



PROMESA provee, en otros de sus apartados mecanismos igualmente agresivos contra la clase trabajadora en Puerto Rico, principalmente contra el sector público, como también contra jubilados y pensionados.

Introducción:

Agradecemos la invitación que nos ha sido cursada para participar de esta importante actividad donde nos propones pasar juicio crítico en torno a los efectos que tiene sobre un importante segmento de nuestra juventud, las disposiciones contenidas en la Sección 404 de la Ley congresional titulada en inglés "Puerto Rico Oversight Management and Economic Stability Act", mejor conocida en nuestro país como la Ley que crea la Junta de Control Fiscal sobre Puerto Rico, o por sus siglas en el idioma en que fue redactada, PROMESA.

El impacto de PROMESA en el empleo de jóvenes:

La referida Sección 404 se encuentra en su Título IV, "Disposiciones Misceláneas". Para una mejor aproximación a la discusión, es necesario que recurramos primero a la Sección 401, que nos provee las reglas para la interpretación de dicho Título ("Rules of Construction"), la cual de entrada señala que nada de lo contenido en la ley puede interpretarse como limitativo de la autoridad del Congreso de Estados Unidos para ejercer sus prerrogativas legislativas al amparo del Artículo IV, Sección 3 de su Constitución, la cual se conoce como la Cláusula Territorial y que específicamente faculta al Congreso a legislar todo lo concerniente a leyes, reglas o reglamentos sobre sus territorios y propiedades. Igualmente consigna dicha Sección que tampoco puede interpretarse como limitativo de tal facultad del Congreso para alterar, enmendar derogar cualquier disposición del Convenio establecido de unión política entre Estados Unidos y el Commonwealth de las Islas Marianas del Norte; o alterar, enmendar o derogar cualquier tratado de cesión relacionado con ciertas islas de la Samoa Americana.

En lo que respecta a la actual relación política entre Puerto Rico y Estados Unidos, la Sección 402 dispone que la referida Ley PROMESA no debe interpretarse como limitativa del derecho de Puerto Rico a decidir su estatus futuro, incluyendo la realización de un plebiscito conforme a lo dispuesto en La Ley Pública 113-76, la cual contempla alternativas constitucionalmente aceptadas bajo el derecho doméstico de Estados Unidos.

En lo que más nos compete en esta discusión, mediante la Sección 403, se enmienda la

Sección 6 (g) de la Ley Federal de Normas Razonables de Trabajo, 29 USC 206 (g) en sus párrafos 2 al 4, para incluir lo siguiente:

1. a. El Gobernador, sujeto a lo que disponga la Junta de Control Fiscal bajo la Sección 101, podrá designar un período de tiempo que no durará más de cuatro (4) años en el cual los patronos en Puerto Rico podrán pagar a sus empleados que se empleen por primera vez después de la aprobación de PROMESA, un salario no menor que el que se contempla en la Sección 1. Dispone, además, que tal salario mínimo no seguiría en vigor después de que la Junta culmine sus funciones dentro del marco de lo establecido en la Sección 209 de PROMESA

Es importante notar que la Sección 101 de PROMESA establece las bases sobre las cuales se aprueba dicha legislación al amparo de la Cláusula Territorial de la Constitución de Estados Unidos con el fin de proveerle al Territorio responsabilidad fiscal y acceso a los mercados de capital. Al hacer referencia a la Sección 1 bajo FLSA, se refiere al Inciso 1 de la Sección 206 de dicha ley que al presente estipula un salario mínimo de \$7.25/hr. En virtud de lo dispuesto en la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, se dispuso por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico que el salario mínimo en nuestro país será el salario mínimo federal el cual al presente es de \$7.25/hr.

La Sección 209 de PROMESA nos indica que las funciones de la Junta de Control cesarán una vez ésta certifique: (a) que el territorio en cuestión ha alcanzado a corto y largo plazo crédito en los mercados a bajas tasas de interés cubriendo las necesidades del territorio; (b) por lo menos, durante cuatro años consecutivos el Territorio haya podido desarrollar presupuestos sobre la base de nuevos estándares de contabilidad y los gastos del Territorio por cada año no hayan excedido las rentas durante dichos años, de acuerdo con los nuevos estándares de contabilidad.

b. b. Ningún patrono podrá tomar acciones para desplazar empleados, incluyendo desplazamientos parciales como serían reducciones en horarios, salarios y beneficios marginales, para así contratar nuevos empleados bajo la nueva categoría de empleo.

1. c. La prohibición sería de aplicación a empleados de menos de 20 años de edad, excepto en cuanto al salario aplicable en Puerto Rico y hasta los 25 años.

Por su parte la Sección 404 contempla que las nuevas disposiciones promulgadas por el Secretario del Trabajo de Estados Unidos relativas a empleados exentos, publicadas en el Federal Register de 6 de julio de 2015 y cualquier otra determinación final que se adopte, no tendrá fuerza de ley para Puerto Rico hasta que: (a) El Contralor General de Estados Unidos complete un informe de investigación, el cual será emitido no más tarde de dos (2) años desde la vigencia de PROMESA, en el cual dicho Contralor examine la realidad económica de Puerto Rico y transmita al Congreso sus recomendaciones sobre la adopción de dicha reglamentación tomando en consideración consideraciones regionales, de los salarios en la metrópolis y las diferencias en el costo de vida; (b) El Secretario del Trabajo de Estados Unidos, tomando en consideración el Informe del Contralor, le comunique por escrito al Congreso que la adopción de dichas estructuras salariales para este personal no conllevarán un impacto negativo en la economía de Puerto Rico.

La Sección dispone, además, que es el sentir del Congreso que el Buró del Censo lleve a cabo un estudio para identificar los datos que permitan a Puerto Rico y otros territorios ser incluido en la evaluación en curso de población que administra el Buró del Censo y el Departamento de Estadísticas Laborales, como fuente primaria de información sobre la población en Estados Unidos. Se autoriza, de ser necesario, solicitar al Congreso por parte del Buró del Censo de asignaciones presupuestarias en el presupuesto de 2018.

El origen del sueño:

Las propuestas de PROMESA no vienen sino a hacer realidad un largo sueño de sectores empresariales que en Puerto Rico siempre han perseguido la eliminación por diferentes vías de protecciones establecidas en nuestra legislación laboral protectora del trabajo, aquella sobre la cual descansa la legislación social en Puerto Rico y aquella proveniente de disposiciones aprobadas por el Congreso de Estados Unidos y aplicables a Puerto Rico.

La Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo tiene su origen en el año 1938. Como tal es producto de la visión del Nuevo Trato de la Administración Roosevelt, que contemplaba la intervención del Estado como ente regulador de los procesos económicos, incluyendo la adopción de medidas que atendieran las necesidades del polo más débil en las relaciones obrero patronales, los trabajadores y trabajadoras. En el plano específico de la legislación protectora del trabajo en Puerto Rico, desde 1995 se han venido proponiendo "contra reformas laborales" dirigidas al desmantelamiento de las leyes protectoras del trabajo. La primera ofensiva estructurada e integral de dicha contra reforma lo tuvimos en 1995 mediante la propuesta formulada por el Lcdo. Aníbal Irizarry, durante su permanencia como Presidente de la Cámara de Comercio de Puerto Rico.

A través de varios ensayos que denominó "legajos" formuló sus propuestas de cambios en las leyes laborales, siendo el primero, titulado *Se necesita con urgencia la revisión de nuestra legislación del trabajo*. En dicho ensayo se propone

Escrito por Alejandro Torres Rivera / MINH
Lunes, 24 de Octubre de 2016 13:37 -

la modificación de múltiples leyes, incluyendo las que reglamentaban a esa fecha la jornada de trabajo diaria y semanal, la liberalización de los períodos de alimento, las compensaciones extraordinarias por trabajo en exceso de la jornada de trabajo y reducciones en los beneficios marginales.

En 1997 produjo un segundo escrito que tituló *Necesidad de impulsar y lograr cambios urgentes a la legislación laboral de Puerto Rico para que el país pueda ser competitivo en esta etapa de la globalización de los mercados.* En él proponía soluciones similares a las de 1995 añadiendo de paso la desreglamentación y reducción de la jornada de trabajo, la eliminación de la Ley de Menores y la De Madres Obreras. A la altura de 20 de octubre de 1997 publicaba un escrito en el periódico El Nuevo Día donde fijaba su posición sobre los sindicatos:

“Las uniones están destinadas a ser como los dinosaurios, si no pueden adaptarse a nuevos tiempos, están en peligro inminente de extinción. Todo parece indicar que en un futuro no muy lejano, aquellos que desean conocer cómo eran los sindicatos, tendrán que acudir a los museos.”

Entre 1996 y 1998 se llevó a cabo en Puerto Rico la implantación de la primera contra reforma integral laboral. Estuvo a cargo de ella el entonces Secretario de Desarrollo Económico de la Administración de Pedro Rosselló González, el Lcdo. Luis Fortuño. En ella se afectaron leyes como: Ley 17 de 17 de abril de 1931 sobre “pago de salarios”; Ley 96 de 26 de junio de 1956 conocida como Ley de Salario Mínimo; Ley 379 de 15 de mayo de 1948 conocida como Ley de Horas y Días de trabajo (introduciendo el Flexitime); Ley de Cierre y otras como fueron las leyes de pruebas de detección de sustancias controladas a los trabajadores del sector público y privado.

Con las leyes 7-2009 bajo la Administración de Luis Fortuño y Ley Núm. 66-2014 bajo la Administración de Alejandro García Padilla, se trastocó la estructura de relaciones laborales y negociación colectiva para los empleados del Gobierno Central y las corporaciones e instrumentalidades públicas.

El 3 de junio de 2010, el semanario *Caribbean Business* publicó la propuesta de un grupo del sector privado proponiendo nuevas modificaciones en la legislación laboral vigente, la cual incluía entre otras muchas modificaciones en las protecciones del empleo, nuevamente la flexibilización de la jornada de trabajo, reducciones en licencias, días feriados y compensación extraordinaria. Parte de la propuesta, particularmente la relacionada con los días de fiestas reconocidos se encuentra en las reducciones hechas por la Ley 111-2014. Esta reducción, que también fue un sueño acariciado desde los legajos del Lcdo. Irizarry, vino a alterar los días feriados reconocidos en Puerto Rico y afectar las disposiciones de los convenios colectivos que se negocien en el futuro.

Como resultado de la actual situación fiscal, el Gobernador ordenó la realización de un estudio, encomendado a una anterior funcionaria del Fondo Monetario Internacional, la Sra. Anne O Kruegger y los señores Ranjit Teja y Andrew Wolf. El Informe Kruegger, como se le conoce, señala que entre los factores que retrasan el desarrollo económico se encuentran las políticas laborales. Señalan que los patronos "están reacios a contratar personal porque el salario mínimo es relativamente alto en comparación con el nivel de las destrezas y sus competidores." Señalan que las "leyes y prácticas en Puerto Rico han aumentado significativamente el costo de la mano de obra. Esto incluye las licencias de vacaciones y por enfermedad, períodos probatorios muy cortos, bonos al fin del año, el requisito del pago de horas extras para una jornada mayor de 8 horas y otros aspectos."

El impacto de la Ley PROMESA en los salarios de los jóvenes menores de 25 años en Puerto Rico

Escrito por Alejandro Torres Rivera / MINH
Lunes, 24 de Octubre de 2016 13:37 -

El Informe Kruegger recomienda cambiar las leyes laborales y "eliminar los factores desmotivadores en la contratación de la mano de obra." A tales efectos, recomienda "eliminar el requisito de una compensación mayor y la regulación que se requiere conforme a las leyes de EEUU". Sugieren arreglos de manera que en el caso de los jóvenes, "el sueldo mínimo no tendría que utilizarse." También sugieren la extensión de la Ley 66-2014 que expira en junio de 2017.

A partir del ese Informe, el Gobernador Alejandro García Padilla, mediante Orden Ejecutiva 2015-022, creó un Grupo de Trabajo para la Recuperación Fiscal y Económica, requiriéndole que no más tarde de 30 de agosto de 2015 sometiera un informe el cual debía incluir "reformular las leyes laborales y de bienestar social." De paso, el 6 de julio de 2015 anunció "la implantación de la jornada flexible o Flexitime", lo cual acusa su gran desconocimiento de la normativa laboral en Puerto Rico ya que desde la contra reforma de 1996-98, el "flexitime" forma parte de las disposiciones de la Ley Núm. 379-1948, según enmendada.

El 29 de julio de 2015, la Sociedad para la Gerencia de Recursos Humanos, sometió un informe en el cual también propuso cambios en la legislación laboral. Allí propuso cambios a los límites en la jornada de trabajo; mayor flexibilidad en la fijación de horarios de trabajo, que el salario mínimo federal no aplicara automáticamente en Puerto Rico, armonizar la jornada de trabajo en Puerto Rico bajo la Ley Núm. 379-1948 con lo dispuesto en la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo, desarrollo de turnos de trabajo en una semana comprimida (más horas y menos días); la renunciabilidad a derechos consignados en las leyes y reconocidos, además, bajo los convenios colectivos como son los de compensación extraordinaria por trabajos realizados en tiempo extra; revertir la fórmula escalonada de pago de salario mínimo y la revisión de licencias y bonificaciones estatutarias a los trabajadores. La propuesta también incluye la incorporación de la norma estadounidense de "employment at will", lo que daría al traste con la Ley de Mesada; la eliminación del monopolio de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado abriéndola al mercado y eliminar la paga de \$11.50 los domingos en establecimientos que operan bajo la Ley de Cierre. Finalmente, proponen también una moratoria de las leyes laborales hasta que no se establezcan indicadores económicos como índice de empleo y desempleo.

Como puede verse, frente a la agresividad con que se plantea por representantes del sector empresarial la modificación es a la legislación protectora del trabajo, la propuesta de PROMESA sobre el salario mínimo a jóvenes menores de 25 años podría parecer un cambio mínimo. Sin embargo, no es así. PROMESA provee, en otros de sus apartados mecanismos igualmente agresivos contra la clase trabajadora en Puerto Rico, principalmente contra el sector público, como también contra jubilados y pensionados.

¿Resuelve algo la reducción o eliminación del salario mínimo?

Las reacciones en distintos países ante las recientes crisis, al igual que es el discurso oficial en Puerto Rico, han sido que el Estado no debe plantearse la alternativa de aumentar los ingresos de la población en general mediante el establecimiento de un salario mínimo. En tales casos, la desreglamentación de los salarios como parte de la implantación del modelo neoliberal, ha sido uno de los objetivos perseguidos.

Esta visión no es nueva. Nos indica a tales efectos, Milton Friedman, en su libro *Capitalism and Freedom*,

(1962), donde se establecería la agenda de futuro para el movimiento neo conservador o neo liberal, que sus premisas son las siguientes: (a) los gobiernos deben abolir toda reglamentación que se interponga en el camino de la acumulación de ganancias; (b) el Estado debe vender todos sus activos corporativos de manera que las empresas funcionen con fines de lucro; (c) el Gobierno debe cortar dramáticamente su inversión en programas sociales; (d) los porcentos de los impuestos para los ricos y los pobres deben ser iguales; (e) las corporaciones son libres de vender sus productos donde deseen, sin que los gobiernos puedan imponerles medidas arancelarias en protección de su producción nacional; (f) los precios, incluyendo los de la fuerza de trabajo, deben ser determinados por el mercado sin que ni siquiera exista como tal un

salario mínimo.

Por su parte, Héctor J. Figueroa, en el ensayo titulado *El Modelo Neoliberal y su Impacto en las Relaciones Industriales en Estados Unidos*, ensayo que figura en la antología editada por Manfred Wannöfel bajo el título del libro *Ruptura en las relaciones laborales: Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Estados Unidos, México (1995)*, menciona que el neoliberalismo constituye:

“...el conjunto de políticas económicas cuya principal premisa es que la intervención del Estado en la economía capitalista debe limitarse a facilitar la acumulación privada, mantener la estabilidad económica (por ejemplo, contener la inflación) y promover la libre competencia. En la práctica, el modelo neoliberal se sirve de la intervención estatal para obtener resultados económicos que no son posibles de alcanzar mediante el ‘mercado libre’ (por ejemplo, el control de la actividad sindical o la atracción de la inversión privada).”

Dentro del marco de la implantación de los modelos neoliberales, sin embargo, existen excepciones. Tales han sido las experiencias de Brasil y algunos países de América Latina. Los aumentos en el salario mínimo ocurridos en estos países han sido evaluados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), presentando una perspectiva positiva de sus efectos.

Janine Berg, Especialista en Empleo de la Oficina de la OIT en Brasil, en su artículo titulado *El Salario Mínimo como Respuesta a la Crisis*, señala que desde “los principios de los años 2000, pero particularmente durante los últimos

cuatro años, Brasil logró reducir de manera significativa los índices de pobreza y desigualdad." Lo anterior vino acompañado de un "aumento en forma significativa" en el salario mínimo. Indica que la experiencia en este país, aumentando en el año 2009 en un 12% el valor nominal de los salarios (que como aumento real fue de 6%), posibilitó, entre otros factores, el crecimiento del mercado interno. En el caso de Brasil, indica, el aumento en el salario mínimo se extendió tanto a trabajadores formales como trabajadores informales. De hecho, los beneficios de la seguridad social también se ajustaron al salario mínimo, lo que a su vez, tuvo un impacto positivo en los grupos de mayor desventaja en la sociedad brasileña, como son las mujeres, los negros, los jóvenes, los menos escolarizados y los de la tercera edad.

Por su parte, Andrés Marinakis y Mario Velázquez, consultores de la OIT en Chile, el primero como especialista principal en Políticas de Mercado de Trabajo, y el segundo como economista, indican:

"Los gobiernos se vieron enfrentados a la disyuntiva de aumentar el poder adquisitivo de los salarios para sostener el consumo interno, y evitar que aumentos excesivos de los salarios mínimos en cumplimiento obligatorio deterioraran el empleo o aumentaran la informalidad. La evidencia disponible sugiere que la mayor parte de los países de la región buscó el poder adquisitivo de sus salarios mínimos, mientras que un número menor procuró introducir leves mejoras en su poder de compra. Así, se habría privilegiado la protección del poder adquisitivo de las remuneraciones mínimas, evitando mayores presiones de costos a las empresas con el fin de preservar en empleo."

Estos autores indican que "la política salarial implementada por la vía del salario mínimo puede jugar un rol activo en apoyar la recuperación y en propiciar un incremento equilibrado de las remuneraciones medias alineadas con los aumentos de la productividad. En efecto, establecer un adecuado equilibrio entre el crecimiento de la productividad, los salarios y el empleo contribuirá para reducir la volatilidad y sentar así las bases de un crecimiento sólido y

sostenible en el tiempo.”

En España, la crisis en la cual se ha sumido este país desde el 2008, al igual que en Puerto Rico en los pasados 10 años, ha golpeado severamente a las clases trabajadoras. De acuerdo con José Ignacio Pérez Infante, en su ensayo *Los Salarios ante la crisis económica*, (2013), una “de las muchas consecuencias de esta crisis económica y, en concreto, de los intensísimos procesos de destrucción de empleo y de aumento del paro es la pérdida del poder de negociación y de sus representantes en el crecimiento de las condiciones de trabajo en las empresas y, especialmente, de las salariales.” Según el autor, una de las consecuencias ha sido “una acusada moderación de los aumentos salariales, después en una disminución de los salarios reales, lo que supondrá la pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores, y, más tarde, en una reducción de los salarios nominales o monetarios, que intensificará la citada pérdida del poder adquisitivo.”

Según Pérez Infante, como también encontramos ocurre en Puerto Rico, la crisis en España ha debilitado la capacidad de negociación colectiva de los trabajadores, lo que ha venido acompañado por una estrategia de austeridad por parte del Estado, ajustes fiscales, una contra reforma laboral, un cambio drástico en el modelo de relaciones laborales, aumentos en los impuestos, recortes en el gasto público, “principalmente social y en infraestructuras...destrucción del empleo, tanto privado como público, y del crecimiento del paro, lo que representa una mayor debilidad de la capacidad negociadora de los trabajadores de sus condiciones de trabajo y, en concreto, de sus salarios.”

Como parte de esta contra reforma laboral mencionada por el autor, que es también la aspiración de los portavoces del sector patronal en Puerto Rico, los empresarios pueden decidir de manera unilateral cambios en los términos y condiciones de empleo y la anulación de las condiciones de empleo en talleres sindicalizados hasta que no se negocie otro convenio colectivo.

Por su parte, en la publicación titulada *Informes de Economía*, en el ensayo titulado *El efecto del la crisis en el mercado de trabajo*,
Parte II,
Cómo aprovechan las crisis: acabar con la resistencia de la clase obrera y dismantelar derechos
, se indica:

“Para K. Marx, las crisis/recesiones sirven al capital para limpiar su propio patio trasero, y a la vez para disciplinar y reducir la capacidad de lucha de los trabajadores. El mercado de trabajo es un terreno de la lucha de clases, en el que la clase trabajadora ha de conquistar las condiciones del empleo y los salarios. Y por ello, considerando el trabajo asalariado como un mecanismo social de explotación, queremos advertir que la asimetría del poder y de la clase entre los participantes que acuden al mercado de trabajo asalariado se pone de manifiesto especialmente en los períodos de recesión y crisis del modelo de acumulación del sistema. Con la crisis los trabajadores están en condiciones más difíciles para luchar y la sobrevivencia de los trabajadores y las personas sin recursos se vuelve más precaria. Con la crisis no solamente se acentúan las dificultades para cubrir las necesidades más elementales, sino que se impone un retroceso en los derechos sociales y laborales adquiridos a través de largos períodos de lucha. Cuando la crisis del modelo es tan dura como la actual, vemos cómo las empresas capitalistas aprovechan esta ocasión para arrasar con todas aquellas mejoras sociales que se fueron acumulando en el transcurso histórico de la lucha de clases.

En esta crisis concreta, los objetivos de la clase capitalista, arropada por gobiernos y sindicatos, por políticos y académicos de todo pelaje, se centran en alterar los elementos esenciales de las relaciones laborales: contratos de empleo, remuneraciones salariales, el despido libre y gratuito, jornadas y horarios laborales (flexibilidad y movilidad total), contribuciones sociales (disminución de cuotas de la Seguridad Social y subsidios de paro), eliminación de la negociación colectiva, eliminación de las restricciones ecológicas,

Escrito por Alejandro Torres Rivera / MINH
Lunes, 24 de Octubre de 2016 13:37 -

reasignación del gasto social hacia subvenciones al capital privado, etc. El intento de modificar todos estos elementos estaban ya encauzados e incluso consolidados, pero veremos cómo se refuerzan con la crisis.”

En Europa, según publicaba el periódico *El País* el pasado 5 de abril de 2014, entre 2007 y 2013, solo tres países acusaban un claro índice de crecimiento económico, a saber: Francia con 0.7%; Alemania con 4.2% y Polonia con un 19.6%. En el caso de otros países de la Unión Europea, la situación era diferente, toda vez que sus índices eran negativos, a saber: Grecia -23.3%; Italia -8.6%; Portugal -7.1%; Irlanda -7.0%; España -6.0%; la Zona Euro -1.6% y finalmente, Reino Unido de la Gran Bretaña -1.8%.

En estos casos, cuando se examina la tasa de desempleo entre los años 2007 al 2013, encontramos un incremento, el cual se describe a continuación: Grecia (de 8.3% a 27%), España (de 8.9% a 26.6%), Portugal (de 8.3% a 17.4%), Irlanda (de 4.7% a 13.3%), Italia (de 6.1% a 12.2%), Zona Euro (de 7.6% a 12.2%), Francia (de 8.4% a 11%), Polonia (de 9.6% a 10.7%), Reino Unido de la Gran Bretaña (de 5.3% a 7.7%). Sólo en Alemania se registra un descenso en el desempleo, (de 8.7% a 5.4%).

Cuando examinamos estos dos renglones con relación a la experiencia habida en Estados Unidos, encontramos entre 2007 y 2013 un crecimiento económico en dicho país de 5.6% y un aumento en su tasa de desempleo de 5.4% a 7.5%. En Puerto Rico, sin embargo, los datos ofrecidos por el Gobierno en el Informe titulado *La economía de Puerto Rico en el año fiscal 2012 y perspectivas para los años fiscales 2013 y 2014*, indican un escenario distinto al de Estados Unidos. Entre otros datos que demuestran las diferencias, y que estimamos pertinentes al contenido de esta ponencia se encuentran los siguientes: (1) entre el año 2008 y 2013 el número de trabajadores empleados descendió de 1.205 millones a 1.035 millones; (2) la tasa de desempleo ajustada estacionalmente osciló entre el 2008 al 2013 de 11.4% a 14.3%; (3) en el mismo período, el empleo por cuenta propia

Escrito por Alejandro Torres Rivera / MINH
Lunes, 24 de Octubre de 2016 13:37 -

descendió de 180 mil personas a 160 mil personas; (4) el empleo asalariado no agrícola descendió de 1.027 millones a 933 mil personas; (5) los ingresos netos al Fondo General fueron mermando de \$5,081 millones a \$4,804 millones; (6) el Índice de precios al consumidor subió de 107.7 en 2009 a 115.6 en 2013.

Por su parte, el Centro de la Nueva Economía (CNE), en su *Hoja de datos económicos para el análisis posdebate*, publicado el 12 de septiembre de 2012, indicaba que conforme a cifras entonces publicadas por la Junta de Planificación de Puerto Rico, nuestra economía tuvo un crecimiento negativo de 2.9% en 2008; 3.8% en 2009; 3.4% en 2010; y 1.5% en 2011; estimándose, además, cifras de crecimiento negativo para los años 2012 y 2013. La tendencia, lejos de mostrar cambios positivos, se ha agravado.

Al 31 de marzo de 2012 la deuda pública de Puerto Rico, sin incluir los déficits actuariales en los principales sistemas de Retiro, alcanzaba la cifra de \$69,275 millones. Al 30 de junio de 2011 la deuda pública actuarial en los sistemas de retiro se desglosaba de la siguiente manera: (a) Sistema de Retiro de los Empleados del ELA, \$23,374 millones; (b) Sistema de Retiro de los Maestros, \$9,063 millones; (c) Sistema de Retiro de los empleados de la Judicatura, \$319 millones, lo que en conjunto sumaba \$33,116 millones. El camino recorrido desde entonces no ha variado en forma favorablemente para el país.

Mientras la economía de Estados Unidos avanza lentamente hacia una recuperación, la crisis en su principal colonia, Puerto Rico, continúa profundizándose.

Visión comparativa de diferentes economías en tiempos de crisis y el caso de Puerto Rico

A pesar de Estados Unidos ser una de las economías más fuertes en el contexto de los países desarrollados a escala mundial, también es una donde, a pesar de tal poderío y fortaleza económica, contrario a la percepción general que tenemos, sus trabajadores reciben comparativamente uno de los salarios mínimos más bajos. Veamos algunos ejemplos del salario mínimo en algunos países desarrollados: Australia (\$15.75); Luxemburgo (\$14.21); Francia (\$12.55); Irlanda (\$12.03); Bélgica (\$11.92); Holanda (\$11.38); Nueva Zelanda (\$10.22); Canadá (\$9.76); Reino Unido (\$9.57); Japón (\$9.16), y Estados Unidos (\$7.25).

A pesar de que la economía de Puerto Rico no corresponde propiamente a la de un país desarrollado, dada nuestra condición colonial y nuestra integración con la economía de Estados Unidos, aún cuando la misma sea una dependiente de la primera, está atada en el sector privado, particularmente desde 1998 por legislación nuestra, al salario mínimo federal.

Previo a 1998, en Puerto Rico regía una Ley de Salario Mínimo, Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, la cual a su vez, creaba un organismo conocido como Junta de Salario Mínimo. Esta entidad era la responsable de realizar periódicamente estudios sobre el comportamiento de determinadas industrias en Puerto Rico, y a tono con los mismos, (donde se evaluaban condiciones económicas, índices de productividad, peso en la economía de Puerto Rico, etc.), se fijaba mediante Decretos Mandatorios, las licencias por enfermedad y vacaciones a las cuales eran acreedores los trabajadores(as) de las industrias en cuestión, así como el salario mínimo correspondiente a cada tipo de industria cubierta por tales Decretos Mandatorios.

El resultado de estos estudios permitió en un principio, la fijación de tales condiciones en cada tipo de industrias, independientemente de lo que pudiera ser en un momento dado el llamado Salario Mínimo Federal. Para aquellas industrias cubiertas por la Ley Federal de Normas Razonables de Trabajo (Fair Labor Standarts Act), donde aplicaba el salario mínimo federal, la Junta tenía la facultad de emitir normas iguales o superiores sobre salarios mínimos a aquellos emitidos por el gobierno federal. En aquellas industrias no cubiertas por la legislación federal, la Junta de Salario Mínimo fijaba aquellos tipos de salarios mínimos y licencias que entendiera procedentes. En algunos casos, el salario mínimo de algunas industrias quedaba por debajo del salario mínimo federal, en otros casos se fijaba un salario similar, aunque en otros casos podía haberse fijado un salario mínimo superior.

De acuerdo con cifras ofrecidas por el Buró de Estadísticas Laborales de Estados Unidos ("U. S. Bureau of Labor Statistics"), en *BLS Reports* de marzo de 2014, para el año 2013 habían en Estados Unidos un total de 75.9 millones de trabajadores mayores de 16 años que trabajaban recibiendo paga por hora, ya fuera en empleos a tiempo completo o a tiempo parcial. Esta cantidad representaba el 58.8% de todos los trabajadores asalariados en dicho país. Entre aquellos pagados por hora, indica la publicación, 1.5 millones devengaban exactamente el salario mínimo federal, que actualmente es de \$7.25/hora; y 1.8 millones estaban por debajo del salario mínimo. La suma de ambos grupos equivalía a 3.3 millones, lo que a su vez, representaban el 4.3% del total de trabajadores por hora en Estados Unidos.

En el caso de Puerto Rico, el por ciento que devenga estrictamente el salario mínimo federal se multiplica, sobrepasando el 32%. Aquí número de trabajadores que reciben como ingreso el salario mínimo federal se estima en más de 300 mil personas. Actualmente, el salario mínimo que devengan estos cientos de miles de trabajadores, representa para ellos un sueldo anual de \$15,080. En el caso de Estados Unidos, a la luz de los parámetros establecidos por su propio gobierno, se define como "nivel de pobreza" un ingreso anual no mayor de \$11,914. Como puede verse, devengar como ingreso en Puerto Rico el equivalente al salario mínimo y vivir bajo los niveles de pobreza representa para esas 300 mil personas una diferencia de apenas \$263.83 al mes.

Se dice que mientras en Estados Unidos el salario mínimo federal es precisamente eso, un mínimo; en el caso de Puerto Rico, para la inmensa mayoría de los que trabajan devengando un salario mínimo, ese "mínimo" constituye el "máximo".

Para marzo de 2014, según datos del Buró de Estadísticas Laborales de Estados Unidos, el número de personas que integraban la fuerza laboral civil ascendía a 156.227 millones, de las cuales se encontraba empleada 145.742 millones. El número de desempleados era estimado en 10.486 millones de trabajadores(as), lo que representaba una tasa de desempleo de 6.7%. El Buró estimaba, además, que el 11.3% de las personas empleadas pertenecía a algún sindicato, comparado con 12% del año anterior. En Estados Unidos el nivel de sindicación de empleados en el sector privado es de 6.6%, es decir, casi la mitad del total sindicalizado, habiéndose experimentado una reducción entre el año 2011 y 2012 de 400,000 empleados.

En el caso de Puerto Rico, de acuerdo con el profesor César E. Rosado Marzán en su escrito titulado *Derecho Laboral y organización sindical en Puerto Rico*, (2007), "el por ciento de personas asalariadas en el sector privado que son miembros de una organización obrera ya no llega ni al 2%, mientras en el sector público hay una densidad sindical de un 30%".

En Estados Unidos al igual que en Puerto Rico, es a través de la negociación colectiva como los trabajadores obtienen sueldos superiores a los que se contemplan en el salario mínimo. En Puerto Rico, a diferencia de Estados Unidos, para el sector privado sindicalizado, el salario mínimo es la escala básica de la cual se parte por la mayoría de los patronos que negocian convenios colectivos. En consecuencia, para la inmensa mayoría de empleados no sindicalizados en el sector privado, lo que aumenta la base salarial de la cual se parte en sus ingresos, son las modificaciones que de tiempo en tiempo se hagan al salario mínimo federal.

A mediados de la década de 1970, en *Usery v. National League of Cities*, 426 U. S. 833 (1976) el Tribunal Supremo de Estados Unidos resolvió que el Congreso, a través de la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo de 1938 estaba impedido, bajo la Enmienda 10 de la Constitución Federal, de imponerle a los estados o subdivisiones políticas de los mismos, las disposiciones sobre salario mínimo de dicha Ley. Esta decisión, sin embargo, fue luego revocada, mediante lo resuelto por el propio Tribunal Supremo en *García v. San Antonio Metropolitan Transit Authority*, 469 U. S. 528 (1985), donde se concluye que el Congreso sí tiene tal facultad bajo la Cláusula de Comercio de la Constitución federal. Desde el año 2009 el salario mínimo federal ha sido adoptado como tal en el servicio público en Estados Unidos.

La enmienda que PROMESA introduce en su Sección 403 viene a alterar ese patrón de uniformidad en el caso de Puerto Rico, atando tal modificación al resultado del proceso al cual se someterá el país, en el cual quedan de facto y de jure anuladas muchas de las funciones constitucionales delegadas por el Congreso previamente tanto bajo la Ley 600-1950 como a través del proceso de ratificación de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Hemos indicado antes, y repetimos en este escrito, que PROMESA no es sino la acentuación del régimen de subordinación política de Puerto Rico a Estados Unidos; se trata de una medida política dirigida a uniformar un régimen de derecho que le permita a Estados Unidos la perpetuación de sus colonias mientras éstas asuman la aceptación de un régimen colonial y territorial éstas. A tal medida política de control sólo puede responderse con una medida igualmente política que rete tal ejercicio de control. La única vía para ello es responder con un reclamo de libre determinación que nos permita, no desde la perspectiva únicamente de las casas acreditadoras o de los bonistas la búsqueda de soluciones, sino también, desde el ejercicio de poderes políticos que hoy no tenemos, orientar la búsqueda de soluciones tomando en consideración los intereses de nuestro pueblo, de los trabajadores y como parte de ellos, de nuestro jóvenes.

El impacto de la Ley PROMESA en los salarios de los jóvenes menores de 25 años en Puerto Rico

Escrito por Alejandro Torres Rivera / MINH

Lunes, 24 de Octubre de 2016 13:37 -

25 de octubre de 2016