



Escenarios para una contra reforma laboral

Lcdo. Alejandro Torres Rivera
Bufete Torres y Velaz
atorres@torreyvelaz.com



Algunos antecedentes importantes



- En la década de 1970, en particular a partir de 1977, bajo la Administración de Carlos Romero Barceló, se creó el **“Consejo Asesor del Gobernador sobre Política Laboral”**. Al Consejo le asignaron, entre otras funciones, hacer los correspondientes estudios sobre:
 - 1. Los niveles de sindicación y organización gremial de la fuerza de trabajo tanto en el sector privado como en el sector público.
 - 2. Estudiar la composición de la fuerza de trabajo en las corporaciones públicas, en el gobierno central y en los municipios.
 - 3. Formular cambios o recomendaciones en torno a la legislación protectora del trabajo.
 - 4. Análisis estadístico sobre la organización de los trabajadores del sector público en asociaciones sin derecho a la negociación colectiva.



Algunos antecedentes importantes



- En abril de 1988 se creó por parte de la Cámara de Comercio y de la Asociación de Industriales, el “**Consejo de Planificación Estratégica del Sector Privado**”.
- El Consejo recogía a 14 ciudadanos privados responsables de desarrollar estudios sobre temas de importancia para la política pública.

- **Planteamiento Umbral:**

“Por privatización se entiende compartir responsabilidades entre los sectores gubernamental y privado en la provisión de servicios públicos, con el propósito de aumentar la eficiencia y mejorar la calidad en la oferta de dichos servicios. Esta situación de responsabilidades compartidas no es extraña a la experiencia puertorriqueña, pero ha ocurrido en forma improvisada, sin planificación ni definición de criterios específicos de política pública, o distribución de funciones. Por este motivo es conveniente definir los criterios y parámetros que dirijan una política de privatización, o de distribución de funciones y actividades en la provisión de los servicios públicos.”



Algunos antecedentes importantes



- En septiembre de 1988 y en mayo de 1989 produjeron dos informes sobre la privatización de los servicios públicos: ***Privatización de los Servicios Públicos (Fase I) y Estudio de Privatización, (Fase II), Informe Final.***
- Estos Informes proponen la “hoja de ruta” para la privatización de los servicios públicos en Puerto Rico y recomiendan la adopción de este modelo como política pública por parte del Estado.



Algunos antecedentes importantes



■ Consejo de Planificación Estratégica del Sector Privado:

- Concibe la privatización como “parte de un sistema total de política pública y no en términos aislados.”
- Señala que no existe un mecanismo único de privatizar.
- Indica que a finales de la década de los setenta se tornó imposible continuar con el financiamiento de la deuda del gobierno central, principalmente la de las corporaciones públicas.



Algunos antecedentes importantes



- Reconoce que a pars entonces Puerto Rico registraba una disminución de su capacidad para mantener las tasas previas de crecimiento en la producción y el empleo.
- En junio de 1989, bajo la Administración de Rafael Hernández Colón, el “Consejo Asesor Económico del Gobernador”, publica un Informe titulado ***Estrategia para el desarrollo económico de Puerto Rico: hacia la segunda transformación económica.*** El Informe postula la privatización de los servicios públicos del Estado. Propone la transferencia al sector privado de actividades y servicios del Gobierno y la incorporación a las operaciones del Gobierno de la “lógica del funcionamiento de la empresa privada.”



Algunos antecedentes importantes



- En **1995** el Lcdo. Aníbal Irizarry, socio del Bufete McConnell y Valdés, en su condición de Presidente de la Cámara de Comercio de Puerto Rico, publica su **primer ensayo** (que llamó “legajo”), titulado ***Se necesita con urgencia la revisión de nuestra legislación del trabajo*** donde propuso lo siguiente:
 - 1. La eliminación, en el caso de empleados en el comercio sujetos a la Ley de Cierre, del requisito de solicitar el permiso al Secretario del Trabajo para trabajar los domingos, así como de la obligación del pago por el tiempo trabajado en dichos días a tiempo doble;
 - 2. La eliminación de las restricciones para que ciertos negocios puedan abrir sus puertas las 24 horas del día, 7 días a la semana;



Algunos antecedentes importantes



- La eliminación de la llamada “Ley del Botiquín”, que proveía a los empleados de cierto tipo de industrias, medidas de protección a su salud y seguridad y requería de los patronos el mantenimiento en sus facilidades físicas de dispensarios médicos.
 - 4. La eliminación de la Ley de Seguro Social Choferil;
 - 5. Reducciones en la protección de los trabajadores en casos de despidos injustificados y en la protección de la obreras en sus etapas de pre y post parto;
 - 6. Modificaciones en la ley que reglamenta la jornada de trabajo diaria y semanal;
 - 7. La liberalización y flexibilización de las protecciones de los empleados en cuanto a los períodos de tomar alimento;



Algunos antecedentes importantes



- 8. Cambios en la compensación extraordinaria por trabajos realizados en exceso de la jornada de trabajo diaria o semanal;
- 9. Reducción en los términos de prescripción para la radicación de las reclamaciones de salario, así como la retroactividad en las mismas;
- 10. Modificaciones en la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo;
- 11. Reducciones en los beneficios marginales en lo que corresponde a licencias por enfermedad y vacaciones.



Algunos antecedentes importantes



- En **1997** el Lcdo. Aníbal Irizarry, una vez más en su condición de Presidente de la Cámara de Comercio de Puerto Rico, publicó un **segundo ensayo** titulado ***Necesidad de impulsar y lograr cambios urgentes a la legislación laboral de Puerto Rico para que el país pueda ser competitivo en esta nueva etapa de la globalización de los mercados.*** En esta ocasión se incorporaron a los reclamos anteriores de 1995, los siguientes:
 - 1. La renuncia en los contratos de empleo del derecho del empleado a recibir de su patrono la compensación extraordinaria por trabajo realizado fuera de su jornada legal, diaria o semanal;



Algunos antecedentes importantes



- 2. La reducción de la jornada de trabajo a cuatro días con diez horas;
 - 3. La eliminación de la Ley de Menores;
 - 4. La eliminación de toda ley de Puerto Rico que provea a los trabajadores mayores beneficios que la legislación federal;
 - 5. La derogación de la Ley de Madres Obreras en lo relacionado con la licencia pre y post parto;
 - 6. La desreglamentación de la jornada de trabajo.
-
- En la edición del periódico ***El Nuevo Día*** del día **20 de octubre de 1997** el Lcdo. Aníbal Irizarry dejó consignada su posición en torno a los sindicatos:
 - “Las uniones están destinadas a ser como los dinosaurios, si no pueden adaptarse a nuevos tiempos, están en peligro inminente de extinción. Todo parece indicar que en un futuro no muy lejano, aquellos que desean conocer cómo eran los sindicatos tendrán que acudir a los museos.”



Algunos antecedentes importantes



- **Leyes que sufrieron modificaciones entre los años 1995 a 1998:**
 - a. **Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931**, conocida como Ley de Pago de Salarios: mediante la misma se autorizaron los pagos de salarios mediante cheques y transferencias electrónicas.
 - b. **Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956**, conocida como Ley de Salario Mínimo: mediante las enmiendas hechas por la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995 y la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, se eliminó la Junta de Salario Mínimo y con ella, en forma prospectiva, los Decretos Mandatorios.



Algunos antecedentes importantes



- **Entre los efectos adicionales de los cambios en la Ley Núm. 96**, se encuentran, además: (a) las disposiciones sobre salario mínimo, en el futuro, aplicarán a los individuos y no a las industrias; (b) se elimina la posibilidad de establecer salarios mínimos superiores a lo que sea el salario mínimo federal; (c) se eliminaron prospectivamente las licencias contempladas en los Decretos Mandatorios y se sustituyeron por 1 día/mes en concepto de licencia por enfermedad y 1 ¼ día/mes en licencia por vacaciones; (d) redujo la retroactividad en las reclamaciones de salarios de 10 años a 3 años; (e) redujo el término de prescripción en la reclamación de salarios de tres años a dos años; (f) faculta al Secretario del Trabajo a fijar en ciertos casos salarios menores al salario mínimo; (g) restringió los períodos de acumulación de licencias y cómo disfrutarlas; (h) incorpora los criterios de la FLSA para definir lo relativo a horas de trabajo.



Algunos antecedentes importantes



- c. **Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948**, conocida como Ley de Horas y Días de Trabajo: (a) dispuso que por “conveniencia mutua” se pueda reducir el período de alimento, sin intervención del Secretario del Trabajo, de una hora a 30 minutos (y en el caso de los croupiers, guardias de seguridad y personal de enfermería, a 20 minutos). Por vía de excepción el Secretario del Trabajo quedó facultado a autorizar el disfrute del período de alimentos después de la segunda hora de comenzar la jornada de trabajo.
- Se introduce el “**Horario Flexible**” (**flexitime**) donde mediante acuerdo entre el empleado y el patrono, se puede adelantar o atrasar el comienzo de la jornada de trabajo y el período de alimentos. Se estableció, además, que el período de descanso entre un día de trabajo y otro, será de 12 horas y no de 16 horas como era antes, por lo que siempre que cumpla con el descanso de 12 horas, no podrá imputarse trabajo en tiempo extraordinario entre un día y el siguiente. Se mantiene que la jornada de trabajo no podrá fraccionarse (interrumpirse), salvo por el período de alimentos.



Algunos antecedentes importantes



- Mediante la **Ley Núm. 1 de 1 de diciembre de 1989** sobre la Operación de Establecimientos Comerciales, conocida como la **Ley de Cierre**, ya se había enmendado la Ley para permitir que los establecimientos cubiertos: (a) pudieran abrir sus operaciones de 5:00 a.m. a 12:00 de la medianoche y los domingos de 11:00 a.m. a 5:00 p.m.; (b) limitó los días feriados; (c) definió lo que son las horas trabajadas los domingos; (d) redujo los días feriados para los trabajadores de los comercios; (e) dispuso la paga en los días feriados y domingos a doble tiempo; (f) dispuso el orden para la asignación de trabajo a base de los que trabajan a jornada parcial y la cantidad de domingos consecutivos que puede requerírsele que trabajen y aquellos que voluntariamente lo soliciten, previo autorización del Secretario del Trabajo.



Algunos antecedentes importantes



- **El 16 de noviembre de 2009 fue enmendada nuevamente la Ley Núm. 1 mediante la Ley Núm. 143:**
 - Modificó lo relacionado con los horarios estableciendo que todos los establecimientos comerciales pueden abrir durante 24 horas los días 24 de diciembre, 31 de diciembre, 5 de enero y los lunes a sábado.
 - Los establecimientos comerciales deben permanecer cerrados en nueve fechas: 1 de enero, 6 de enero, Viernes Santo, Domingo de Resurrección, Día de Madres, Día de Padres, Día de Elecciones Generales, Día de Acción de Gracias y 25 de diciembre). Aquellos que la Ley excluye, no tienen que cerrar los domingos, por lo que podrán abrir 24 horas.
- Las farmacias pueden abrir 24 horas los domingos pero sujeto a limitaciones en los productos que pueden vender antes de las 11:00 a.m.. Tienen que pagar \$11.50/hora en lugar del doble del salario mínimo de \$7.25 que antes venían obligados a pagar.



Algunos antecedentes importantes



- **Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998 (Ley de Sindicación de Empleados Públicos):** Si bien extendió el derecho a la negociación colectiva a los empleados del Gobierno Central, lo hizo mediante controles e imposiciones que limitan innecesaria y sustancialmente los derechos de estos empleados. Decimos innecesariamente, ya que bajo la Ley Núm. 130, junto con las disposiciones de la Ley Núm. 11 de 22 de mayo de 1965, examinadas en conjunto con lo dispuesto en el Artículo II de la Constitución, Sección 18, último párrafo, se podía atender cualquier preocupación sobre los efectos de los derechos sindicales de estos empleados en el servicio público mediante el mecanismo allí dispuesto.



Algunos antecedentes importantes



- **La Ley Núm. 128 de 5 de octubre de 2005**, la cual enmendó la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, conocida como Ley de Mesada, aumentó las compensaciones por despido injustificado:
 - 1-5 años: dos meses de sueldo más una semana adicional por año cumplido.
 - 5-15 años: tres meses de sueldo más dos semanas de sueldo por cada año cumplido.
 - 15 años o más: seis meses de sueldo más tres semanas por cada año cumplido.



Algunos antecedentes importantes



- **Ley Núm. 124 de 29 de septiembre de 2005:**
 - Enmienda las disposiciones para el pago del Bono de Navidad a los empleados del sector privado aumentando sus cuantías de manera progresiva. Pasados ya los efectos progresivos de los aumentos, al presente el Bono de Navidad para los trabajadores del sector privado que hayan trabajado 700 horas o más (salvo en los Muelles, que serían 100 horas), entre el 1 de octubre de un año y el 30 de septiembre del año siguiente, será de 6% del ingreso devengado en salario hasta un máximo de \$10,000.



Algunos antecedentes importantes



- Con la llegada al gobierno de Aníbal Acevedo Vilá, se designó Secretario de la Gobernación y Secretario de Desarrollo Económico a Jorge Silva Puras, que propuso el llamado ***Plan de los 100 días*** dirigido a reducir la estructura del gobierno, la privatización de distintas áreas del servicio público y reducción en la nómina gubernamental.
- Consolidación de funciones, descentralización de servicios, reducción de nóminas, relocalización de personal; inversión en tecnologías.
- 25 de las 138 agencias del gobierno serían consolidadas o reestructuradas, entre ellas: Educación, Compañía de Turismo, Administración de Terrenos, Autoridad de Edificios Públicos.



Algunos antecedentes importantes



- Priorizar los cambios en Educación, Desarrollo Económico, Seguridad y Salud.
- Traspaso a manos privadas de la administración y operación de las escuelas; facturación; cobro de utilidades, servicios de colecturías; traspaso del mantenimiento de líneas eléctricas y focos públicos a los municipios.
- También incluye el traspaso a la banca privada de la facturación y el cobro de agua y energía eléctrica; la entrega a organizaciones sin fines de lucro de diversos programas comunitarios; la revisión de reglamentos y órdenes ejecutivas; la municipalización y la privatización de los servicios públicos.



Algunos antecedentes importantes



- **Encomienda de Luis Fortuño al Consejo de Reconstrucción Económica y Fiscal (CAREF):**
 - a. Evaluar la llamada “grave situación fiscal y presentar recomendaciones” en medidas a corto plazo.
 - b. Presentar recomendaciones sobre las Alianzas Público/Privadas.
 - c. Presentar recomendaciones a corto, mediano y largo plazo para fortalecer y reconstruir la economía de Puerto Rico.
 - d. **Creación de CAREF:** Consejo Asesor presidido por el banquero Richard Carrión del cual formaban parte otros 13 ciudadanos vinculados con los sectores que controlan el capital financiero en Puerto Rico. Excluyó a sectores laborales, cooperativistas, comunitarios, religiosos, ambientalistas y políticos, por solo mencionar algunos.



Algunos antecedentes importantes



- **Medidas adoptadas mediante la Orden Ejecutiva 2009-001 de 8 de enero de 2009:**
- 1. Congelación de puestos vacantes.
- 2. Prohibición a la creación de puestos nuevos.
- 4. Reducción en un 10% de los gastos operacionales en el remanente del año fiscal en curso a su aprobación.
- 5. Definió como puestos esenciales para la protección de la salud, seguridad y bienestar de los ciudadanos: a) maestros que ofrecen servicios directos a los estudiantes; b) policías que ofrecen servicios directos en las comunidades; c) profesionales de salud que ofrecen servicios directos a pacientes; d) trabajadores sociales que ofrecen servicios directos a ciudadanos.



Algunos antecedentes importantes



- 6. Declaró nulo todo nombramiento o cualquiera otra transacción de personal realizada para llenar un puesto vacante o para crear ocupar un puesto nuevo en contravención con dicha Orden Ejecutiva, autorizando a la Directora de OGP a retirar del presupuesto de la agencia las partidas correspondientes a tales compensaciones y beneficios marginales.

- 7. Dentro de la definición de “agencia”, se incluye a “toda agencia, instrumentalidad, oficina o dependencia de la Rama Ejecutiva del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, independientemente de su nombre.”

- **Clasificaciones de las medidas recomendadas:**
 - A. Medidas para aumentar los ingresos.
 - B. Medidas para reducir los gastos.
 - C. Medidas financieras.



Algunos antecedentes importantes



Medidas que afectan a la clase trabajadora:

- A. Reducir la jornada de trabajo en agencias o grupos de agencias donde se lleve a cabo una consolidación de sus funciones.
- B. Moratoria de 2 años en los aumentos negociados en las cláusulas económicas de los convenios colectivos bajo la Ley 45.
- C. Congelación de plazas en el Gobierno.
- D. Eliminar el 33% de los puestos transitorios, irregulares y de confianza.
- E. Eliminación de todas las plazas de personas empleadas a partir del 1 de julio de 2008.
- F. Eliminación del pago del exceso acumulado de licencias por enfermedad y vacaciones para liquidarla en tiempo compensatorio pero sujeta a que se legisle la eliminación del derecho a acumular las mismas si no se disfrutaron.



Algunos antecedentes importantes



- **Leyes aprobadas durante los primeros meses de la Administración del Gobernador Luis Fortuño:**
- (1) Ley Núm. 7 de 9 de marzo de 2009: Ley Declarando Estado de Emergencia Fiscal y Establecimiento Plan de Estabilización Fiscal para salvar el Crédito de Puerto Rico. (enmendada el 30 de junio de 2009)
- (2) Ley Núm. 8 de 9 de marzo de 2009: Ley de la Autoridad para el Financiamiento de la Infraestructura de Puerto Rico.
- (3) Ley Núm. 9 de 9 de marzo de 2009: Ley del Plan de Estímulo Económico Criollo.
- (4) Ley Núm. 29 de 8 de junio de 2009: Ley sobre las APP's.

+ Algunos antecedentes

importantes: Ley Núm. 7-2009

- El **Artículo 37.04 de la Ley Núm. 7 (Fase II)**, deja automáticamente sin efecto, no importa lo que pueda ser el contenido de los convenios colectivos negociados “toda cláusula, precepto y/o disposición aplicable a los empleados y/o puestos” sujetos a las disposiciones de la Ley en lo concerniente a reducción de gastos, “contenidas en los convenios colectivos, acuerdos, acuerdos complementarios, políticas, manuales de empleo, cartas circulares, cartas contractuales, addenda, certificaciones, reglamentos, reglas y condiciones de empleo, cartas normativas, planes de clasificación y/o planes de retribución referentes a: (1) ascensos, descensos, reubicaciones y/o traslados; (2) retención y censantías que conflijan con lo adoptado en dicha ley;

+ Algunos antecedentes

importantes: Ley Núm. 7-2009

- (3) reducción de fuerza laboral o cesantía (incluyendo cualquier medida negociada que establezca la observación de ciertas medidas previo a la implantación); (4) reingreso y adopción de registros de elegibles; (5) toda disposición que impida asignar tareas correspondientes a un grupo de empleados, clases de puestos, niveles, unidad sindical o unidad apropiada; (6) toda disposición que impida consolidar tareas en puestos, clases de puestos o niveles; (7) disposiciones en cuanto a limitaciones de los derechos de gerencia o de administración de las agencias, excepto en aquellos casos en que no estén en conflicto con este Capítulo; (8) disposiciones o cláusulas donde la Agencia se obligue a dar fiel cumplimiento a lo acordado o pactado, excepto en cuanto a los aspectos que estén en conflicto con las disposiciones de este Capítulo;

+ Algunos antecedentes

importantes: Ley Núm. 7-2009

- (9) requisitos de utilizar antigüedad, en la medida en que las disposiciones sobre antigüedad sean contrarias a lo dispuesto en este Capítulo o constituyan una limitación para efectuar cambios en funciones, ascensos, descensos, reubicaciones, traslados, destagues y otras transacciones necesarias para evitar que se afecten los servicios; (10) procedimientos de resolución de controversias, revisión y/o apelación que estén en conflicto con las disposiciones que, en cuanto a estas áreas, se proveen en este Capítulo; (11) liquidaciones monetarias del exceso anual de licencia de enfermedad acumulada; (12) pago de licencias especiales que concurra con y provea compensación, cuando el empleado está acogido a licencias provistas por SINOT, FSE, Seguro Choferil y ACAA, disponiéndose que el pago se limitará a aquel provisto por ley y reglamentos aplicables.

+ Algunos antecedentes

importantes: Ley Núm. 7-2009

- **Culminada la Fase II, se entraría en la Fase III** donde se procedería a suspender por un término no mayor de dos (2) años todos los: (1) aumentos de salario y beneficios marginales, salvo en aquellos casos en que por razones extraordinarias y previo a la identificación de los fondos por la Agencia y con la autorización de OGP se permita lo contrario; (2) los planes de adiestramiento, capacitación y desarrollo, bajo las mismas salvedades antes indicadas; (3) las licencias con sueldo para estudios, seminarios, cursos o talleres; (4) los pagos de matrícula a empleados y familiares; (5) los programas de becas a los empleados y familiares; (6) los pagos por diferenciales en salario por condiciones extraordinarias o por interinatos; (7) bonificaciones por productividad, ejecución, asistencia, puntualidad y por retiro’;

+ Algunos antecedentes

importantes: Ley Núm. 7-2009

- (8) la concesión de días y horas libres con paga sin cargo a licencias; (9) la retribución adicional por habilidades o competencia; (10) los aumentos por años de servicio; (11) los aumentos por servicios meritorios; (12) los aumentos generales; (13) las liquidaciones monetarias anuales del exceso de la licencia por enfermedad acumulada, disponiéndose como medida provisional, que se procederá con la liquidación monetaria anual de la licencia por enfermedad no utilizada durante el año que exceda de 18 días, sujeto al disfrute; (14) la liquidación monetaria anual del exceso de licencia por vacaciones acumulada por necesidades del servicio, disponiéndose como medida provisional, que el empleado vendrá obligado a disfrutar su licencia acumulada, en la fecha más próxima y que de no hacerlo, perderá todo derecho a la liquidación monetaria y su disfrute;

+ Algunos antecedentes

importantes: Ley Núm. 7-2009

- (15) los ascensos, descensos y/o traslados; (16) las normas sobre retención y cesantía que conflijan con lo adoptado en esta Ley; (17) los planes de reducción de la fuerza laboral o cesantías; (18) las normas de reingreso y de adopción de registros de elegibles; (19) toda disposición que impida asignar tareas correspondientes a empleados, a un grupo de empleados, clase de empleados, niveles o unidad apropiada; (20) toda disposición que impida la subcontratación de tareas asignadas a empleados, a un grupo de empleados, clase de puestos, niveles o unidad apropiada; (21) las disposiciones en cuanto a limitaciones de derechos de la gerencia o de administración del patrono, excepto aquellas que no estén en conflicto con este Capítulo; (22) disposiciones o cláusulas donde el patrono se obligue a dar fiel cumplimiento a lo acordado o pactado, en cuanto a los aspectos que estén en conflicto con este Capítulo;

+ Algunos antecedentes

importantes: Ley Núm. 7-2009

- (23) utilizar la antigüedad, en la medida en que las disposiciones sobre antigüedad sean contrarias a este Capítulo o constituyan una limitación para efectuar cambios en funciones, ascensos, descensos, reubicaciones, traslados, destagues u otras transacciones necesarias para evitar que se afecten los servicios; (24) los procedimientos de resolución de controversias, revisión y/o apelación que estén en conflicto con las disposiciones de éste; (25) los aumentos en la cantidad a recibir en el Bono de Navidad y en el Bono de Verano; (26) los aumentos en la cantidad de la aportación patronal a los planes de salud y bienestar; (27) el pago de días libres con motivo de cumpleaños o por muerte de familiares; (28) toda licencia con paga que no sea establecida estatutariamente; (29) toda licencia que concurra con, o que provea compensaciones cuando el empleado está acogido a SINOT, FSE, Seguro Choferil y ACAA.

+ Algunos antecedentes

importantes: Ley Núm. 66-2014

- **Artículo 2 de la Ley Núm. 66 de 17 de junio de 2014:**
- Declara un estado de emergencia fiscal; persigue garantizar la continuidad de la gestión pública en áreas esenciales como salud, educación, trabajo social y desarrollo, la restauración del crédito público, la eliminación del déficit del Fondo General, mejorar la condición fiscal de las corporaciones públicas, sin recurrir al despido de empleados ni afectar las funciones esenciales del gobierno en áreas de salud, seguridad, educación o trabajo social.
- Se adopta la Ley en el ejercicio del “poder de razón del Estado”.
- Se invocan las disposiciones del Artículo II, Sec. 18 de la Constitución y la Sección 19, que dispone que la enumeración de los derechos del Artículo II, no restringirá la facultad de dicha Asamblea para legislar en protección de la vida, la salud y el bienestar del pueblo.

+ Algunos antecedentes

importantes: Ley Núm. 66-2014

- El Artículo 11 **prohíbe los aumentos en beneficios económicos** tales como: (a) años de servicio, mérito, habilidades o destrezas y aumentos generales; (b) aportaciones patronales en planes médicos, seguros de vida y otros seguros; (c) planes de retiro en exceso de lo dispuesto en ley; (d) bonos de navidad de verano o cualquier otro tipo de bonificaciones; (e) ascenso o traslado, salvo que conlleve ahorro neto sin necesidad de reclutamiento; (f) por reinstalación; (g) diferenciales por condiciones extraordinarias o interinatos, salvo que conlleven ahorro neto.

+ Algunos antecedentes

importantes: Ley N° 66-2014

- **Prohíbe pagos de compensación monetaria extraordinaria en:** (a) liquidación en efectivo de licencia por vacaciones por liquidación final en caso de separación en exceso de 60 días. Durante la vigencia de la Ley, quien acumule más de 60 días tiene que liquidarlos antes de seis meses siguientes del próximo año natural. Si el empleado no puede disfrutarlos, debe pagarse antes del 31 de agosto de cada año; (b) liquidación en efectivo de licencia por enfermedad por liquidación final en exceso de 90 días. El resto que se acumule en exceso de 90 días y no se liquiden antes del 31 de diciembre se renuncian y pierden.

+ Algunos antecedentes

importantes: Ley Núm. 66-2014

- Prohíbe el pago de bonos de navidad en exceso de \$600 y de verano en exceso de \$200; el pago de bonificaciones por productividad, asistencia, puntualidad, ejecución, día feriado particular, retiro, ratificación de convenio colectivo o fecha de aniversario de la ratificación o cualquier otro tipo de pago de bonificación que no sea el Bono de Navidad o de Verano dentro del límite impuesto.
- Se prohíbe la concesión de días y horas con paga sin cargo a alguna licencia, o licencias con paga que no se establezcan por Ley.



+ Algunos antecedentes

importantes: Ley Núm. 66-2014

- El **Artículo 12** dispone que los convenios expirados a la vigencia de la Ley serán extendidos en sus cláusulas no económicas o aquellas no afectadas por la Ley mientras la misma dure. No se permitirá durante la vigencia de la Ley elecciones de representación.
- Terminada la vigencia de la Ley, los sindicatos que representaban empleados podrán comenzar las negociaciones de cláusulas económicas y no económicas “conforme a la normativa y derecho aplicable, y considerando primordialmente las realidades de la situación económica y fiscal de la Entidad de la Rama Ejecutiva y del gobierno en general.”

+ Algunos antecedentes

importantes: Ley Núm. 66-2014

- El **Artículo 17**, titulado “**Control fiscal en las corporaciones públicas**”, dispone: (a) toda corporación deberá suspender toda cláusula negociada en los convenios con efectos directos e indirectos en la operación de la corporación que agrave la situación presupuestaria o que resulta necesaria para aliviar la misma. **Sin excluir otras medidas, se mencionan las siguientes:** (a) planes de adiestramiento, capacitación y desarrollo, salvo circunstancias extremadamente necesarios y en conformidad con la Ley; (b) licencias con sueldo para estudios, seminarios, cursos o talleres contrarios a la Ley; (c) días y horas libres con paga sin cargo a licencia alguna;

+ Algunos antecedentes

importantes: Ley Núm. 66-2014

- (d) disposiciones que impidan asignar o reasignar tareas a empleados, grupos de empleados, clase de puestos, niveles o unidad apropiada; (e) disposiciones que impidan el fraccionamiento de tareas o la asignación de horarios a empleados, grupos de empleados, clase de puestos, niveles o unidad apropiada; (f) impida la subcontratación de tareas a los fines de hacer más costo efectivo la administración y operación de la corporación;
- (g) limitaciones en los derechos de la gerencia o de administración del patrono a los fines de hacer más costo efectivo la administración y operación de la corporación; (h) disposiciones donde el patrono se obligue a dar fiel cumplimiento a lo acordado o pactado en aspectos que estén contrarios a la Ley; (i) requisitos de utilizar antigüedad en la medida que conflijan con la Ley o constituyan limitaciones a efectuar cambios en funciones, ascensos, descensos, reubicaciones, traslados, destagues u otras transacciones que entiendan necesarias de cara a la prestación de los servicios.



Enmienda a las disposiciones sobre Días Feriados



- **La Ley Núm. 111 de 29 de julio de 2014** enmienda el Artículo 387 del Código Político de Puerto Rico limitando los días feriados a: a) domingos; b) Primero de enero; c) Seis de enero; d) Tercer lunes de enero; e) Tercer lues de febrero; f) 22 de marzo; g) Viernes Santo; h) Último lunes de mayo; i) 4 de julio; j) 25 de julio; k) Primer lunes de septiembre; l) 11 de noviembre; m) 19 de noviembre; n) Cuarto jueves de noviembre; o) 25 de diciembre; todo ello para un total fijo de 15 días al año. A lo anterior se añade cada cuatro años el Día de las Elecciones y los días establecidos por el Gobernador o la Asamblea Legislativa por proclama.



Enmienda a las disposiciones sobre Días Feriados



- Se indica que cuando “cualquiera de dichos días ocurriere un domingo, será de fiesta el lunes siguiente.”
- Enmienda la Ley Núm. 88-1969 donde se enumeran otros “días feriado” (10 fechas) para incluir bajo el nombre de “Día de Jorge Washington, Día de los Presidente y Día de los Próceres Puertorriqueños”, diversas efemérides, a celebrarse en forma consolidada, el tercer lunes de febrero.
- En su Artículo 7 contempla que la Ley “no menocabará ningún convenio colectivo aprobado”, por lo que los empleados cubiertos por ellos, continuarán disfrutando de tales beneficios “hasta su fecha de expiración o teminación.” Una vez expirados, los convenios futuros deberán ser negociados de conformidad con lo dispuesto en la Ley.



Propuestas de modificaciones adicionales a la legislación laboral



- Desde el pasado cuatrienio se han venido impulsando por representantes del sector privado nuevas modificaciones a la legislación laboral. Veamos:
- **En la edición del semanario *Caribbean Business* de 3 de junio de 2010 se proponen:**
 - a. Cambios en la jornada de trabajo de cuatro días con diez horas de trabajo.
 - b. Mayor flexibilidad en la jornada de trabajo.
 - c. Derogar las enmiendas de 2005 a la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 para ajustar la compensación por despido injustificado a lo que existía antes de las últimas enmiendas de 7 de octubre de 2005.
 - d. Ajustar las licencias de enfermedad, vacaciones y días feriados a una cantidad específica de días al año (“paid time off”) que el empleado utilice a su gusto para vacaciones, enfermedad o asuntos personales.



Propuestas de modificaciones adicionales a la legislación laboral



- e. Modificaciones en la “Ley del Bono de Navidad” para que empresas con menos de 15 empleados no tengan que pagarlo.
- f. Reducción en los días feriados.
- g. Eliminar de la legislación de Puerto Rico la paga a tiempo doble.
- h. Eliminar en los casos de discrimen la presunción en contra del patrono.
- i. Eliminar de la Ley Núm. 379 la no renunciabilidad del empleado al pago en compensación extraordinaria por trabajos realizados en exceso de la jornada legal de trabajo.



Propuestas de modificaciones adicionales a la legislación laboral



■ Propuestas de la Coalición del Sector Privado:

- A. **Derogar la Ley Núm. 128 de 7 de octubre de 2005**, la cual enmendó la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 aumentando la compensación por despido injustificado a: (a) 2 meses de sueldo más una semana adicional progresiva por despido de empleados con 1 a 5 años de empleo cumplido; (b) 3 meses de sueldo más 2 semanas adicionales progresivas de sueldo por despido de empleados con 6 a 15 años de trabajo cumplidos; (c) 6 meses de sueldo más 3 semanas adicionales progresivas de sueldo por despido de empleados con más de 15 años cumplidos de empleo.

- B. **Aumentar el periodo probatorio** del empleado contratado de tres a seis meses y el derecho a ampliar el periodo probatorio de tres meses a seis meses adicionales, lo que podría colocar al empleado al comenzar a trabajar en un periodo de 1 año de probatoria, con las consecuencias adicionales que esto conlleva en pérdida de beneficios marginales y seguridad de empleo.



Propuesta de modificaciones adicionales a la legislación laboral



- **C. Modificaciones en la jornada de trabajo (“Balance entre la vida personal y laboral”):** (a) jornada de trabajo de 4 días con 10 horas de trabajo; (b) itinerario bisemanal consistente en 5 días de nueve horas y la segunda semana de 4 días de aproximadamente nueve horas con cuarenta y cinco minutos para un total de 80 horas cada dos semanas; (c) semanas de 4 días y medio donde los días regulares sean de 9 horas y el medio día adicional, de 4 horas para un total de 40 horas semanales; (d) semana de 3 días con 12 horas diarias para un total de 36 horas semanales.
- Bajo la anterior premisa, se enmendaría la Ley Núm. 379, donde se establece la actual jornada legal de trabajo y se eliminaría la disposición que hace irrenunciable el derecho a reclamar la paga en compensación extraordinaria por trabajos efectuados en exceso de la jornada legal de trabajo así como en los otros casos contemplados en la Ley sobre pago de doble penalidad.



Propuesta de modificaciones adicionales a la legislación laboral



- Lo anterior podría afectar no solo la paga en trabajos realizados en exceso de la actual jornada de trabajo, sino que podría extenderse a casos de período de alimento, séptimo día y tiempo extraordinario.
- **d. Ley para promover la utilización de planes flexibles de beneficios a empleados.** Se trata de una iniciativa dirigida a afectar ciertos beneficios marginales como son los planes médicos y los planes de accidente. Los pagos hechos por los patronos no se contarían como ingresos para los empleados aunque sí las compensaciones por lesiones o enfermedad cuando las mismas sean pagadas directamente por los patronos. Provee para “Arreglos de Reembolso de gastos médicos o lesiones”, las que no se reputarían como ingreso bruto para el empleado pero serían deducidas de los gastos operacionales del patrono.



Nuevas propuestas: "Informe Krueger"



- En un **Informe preparado por Ranjit Teja, Andrew Wolf y Anne O. Krueger, conocido como "Informe Krueger"** se indica que entre los factores que retrasan el crecimiento de la economía en Puerto Rico, se encuentran las políticas laborales. Señalan que los patronos "están reacios a contratar personal porque el salario mínimo es relativamente alto en comparación con el nivel de las destrezas y sus competidores"; que "las leyes y prácticas de Puerto Rico han aumentado significativamente el costo de la mano de obra. Esto incluye las licencias de vacaciones y por enfermedad, períodos probatorios muy cortos, bonos al fin de año, el requisito del pago de horas extras para una jornada mayor de 8 horas y otros aspectos."



Nuevas propuestas: Informe Krueger



- El Informe recomienda cambiar las leyes laborales y “eliminar los factores desmotivadores en la contratación de mano de obra”. A tales efectos, recomiendan una “modificación del sueldo mínimo federal”; “eliminar el requisito de una compensación mayor y la regulación que se requiere conforme a las leyes de EEUU.” Sugieren arreglos de manera que en el caso de los jóvenes, “el sueldo mínimo no tendría que utilizarse.” También sugieren renovar la Ley Núm. 66-2014.

+ Nuevas propuestas: Orden Ejecutiva 2015-022

- El 29 de junio de 2015, basada en el Informe Krueger, el Gobernador firmó **la Orden Ejecutiva 2015-022**. La Orden crea el Grupo de Trabajo para la Recuperación Fiscal y Económica de Puerto Rico compuesto por el Secretario de la Gobernación, la Presidenta del Banco Gubernamental de Fomento, el Secretario de Justicia, el Presidente del Senado y el Presidente de la Cámara de Representantes. Se requirió la presentación de un Borrador del Plan de Ajuste Fiscal y Económico no más tarde del 30 de agosto de 2015 el cual debe incluir “reformular las leyes laborales y de bienestar social.”
- El 6 de julio de 2015 el Gobernador mencionó “la implantación de la jornada flexible o ‘Flexitime.’”



Nuevas Propuestas: Recomendaciones de SHRM-PR



- **El Capítulo en Puerto Rico de la Sociedad para la Gerencia de los Recursos Humanos presentó el 29 de julio de 2015 la siguiente propuesta de modificaciones a la legislación laboral:**
- 1. Limitaciones a las horas extras
- 2. Horarios flexibles
- 3. Que el salario mínimo federal no sea de aplicación automática en Puerto Rico.



Nuevas propuestas: Recomendaciones de SHRM-PR



- 4. Armonizar las leyes que reglamentan la jornada de trabajo y el de pago de horas extras en Puerto Rico con la "Fair Labor Standarts Act" a los fines de simplificar la semana de trabajo y reducir el pago de tiempo extra a una vez y media.
- 5. Mecanismos para el desarrollo, mediante el "flexitime", de la semana de trabajo comprimida.
- 6. Permitir la renunciabilidad bajo ciertas condiciones, que pueden ser por convenio colectivo o contrato individual de trabajo, del pago de compensación extraordinaria por trabajo realizado en tiempo extra.



Nuevas propuestas: Recomendaciones de SHRM-PR



- 7. Revertir toda fórmula de pago de salario mínimo de manera escalonada cónsonas con la realidad de Puerto Rico.
- 8. Revisar las licencias y licencias reglamentadas por leyes de Puerto Rico
- 9. Que las condiciones económicas de las empresas sean las que determinen los beneficios a concederse en el área de licencias.
- 10. Revertir el pago del Bono de Navidad a 2%, hasta un máximo de \$200.00.



Nuevas propuestas: Recomendaciones de SHRM-PR



- 11. Establecer decretos de empleo a los fines de instituir en Puerto Rico el concepto de "employment at will" por períodos de dos años al exceso de puestos comprometidos, lo que revocaría la Ley 80 sobre despido injustificado.
- 12. Eliminar el monopolio de la CFSE parcial o completamente, y abrirla a la libre competencia.
- 13. Modificar la Ley de Cierre para eliminar el requisito de paga de \$11.50 por hora los domingos.



Nuevas Propuestas: Recomendaciones de SHRM-PR



- 14. Una moratoria en la aplicación de las leyes laborales hasta tanto no se establezcan ciertos indicadores económicos como índice de empleo y desempleo.
- 15. Reducir la cantidad de licencias laborales como Seguro Choferil, participación como jurados, etc.



Orden Ejecutiva 2015-027 de 30 de julio de 2015



- 1. Se instruye a todos los componentes de la Rama Ejecutiva a desarrollar e implantar de forma inmediata un plan para la reducción de la acumulación de vacaciones, resguardando la prestación de servicios a la ciudadanía.
- 2. Ordena crear una reserva presupuestaria de 1.5% procedente de su presupuesto operacional, con exclusión de fondos federales.
- 3. Mientras se encuentre vigente las reservas presupuestarias, los fondos reservados no estarán disponibles para gastos de las dependencias ejecutivas, agencias, entidades e instrumentalidades y corporaciones.