otros:

Viabilizar un lugar de trabajo flexible. Con ello, se debe establecer más flexibilidad en los horarios de trabajo, sin que ello conlleve pagos extraordinarios; que el pago de horas extras no se requiera a una tarifa superior a tiempo y medio; permitir días de trabajo alternos, semanas de trabajo comprimidas; y armonizar de nuestra legislación con las normas y exenciones reconocidas por la ley federal análoga.

Una reforma a la Ley Núm. 80. Las características de la misma deben incluir periodos probatorios de un año; la eliminación de la presunción de que el patrono siempre viola la ley; concesión de más flexibilidad para el uso de distintas alternativas de contratación de empleados; un nuevo balance monetario en la ley, con un tope que no exceda de seis meses de salario; la elaboración de definiciones más claras en la ley para evitar la subjetividad al interpretar las decisiones legítimas del patrono.

• Reforma a los Beneficios de Vacaciones, Licencia por Enfermedad V Bono de Navidad. Se necesita rediseñar la concesión de estos beneficios a los fines de que no impongan a los negocios que operan en Puerto Rico una carga económica mayor a lo prevaleciente en otras jurisdicciones de los Estados Unidos, que concedan más flexibilidad a las empresas pequeñas; reduzcan la carga de las enmiendas al bono de Navidad realizadas en el año 2005 y permitir que se acredite al mismo cualquier otro bono concedido por el patrono.

Reformar a las Leyes Contra Discrimen. Eliminar la presunción de que el patrono violó la ley, para que se apliquen las normas federales; eliminar la doble penalidad automática; armonizar nuestra ley contra discrimen con las federales a los fines de tener normas claras y consistentes; y se debe reconocer una defensa para aquel patrono que haya adoptado y mantenido medidas preventivas y remediales contra el discrimen ilegal.

- Establecer medidas que verdaderamente apoyen la gestión empresarial del patrono pequeño. Los patronos con menos de 15 empleados deben quedar exentos de las disposiciones de la Ley Núm. 80 y las de discrimen; se les debe reducir a 6 meses el periodo de reserva de empleo bajo SINOT y la Ley del Fondo; y se le debe conceder más flexibilidad en la acumulación de las licencias por vacaciones y enfermedad.

Establecer medidas para disuadir litigios innecesarios, costosos V prolongados. Con ello se debe establecer un nuevo procedimiento sumario para reclamaciones laborales, que reconozca los legítimos intereses de ambas partes y que requiera recurrir a mediación antes de presentar una demanda o al inicio del procedimiento.

2. INICIAR DE INMEDIATO, una agenda de visitas de persona a persona comenzando con EL Senado y la Cámara de Representantes de Puerto Rico. Los Secretarios de la Gobernación, del Trabajo y Recursos Humanos, de Desarrollo Económico y Comercio, así como los Alcaldes, con el fin de concienciarles sobre la necesidad imperante de legislar una verdadera Reforma Laboral que incentive el empleo, le permita al patrono optimizar el uso de su recurso humano y ubique a Puerto Rico con los mejores destinos de inversión del mundo.