



FLEXIBILIDAD LABORAL

Estrategia Crucial para Reformar el Mercado Laboral de Puerto Rico

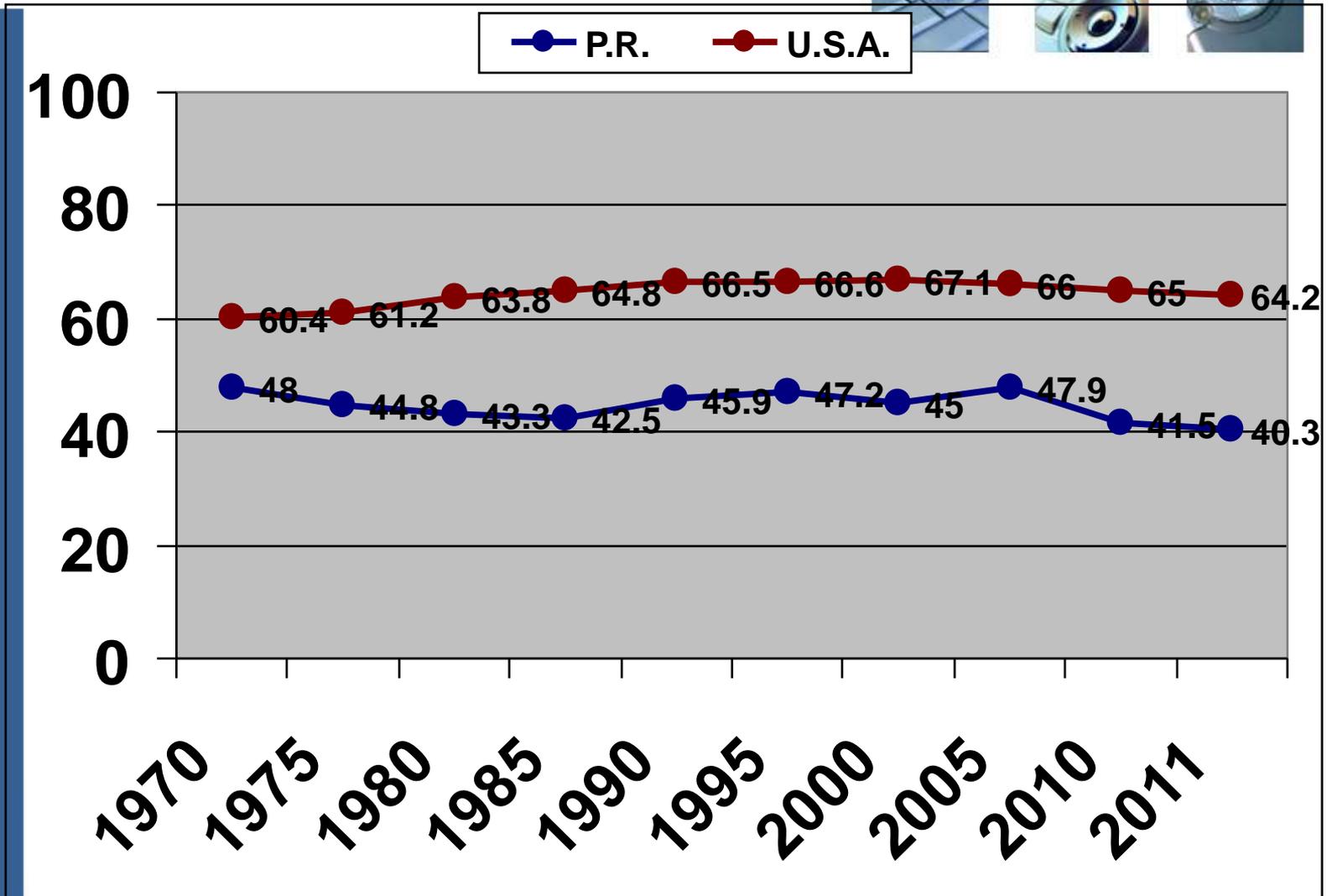
Jorge L. Capó Matos

PERSONAS TRABAJANDO

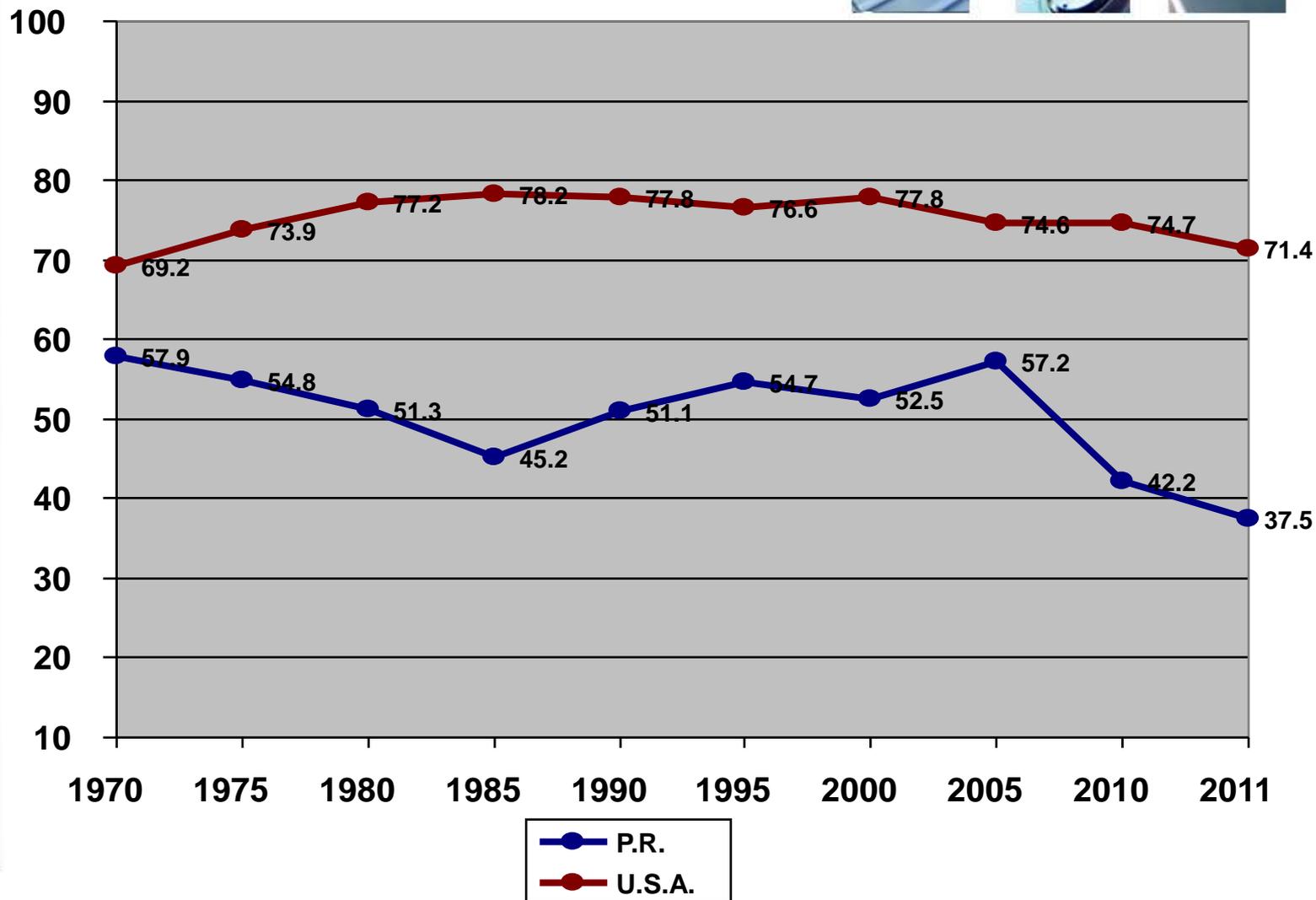


AÑO	% DE PARTICIPACIÓN		
	PR		Nacional
1950	57.9%		60 %
2011 (abril)	40.3%	(-17.6)	64.2 %

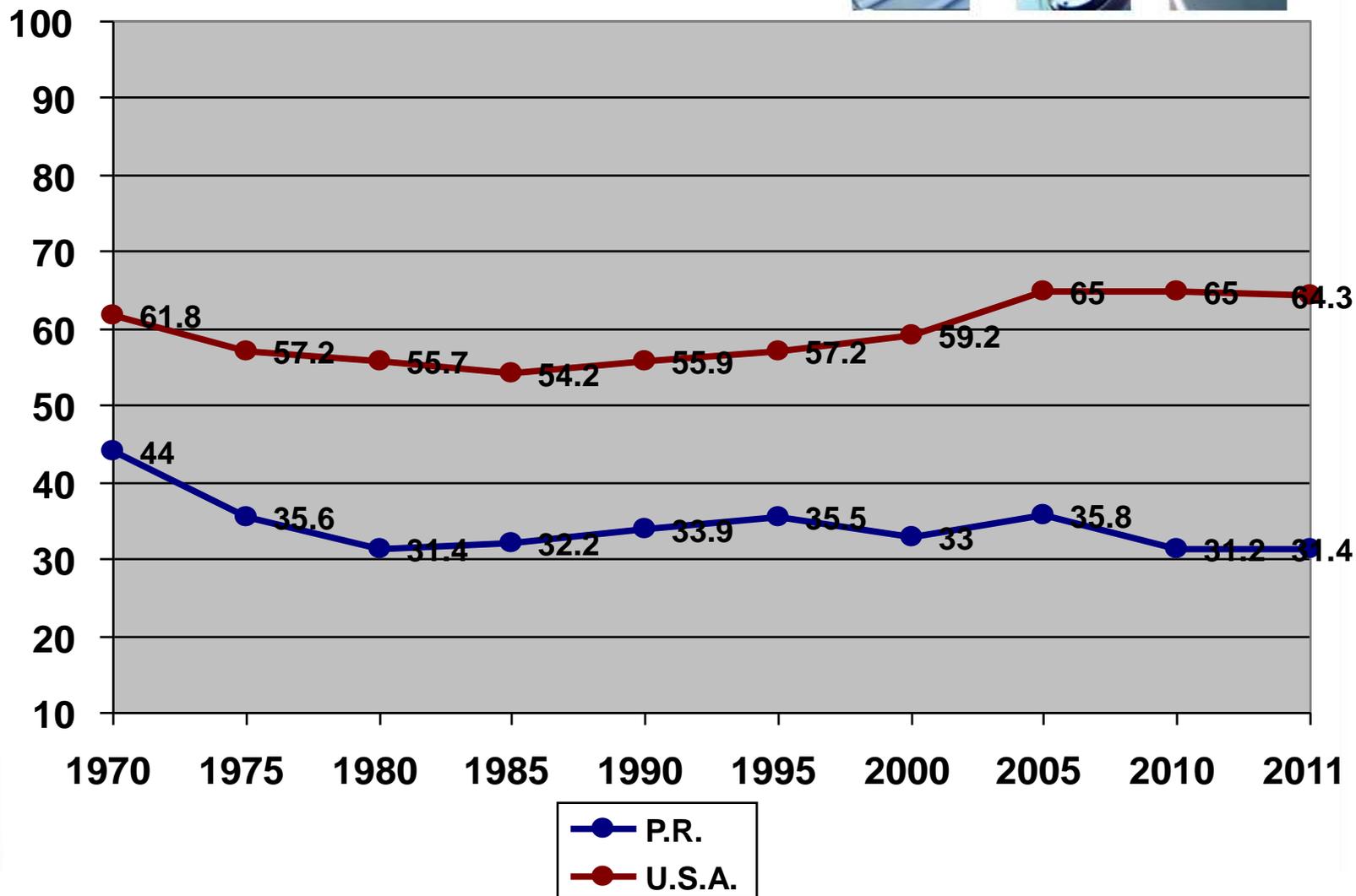
CAMBIOS EN LAS TASAS DE PARTICIPACIÓN (P.R. y EE.UU. - TODOS)



CAMBIOS EN LAS TASAS DE PARTICIPACIÓN POR EDAD (P.R. y EE.UU. 20-24 AÑOS)



CAMBIOS EN LAS TASAS DE PARTICIPACIÓN POR EDAD (P.R. y EE.UU. 55-64 AÑOS)



OBSERVACIONES SOBRE LAS VARIACIONES EN LAS TASAS DE PARTICIPACIÓN



BRECHAS

1975

1980

Todos: 31% - 38%

20 a 24: 30% - 40%

55 a 64: 47% - 56%

BRECHAS

2005

2011

abril

Todos: 32% - 46%

20 a 24: 26% - 62%

55 a 64: 55% - 69%

CARACTERÍSTICAS DE NUESTRA LEGISLACIÓN LABORAL



- **SE HA REDUCIDO DIFERENCIA SALARIAL ENTRE PR y EEUU**
- **1974** Comienza Congreso a extender automáticamente salario mínimo federal a PR
- **2008** salario promedio en mfg en PR sobrepasa 76% del salario promedio en mfg de 11 estados.

CARACTERÍSTICAS DE NUESTRA LEGISLACIÓN LABORAL



- **Reforma Laboral de 1995-** Se descontinúa práctica de solicitar implantación lenta del salario mínimo federal.

- En PR aumentos al salario mínimo federal se **“sienten.”**

- **Aumentos significativos en período corto.**

2007 de \$5.15 a \$5.85
14%

2008 de \$5.85 a \$6.55
12%

2009 de \$6.55 a \$7.25
11%

CARACTERÍSTICAS DE NUESTRA LEGISLACIÓN LABORAL



- **Licencia de Vacaciones Más Alta**

PR- 15 x año

EEUU*-

8- Primer año

12- Quinto año

14- Décimo año

- **Licencia de Enfermedad Más Alta**

PR - 12 **EEUU* - 7**

*Empresas con menos de 100 empleados

CARACTERÍSTICAS ECONÓMICAS DE ESTAS LICENCIAS



- **Son requeridas por ley.**
- **No toman en consideración**
 - tamaño de la empresa (# empleados).
 - **condición económica de la empresa.**
- **Por lo general, conceden la misma cantidad desde el primer año de servicio.**

BENEFICIOS MANDATORIOS

¿Desde Cuando?



- En el año 1956, para apoyar industrialización, **se privó autoridad** a la JSM para conceder dichos beneficios.
- En el 1969, se le devuelve la autoridad a la JSM y a partir del **1971** comienza la “avalancha” de decretos.

BENEFICIOS MANDATORIOS

¿Desde Cuando?



- **A partir del 1970** se comienza a sentir el impacto del bono de Navidad de **2% del salario**.
 - Ley Núm.148 de 30 junio de 1969.
- En el año **1976**, se aprueba **nueva ley de despido injustificado**.
 - **Aumenta penalidades**
 - **Restringe causales**
 - **Restringe facultades gerenciales**

¿A PARTIR DEL AÑO 2005?



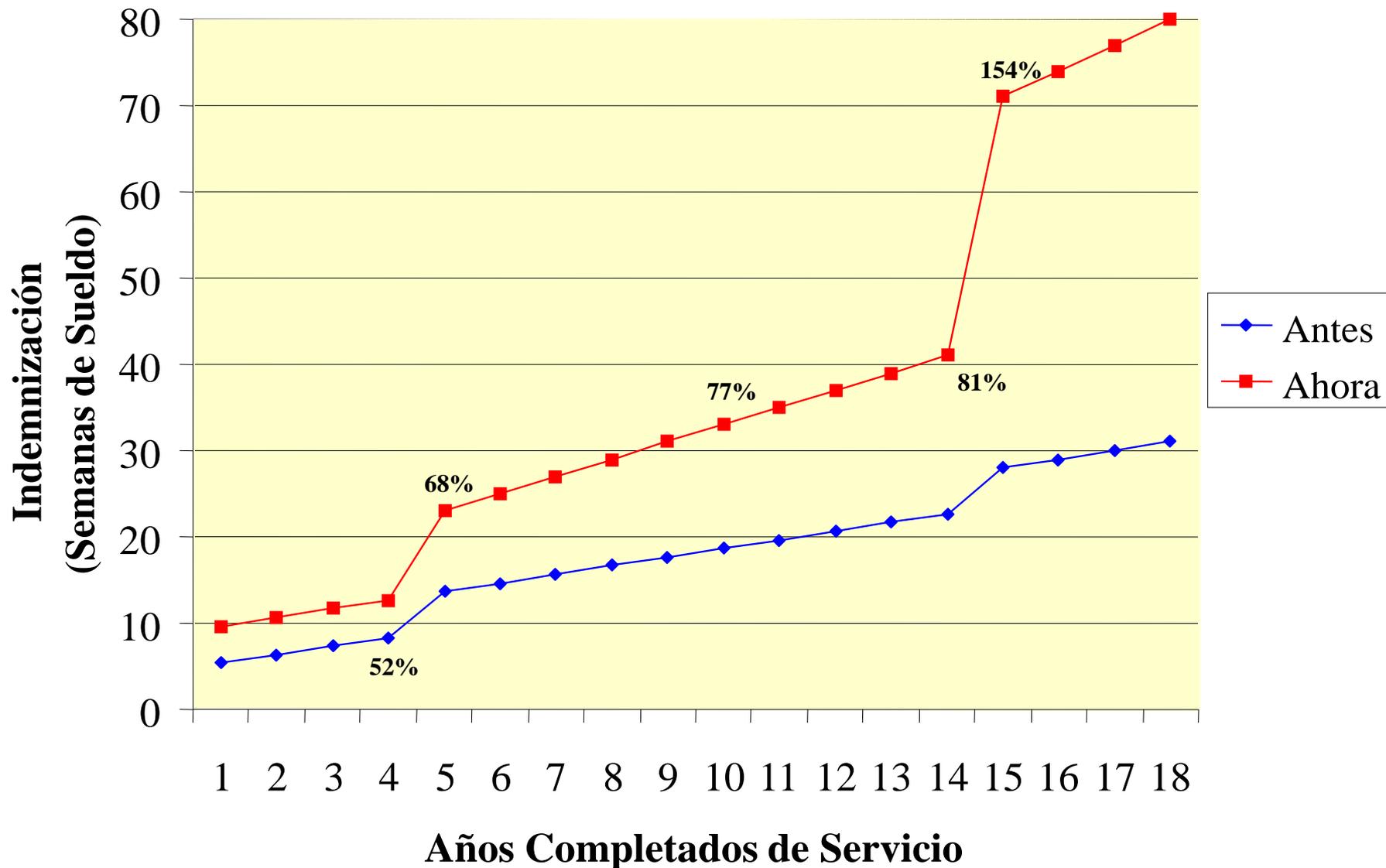
- **Se aumentó bono de Navidad en 50% ó 200% en 3 años (2006 al 2008).**
 - Ley Núm. 124 de 29 de septiembre de 2005
- **Para el año 2008 el bono representó entre el 3 al 4% de la compensación en muchas clasificaciones ocupacionales.**
- **Recuerda: De 2007 a 2009- también se aumentó salario mínimo en 11% o más por año.**

AUMENTA PENALIDADES DE LA LEY 80 – Ley 126 -7 oct 2005



Hasta 5 años	5 hasta 15 años	15 años o más
2 meses de sueldo <i>(antes 1 mes)</i> MÁS	3 meses de sueldo <i>(antes 2 meses)</i> MÁS	6 meses de sueldo <i>(antes 3 meses)</i> MÁS
1 semana de sueldo x cada año de servicio <i>(antes 1 sem)</i>	2 semanas de sueldo x cada año de servicio <i>(antes 1 sem)</i>	3 semanas de sueldo x cada año de servicio <i>(antes 1 sem)</i>

Comparación Gráfica de Indemnización de Ley No. 80: Antes vs. Ahora (Ley Núm. 126 del 7 de octubre de 2005)



HORARIOS DE TRABAJO POCO FLEXIBLES Y CON COSTOS MAYORES



- **1 ½ o doble por horas extras diarias.**
 - Paga doble se impone a industrias importantes para creación de empleos-
Ej: Hoteles, hospitales, restaurantes, comercio, construcción.
- Paga **doble** por tiempo trabajado durante periodo de alimentos.

IMPACTO DE LAS REGLAS DE CONTRATACIÓN Y DESPIDO



- **Periodos probatorios permisibles son muy cortos para incentivar contratación de personas nuevas.**
- **Gobierno dicta como evaluar desempeño o conducta; y que criterios utilizar al retener personal cuando se requiere reducción.**
- **Presunción** de que todo despido es injustificado aumenta riesgo y **costos.**

IMPACTO DE LAS REGLAS DE CONTRATACIÓN Y DESPIDO



- **Las leyes de despido (Ley 80) y discrimen (Ley 100), no **eximen** al pequeño empresario**
 - **Ello impone una carga económica y administrativa excesiva a la pequeña empresa.**
 - **En otras jurisdicciones, por lo general, las empresas pequeñas están exentas.**

PROGRAMA DE GOBIERNO: REFORMA LABORAL



- **Se revisarán: “las reglas de empleo” y “horarios de trabajo”**
 - para atender las necesidades de los trabajadores **y** las empresas. (p. 47)
- **Se Revisará Legislación Laboral:**
 - tomando en consideración **reformas realizadas** en países industrializados con un rápido crecimiento en los niveles de empleo en el sector privado. (p. 47 y 49)

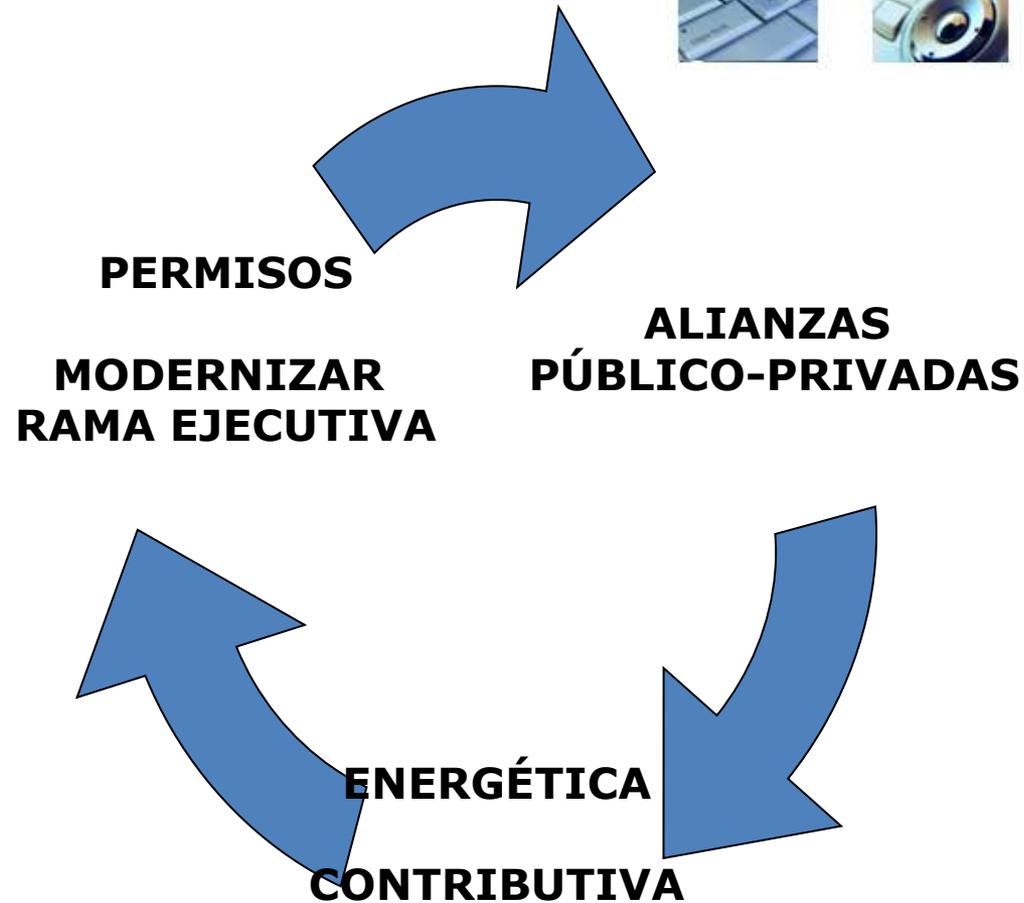
“Modelo Estratégico Para Una Nueva Economía”

(sept /2009)



- **Identifica la Reforma Laboral como uno de sus fundamentos Pilares.**
- **Lo plantea necesario para**
 - reducir los costos operacionales;
 - mejorar la productividad de la mano de obra;
 - atemperar las normas a las realidades modernas; y
 - aumentar la tasa de participación.

REFORMAS PARA AUMENTAR COMPETITIVIDAD



¿ LABORAL ?

RECOMENDACIONES DE LA CÁMARA DE COMERCIO DE PUERTO RICO



- **Urge** enmendar la Legislación Laboral para:
 - incentivar la contratación de más personas;
 - ayudar a retener los empleos existentes;
 - Apoyar la productividad.
- **Solamente mejorando el ambiente para hacer negocios es que se van a crear los empleos deseados.**

RECOMENDACIONES DE LA CÁMARA DE COMERCIO DE PUERTO RICO



- **Para Comenzar:**
 - Preferiblemente, una sola ley.
 - Abrir las puertas a la contratación mediante periodos probatorios más extensos.
 - Eliminar presunción de que todo despido es injustificado. **–Reduce el riesgo/costo.**
 - Poner un TOPE a la penalidad.

RECOMENDACIONES DE LA CÁMARA DE COMERCIO DE PUERTO RICO



- **Para Comenzar:**
 - Reducir tasa de acumulación de vacaciones y enfermedad para empleados **nuevos solamente** (pero luego irán aumentando).
 - **Empresario pequeño:** tasas de acumulación más bajas de beneficios mandatorios; periodos de reserva de empleo de 6 meses; y eximir de la Ley 80 y la Ley 100.

RECOMENDACIONES DE LA CÁMARA DE COMERCIO DE PUERTO RICO



- **Para Comenzar:**
 - **Flexibilizar las normas sobre los horarios de trabajo y disponer que las penalidades nunca serán más de tiempo y medio.**
 - **Reconocer las exenciones existentes en la ley federal.**

RECOMENDACIONES DE LA CÁMARA DE COMERCIO DE PUERTO RICO



- **Para Comenzar:**

- **Bono de Navidad de 2%, hasta llegar a los máximos de \$300 y \$600, pero**

- **aumentar el # de empleados para que aplique el bono de \$600.**
- **Requerir más horas de empleo. Subir de 700 horas a 1032 horas.**

EL RETO



- **Se puede comenzar con unos pocos cambios estratégicos fundamentales de inmediato.**

REQUISITOS:

- **Voluntad de Cambiar**
- **Visión a Largo Plazo**