



**35<sup>TO.</sup> FORO**  
**EMPRESA PRIVADA**  
**Y GOBIERNO**  
CÁMARA DE COMERCIO DE PUERTO RICO



**Miércoles, 22 de febrero de 2017 | The Condado Plaza Hilton**

**Mesa Redonda # 5:**  
**Reforma Laboral**

**Documento Temático**

# Indice

|                                                                   |   |
|-------------------------------------------------------------------|---|
| Trasfondo .....                                                   | 3 |
| Ley 4 del 2017 Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral ..... | 3 |
| Próximos Pasos .....                                              | 5 |

# Reforma Laboral

## TRASFONDO

Como es de todos sabido, recientemente el gobierno de Puerto Rico aprobó la Ley número 4 del 2017, “Ley Transformación y Flexibilidad Laboral”. Con esta ley, el Gobierno logró atemperar en gran parte la legislación laboral puertorriqueña a las realidades de un mercado laboral moderno y globalizado, haciendo a Puerto Rico un lugar más amigable para hacer negocios, así como cumplir con las recomendaciones hechas a través de los años por distintos expertos que han realizado estudios sobre el tema, siendo los más recientes el Informe Krueger, el Informe Sobre la Competitividad de la Economía de Puerto Rico del Banco de la Reserva Federal de Nueva York y el informe de Competitividad Global del World Economic Forum.

### 1. Ley 4 del 2017, Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral

La aprobación de la Ley recoge también, la mayoría de las recomendaciones hechas por la Cámara de Comercio de Puerto Rico a través del tiempo entre ellas:

- ✓ Reducción de los costos de acumulación de licencias de vacaciones y enfermedad.
- ✓ Alivio por 2 años para las empresas en los costos relacionados a los costos del Bono de Navidad.
- ✓ Flexibiliza la contratación de nuevos empleados al proveer un periodo probatorio más largo.
- ✓ Facilita uso de contratos de empleo temporeros, contratos por tiempo específico, sin quedar expuesto a los pagos bajo la Ley de Despidos (Ley Núm. 80)
- ✓ Acelera el regreso al trabajo de empleados reduciendo el periodo de reserva de empleo bajo SINOT.
- ✓ Facilita el crear balance vida/trabajo permitiendo semanas de trabajo comprimida.
- ✓ Elimina la Ley de Cierre
- ✓ Crea mayor claridad en las razones de despido bajo la Ley Núm. 80.
- ✓ Extiende el beneficio de la Ley para Extracción de Leche Materna para empleadas a tiempo parcial.
- ✓ Entre otras.

Como todo proceso de cambio también trae consigo algunas dudas o preguntas sobre la implementación de los mismos, la cual deberíamos atender para asegurar el éxito de las empresas en la implantación de la ley. A continuación, se presenta una lista de preguntas que nos han llegado a través de nuestros socios y que valdría la pena discutir las mismas para asegurar la implantación exitosa de dicha en reforma:

1. Seguro por desempleo: ¿El aumento en beneficio, aplica solamente para empleados nuevos?
2. ¿Cuál es el impacto económico en los patronos sobre el aumento en el seguro por desempleo?
3. Lactancia ¿Cómo recomiendan el manejo, cuando no hay un sitio seguro e higiénico y con ventilación? Por ejemplo, un restaurante o lugar de construcción.

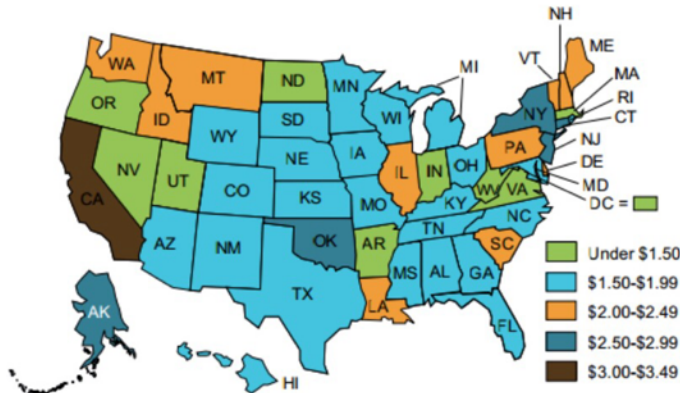
4. Decretos mandatorios: ¿Se mantienen activos? Si la respuesta es afirmativa ¿Cuáles? y ¿Por qué razón?
5. ¿Dónde recae el peso de la prueba en caso de despido injustificado?
6. Anteriormente el periodo probatorio era de 90 días calendarios. Bajo la Reforma se establece un periodo probatorio de 9 meses o 12 meses (para empleados exentos). ¿Cómo se calculan los 9 meses o los 12 meses? ¿Cuándo empieza y cuándo termina? ¿Se deben establecer las fechas en el contrato de empleo?
7. Un empleado nuevo que tiene un periodo probatorio de 9 meses. ¿Cuándo puede disfrutar de sus vacaciones y enfermedad? ¿Cuándo tendría derecho al plan médico?
8. ¿El empleado en periodo probatorio puede tener derecho al plan médico? De no pasar el periodo probatorio, ¿Tendría derecho a COBRA?
9. ¿Qué riesgos hay de despedir un empleado por faltas a las normas de la empresa y contratar otro bajo la nueva ley? ¿Es conveniente contratarlo bajo los términos de la ley antes de la Reforma?
10. ¿Qué alcance tienen las nuevas disposiciones de la Ley 80 para despido injustificado?
11. ¿Se prevé algún impacto negativo para las industrias que dependen en gran medida del financiamiento? Como la industria hipotecaria, venta de autos etc. Esto debido a los cambios en la extensión del periodo probatorio.
12. ¿Se podría entender que esta Reforma le da un espacio a los sindicatos para que logren mayor penetración en el sector privado?
13. ¿Cómo esta ley elimina el derecho de los empleados al cobro de tiempo extra en exceso de 8 horas al día y 40 a la semana establecido en la Constitución?
14. ¿Se elimina el pago de tiempo extra al adelantar turnos de trabajo?
15. ¿Cómo el Departamento del Trabajo está preparando a sus árbitros para atender los casos según surjan?

## **Próximos Pasos**

Como especificado anteriormente, reconocemos el gran avance realizado por la Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, pero el éxito depende del mejoramiento continuo del ecosistema económico. Es por esto que deberíamos ahora mirar detenidamente la función del Fondo del Seguro del Estado y los costos patronales asociados.

### **1.1 - Costos de las primas del Fondo del Seguro del Estado vs. los Estados Unidos**

Luego de analizar el “Manual de Clasificaciones de Oficios e Industrias y Tipos de Seguros”2016-2017, publicado por la Corporación del Fondo del Seguro del Estado ([http://web.fondopr.com/sites/default/files/docs/manual\\_tabloide\\_2016-2017\\_003.pdf](http://web.fondopr.com/sites/default/files/docs/manual_tabloide_2016-2017_003.pdf)) podemos establecer claramente que la prima promedio por cada \$100 de nómina es de \$17.33, lo que contrasta enormemente con el costo de dicha póliza en los Estados Unidos. De acuerdo al Insurance Journal, la prima promedio por cada \$100 de nómina es muy variado entre los Estados de la Unión, las primas pueden ir desde menos de \$1.00 hasta \$3.49, siendo el Estado de California, el Estado con primas mayores, podemos hacer referencia a la figura arriba publicada por el Insurance



Journal, que hace referencia a la prima promedio por cada \$100 de nómina en todos los Estados. Aún si utilizamos a California como un medio de referencia coloca a Puerto Rico con una prima mayor de casi un 500%, un costo a todas luces muy alto para cualquier patrono. No existe mejor estrategia que la libre competencia para controlar los excesivos costos de esta póliza, por lo tanto proponemos enmendar la ley 45 del 18 de abril de 1935 para:

1. Eliminar el carácter de exclusividad del Fondo del Seguro del Estado.
2. Mantener el carácter obligatorio de la póliza y la protección de los empleados
3. Dar la oportunidad a los patronos para que puedan adquirir la Póliza del Fondo a través de cualquier asegurador privado autorizado para ofrecer este tipo de póliza en Puerto Rico que cuente con las debidas autorizaciones del Comisionado de Seguros de Puerto Rico
4. Dar el derecho a los patronos, de escoger a su corredor de seguros licenciado para que los represente ante las aseguradoras y analice el mercado para conseguirle las mejores opciones, tal y como lo establece el Comisionado de Seguros en su Carta de Derechos del Consumidor (véase <http://www.ocs.gobierno.pr/ocspr/documents/ssalud/Carta%20de%20Derechos%20del%20Consumidor%20de%20Seguros.pdf>)

5. Requerir licencia de seguros de Incapacidad, para cualquier agente que desee vender dicha póliza en el sector privado.
6. Mantener la inmunidad patronal a todo patrono que mantenga una póliza vigente