



VIA CORREO ELECTRÓNICO

9 de mayo de 2018

Hon. Thomas Rivera Schatz
Presidente del Senado y Presidente
Comisión de Relaciones Federales,
Políticas y Económicas
Senado de Puerto Rico
P.O. Box 9023431
San Juan, PR 00902-3431

Re: P. de S. 919

Estimada Señor Presidente y Miembros de la Comisión:

Comparece el Colegio de Contadores Públicos Autorizados de Puerto Rico (en adelante "Colegio de CPA) ante la Comisión de Comisión de Relaciones Federales, Políticas y Económicas de Puerto Rico para presentar nuestros comentarios y recomendaciones sobre el P. del S. 919.

Según establece el encabezado del proyecto, la medida tiene el propósito primordial de establecer la "*Ley de Reforma Laboral de 2018,*" a los fines de enmendar el Artículo 2 de la Ley Núm. 180-1998, según enmendada; derogar la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada; derogar todo decreto mandatorio aprobado antes de la vigencia de esta ley; derogar el Artículo 5; enmendar el inciso (a) del Artículo 6 y renumerarlo como Artículo 5; renumerar el Artículo 7 como Artículo 6; renumerar el Artículo 8 como Artículo 7; renumerar el Artículo 9 como Artículo 8; renumerar el Artículo 10 como Artículo 9; renumerar el Artículo 11 como Artículo 10; renumerar el Artículo 12 como Artículo 11; renumerar el Artículo 13 como Artículo 12 de la Ley Núm. 180-1998; derogar la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada; enmendar los incisos (a) y (b) del Artículo 2 de la Ley Núm. 115-1991, según enmendada; y para otros fines relacionados" .



La Exposición de Motivos de este proyecto de ley, establece en lo relevante lo siguiente:

Mediante la aprobación de la Ley de Transformación y Flexibilidad, Ley Núm. 4-2017, la Administración actual reconoció la necesidad de establecer una política pública “clara y consistente” y dirigida a convertir la isla en “una jurisdicción atractiva para establecer negocios y crear oportunidades de empleo; fomentar el crecimiento en el nivel de empleos en el sector privado; y trasladar trabajadores del mercado laboral informal al formal”. Indica que para lograr ese propósito se propuso implantar “una serie de medidas estructurales para mejorar las leyes laborales”. Señala que para ello plantea una “nueva visión de regulaciones laborales flexibles” que, unidas a otras medidas, “permitirá a las empresas crecer y prosperar, lo que conducirá a más y mejores empleos para nuestros residentes”.

La medida plantea que si se logra “aumenta dramáticamente la tasa de participación laboral en Puerto Rico, los ingresos de la fuerza laboral aumentarán, los niveles de pobreza disminuirán, y la situación fiscal mejorará”. Sostiene, además, que “a menos de que Puerto Rico aumente sustancialmente la tasa de participación laboral, los ingresos del pueblo siempre serán mucho menores de aquellos prevalecientes en los estados continentales y los puertorriqueños continuarán migrando”.

La medida, en su intención legislativa, añade que el pasado “19 de abril de 2018 la Junta de Supervisión y Administración Financiera para Puerto Rico, creada bajo el “Puerto Rico Oversight, Management and Economic Stability Act of 2016” (“PROMESA”), ha certificado un Nuevo Plan Fiscal para el Gobierno de Puerto Rico hasta el año fiscal 2023 (el “Nuevo Plan Fiscal”).” Precisa que una “parte esencial del Nuevo Plan Fiscal es la aprobación de reformas relacionadas a nuestra legislación laboral, el establecimiento de un “Earned Income Tax Credit” (EITC) local, y la creación de ciertos requisitos de trabajo y de bonificaciones por trabajo para los participantes del Programa de Asistencia Nutricional (PAN)”.

Con los propósitos antes expuestos el proyecto bajo consideración busca principalmente lo siguiente:

- Reducir de beneficios marginales obligatorios.
- Establecer un régimen de *Employment-At-Will* derogando la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada.
- Establecer parámetros para aumentos futuros en el salario mínimo.

Comentarios generales

El Colegio de CPA reconoce que Puerto Rico claramente sufre simultáneamente de una baja participación laboral (menos de 40%) y un desempleo alto (más de 10%) que resulta en una fuerza laboral productiva de poco más de una tercera parte de la población en edad productiva.

La propuesta de reforma laboral debe verse en un marco general del conjunto de propuestas incluidas en el plan fiscal que tienen el objetivo de desincentivar la emigración, incentivar el trabajo y atraer al empleo formal a aquellos que trabajan en la economía informal. Estas otras propuestas incluyen rebajas contributivas, incentivos para la contratación de jóvenes y un crédito al trabajo y requisitos de trabajo o estudio a recipientes de ayuda gubernamental, entre otras medidas. No obstante, aunque está planteado en el plan fiscal, todavía no hemos visto ningún proyecto de ley dirigido a insertar a la fuerza laboral a aquellos individuos que hoy no trabajan porque reciben distintos beneficios del gobierno.

Este proyecto de ley no puede considerarse por sí solo, para que este proyecto pueda tener algún efecto positivo en el desarrollo económico y creación de empleos nuevos, es imprescindible que primero se establezca un programa para reinsertar a la fuerza trabajadora a todos aquellos individuos que hoy no trabajan porque reciben los distintos beneficios gubernamentales federales y locales que tiene disponibles.

Es importante reconocer que una gran parte de nuestra fuerza laboral no se beneficia de los beneficios laborales ahora obligados por ley. No se benefician ni los desempleados, ni los desalentados, ni los que trabajan en la economía informal, ni los que trabajan por cuenta propia. Al analizar esta medida hay que pensar en toda nuestra fuerza laboral y en cómo aumentar la productividad y las oportunidades de empleo para todos.

La ley establece beneficios mínimos y no obliga a una reducción en beneficios para los ahora empleados. No obstante, nos preocupa que en estos momentos de incertidumbre que vivimos, la reducción de beneficios propuesta en esta medida estimule la emigración.

La compensación de empleados comprende el salario y los beneficios. El mandato de ciertos beneficios puede resultar entonces en salarios más bajos. Somos de la opinión que es la competencia en el mercado laboral y los intereses de patronos y empleados la que debe determinar los salarios y beneficios, no el Gobierno. No obstante, nos preocupa que aprobar el llamado "*Employment at Will*" sin que este acompañado de unas garantías mínimas para los que están actualmente empleados podría tener un impacto negativo y promover la emigración, otra vez considerando los momentos inciertos en que vivimos post Huracán María.

El aumento paulatino en el salario mínimo atado a métricas de participación laboral y la exclusión de las PYMES nos parece una medida razonable para atender la preocupación de los empresarios en cuanto a un aumento súbito en costos de operación y su consecuente impacto en el empleo. Si vemos como una buena medida proveer a las PYMES unos mecanismos de flexibilización en la contratación de empleados con el fin

de que puedan contratar y su costo no sea tan oneroso. Por ejemplo, eximirles del requisito de salario mínimo, de la obligación del pago de vacaciones, días por enfermedad y bono de navidad, pero solo por un tiempo definido. Esto fomentaría la creación de empleos por parte de los negocios locales y tendría un efecto positivo en el desarrollo económico.

En lo relacionado a la propuesta para eliminar la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, ("Ley 80") el proyecto sostiene que dicha ley no promueve el desarrollo económico y mantiene a Puerto Rico como una jurisdicción menos atractiva para hacer negocios en Puerto Rico. Diferimos de dicha postura, ya que las disposiciones de la ley aplican solamente en aquellos casos donde el patrono no puede establecer justa causa para el despido. Sin embargo, esta misma ley puede proteger al patrono que, mediante el pago de la mesada, pueda despedir sin justa causa y no estar sujeto a trámites judiciales para justificar el despido. Ahora bien, entendemos meritorio enmendar la Ley 80 para dar mayor claridad a los eventos y circunstancias que se deben considerar como justa causa para despido con el fin de proveer una mayor justicia entre el patrono y el empleado en casos de despido.

Antes de concluir nuestros comentarios, debemos recordarles a los miembros de la Comisión que el Colegio de Contadores Públicos Autorizados en sus Propuestas para la Estabilidad Fiscal y Revitalización Económica de Puerto Rico publicada en agosto de 2016 y presentada a todos los entonces candidatos a la Gobernación, recomendó entre otras cosas:

- Restablecer un "Earned Income Credit" para trabajadores de bajos ingresos
- Establecer requisitos para cualificar para ayudas y subsidios del Gobierno
- Reformar las leyes laborales para incentivar la creación de empleos y fomentar la participación laboral:
 - Modificar la aplicación de beneficios para incentivar el empleo de jóvenes, incluyendo reexaminar el salario mínimo para éstos
 - Implantar un sistema de evaluación y "pay for performance" en el Gobierno.
 - Establecer periodos de gracias en que los nuevos negocios estén exentos de ciertos requisitos
 - Extender el periodo probatorio.

De las recomendaciones que el Colegio ha impulsado, el P. de la C. 1544 propone, entre otras cosas un crédito por trabajo para incentivar el trabajo. Además, dicho proyecto de ley propone unas deducciones de 150% por contratar jóvenes universitarios y de hasta 200% por contratar jóvenes del programa de pasantías del Departamento de Hacienda, lo que conlleva un beneficio al patrono por contratar jóvenes universitarios que están culminando sus estudios o acabados de graduar. Este tipo de incentivo propuesto,

Hon. Thomas Rivera Schatz
Presidente Comisión de Relaciones Federales,
Políticas y Económicas
Senado de Puerto Rico
Re: P. de S. 919
Ponencia Colegio de CPA
Página 5

junto con la exención existe para jóvenes donde los primeros \$40,000 de compensación recibida están libres de pago de contribución sobre ingresos, estimula a que nuestros jóvenes se inserten a la fuerza laboral y opten por quedarse en Puerto Rico en lugar de emigrar.

En el caso de nuestra recomendación para extender el periodo probatorio, vemos con beneplácito que, en la Ley de Transformación y Flexibilidad, Ley Núm. 4-2017, se aprobó nuestra recomendación y además de establecer una serie de medidas estructurales para flexibilizar las leyes laborales con el fin de convertir la isla en una jurisdicción atractiva para establecer negocios y crear oportunidades de empleo y así fomentar el rendimiento en el nivel de empleos en el sector privado y trasladar trabajadores del mercado laboral informal al formal. La Ley 4-2017 lleva a penas unos meses, ya que toda actividad económica en Puerto Rico fue afectada por el paso de los Huracanes Irma y María en el mes de septiembre de 2017. Por tanto, es difícil evaluar los resultados de dicha ley considerando el poco tiempo que lleva en vigor.

Este proyecto se presenta a menos de un año de la implementación de una reforma laboral. Es contrario a las mejores prácticas de administración pública reformular leyes e impulsar reformas sobre reformas sin conceder el tiempo suficiente a las leyes anteriores para analizar su efectividad.

Por lo anteriormente, expuesto no podemos recomendar la aprobación de esta ley según presentada. En resumen, recomendamos dar tiempo a evaluar el impacto de la Ley 4-2017, implantar las medidas dirigidas a estimular el trabajo y considerar ajustes menos drásticos a la Ley 80 y a los beneficios mandatorios antes de impulsar cambios dramáticos al régimen de empleo que pudiese estimular la emigración.

Como siempre, ponemos a la disposición de esta Honorable Comisión los recursos técnicos del Colegio de CPA para colaborar en el continuo desarrollo de ésta y otras medidas legislativas. Agradecemos la oportunidad que nos brindan para presentar nuestros comentarios y nuestra posición con relación al P. de S. 919.

Cordialmente,



CPA Ramón Ponte Tápanes
Presidente