

Ponencia sobre el P. del S. 212 ante la Comisión de Gobierno del Senado de Puerto Rico

Comparece la Federación de Trabajadores de Puerto Rico (FTPR-AFL-CIO) y otras organizaciones sindicales afiliadas ante esta honorable Comisión de Gobierno, representada por el Sr. José Rodríguez Báez, Presidente de la FTPR, y el Dr. Iram Ramírez, International Senior Representative de la Office and Professional Employees International Union (AFL-CIO) y la Asociación de Maestros para deponer sobre el P. del S. 212, proyecto del Ejecutivo y aprobado por la Cámara de Representantes.

Es innegable que el país y, por consiguiente, la presente administración gubernamental afronta unas coordenadas muy particulares; el Puerto Rico de hoy está marcado por circunstancias críticas particularmente en el plano de la salud fiscal y económica. El proyecto del Senado 212 se contextualiza dentro de ese marco de crisis fiscal.

Si bien la medida que está ahora bajo nuestra consideración queda enmarcada bajo las gestiones que hace la administración gubernamental actual para atender la crisis de empleo en Puerto Rico, entendemos que, basado en la experiencia histórica y en múltiples estudios publicados a nivel internacional, la medida está fundamentada en premisas erradas y que tal como está presentada carece de validación científica y económica. Por tanto, esta medida no resolverá el problema de empleo y de baja tasa de participación laboral que dice atender ni tendrá los resultados esperados.

Ante nosotros tenemos hoy una de las piezas legislativas más importantes de las últimas décadas. Contrario a lo que establecen algunos, esta medida no se trata de ser más competitivo o productivo, ni de números, estadísticas y por cientos lo que a la corta se traduce para el sector empresarial en ganancias o en el lucro desmedido de estos individuos. De tal manera lo promulgan el sector financiero, los bufetes de la Milla de Oro y las grandes empresas y entidades del sector privado que publican en la prensa de hoy su apoyo a esta medida. En contraste, nosotros que somos parte del sector contra al que hoy se atenta sabemos que esta medida tiene que ver obligatoriamente con las condiciones y la calidad de vida de cerca de un millón de seres humanos y sus familias. No podemos olvidar que los derechos laborales son, en su esencia más pura, derechos humanos y esta medida es una crasa violación a los derechos humanos.

El P. del S. 212 tiene como fin encaminar una llamada reforma laboral y hace una serie de alusiones que entendemos son altamente conflictivas y a larga resultarán en detrimento de lo que pretende ayudar.

Luego de analizar detenidamente esta medida concordamos con las conclusiones que se han publicado a nivel internacional y que establecen que las reformas de mercado no son motores para generar empleos e impulsar la economía. Como establece contundentemente un estudio realizado por académicos de la prestigiosa London School of Economics and Political Science, a pesar de la flexibilidad introducida en las reformas laborales del 2010 y 2012 en España esto no tuvo ningún efecto sobre la creación de nuevos empleos permanentes sino que su único resultado fue aumentar el poder de los patronos frente a los trabajadores e incrementar nuevas formas de empleo inestables e inseguros.

Más allá del estudio aquí citado existe abundante y robusta evidencia que sostiene la total ineffectividad de las reformas laborales sobre la pretensión de creación de empleos e impulso de la economía. Basado en el estudio de esta evidencia podemos establecer, sin temor a equivocarnos, que la propuesta de reforma laboral contenida en esta medida que examinamos hoy descansa únicamente en una lógica de deseabilidad del pequeño grupo antes mencionado.

A nosotros no nos sorprende que los grupos de interés que han propuesto estas drásticas medidas atadas a una reforma laboral, con la secuela directa de la alteración de la legislación laboral que hay en Puerto Rico, no hayan podido explicar certeramente cómo la desregulación y el recorte de derechos podrán impactar positivamente las necesidades del mercado laboral, específicamente la creación de nuevos empleos, y las necesidades que afronta el país desde hace décadas de impulsar su economía. No nos sorprende pues no existe manera coherente de sostenerlo que no sea apelando a especulaciones y/o falsas premisas. Aprobar medidas de esta forma representa el fin de la inteligencia como herramienta vital para el desarrollo de la política pública. Más allá, aprobar medidas de esta forma demuestra que hay muchos propensos a sucumbir al poder de ciertos grupos que recurren a la publicidad para impulsar sus deseos y proyectos particulares.

Podemos estipular que estos grupos de interés tienen el deseo de que se hagan los recortes de derechos y se implementen las medidas de desregulación en el campo de la legislación laboral pero eso no significa que lo que proponen sea verdaderamente necesario o que incluso produzca los resultados que se han aventurado adelantar.

A continuación atendemos los puntos que a nuestro juicio deben sopesarse en este momento:

Tasa de participación laboral

Se ha fijado demasiada atención a la llamada tasa de participación laboral, en específico al supuesto de una baja participación, pero no se han mirado las razones de esta baja tasa de participación laboral como

son la población envejeciente, una población joven en el área universitaria y un gran sector de la población que funciona dentro de la economía informal. Tampoco se ha prestado atención al dato que apunta que la participación laboral se ha reducido consistentemente desde la década de los 90 a nivel mundial, de un 67 por ciento a un 63 por ciento hoy en día. Otro factor a tomar en consideración es que no existe correlación entre el nivel de rigurosidad de la legislación laboral y la tasa de participación. Actualmente no existen impedimentos dentro de la legislación laboral que desincentiven o impidan a un individuo o a sectores a decidir insertarse o no dentro de la fuerza laboral.

Las intervenciones por parte del Estado en materia de legislación laboral no son las causantes de que un gran sector de la población haya decidido por propia voluntad no ofrecer sus servicios en el mercado laboral dentro de las condiciones existentes (desempleo involuntario o paro involuntario). Las tasas de participación laboral y desempleo son el resultado de la falta de una demanda insuficiente del mercado laboral para ocupar toda la gente hábil en nuestra población para trabajar.

Aunque repetidamente se señala que esta medida no afectará a los empleados actuales sabemos que no es cierto pues los cambios en la Ley 80 les serán aplicados así como la reducción en la paga de salario para los días domingos. Aun cuando se logre y garantice que esta medida no afecte a los empleados actuales resulta innegable e inevitable el impacto que tendrá sobre nuestros trabajadores jóvenes. Por eso hemos señalado y repetimos que esta medida es una anti jóvenes. Un estudio publicado el pasado viernes en los Estados Unidos concluyó que a pesar de la recuperación económica los jóvenes hoy en día ganan veinte por ciento menos que sus padres en comparación con el 1989, lo que tendrá como resultado que el capital acumulado al final de sus vidas sea un 56 por ciento menos. Ante el contexto puertorriqueño, en el que no se ha experimentado ningún tipo de recuperación económica durante la pasada década, esta medida creará un *income generation gap* mayor del que se experimenta en los Estados Unidos.

La falta de empleos se debe a una inversión insuficiente del sector privado que provoque una mayor oferta de empleo. Además, esa inversión insuficiente del sector privado tiene como secuela ofrecimientos salariales poco atractivos lo que no incentiva a un sector de la población “desalentado” a buscar empleos activamente dentro de la economía formal. Por ello no se puede concluir que la mal llamada inflexibilidad o rigurosidad del mercado laboral es el factor principal que desencadena el desempleo y una baja tasa de participación.

Ante esto, no debemos dejar de señalar que un alto por ciento de las personas que no participan del mercado laboral formal, y que se incluye dentro de la baja tasa de participación laboral, se encuentra ocupado dentro de todas las formas que compone el mercado informal de trabajo.

Rigurosidad de las leyes laborales

El desregular o flexibilizar las normas en el empleo es un ejercicio que se inició entre finales de los 1980 e inicios de los 1990. Dichos cambios se llevaron a cabo dentro de aquellos países con los rangos más altos de regulación laboral.

Existe un informe, cuya copia podremos proporcionar a esta honorable Comisión, que recoge datos bien interesantes sobre este aspecto y que surgen de la experiencia de los 37 países miembros de la Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) dentro del periodo de 1990-2009.

Dentro de este periodo existe data, referente a 28 de los 37 países, que nos permite analizar la tendencia y el resultado de las reformas de mercado laboral o de las reformas laborales. De esos 28 países 11 no realizaron ningún tipo de transformación o cambio en sus leyes laborales, 8 de ellos aumentaron el grado de protección laboral y solo 9 realizaron cambios para reducir el grado de protección. Estas reducciones se dieron en mayor parte a razón de dos tercios en reducir las regulaciones sobre el uso de empleados temporeros, siendo los cambios más frecuentes la facilitación del uso de contratos de empleo de duración determinada y permitir la contratación de empleados a través de empresas de trabajo temporal. De hecho, es importante señalar que el 92 por ciento de las modificaciones a la legislación laboral que se llevaron a cabo en dichos países no afectaron a los trabajadores con contratos permanentes.

A las consideraciones que aparecen en el estudio que citamos, añadimos lo siguiente. Al comparar a Puerto Rico con los países miembros de la OECD y otros no miembros se revela que tenemos un nivel de rigurosidad laboral menor que otros 36 países, muchos de los cuales tienen unas economías más sólidas y más estables que la nuestra, al igual que unas tasas de desempleo mucho menor y una mayor tasa de participación laboral.

¿Qué efecto tuvieron estas medidas en las tasas de desempleo? De los 9 países que realizaron algún tipo de transformación dentro del periodo ya señalado 6 de ellos aumentó la tasa de desempleo y solo en 3 disminuyó la tasa de desempleo, lo que tuvo un efecto adverso al deseado. Por otro lado, en los países que realizaron cambios para restringir aún más las leyes laborales al menos en 7 de ellos se registraron, dentro del periodo señalado, una disminución en las tasas de desempleo y solo en 1 aumentó el desempleo. La experiencia empírica demuestra que disminuir las protecciones laborales tuvo el efecto de

aumentar el desempleo mientras que aumentar las restricciones tuvo el efecto contrario de disminuir el desempleo.

Sobre las propuestas específicas de recorte de derechos y beneficios planteamos lo siguiente.

Nos parece absurdo medidas como reducir a seis meses la reserva de empleo de un trabajador(a) que fue víctima de un accidente o una lesión en el empleo, pretender que una madre lactante se extraiga la leche materna en treinta minutos, reducir la paga extra en días domingos y permitir jornadas diarias de más de ocho horas las cuales pudieran llegar hasta las doce sin paga extra. Tal vez lo más incongruente de esta medida es que Puerto Rico se convertirá en la única jurisdicción a nivel mundial que tenga un marco de dualidad legal a nivel laboral, entiéndase una legislación para unos trabajadores y otra distinta para otros, lo que redundará en que no habrá igual protección ante las leyes.

En torno a enmendar el pago de bono de Navidad recordemos que alternativas similares se presentaron y se hicieron ley dentro de la Ley Número 1 de 2013, Ley de Empleos Ahora, y estas medidas no resultaron en un incremento en la actividad comercial y por ende en la creación de nuevos empleos. Como se establece en el estudio aquí citado, medidas como esta solo aumenta la disparidad y la inequidad social económica.

Asimismo, como parte de la propuesta de reforma laboral se presentan varias medidas en torno a la Ley 80 del 30 de mayo de 1976 a fin de flexibilizar la misma. Es importante señalar que a diferencia de lo que presenta el sector empresarial las radicaciones de casos por violaciones a la ley en cuanto a despidos injustificados son insignificantes en comparación con la fuerza laboral actual. Las estadísticas del Departamento del Trabajo señalan que solo el 0.23 por ciento, es decir menos de un cuarto de 1 por ciento, han sido radicados bajo tal causal. Lo cual claramente establece que no existe un patrón de abusos en la utilización de esta ley.

De igual forma, debemos señalar que se ha levantado consistentemente el argumento de que ciertas empresas no quieren operar en Puerto Rico debido a que existen leyes protectoras de los trabajadores que imposibilitan hacer negocios en la Isla. En una lectura alterna de ese argumento, se plantea que es necesario y urgente hacer atractivo a Puerto Rico como mercado relajando la legislación laboral. Empero, creemos que ese tipo de argumento se sostiene, una vez más, en una razón de deseabilidad y no de necesidad.

No existe prueba de que en efecto las leyes de protección laboral en Puerto Rico hayan sido un elemento de desaliento para que más empresas se establezcan en la Isla y creen empleos. Más allá, no existe una

medición certera y estandarizada que sostenga el planteamiento de que la legislación laboral en Puerto Rico es contraria y entorpece la creación de empleos. Según pudimos indagar y nos confirmó el Departamento de Desarrollo Económico y Exportación, en Puerto Rico no se encuesta en general sobre las razones ni mucho menos en específico sobre el asunto de la legislación laboral y las razones que tienen las empresas que han mostrado interés en hacer negocios en la Isla pero declinan hacerlo. Información de esa naturaleza sería medular para apuntar las razones reales que afectan nuestro mercado laboral y la falta de empleos así como para establecer las necesidades esenciales que padecemos como mercado laboral. Por el contrario, cuando comparamos a Puerto Rico frente a las otras 31 jurisdicciones más competitivas, según el World Economic Forum, solo 3 tienen legislación laboral más restrictiva que la Isla. Las otras 28 jurisdicciones ostentan grados de rigurosidad laboral mayores y aun así son más competitivas que Puerto Rico, presentan una mayor tasa de participación laboral y tienen un menos desempleo que Puerto Rico.

Por último, si aún este cuerpo legislativo decide aprobar este proyecto sometemos las siguientes recomendaciones:

Primera, para garantizar que no se afecten los empleados actuales la medida deberá aplicar exclusivamente a empresas de nueva creación. Entiéndase entidades, entes jurídicos y naturales que no tengan presencia en la Isla. De hecho, hacerlo de esa manera también servirá para establecer métricas exactas sobre la cantidad de empleos que creó la medida.

Segunda, establecer claramente en la medida que de no alcanzarse en un término específico de tiempo los niveles de empleo y la tasa de participación laboral registradas para el 2005 la misma se deroga automáticamente y se vuelve al estado de derecho vigente anterior a la implementación de la medida.

Sin más, esperamos que esta breve disquisición sirva para despejar dudas, contestar preguntas y, sobre todo, para que se tomen en consideración otros enfoques para atender los problemas que enfrentamos en nuestro país.

Quedamos a su disposición.