

IMPACTO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Ing. Jesús Santa Rodríguez

Presidente

Comisión de Asuntos Laborales y Sistemas
de Retiro del Servicio Público

Cámara de Representantes de Puerto Rico

EMPLEO PÚBLICO

- ▶ El Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico continúa siendo el principal patrono del País
 - ▶ El servidor público en la actualidad realiza tareas sumamente diversas
 - ▶ Trabajo de campo
 - ▶ Transportación
 - ▶ Oficinista
 - ▶ La relación obrero-patronal continúa transformándose en todos los talleres de trabajo, incluyendo el tema de Recursos Humanos
 - ▶ Las leyes de protección laboral deben mantenerse bajo continua evaluación para evitar redundancias e ineficiencias.
 - ▶ Las dificultades económicas por las que atraviesa el País desde hace una década ha obligado al Gobierno a realizar cambios estructurales para disminuir costes, pero sin afectar los servicios
 - ▶ Ley Núm. 7-2009
 - ▶ Ley Núm. 66-2014

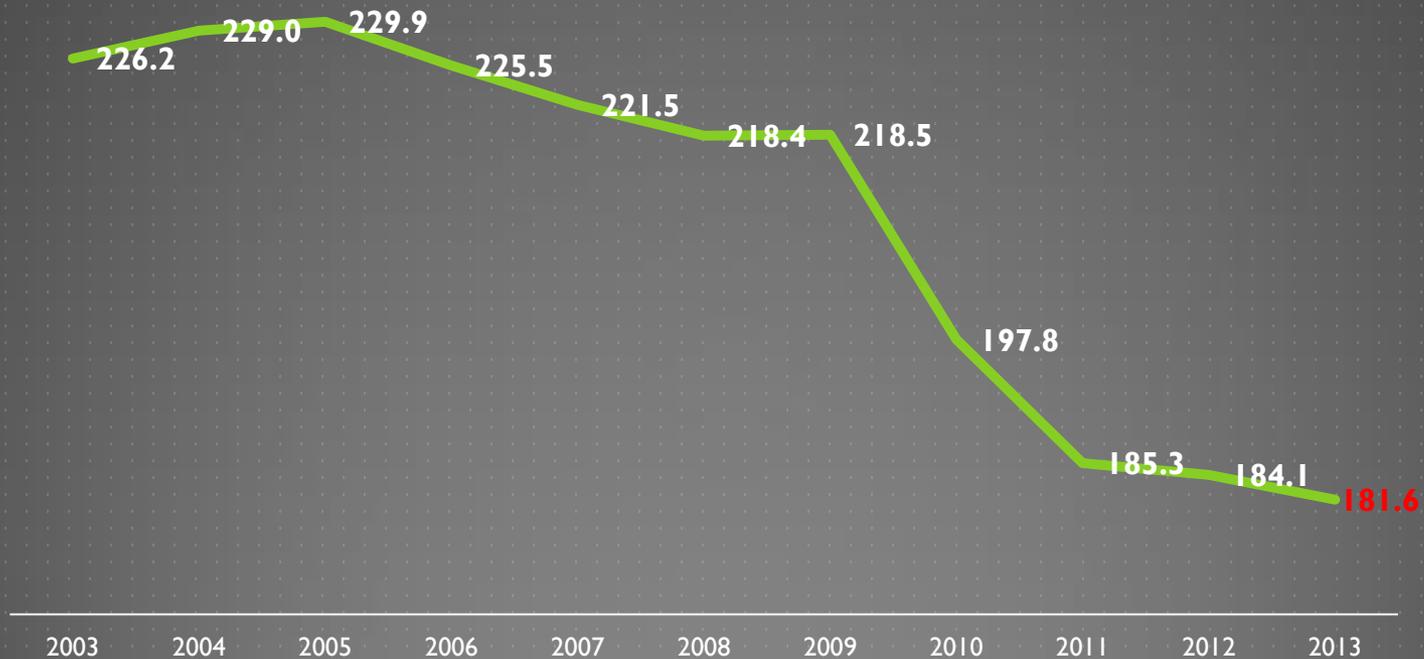
DATOS RELEVANTES DE EMPLEO EN EL SERVICIO PÚBLICO DE PUERTO RICO

Empleo Sector Público (000's)



DATOS RELEVANTES DE EMPLEO EN EL SERVICIO PÚBLICO DE PUERTO RICO

Empleados Gobierno Central (000's)



TRASFONDO DE LEYES LABORALES

- ▶ Coyuntura que propicia la legislación laboral (1952)
 - ▶ Fin de la Segunda Guerra Mundial
 - ▶ Guerra Fría
 - ▶ Políticas económicas dirigidas por los Gobiernos
 - ▶ Ideas de John Maynard Keynes se vuelven populares
 - ▶ Pobreza de la clase trabajadora
 - ▶ Cambio de modelo de desarrollo económico
 - ▶ Evolución de modelo agrícola a uno industrial
 - ▶ Organización de trabajadores
 - ▶ Visión de planificación gubernamental de la economía
 - ▶ Hegemonía política del Partido Popular Democrático
 - ▶ Base obrera
 - ▶ Central General de Trabajadores
 - ▶ Herencia de período de Rexford Tugwell
 - ▶ Legislación Laboral desarrollada bajo el Estado Libre Asociado de Puerto Rico es muy amplia, además de que coexiste con la legislación federal.

TRASFONDO DE LEYES LABORALES

- ▶ Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Art. II
 - ▶ Sección 16
 - ▶ *“Se reconoce el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a un salario mínimo razonable, a protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo, y a una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo. Solo podrá trabajarse en exceso de este límite diario, mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario ordinario, según se disponga por ley”*
 - ▶ Sección 17
 - ▶ *“Los trabajadores de empresas, negocios y patronos privados y de agencias o instrumentalidades del gobierno que funcionen como empresas o negocios privados tendrán el derecho a organizarse y a negociar colectivamente con sus patronos por mediación de representantes de su propia y libre selección para promover su bienestar”*
 - ▶ Sección 18
 - ▶ *“A fin de asegurar el derecho a organizarse y a negociar colectivamente, los trabajadores de empresas, negocios y patronos privados y de agencias o instrumentalidades del gobierno que funcionen como empresas o negocios privados tendrán, en sus relaciones directas con sus propios patronos, el derecho a la huelga, a establecer piquetes y a llevar a cabo otras actividades concertadas legales”*

LEYES LABORALES PRINCIPALES

- ▶ Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 (DESPIDO INJUSTIFICADO)
 - ▶ Regula causales de despido
 - ▶ Establece principios de despido injustificado
 - ▶ Período probatorio
- ▶ Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959 (DISCRIMEN)
 - ▶ Establece los principios para prohibir el discrimen en el empleo
 - ▶ Hay iniciativas para enmendar e incluir mayores protecciones
- ▶ Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935 (FONDO)
 - ▶ Compensaciones por accidentes en el trabajo
 - ▶ Reserva de empleo
 - ▶ Licencia sin paga
 - ▶ Hay compensación

LEYES LABORALES PRINCIPALES

- ▶ Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968 (SINOT)
 - ▶ Beneficios por incapacidad temporal
 - ▶ Incapacidad no ocupacional
 - ▶ Reserva de empleo
- ▶ Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998 (SALARIO, VACACIONES, ENFERMEDAD)
 - ▶ Salario mínimo igual al federal
 - ▶ Vacaciones
 - ▶ Enfermedad
- ▶ Ley Núm. 428 de 15 de mayo de 1950 (SEGURO CHOFERIL)
 - ▶ Seguro Social Choferil y Protección Social por Accidentes de Automóviles
 - ▶ Reserva en el empleo

LEYES LABORALES PRINCIPALES

- ▶ Ley Núm. 87 de 26 de junio de 1964 (LICENCIAS DE JURADO)
 - ▶ Licencia de Jurado, de Testigo en Casos Criminales, Licencia Deportiva y Licencia Miembro de Legislatura Municipal
 - ▶ Reserva de empleo
 - ▶ Costo de sustitución lo asume la empresa
- ▶ Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942 (MADRES OBRERAS)
 - ▶ Licencia por maternidad
 - ▶ Protección amplia
 - ▶ Paga
 - ▶ Reserva de empleo
 - ▶ Alcanza adopción
 - ▶ Protege períodos de lactancia

LEYES LABORALES PRINCIPALES

- ▶ Family Medical Leave Act de 1993 (Federal) (LICENCIA MÉDICO FAMILIAR)
 - ▶ Reserva de empleo
 - ▶ Puede utilizarse concurrente con otras licencias
 - ▶ Amplia cobertura para temas familiares
- ▶ Ley Núm. 62 de 23 de junio de 1969 (LICENCIA MILITAR)
 - ▶ Licencia Militar
 - ▶ Activo o Reserva (tiene que estar en servicio)
 - ▶ Se puede utilizar luego de llegar del servicio
- ▶ American with Disabilities Act of 1990 (LEY ADA)
 - ▶ Acomodos razonables
 - ▶ Interactúa con otras licencias
 - ▶ Amplia protección al empleado

CONSECUENCIAS ECONÓMICAS

- ▶ Las leyes laborales se implementaron en la mayoría de los gobiernos occidentales (Europa y América) debido a los reclamos de sectores obreros en contra de la explotación laboral.
- ▶ En la actualidad, las leyes laborales se justifican a través de la relación entre productividad y protección de la salud del trabajador.
 - ▶ Mejora productividad
 - ▶ Mantiene buenas relaciones obrero-patronales
 - ▶ Orden en áreas de trabajo
- ▶ Trabajadores saludables tienden a trabajar más y mejor, por lo que se refleja directamente en la empresa y en la sociedad.

CONSECUENCIAS ECONÓMICAS

- ▶ Las leyes laborales también tienen consecuencias directas sobre la empresa y el consumidor
 - ▶ Encarece costo por empleado
 - ▶ Por lo general, el costo se traspasa al consumidor
 - ▶ El uso desproporcionado de las mismas provoca distorsiones e ineficiencias en las empresas, los cuales encarecen costos que terminan pagando los consumidores
 - ▶ Pérdida de habilidad gerencial de patronos
- ▶ La acumulación de ineficiencias en las empresas tiene consecuencias económicas y sociales no deseadas
 - ▶ Disminuye productividad
 - ▶ Aumenta inflación
 - ▶ Distorsión de variables macroeconómicas

CONSECUENCIAS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

- ▶ Las leyes laborales tienden a encarecer la contratación del empleado.
- ▶ En el caso del gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, el gasto de gobierno se cubre con los ingresos obtenidos de los contribuyentes.
 - ▶ El aumento en los costes laborales dentro del gobierno recae directamente sobre el contribuyente.
 - ▶ Si la productividad del servidor público no va de la mano con sus costes, puede existir inconformidad en la ciudadanía y malestar general.
- ▶ En ocasiones, las leyes laborales de aplicación general sobre todos los trabajadores puede provocar ineficiencias gubernamentales
 - ▶ En la creación de leyes laborales, se debe tomar en cuenta la diferencia de riesgo al que está expuesto cada clasificación. Por ejemplo: El riesgo al cual está expuesto un trabajador en la clasificación de Celador en la AEE no es el mismo que el de un Oficinista de Hacienda.
 - ▶ Se debe tomar en cuenta el desempeño de los trabajadores.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- ▶ La mayor parte de nuestra legislación laboral fue adoptada hace muchos años y por lo tanto, pensada en otro entorno histórico y cultural. Esto ha ocasionado entre otros problemas, la insolvencia de nuestros sistemas de retiro. Un cambio tan sencillo como un aumento en la expectativa de vida no atendido a tiempo vemos el gran problema que pueda ocasionar en las finanzas gubernamentales.
- ▶ Otras áreas a reevaluar son las aportaciones y compensaciones de seguros como el Fondo, Choferil y SINOT.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- ▶ En la administración pública puede resultar ineficiente y costoso la aplicación general de ciertas leyes laborales.
- ▶ Se debe promover la posibilidad de garantizar un estándar mínimo de protecciones laborales, permitiendo que cualquier beneficio adicional sea pactado por necesidad a través de la negociación colectiva o mediante evaluación de productividad.
- ▶ En el sector público, se debe continuar la inclusión de tecnología en las operaciones para lograr la reducción de la nómina gubernamental sin despedir empleados.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- ▶ El patrono (gobierno) debe continuar reinventando estrategias para evitar el uso excesivo y abusivo de las leyes laborales. Hay empleados productivos que deben ser premiados
 - ▶ La productividad se tiene que premiar a base del esfuerzo del empleado
 - ▶ Si se premia a todos por igual, pudiéramos afectar adversamente al que se esfuerza y premiar al que no pone empeño.
 - ▶ Las leyes laborales deben ser evaluadas basándose en el nivel de riesgo de la clasificación laboral
 - ▶ En el personal gubernamental, no todos los trabajadores tienen el mismo nivel de riesgo de enfermedad o accidente ocupacional.

Gracias por su tiempo.
Dudas, preguntas,
comentarios...

