

**RESOLUCIÓN PARA QUE SE APRUEBE
UNA REFORMA LABORAL QUE PROMUEVA LA CREACIÓN
Y RETENCIÓN DE EMPLEOS EN PUERTO RICO**

- POR CUANTO:** Por décadas el sector empresarial local se ha visto afectado de forma adversa por aspectos del marco legal que reglamenta las relaciones obrero patronal 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. Entre las razones principales se encuentran los altos costos laborales comparativos y la falta de flexibilidad en la reglamentación laboral para responder a las necesidades de una competencia local, nacional y global. 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 una prolongada recesión de más de cinco años que ha ocasionado una pérdida significativa de empleos en el sector privado, sobre pasando la cifra de 16%. 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 del ambiente necesario para crear y mantener operaciones en el país. Es más preocupante aun la ausencia de gestión legislativa encaminada a mejorar el ambiente para operar negocios en Puerto Rico mediante leyes que fomenten la creación de empleados nuevos, promueva la productividad y elimine costos laborales mandatorios excesivamente onerosos. Ello ha impactado adversamente la reputación de Puerto Rico como lugar deseable para realizar inversiones y operar negocios. Esta reputación ha erosionado la inversión y la creación de nuevas empresas y nuevos empleos para el país.
- POR TANTO:** **RESUELVASE**, por la Cámara de Comercio de Puerto Rico - **reunida en su Asamblea Anual, hoy sábado, 25 de junio de 2011 – solicitar a su Junta Directiva lo siguiente:**

1. IMPULSAR DE LA MANERA MAS DECIDIDA, los siguientes cambios a nuestra legislación laboral, entre otros, para que sean insertados en la Reforma Laboral:

- 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 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 mínimo de un año; y 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 un año de salario para empleados existentes y de seis meses de salario para empleados nuevos; 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 y 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.
- Incentivar la contratación de nuevos empleados, al autorizar tasas de acumulación de licencia por vacaciones y por enfermedad y bono de Navidad más reducidas durante los primeros años del empleo.
- Reformar 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.

- Establecer medidas para disuadir litigios innecesarios, costosos y 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. Establecer, que cualquier cambio a las leyes laborales de Puerto Rico, sea precedido por un estudio del impacto en la competitividad de del país.
 3. INICIAR DE INMEDIATO, una agenda de visitas de persona a persona al liderato de los principales partidos del país –representados en la Legislatura, el Ejecutivo y los Secretarios de Desarrollo Económico y Comercio, la Gobernación, del Trabajo y Recursos Humanos—así como a los principales sindicatos del país, con el fin de que se presente legislación y que se incorpore en sus programas de gobierno compromisos que representen una verdadera Reforma Laboral que incentive el empleo, le permita al patrono optimizar el uso de su recurso humano y se ubique a Puerto Rico como uno de los mejores destinos de inversión del mundo.

###

**RESOLUCIÓN PARA QUE SE APRUEBE
UNA TRANSFORMACIÓN DE LAS LEYES LABORALES
QUE PROMUEVAN LA CREACIÓN
Y RETENCIÓN DE EMPLEOS EN PUERTO RICO**

- POR CUANTO:** Al presente, menos del 40% de las personas en Puerto Rico de edad para trabajar reportan que trabajan. Esta cifra contrasta con la de Estados Unidos, donde la tasa de participación laboral a nivel nacional es 63%.
- POR CUANTO:** Puerto Rico mantiene una tasa de desempleo que excede el 14%; mientras la tasa de desempleo promedio a nivel de los estados de los Estados Unidos es 6.3%.
- POR CUANTO:** La bajísima tasa de participación laboral y los altos niveles de desempleo en Puerto Rico contribuye a erosionar la calidad de vida de nuestro pueblo.
- POR CUANTO:** Entre nuestras prioridades de pueblo tiene que estar incentivar las condiciones para incorporar y retener en el empleo a nuestros ciudadanos. Promoviendo y fortaleciendo mayor participación de nuestro pueblo en la actividad económica, apoyará el fortalecimiento de todas las instituciones de nuestra sociedad.
- POR CUANTO:** El Informe 2013-2014 del Foro Económico Mundial reporta que los empresarios en Puerto Rico consideran que la reglamentación laboral excesivamente restrictiva es el segundo factor más problemático para operar sus negocios, de dieciséis factores adversos considerados.
- POR CUANTO:** El Informe sobre Competividad del Foro Económico Mundial (2013-14) es consistente con lo afirmado durante décadas por el sector empresarial en Puerto Rico. Consistentemente, la Cámara de Comercio de Puerto Rico; otras organizaciones empresariales; y economistas destacados han reconocido que la estructura de algunas de las leyes laborales han contribuido a erosionar la capacidad competitiva de nuestras empresas a nivel doméstico y global. Por un lado, dichas leyes laborales han desincentivado aquella inversión nueva que crea empleos y, por otro, ha contribuido a la destrucción de empleos existentes en el sector privado.

- POR CUANTO:** En Puerto Rico es cada vez más difícil operar y competir debido a los altos costos laborales comparativos; los altos niveles de beneficios marginales obligatorios que no están atados a productividad; las múltiples restricciones a la autoridad gerencial para administrar sus negocios, seleccionar o retener los empleados más diestros; la falta de flexibilidad en la reglamentación laboral para responder a las necesidades de una competencia local, nacional y global.
- POR CUANTO:** Los costos laborales de las operaciones en Puerto Rico se impactan principalmente por los aumentos periódicos en el salario mínimo federal dispuesto por el Congreso de los Estados Unidos y los múltiples cargas económicas, administrativas y regulatorias impuestas por nuestra legislación local.
- POR CUANTO:** Los aumentos periódicos al salario mínimo federal tienen un impacto más directo y adverso sobre los niveles de empleo en Puerto Rico que en otras jurisdicciones de los Estados Unidos y no es razonablemente previsible que el Congreso de los Estados Unidos vaya a reestablecer la política de décadas pasadas de mantener salarios mínimos federales distintos para Puerto Rico.
- POR CUANTO:** Por otro lado, Puerto Rico mantiene control sobre muchos otros aspectos de los costos laborales y reglas legales que impactan adversamente a operaciones en Puerto Rico.
- POR CUANTO:** El efecto acumulativo de nuestras leyes laborales locales, divorciados de criterios de productividad y partiendo de la premisa de que “el gobierno” conoce las mejores normas para administrar negocios en el sector privado, ha erosionado nuestra capacidad para crear muchos empleos nuevos y retener los existentes.
- POR CUANTO:** El tiempo apremia para colocar a Puerto Rico en la mejor posición competitiva posible para crear y retener empleos. La deprimente situación de los empleos prevaleciente en el sector privado no permite desviación del objetivo de redirigir nuestra legislación laboral para apoyar la creación y retención de nuestros empleos.
- POR CUANTO:** Se requiere un proceso de reingeniería precisa y enfocada a eliminar aquellos aspectos de la legislación laboral local que representan obstáculos a la creación y retención de dichos empleos.

POR CUANTO: Afirmamos que se pueden realizar cambios estratégicos a nuestra legislación laboral, que nos permitirá proyectar a Puerto Rico – a nivel local, nacional e internacional- como un País con un buen ambiente regulatorio para operar un negocio y que facilite la contratación de personas que al presente están desempleadas; mientras se conservan aquellos aspectos necesarios y fundamentales de nuestra legislación laboral.

POR TANTO: **RESUELVASE**, por la Cámara de Comercio de Puerto Rico, reunida en su Asamblea Anual el sábado, 28 de junio de 2014, lo siguiente:

1. ELABORAR E IMPULSAR DE LA MANERA MAS DECIDIDA, los siguientes cambios a nuestra legislación laboral, entre otros, para impactar positivamente el País con una efectiva “Reforma Laboral:”
 - Incentivar que se abran nuevas plazas de empleo, concediendo más flexibilidad en el uso de contratos a término, por proyecto y contratos temporeros y en la duración del periodo probatorio.
 - Incentivar la contratación de personas desempleadas, permitiendo la contratación de empleados nuevos con beneficios mandatorios menores a los requeridos al presente para los empleados actuales.
 - Mediante incentivos contributivos, becas, subsidios salariales y modificaciones a programas de asistencia social, promover el empleo de personas particularmente desventajadas en el mercado laboral, como lo son las personas que padecen de alguna discapacidad, veteranos, jóvenes sin experiencia laboral y personas con antecedentes penales.
 - Conceder mayor flexibilidad con relación a las reglas de los horarios de trabajo y el lugar de trabajo, permitiendo que los trabajadores y los patronos puedan acordar alternativas de trabajo y horarios más flexibles conforme a sus necesidades.
 - Conceder exención de algunas leyes laborales a las microempresas pertenecientes a personas residentes en Puerto Rico y las organizaciones sin fines de lucro.

- Reexaminar los cambios realizados en el año 2005 a la Ley del Bono de Navidad, reconociendo que se requiere un ajuste sobre la cuantía previamente requerida de \$200. Para incentivar que se le conceda a los empleados a tarea parcial más horas de trabajo al año, se debe aumentar la cantidad de horas a ser trabajadas antes que surja la obligación de pagar el bono.
- Eliminar el discrimen contra aquellos sectores empresariales que tienen que pagar las horas extras diarias y semanales a una tarifa mayor que tiempo y medio (1 1/2). Al contrario, debe mantenerse la tarifa de tiempo y medio uniforme para las horas extras en todas las industrias.
- Establecer una Ley del Contrato de Empleo, la cual promoverá mayor certeza en las relaciones de empleo; evitará conflictos innecesarios y la pronta resolución de las controversias.
- Eliminar el discrimen existente contra las empresas de comercio al detal bajo la Ley de Cierre. Dicha industria es la única en Puerto Rico donde el Gobierno aún restringe sus horas de operación, limitándose las horas de trabajo que pueden ser concedidos a sus empleados. Además, es la única industria en Puerto Rico a la cual se impone el pago de un salario mínimo especial más alto por el mero hecho de que se trabaje el domingo. Imponerle a las tiendas de venta al detal costos laborales mandatorios más altos que a cualquiera otra industria es claramente discriminatorio e injustificadamente encarece sus costos de operación.
- Revisar las leyes de empleo, a los fines de que la interpretación, exenciones y limitaciones sean similares a las leyes federales que cubren el mismo asunto. No hay razón alguna para mantener reglas distintas, cuando tanto las leyes federales y las locales se refieren al mismo asunto. Al mantener consistencia se fomenta más certeza en cuanto a las normas aplicables y se evitan litigios y controversias innecesarias.
- Integrar y armonizar las distintas leyes locales que prohíben discrimen en el empleo; adoptando las definiciones, limitaciones y defensas existentes bajo las leyes federales similares.

- Modificar las normas de contratación y terminación del empleo, para establecer normas claras; eliminar la presunción que existe actualmente en la Ley de que todo patrono siempre despidió injustificadamente; establecer toques a las compensaciones y aclarar la validez de toda transacción de reclamaciones laborales, sin la necesidad de litigar tales controversias.
 - Enmendar la ley de contribución sobre ingresos, para que adopte las disposiciones de la legislación federal que autoriza la concesión voluntaria de beneficios flexibles a los trabajadores, sin que ello represente una carga contributiva a los patronos o los empleados (por ejemplo, planes de cafetería, planes para asistencia educativa, etc.). No se justifica continuar denegando a nuestros trabajadores los beneficios que sus patronos quisieran conceder, pero no pueden, por las restricciones en nuestras leyes contributivas.
 - Requerir que se efectúe un estudio acerca de los efectos esperados sobre las finanzas de las empresas y la competitividad de la economía, cuando un proyecto de ley laboral se refiera a una comisión legislativa y que se haga público el mismo antes de someter el proyecto a vistas públicas.
 - Mantener enlaces estratégicos entre distintas agencias del gobierno y la empresa privada para que los programas educativos y de asistencia social ofrezcan mayores oportunidades de empleo.
2. INICIAR DE INMEDIATO, una agenda de visitas de persona a persona al liderato de los principales partidos del país –representados en la Legislatura, el Ejecutivo y los Secretarios de Desarrollo Económico y Comercio, la Gobernación, y del Trabajo y Recursos Humanos, con el fin de que se presente y apruebe la legislación y se establezcan los programas aquí descritos y así ayudar a convertir a Puerto Rico en uno de las mejores jurisdicciones para establecer y operar negocios que crean oportunidades de empleo.

###

RESOLUCIÓN NÚM 5:

IMPULSAR UNA POLÍTICA LABORAL COMPETITIVA

POR CUANTO: Para mayo 2014 a mayo 2015, la tasa de participación laboral en Puerto Rico bajó de 39.8% a **39.6%** representando éste el por ciento de personas en Puerto Rico de edad apta y hábil para trabajar, y que se encontraba trabajando o activamente buscando empleo, contrastando con la tasa de participación laboral en los EE.UU. que aumentó de 62.8 a **62.9%** en el mismo periodo de tiempo.

POR CUANTO: El por ciento de nuestra población laboral que trabaja ha ido bajando desde el año 1970 –de 48 % a 39.6% en mayo 2015—resaltándose la **brecha** entre la tasa de participación laboral prevaleciente en Puerto Rico, en comparación con los Estados que se fue aumentando, y representando al presente una diferencia de 45.5% entre las respectivas tasas de participación laboral.

POR CUANTO: La excesiva cantidad de leyes laborales en Puerto Rico ha creado una situación de ineficiencia en el mercado de empleo que desalienta la contratación de nuevos empleados por parte de las empresas y crea ineficiencia que redundo en altos costos para los patronos y alto desempleo para las personas que quieren trabajar.

POR CUANTO: La Coalición del Sector Privado –constituida por más de treinta organizaciones profesionales empresarial, incluyendo la Cámara de Comercio de Puerto Rico y gran número de sus Asociaciones Afiliadas— también ha aseverado que ciertos aspectos de la legislación laboral de Puerto Rico constituyen obstáculos reales para la creación y retención de empleos, y han contribuido a convertirnos en un lugar poco atractivo para aquel tipo de inversión que crea empleos.

POR CUANTO: Muchas de las reglas y leyes laborales imponen una carga excesiva al pequeño y mediano empresario- lo cual dificulta su capacidad de crecer, competir y contribuir a la creación de empleos, y resulta sumamente difícil enfrentar la competencia internacional cuando el Gobierno interviene excesivamente en la manera en que el sector privado conduce sus negocios.

POR TANTO: **RESUÉLVASE** por la Junta Directiva de la Cámara de Comercio de Puerto Rico, en su Asamblea Anual reunida el sábado, 11 de junio de 2016, lo siguiente:

1. CONTINUAR los esfuerzos de apoyo para la aprobación del Proyecto de la Cámara 2696 – Ley para Flexibilizar el Mercado Laboral, que se encuentra engavetada en la Legislatura de Puerto Rico.

2. DAR SEGUIMIENTO a la nueva administración de gobierno—para que se implementen nuestras recomendaciones vertidas en el documento: Recomendaciones a los Partidos Políticos 2016 concernientes específicamente al mercado laboral de Puerto Rico, en particular aquellos que tratan sobre: **vacaciones, bono legal compulsorio, periodo probatorio, días por enfermedad, Ley de Despidos, leyes contra discrimen en el empleo, periodos de reserva en el empleo, horas extras diarias y semanales, itinerarios de trabajo semanal alternos o flexibles, salario mínimo especial, presunción de despido injustificado y Ley de Contrato de Trabajo.**
3. ASIGNAR al Comité de Legislación mantener informada a la Junta Directiva sobre cualquier adelanto que surja sobre este tema y coordine durante el año un Seminario Laboral con lo nuevo en legislación laboral.

###