Durante los pasados años hemos presenciado una peligrosa erosión de los derechos laborales en Puerto Rico.

Esta paulatina eliminación de los derechos de la clase obrera, impulsada por sindicatos patronales como la Cámara de Comercio y la Asociación de Industriales e instrumentada por los gobiernos del PPD y PNP, da la impresión de que nos encaminamos a marcha forzada por un oscuro camino hacia el pasado. Esta regresión histórica y la eliminación sistemática de las conquistas obreras en el campo de la legislación laboral representa uno de los retos más importantes para los trabajadores en la actualidad.

Para los patronos la “Reforma Laboral” conlleva la “flexibilización” de los contratos de trabajo. Eso significa reducir los costos de contratar y despedir trabajadores de forma tal que los patronos tengan mayor “flexibilidad” para operar sus negocios. Para los trabajadores, estos cambios constituyen una verdadera Contrarreforma Laboral pues conlleva la pérdida de derechos laborales, una merma de ingresos y beneficios y un aumento en los niveles de explotación en los centros de trabajo.

Una mirada histórica

Desde hace más de veinte años los patronos han empujado su versión de la reforma laboral. A modo de ejemplo, en el año 1995 se aprobó la Ley 83 la cual introdujo una versión del “horario flexible” así como la reducción del período de tomar alimentos de 1 hora a 30 minutos por “acuerdo mutuo” entre el patrono y empleado. En el año 1997 se aprobó la Ley 212 que enmendó la Ley de Cierre, eliminando 4 días de cierre total de los comercios, así como 9 días de cierre parcial. Finalmente en el año 1998 se aprobó la Ley 180 la cual redujo el término de prescripción de 3 a 2 años para que un trabajador pudiera radicar una demanda por salarios o pago de licencia de vacaciones o enfermedad. También se redujo el período para reclamar de 10 a 3 años anteriores a radicar el pleito o que el empleado cesara en su empleo.

Sería imposible resumir en este espacio todas las propuestas de “reforma laboral” que han

presentado los patronos durante los pasados 20 años a través de los políticos del PNP y PPD. Sin embargo, cabe destacar las enmiendas a la Ley de Cierre en el 2009 introducidas por el entonces gobernador Luis Fortuño, mediante el cual se eliminó la paga doble los domingos. Según los voceros patronales, dicha enmienda habría de crear unos 30,000 empleos en el comercio al detal. Un estudio realizado por el Centro de Periodismo Investigativo demostró que, solamente en el primer año, se perdieron 8,500 empleos. También debemos recordar que el gobernador García Padilla eliminó otros 6 días feriados bajo el argumento de que no se podía salir de la crisis económica “tomando el sol”.

Llega el 2017

A raíz de la imposición de la Junta de Control Fiscal, el gobierno de Puerto Rico ha asumido como suya la agenda inconclusa de los patronos de “flexibilizar” aún más los contratos de trabajo así como reducir el costo de la fuerza de trabajo. Según pretende justificar el gobierno, esta “flexibilización” supuestamente habrá de crear una mayor cantidad de empleos y reducirá la emigración de jóvenes hacia los EE.UU. y otros países del mundo.

La Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral está dirigida a reformar los contratos de trabajo en el sector privado y se dirige, principalmente, a los jóvenes que buscan su primer empleo. Entre otras cosas, esta ley aumenta el período probatorio de 3 a 9 meses, y a 12 meses en el caso de empleados clasificados como ejecutivos, administradores y profesionales.

La ley redefine como se computan las horas extras de trabajo y permite los “acuerdos voluntarios” entre los patronos y los trabajadores para extender la jornada ordinaria de trabajo de 8 a 10 horas diarias, sin el pago de horas extras. Elimina por completo la Ley de Cierre por lo cual, de ahora en adelante, los nuevos empleados habrán de cobrar el salario mínimo si trabajan los domingos.

Esta ley fomenta el empleo a tiempo parcial pues aumenta la cantidad de horas mensuales (de 115 a 130) necesarias para que un empleado tenga derecho a licencia de vacaciones y enfermedad. En el caso de la licencia de vacaciones, la misma se reduce de 15 días a 6 días al año, y aumenta progresivamente hasta 15 días al año cuando el empleado tenga 15 años de servicio.

Otra disposición dirigida a fomentar el subempleo es que la nueva ley prácticamente duplica la cantidad de horas (de 700 a 1,350 anuales) necesarias para que un empleado tenga derecho a recibir un Bono de Navidad. De igual manera dicho bono se reduce de $600 a $300 en caso de patronos con 20 empleados o más. Si el patrono tiene menos de 20 empleados la reducción es a $200 y, en ambos casos, el patrono viene obligado a pagar sólo la mitad de este bono reducido durante el primer año de trabajo del empleado nuevo.

Finalmente la ley facilita el despido pues elimina la presunción legal de que un despido es injustificado, lo cual obligaba al patrono a justificar las razones para el despido. Como si eso no fuera suficiente, la ley reduce la compensación por despido y ahora considera “justificado” aquellos despidos que se produzcan con el propósito de aumentar la “competitividad” o “productividad” del patrono.

¿Y el sector público?

Los empleados del sector público también se han visto afectados por la contrarreforma laboral. Al amparo de la Ley para Atender la Crisis Económica, Fiscal y Presupuestaria, se ratifican las disposiciones antiobreras de la Ley 7 de Fortuño y la Ley 66 de García Padilla. Para empezar se dejan sin efecto cláusulas económicas de los convenios colectivos y se prohíben los aumentos de salario u otros beneficios económicos hasta el año 2021. Durante el mismo período se prohíben las elecciones de representación sindical.

De otro lado el gobierno acaba de aprobar la Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico, mejor conocida por la ley del "Empleador Único". Esta ley centraliza la administración de recursos humanos de las agencias de gobierno en una nueva Oficina de Administración de Recursos Humanos (OATRH). Aunque se excluyen de sus disposiciones a las corporaciones públicas, a las mismas les aplicará el mecanismo de "movilidad".

¿Y qué es la "movilidad"? Es el proceso mediante el cual se moverán empleados de las agencias del gobierno a otras agencias, a corporaciones públicas, a municipios y a las Alianzas Público Privadas. Al moverse de una agencia a cualquier otro lugar se deberá respetar el "salario base" del empleado, lo que elimina los aumentos que haya recibido a través de los años.

Al igual que ocurrió con la Ley 7 y la Ley 66, cualquier acción tomada al amparo de esta ley no constituirá una violación a los convenios colectivos existentes ni constituirá una práctica ilícita. Con esta medida se reduce el campo de protesta legal de los sindicatos.

Para los empleados nuevos se reduce la licencia de vacaciones de 30 a 24 días anuales y la licencia de enfermedad de 18 a 12 días anuales. De esta manera los empleados nuevos trabajarán más tiempo para obtener menos beneficios. Cabe señalar que, si bien esta ley la aprueba el gobierno del PNP, ya el PPD contemplaba estas propuestas en el Plan Fiscal que presentó a la Junta de Control Fiscal Federal.

Para resumir

Las medidas tomadas por el actual gobierno para "flexibilizar" el contrato de trabajo, tanto en el sector privado como público, están diseñadas para abaratar el costo de la fuerza de trabajo. Se hace más "flexible" la contratación y se facilita el despido, haciéndolo más barato. Las medidas tomadas aumentan la precariedad y el subempleo y las mismas están dirigidas a perjudicar principalmente a los jóvenes y otras personas que buscan su primer empleo.

Lo más irónico de toda esta contrarreforma laboral es su justificación: se recortan los derechos laborales para "crear empleos". El único problema con este argumento es que resulta ser totalmente falso. No existe un solo estudio que demuestre que la "flexibilidad laboral" y los "contratos basura" aumenten el empleo. Todo lo contrario, en aquellos países en que se han implantado estas medidas ha aumentado el desempleo, el subempleo y la desigualdad social.

Resulta imprescindible defender las pocas protecciones que todavía ofrece la legislación laboral. Sin embargo, esto no basta. Como bien podría indicarnos cualquier aficionado al baloncesto o el béisbol, una buena defensiva es importante pero insuficiente para ganar un partido. También es necesaria la capacidad ofensiva para ganar. Y es esta capacidad ofensiva la que tiene que desarrollar nuestro movimiento obrero.

La contrarreforma laboral ha sido el resultado del empeño de los patronos para lucrarse cada día más. Los patronos han empujado sus propuestas a través de los partidos que se han turnado en el gobierno. La pregunta obligada es, ¿Dónde están las propuestas del pueblo trabajador?

El autor es abogado sindical.

Especial para CLARIDAD