



23 de mayo de 2011

Hon. Senadora Lucy Arce Ferrer
Presidenta
Comisión de Trabajo, Asuntos del Veterano y Recursos Humanos
Senado de Puerto Rico
El Capitolio
San Juan, Puerto Rico

Re: Proyecto del Senado 2085

I. INTRODUCCIÓN.

Comparece ante esta Honorable Comisión la Cámara de Comercio de Puerto Rico para expresar nuestro *apoyo* al Proyecto del Senado 2085 (P. de la S 2085). Dicha medida, de su autoría, propone enmendar la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, a los fines de autorizar un contrato probatorio de trabajo más extenso que el periodo autorizado al presente; “y para otros fines.”

La medida, según radicada, propone autorizar acuerdos de periodo probatorio para empleados del sector privado por un periodo de tiempo más extenso que el presente. Hoy en día se puede establecer un periodo probatorio inicial de tres (3) meses, pero el mismo puede ser extendido por tres (3) meses adicionales, mediante autorización del Secretario de Trabajo y Recursos Humanos. La medida autorizaría que el acuerdo de periodo probatorio inicial pueda ser de doce (12) meses, pero que mediante autorización del Secretario de Trabajo y Recursos Humanos, se pueda establecer uno de quince (15) meses de duración.

La medida señala que autorizar periodos probatorios más extensos incentivará la contratación de personas jóvenes, quienes tienen poca experiencia de trabajo. Continúa la Exposición de Motivos indicando que dado el periodo tiempo reducido que al presente permite la Ley Núm. 80 para evaluar las competencias o habilidades de los empleados, los patronos prefieren seleccionar a personas con más experiencia. Ello ha resultado en efectivamente cerrarle las puertas al empleo al candidato joven y recién graduado.

Aunque apoyamos el P. de la S. 2085, consideramos que el proyecto debe ser enmendado en varios extremos, a los fines de adelantar el objetivo perseguido con la medida, a saber, reducir la altísima tasa de desempleo prevaleciente en Puerto Rico. Nuestras recomendaciones incentivarán la contratación de personas desempleadas *de todas las edades*, y no solamente la población joven a que hace referencia la actual Exposición de Motivos.

Antes de presentar nuestras recomendaciones específicas, es necesario explicar como la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, *impacta adversamente* la creación de nuevos empleo para toda la población en general y todavía más dramáticamente inhibe las oportunidades de empleo para personas *menores* de 24 años de edad y *mayores* de 54 años de edad.

II. NUESTRA SITUACIÓN DE EMPLEO Y DESEMPLEO

En lo que respecta a la situación económica, Puerto Rico atraviesa por uno de los momentos más difíciles de su historia. La tasa de desempleo continúa elevada. El nivel de las personas trabajando es extremadamente bajo y miles de negocios han tenido que cerrar o solicitar la protección del Tribunal de Quiebras.

La tasa de desempleo en Puerto Rico, continúa presentando un cuadro de salud *endémico*, aumentándose la tasa de desempleo a **16.8%** a marzo de 2011.¹ Ello contrasta con la situación en los EEUU, donde la tasa de desempleo, aunque históricamente alta, demuestra una clara trayectoria de constantes reducciones durante los meses más recientes, encontrándose en **8.7%** para abril de 2011. Durante la primera década del Siglo 21, Puerto Rico experimentó un estancamiento económico sin precedente. La realidad durante la *segunda parte* de la primera década del siglo solamente se puede describir como una sangría de empleos, reportándose una pérdida en exceso de 160,000 empleos, principalmente en el sector privado.

En Puerto Rico solamente el **40.6%** de la de la *fuerza trabajadora* se encuentra trabajando. Si hablamos de la población total, encontramos que solamente 30% de ella trabaja. Ello contrasta con nuestra realidad en el año 1950, cuando nuestra tasa de participación laboral era de **57.9%**, porcentaje favorablemente comparable con el promedio prevaleciente para aquel momento en los Estados Unidos (el cual era de un 60%). Ahora, sin embargo, aproximadamente el 60% de nuestra población laboral reporta que *no trabaja*

La **Tabla 1** demuestra como la situación de los niveles de empleo en Puerto Rico era comparable a la de los EEUU en el año 1950; al presente la diferencia es *abismal*. Debemos preguntarnos, ¿qué hemos hecho para empeorar tan marcadamente nuestra posición?

Tabla 1. Comparación: Cambios en Tasa de Participación PR y EEUU

AÑO	% DE PARTICIPACIÓN	
	PR	Nacional
1950	57.9 %	60 %
marzo 2011	40.6 % ↓ (-17.3)	64 % ↑

¹ Desde el año 2006 al 2010 la tasa de desempleo en Puerto Rico aumentó de 10.3% a 16.1%. En marzo 2010 se encontraba en 15.9%, mientras que para marzo 2011 había aumentado a 16.8%

Más aún, en las **Tablas 2 y 3** examinamos los niveles de empleo de nuestra fuerza trabajadora a base de su **edad**. Encontramos que los grupos más duramente afectados en Puerto Rico son las personas *menores* de 24 años de edad y *mayores* de 54 años de edad.

TABLA 2. Comparación de las tasas de participación en PR y los EEUU (1970-2010), de 20 a 24 años de edad

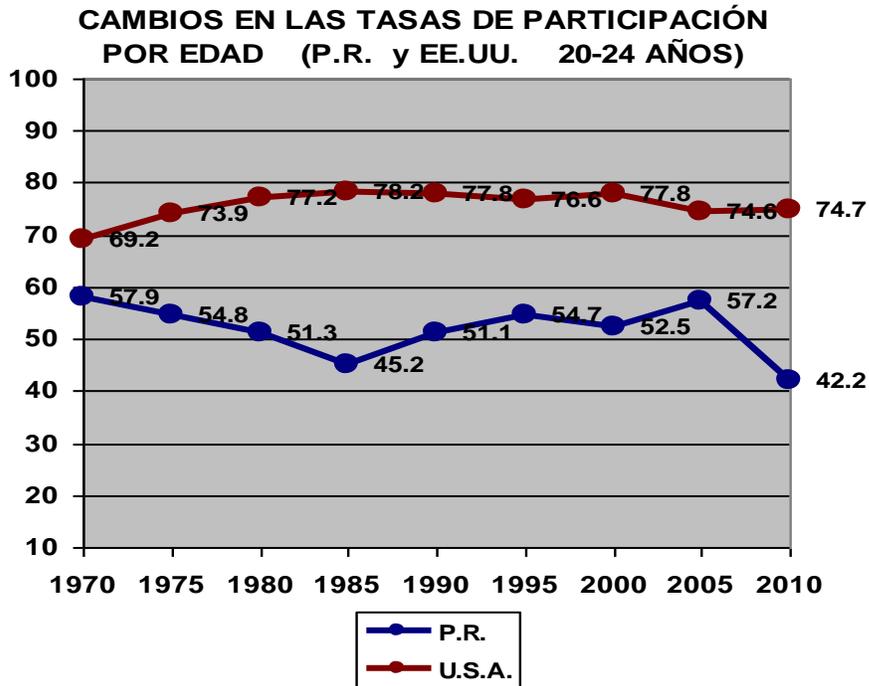
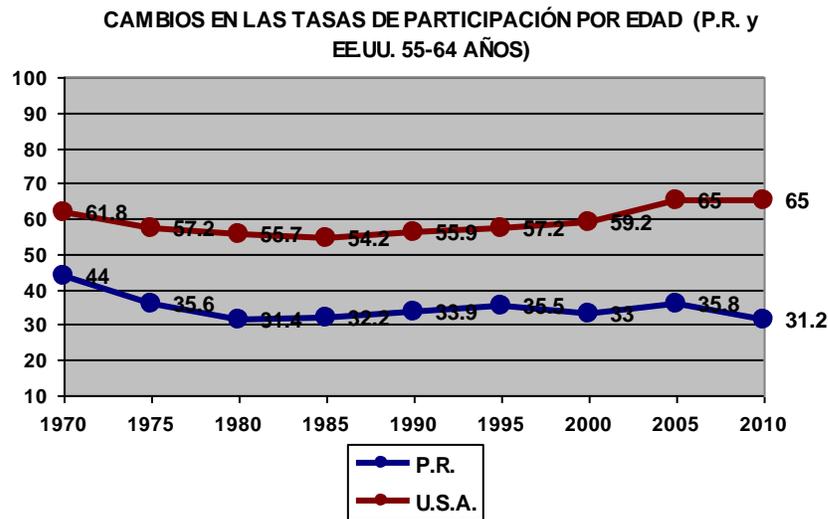


TABLA 3. Comparación de las tasas de participación en PR y los EEUU (1970-2010), de 55 a 64 años de edad



Las **Tablas 2 y 3** demuestran que *estamos haciendo algo* en Puerto Rico que impacta de una manera marcadamente peor a las personas jóvenes y a las personas mayores de 53 años de edad. Más aún, el empeoramiento de la situación de empleo de personas en estos grupos es marcadamente más drástico que la situación que prevalece en los estados para personas de estos grupos.

Las tablas demuestran que para el año 1976 al 1985 y luego a partir de fines del año 2005 pasó algo en Puerto Rico que *amplió y empeoró* significativamente la brecha entre las tasas de empleo de las personas en dichos grupos, en comparación con la situación prevaleciente en los estados. Nótese, por ejemplo, que del año 2005 al 2010 las *tasas de empleo* de las personas de 20 a 24 años de edad **en los estados** se mantuvo básicamente en **75%**. En Puerto Rico, sin embargo **bajó** de **57%** a **42%**, y para marzo de 2011 siguió empeorando (40.8%). En el mismo periodo de tiempo (año 2005 al 2010) el nivel de participación que prevaleció para las personas de 55 a 64 años de edad *aumentó* en los EEUU de **63%** a **65%**, mientras que la tasa de participación en Puerto Rico *bajó* de **36%** a **31%**.²

Debemos preguntarnos, ¿qué será lo que hemos hecho para producir estos resultados tan terribles?

Dado que tanto a nivel legal como comercial nos encontramos inmersos dentro del sistema regulatorio de los Estados Unidos, ¿qué explicación puede haber para la marcada disparidad entre los por cientos de personas trabajando en Puerto Rico y a nivel nacional?

Primeramente, invitamos a esta Honorable Comisión a que examine cómo hemos sido evaluados por dos organizaciones internacionales muy reconocidas, a saber, el Foro Económico Mundial y el Banco Mundial. Dichos informes permiten comparar el *nivel de competitividad* y el *ambiente para hacer negocios* en los distintos países. Ambos informes son frecuentemente utilizados por inversionistas privados y públicos.

El Foro Económico Mundial produce un informe denominado "*Global Competitiveness Report*," el cual evalúa las economías de 139 países con respecto a su productividad, eficiencias y competitividad. La evaluación cubre 12 características de dichas economías, incluyendo, infraestructura, estabilidad macroeconómica, sistema educativo, sistema de salud, eficiencia en el mercado de bienes, sofisticación del mercado financiero, tecnología, innovación y la "*eficiencia del mercado laboral*." Luego se le asigna un rango comparativo con respecto a los otros países, tanto para cada aspecto examinado como a nivel de evaluación general. Mientras más bajo el número asignado, más competitiva se considera el país, siendo "0" el rango más alto.

El estudio del Banco Mundial, conocido como "*Doing Business*," realiza un examen de las leyes y otra data macroeconómica de 183 países. Parte de la premisa que el desarrollo del sector privado se promueve reduciendo los costos, las complejidades y el tiempo no productivo requerido para cumplir con dichas regulaciones.

² Porcentajes redondeados.

En la medida de que dichos objetivos se alcanzan, se establece un ambiente favorable para hacer negocios, *lo cual resulta en la creación de más empleos*. Dicho reporte examina 10 tipos de transacciones de los negocios, incluyendo, la facilidad para comenzar un negocio, permisología, registro de propiedad, protección del inversionista, contribuciones y *“empleo de trabajadores.”*

Aquí también se asignan rangos comparativos con respecto a los otros países, tanto para cada área de reglamentación, como una evaluación general. Mientras más bajo el número asignado, se considera que la jurisdicción tiene un mejor ambiente para operar un negocio.

En la **Tabla 4** se presenta cómo Puerto Rico compara con los otros estados de la nación con respecto a *la flexibilidad de su reglamentación laboral*. También examinamos los subíndices correspondientes a áreas específicas.

TABLA 4. Posición comparativa de la competitividad y ambiente para hacer negocios en los EEUU y Puerto Rico.

World Economic Forum <i>Global Competitiveness Report</i> (2010-2011)		World Bank <i>“Doing Business”</i> (2010)	
General Ranking (139 countries)	USA- 4 PR- 41	General Ranking (183 countries)	USA- 4 PR- 35
Labor Market Flexibility	USA- 5 PR- 29	Employing workers	USA- 0 PR- 22
Flexibility in Wage Determination	USA- 34 PR- 66	Difficulty of hiring ³	USA- 1 PR- 22
Rigidity of employment	USA- 1 PR- 33	Rigidity of hours ⁴	USA- 0 PR- 0
Hiring & Firing	USA- 6 PR- 97	Difficulty of Redundancy ⁵	USA- 0 PR- 20
Pay & Productivity	USA- 9 PR- 46		

Se desprende de ambos informes y de la **Tabla 4** que Puerto Rico es marcadamente *menos competitivo* y su régimen regulatorio es *mucho menos atractivo* para hacer negocios que la situación prevaleciente en los estados.

¿A qué se debe esta diferencia, si la legislación laboral federal opera en Puerto Rico de manera idéntica que en los estados? La contestación es sencilla. **Lo único que explica los**

³ “Difficulty of hiring” mide la flexibilidad de los contratos de empleo temporeros y salario mínimo para aprendices y empleados que comienzan en su primer empleo.

⁴ “Rigidity of hours” se refiere a las restricciones para trabajar durante las noches, fines de semana y requisitos relacionados con horas de trabajo y la semana de trabajo y licencia anual con paga.

⁵ “Difficulty of redundancy” se refiere a las protecciones legales contra despidos, incluyendo las razones permisibles y los procedimientos requeridos para efectuarlos, avisos previos, reglas de antigüedad y reempleo.

resultados distintos es que nuestra legislación laboral local es marcadamente más onerosa que la prevaleciente en los estados. Nosotros somos los únicos responsables de mantener una legislación laboral que nos coloca en esta situación.

Los informes del Foro Económico Mundial y el Banco Mundial ofrecen una *radiografía* de nuestra competitividad y cómo como comparamos en términos de ambiente para operar un negocio. Así nos ve el mundo financiero, la comunidad de reconocidos economistas y peritos en la material de la regulación laboral. Esta Honorable Comisión tiene la responsabilidad de decidir si acoge dichas evaluaciones económicas o si, por el contrario, continúa la postura de darle la espalda a esta realidad.

Todos los que laboramos en este país, seamos patronos, representantes de patronos, empleados, uniones, empleados del gobierno y personas dedicadas a la cuestión política, tenemos que unirnos para crear un mejor ambiente para operar los negocios; que se estimule la creación de empleos en el sector privado; y evitar que se continúe la sangría de los empleos en Puerto Rico.

El P. del S. 2085, según radicada, se circunscribe una sola enmienda a la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976. La Ley Núm. 80 es solamente una de las distintas leyes laborales que, de *manera acumulativa*, impactan adversamente la viabilidad de establecer, operar y mantener negocios en Puerto Rico- y por consiguiente- inhiben la creación de nuevos empleos.

Aplaudimos la iniciativa de proponer cambios a nuestra legislación laboral a los fines de contribuir a un régimen regulatorio que fomente la creación de empleo. Debe tenerse presente, sin embargo, que es crucial enmendar otras leyes laborales que tienen todavía más impacto adverso a cualquiera iniciativa de crear y retener más empleos en Puerto Rico. No se deben esperar cambios dramáticos en la situación de empleos aprobando cambios tímidos.

III. IMPACTO DE LA LEY NÚM. 80 SOBRE LAS TASAS DE EMPLEO Y DESEMPLEO

La Ley Núm. 80, nuestra ley general de despidos aplicable al sector privado, interviene en el proceso decisional del patrono con respecto a las contrataciones y despidos. Además, tiende a dirigir o influenciar decisiones patronales mediante la imposición de penalidades económicas si el patrono no cumple con los criterios o reglas procesales requeridas por el Gobierno mediante dicha ley.

Aunque típicamente se describe el pago por despido como una indemnización al empleado, desde un punto de vista económico funciona como una penalidad o costo para el negocio que surge como consecuencia del despido.

Con la llegada de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, se limitaron las razones que podrían constituir "justa causa" para un despido; se establecieron una serie de requisitos procesales que tiene que satisfacer el patrono para cumplir con los requisitos de la ley; se estableció la presunción de que el patrono viola la ley en todo despido (o sea, se presume que

todo despido es injustificado) e impuso la concesión de un pago monetario significativo en los casos de despidos (salvo que el patrono pueda convencer al juzgador que el despido fue justificado); y se reglamentó detalladamente los criterios que tiene el patrono que aplicar en el proceso de seleccionar a quién retener cuando exista una necesidad de reorganizar las operaciones, reducir personal o cerrar el negocio.

Nuestra legislación es la **única** en los Estados Unidos que, fuera de los casos donde se alega motivación discriminatoria ilegal, restringe la facultad del patrono al seleccionar los empleados que deben ser *retenidos preferentemente* cuando necesita reducir personal.⁶

Ley Núm. 80, al establecer normas más restrictivas que las prevalecientes en los Estados Unidos en cuanto a los procesos de contratación y despidos, es un aspecto de nuestra reglamentación que *nos diferencia marcadamente* de la reglamentación en los estados. O sea, en cuanto al "ambiente para conducir negocios," esta reglamentación laboral nos aleja de la manera de hacer negocios en los estados.

Ahora bien, debe reconocerse que la mayoría de los países del mundo tienen algún tipo de reglamentación que restringe o limita la facultad de los patronos para seleccionar los términos bajo los cuales se contratarán a los empleados y los requisitos, procedimientos y consecuencias del despido del empleado. Existen muchas variaciones en la reglamentación. Los Estados Unidos tienen muy poca limitación a dicha facultad patronal.

Numerosos estudios han demostrado que las regulaciones sobre despidos que restringen innecesariamente la flexibilidad de la patronal para realizarlas cuando son necesarias para atender cambios en el mercado o en respuesta al desempeño del empleado, pueden tener efectos económicos negativos significativos para el patrono y para la sociedad en general.

Recientemente se realizó un estudio de las empresas en veintiuno de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE),⁷ y se le preguntó a los altos ejecutivos de las mismas que evaluaran el impacto de las leyes de sus países sobre sus prácticas de contratación y despido. Dicho estudio encontró evidencia que *el aumento de la flexibilidad* en las reglas aplicables a la autoridad de los patronos en el proceso de contratación y despidos aumenta tanto la *tasa de empleo* y la *tasa de participación* en el mercado la fuerza, aun en periodos de recesión.⁸ Se encontró, además, evidencia de que una mayor flexibilidad en cuanto a la autoridad patronal en las etapas de contratación y despido conduce a *reducir* las tasas de desempleo y las tasas

⁶ Las únicas otras jurisdicciones que tienen una *legislación* comparable son Montana e Islas Vírgenes. Sin embargo, el peso de la prueba para liberarse de responsabilidad es mucho menor en dichas jurisdicciones. Además, dichas legislaciones cuestionan muy poco el proceso decisional del patrono en los casos de reorganizaciones, reducciones de personal y cierres. Larson, 1-5 *Unjust Dismissal* §§ 5.02; 10.27; 10.40A; 10.40B.

⁷ La OCDE es una organización de cooperación internacional, compuesta por 33 países, cuyo objetivo es coordinar sus políticas económicas y sociales. Los representantes de los países miembros se reúnen para intercambiar información y armonizar políticas con el objetivo de maximizar su crecimiento económico y ayudar a su mutuo desarrollo y al desarrollo de los países no miembros. Los países miembros son los que proporcionan al mundo el 70% del mercado mundial y representan el 80% del PNB mundial.

⁸ Rafael Di Tella and Robert MacCulloch, *The Consequences of Labor Market Flexibility: Panel Evidence Based on Survey Data*, 49-5 *European Economic Review*, 1225-59 (2005).

de desempleo de larga duración. También se encontró evidencia consistente con la hipótesis de que reglas de empleo y despidos más inflexibles o proteccionistas producen periodos de recuperación económica, pero “sin empleos” y producen periodos de desempleo más largos.

Otros estudios auspiciados por la OECD han documentado que las tasas o la duración del *desempleo aumentan* o que las *tasas de empleo se reducen* en la medida que la legislación laboral dificulta, limita o encarece los procesos de contratación y los despidos.⁹ Un ejemplo de los estudios es el del profesor Feldmann.¹⁰ Examinando 73 países (incluyendo países desarrollados y en desarrollo), éste encontró que la reglamentación labor proteccionista *aumenta* el desempleo en todo el mundo. Por ejemplo, el estudio plantea que si Italia (un ejemplo de un país con mucha reglamentación proteccionista laboral) adoptara la reglamentación laboral del los Estados Unidos (un país con poca reglamentación laboral proteccionista), la tasa de desempleo en Italia para la población en general se reduciría en **2.3 %** (para las personas jóvenes, se reduciría el desempleo en **5.6%**). Una de las razones para ello es que la rigidez de la reglamentación laboral impacta negativamente las inversiones domésticas y extranjeras.¹¹

El impacto de las reglas de contratación y despido en los distintos países varía de acuerdo con las características de la reglamentación impuesta. El peso de los estudios económicos documenta que dichas leyes, llamadas “proteccionistas,” tienden a traer las siguientes consecuencias, entre otras:

- aumentan los costos para operar el negocio;
- reducen la productividad de los trabajadores;
- reducen las tasas de participación (% de la población que trabaja) y aumentan las tasas de desempleo;
- reducen el reclutamiento de empleados nuevos, particularmente a los jóvenes y otras personas desventajadas en las posibilidades de obtener empleo;
- dificultan el reemplazo de trabajadores no productivos;
- reducen la creación de nuevos empleos;

⁹ Véase, por ejemplo, O. Blanchard & J. Wolfers, *The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence*, 110 *Economic Journal* C1-C33 (2000); J. C. Botero, S. Djankov, R. La Porta, F. Lopez-de-Silanes & A. Shleifer, *The Regulation of Labor*, 119 *Quarterly Journal of Economics* 1339 (2004); Di Tella & McCulloch, *supra*, (2005); H. Feldmann, *Labor Market Regulation and Labor Market Performance: Evidence Based on Surveys among Senior Business Executives*, 56-4 *Kyklos* (2003); K. Fialová & O. Schneider, *Labour Market Institutions and their Effect on Labour Market Performance in the New EU Member Countries*, 47-3 *Eastern European Economic* 57 (2009); Heckman & Pages-Serra, *The Cost of Job Security Regulation: Evidence from Latin American Labor Markets*, NBER Working Paper No. w7773 (2000); y S. Nickell *Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America*, 11-3 *Journal of Economic Perspectives* 55 (1997). Véase, además, E. Lazear, *Job Security Provisions and Employment*, 105 *Quarterly Journal of Economics* 699 (1990); J. T. Addison & P. Teixeira, *What Have We Learned about the Employment Effects of Severance Pay? Further Iterations of Lazear et al.*, 32-*Empirica* 345 (2005).

¹⁰ H. Feldmann, *The Unemployment Effects of Labor Regulation around the World*, 37-1 *Journal of Comparative Economics* 76 (2009).

¹¹ Reconociendo que el ciclo económico mundial presagia niveles altos de desempleo durante algún tiempo, el estudio del profesor Feldmann plantea que los países con una regulación más flexible probablemente experimentarían una reducción en las tasas de *desempleo* más rápida y pronunciada, una vez que la crisis sea superada.

- prolongan los periodos de desempleo cuando la persona pierde su trabajo y luego intenta conseguir uno nuevo;
- fomentan la inversión de capital para sustituir a los empleados;
- fomentan la contratación de empleados a través de compañías de servicios temporeros;
- y fomentan el éxodo de las empresas para otros países donde no existe tal legislación restrictiva o reducen las inversiones de empresas extranjeras que puedan ser relocalizadas a otra jurisdicción más favorable a la gestión empresarial.¹²

Es innegable que la llegada de la Ley Núm. 80 en el año 1976; unida a la extensión más rápidamente a Puerto Rico del salario mínimo federal, que comienza a partir de la década de los 70; y la imposición de los costos laborales obligatorios de las licencias por vacaciones y enfermedad; junto al bono de Navidad, *coinciden en tiempo* con el deterioro marcado en los niveles de empleo en Puerto Rico.

Luego, a fines del año 2005 se aumentaron significativamente las penalidades impuestas por la Ley Núm. 80 y se comenzó el proceso de aumentar significativamente el bono de Navidad. A ello hay que añadir que en el período comprendido entre julio de 2007 y julio de 2009, el salario mínimo federal (que es el salario regular o cerca del salario regular de un por ciento alto de nuestros trabajadores) aumentó en más de 11% cada año. Precisamente, estos eventos coinciden con la caída repentina y marcada en las tasas de empleo en general y un impacto adverso aún más marcado para la población joven que quiere entrar al mercado de trabajo por primera vez y para aquellos mayores de 55 años de edad que necesitan reubicarse en un nuevo empleo.

Puerto Rico tiene que plantear como su prioridad la rápida creación y el mantenimiento de buenos empleos en el sector privado y promover la colocación de nuestros recursos humanos en actividades productivas; y que nuestros trabajadores puedan balancear satisfactoriamente sus necesidades familiares con sus responsabilidades laborales.

¹² R. Bird & J. Knopf, “Do Wrongful Discharge Laws Impair firm Performance?” *Journal of Law & Economics* (mayo 2009); Holzmann, K. Iyer & M. Vodopivec, “Severance pay Programs around the World: Rationale, Status and Reforms” (2003) ; R. Epstein, *In Defense of the Contract at Will*, *University of Chicago Law Review*, 51, 947-982 (1984); R. Bird, *Rethinking Wrongful Discharge: A Continuum Approach*, *Cincinnati Law Review*, 73, 517-579(2005); D. Autor, J. Donohue III & S. Schwab., *The Costs of Wrongful Discharge Laws*, *The Review of Economics and Statistics*, 88(2), 211-231 (2006); T. Miles, *Common Law Exceptions to Employment at Will and U.S. Labor Markets*, *Journal of Law, Economics and Organizations*, 16, 74-101(2000); A. Kugler, *The Effects of Employment Protection in Europe and the USA*, *Centre de Recerca en Economia Internacional*, No. 17 (2007); A. Kugler & Gilles Saint-Paul, *How do Firing Costs Affect Worker Flows in a World with Adverse Selection?*, *Journal of Labor Economics*, 22(3), 553-584 (2004); G. J. Allard, *Measuring Job Security Over Time: In Search of a Historical Indicator for EPL (Employment Protection Legislation)* Instituto de Empresa Business School Working Paper No. WP05-17 (2005); H. Parcon, *Labor Market Flexibility as a Determinant of FDI Inflows*, Department of Economics, University of Hawaii- Working Paper No.08-07 (2008); D. M. Gross & M. Ryan, *FDI location and size: Does employment protection legislation matter?*, 38 *Regional Science and Urban Economics*, 590-605 (2008). Para un resumen general de la literatura económica, véase P. Skedinger, *Employment Protection Legislation: Evolution, Effects, Winners and Losers* (2010).

En el día de hoy, nuestras recomendaciones se circunscriben al P. de la S. 2085. De ser incorporadas, estamos confiados que representará un primer paso sólido para crear un ambiente favorable para crear más empleos para nuestra población.

IV. RECOMENDACIONES ESPECIFICAS:

A continuación, ofrecemos las siguientes recomendaciones específicas para enmendar la versión original de la medida:¹³

1. Para incentivar la creación de *nuevos* empleos, se debe autorizar periodos probatorios máximos de veinticuatro meses. Dicha extensión ha sido recomendada por el Departamento de Desarrollo Económico en una extensa y fundamentada ponencia sobre el P. del S. 2085. Nos unimos a dicha recomendación.
 - a. Al extender la duración del periodo probatorio permisible, se le reduce el riesgo al patrono en la contratación de una persona desconocida o con poca experiencia. Por ello, el poder tener un periodo probatorio más extenso crea un ambiente favorable para que el patrono contrate (1) personas con limitadas experiencias laborales (*los jóvenes*) y (2) también reduce el riesgo de contratar a personas que necesitan ser readiestradas al encontrarse desempleados después de haber estado muchos años trabajado para otra empresa o haber completado sus estudios académicos en un pasado distante (*las personas sobre 50 años de edad*).
2. Para apoyar a los patronos pequeños, se debe eximir de la Ley Núm. 80 a los patronos, residentes de Puerto Rico, que tengan 5 o menos empleados.
 - a. Todos los estudios reconocen que incrementar rápidamente los niveles de empleo en Puerto Rico requiere ofrecerle el máximo apoyo posible al patrono pequeño y mediano. Desafortunadamente, nuestra legislación laboral, refiriéndonos aquí a la Ley Núm. 80, le impone una carga excesiva a estas empresas en términos a los procedimientos requeridos y las restricciones a la autoridad empresarial para enfrentarse y competir en el mercado. Liberar a dicho empresario pequeño de las restricciones de la Ley Núm. 80 les ayudará a dirigir mejor sus negocios conforme a sus propias evaluaciones de las necesidades del negocio.
 - b. Es una característica común de las legislaciones de protección laboral alrededor del mundo excluir de la cubierta a empresas pequeñas. Esta propuesta es consistente con dicha tendencia mundial, la cual generalmente excluye de cubierta a empresas más grandes.

¹³ Debe modificarse el título de la medida y su Exposición de Motivos para incorporar los cambios aquí recomendados.

- c. La relación de empleo de un patrono pequeño, que aquí identificamos como residente de Puerto Rico, con sus empleados es una directa; hay contacto diario continuo; es una que requiere extrema confianza; no puede funcionar eficientemente con mucha “formalidad” y documentación de las instrucciones, amonestaciones, etc. En fin, dichas relaciones de empleo no tienen las características de la relación de empleo en empresas más grandes. La legislación laboral, aquí la Ley Núm. 80, debe reconocer dicha realidad eximiendo a dichas micro empresas de la Ley Núm. 80.
3. Con respecto a empleados contratados *después de aprobarse esta Ley* se debe reducir la indemnización bajo la Ley de Despidos Injustificados, con una indemnización máxima equivalente a seis (6) meses de sueldo. Con respecto a los empleados actuales se debe mantener la fórmula de indemnización monetaria existente, pero con un tope máximo equivalente a un año de salario. A continuación se describe como podría proveer:

Empleados Nuevos- 2 meses de sueldo, más 2 semanas de sueldo por año de servicio. Tope: 6 meses de sueldo.

Empleados Actuales – Se mantiene fórmula de vigente, pero con una indemnización máxima de un año de sueldo.

0 a 4 años de servicio: 2 meses de sueldo, más 1 semana de sueldo por año de servicio

5 a 14 años de servicio: 3 meses de sueldo, más 2 semanas de sueldo por año de servicio

15 o más años de servicio: 6 meses de sueldo, más 3 semanas de sueldo por año de servicio.

- a. En un mundo altamente competitivo, las empresas tienen la necesidad de mantener empleados cualificados y competentes. De no contar con empleados con dichas características, los empleos de todos en la empresa puede quedar en precario.
 - b. En esta ponencia se ha demostrado los efectos adversos que ha tenido el aumento de las cuantías de la indemnización de la Ley Núm.80 sobre las tasas de empleo y desempleo del País. Aprobar este cambio creará un mejor ambiente para operar un negocio en Puerto Rico; y con ello se crearán incentivos para renovar la contratación de empleados.
4. Se debe eliminar la *presunción* de que el patrono violó la Ley Núm. 80 en todo despido, debido a que no hay base razonable para presumir que el patrono usualmente actúa arbitraria y caprichosamente.
 5. Se debe reducir a un año el término para poder presentar una reclamación bajo la Ley Núm. 80, el cual es el término aplicable actualmente para casos de discriminación en el empleo.

6. Se debe aclarar que las reclamaciones por despido injustificado pueden ser transigidos, siempre y cuando se cumplan con los requisitos de un contrato de transacción válido.

Agradecemos la oportunidad de presentar nuestros comentarios y, como siempre, estamos en la mejor disposición de continuar laborando junto al Gobierno para que, al final del día, se logre reactivar nuestra economía para que lleve a Puerto Rico a ser un país verdaderamente vibrante económica y socialmente.

Muchas gracias.



Ing. Raúl Gayá Nigaglioni
Presidente
Cámara de Comercio de Puerto Rico