

MATERIALES COMPLEMENTARIOS

AL

PANEL DE DISCUSIÓN: ¡Adiós al Trabajo!: Los contextos socio-económicos y el estado de derecho laboral, precarización del trabajo y debilitamiento de las organizaciones laborales.

y a la

PONENCIA: LEY NÚM. 7 DEL 2009: IMPACTO LABORAL, VIOLACIÓN DE DERECHOS HUMANOS LABORALES Y CONSTITUCIONALES

*Dr. Carlos Ala Santiago Rivera -Catedrático
Relaciones Laborales y Derecho del Trabajo
Escuela Graduada de Administración Pública
Universidad de Puerto Rico*

Asamblea del Colegio de Trabajadores Sociales de Puerto Rico.
Ponce Hilton, 10 de octubre del 2011. Ponce, Puerto Rico.

Contenido

- Reforma Laboral Neo-Conservadora Iniciada
- El Código Laboral del 2011
- Recomendaciones para Una Verdadera Reforma Laboral
 - ▣ Modelo Constructivo de Relaciones Laborales
 - ▣ Fortalecer la Política Pública Laboral
- Indicadores Económicos Actuales



Reforma Laboral Neo-Conservadora Iniciada

Finalidad de la Reforma Laboral

Reformar la Política Pública Laboral

- Fortalecer sus Fundamentos
- Expandir su Ámbito de Aplicación
- Aumentar el “rendimiento de cuentas”

Reformar los Sistemas de Relaciones Laborales

- Eliminar o Corregir sus Contradicciones
- Mejorar su efectividad
- Sofisticar sus Instituciones Administrativas

Mantener la Estabilidad Laboral

- Respetando los Contratos de Trabajo
 - Individual
 - Colectivos
- Procurando el Enriquecimiento de los Contratos de Trabajo.

“Reforma Laboral” Falaz

LO QUE ESTÁ
PROPUESTO
ES UNA
INICIATIVA DE
FLEXIBILIDAD
LABORAL
CONTRA LA
POLÍTICA
PÚBLICA
LABORAL
VIGENTE

NO EXISTE PROPUESTA
DE REFORMA LABORAL

Si no Existe Beneficio para la Persona que
Trabaja

Si no Existe Beneficio para la Sociedad

Intención de las “Reformas Laborales” Propuestas

Desreglamentación de la Jornada de Trabajo

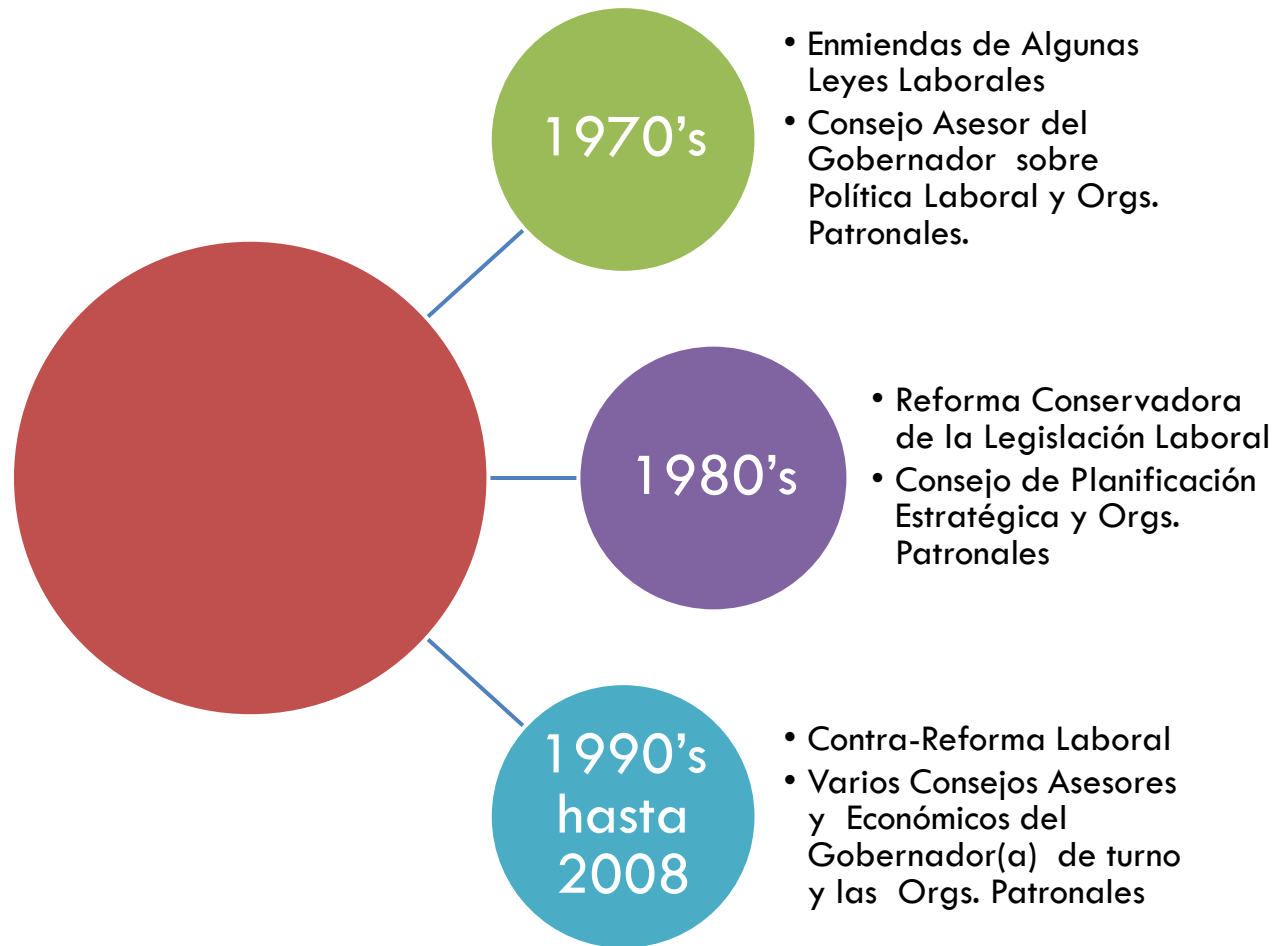
Privatización

Contra-Reformas Laborales

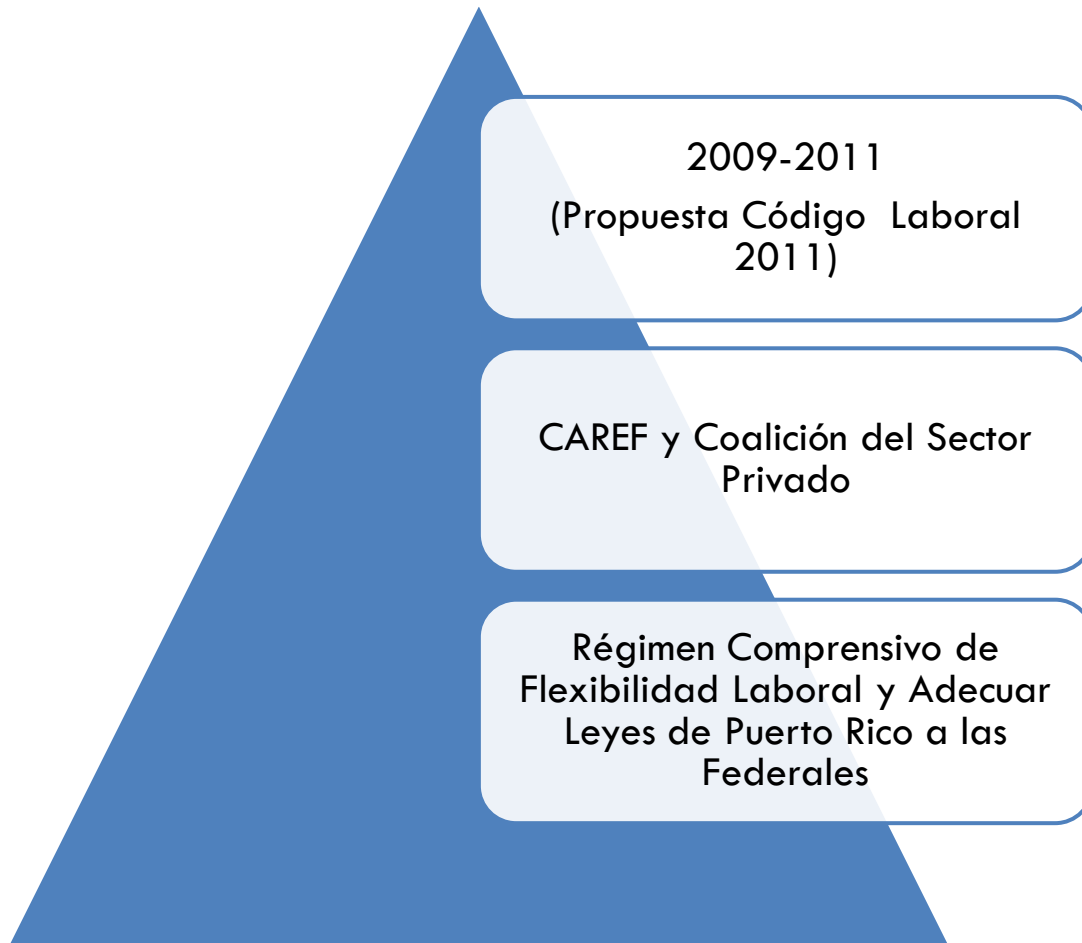
Reducir el Tamaño del Gobierno y el alcance de sus Servicios

Reducir los Beneficios de los Trabajadores al igualar sus Condiciones de Empleo a las Prevalcientes en la Jurisdicción Federal

Evolución de Propuestas de Contra-Reforma Laboral



Evolución de Propuestas de Contra-Reforma Laboral...



Justificación de la Contra-Reforma

Creación de Empleos

Incentivar la
Inversión en
Puerto Rico
para el
Desarrollo de
Negocios

Evaluar la
Función
Pública,
Reduciendo el
Tamaño del
Gobierno

Hacer a
Puerto Rico
más
Competitivo
ante la
Globalización

Intereses Apremiantes de Proponentes



Evolución de Propuestas Concretas de Contra-Reforma Laboral

Ley Núm. 80
del 1976

- Mesada: Reducirla, Tope Máximo, Derogar Ley Núm. 128 del 2005.
- Periodo Probatorio: Aplicación a los nuevos, elevarlo a un año, elevarlo a dos años.

Ley Núm. 379
del 1948

- Enmendar para eliminar disposición de que la compensación extraordinaria sea irrenunciable
- Pactar con el solicitante la renuncia al derecho
- Semana de Trabajo Comprimida aumentando a 10 las horas de trabajo diario sin paga extra

Ley Núm. 148
del 1969

- Se reduzca la cantidad del Bono de Navidad Mandatorio
- Que se use como bono de productividad
- Que se elimine

Evolución de Propuestas Concretas de Contra-Reforma Laboral

Ley Núm.
112 del 1985

- Derogar la Ley de Menores

Eliminación de
Licencias

- Ley Núm. 281 del 2003 y 122 del 1986 (Ser Jurado o Testigo)
- Ley Núm. 49 del 1987 (Licencia Deportiva Especial)
- Ley Núm.3 del 1942 (Maternidad), entre otras.

Ley de Seguro
Médico

- Establecer una Cantidad Fija
- Que se elimine

Propuestas de Contra-Reforma Laboral del 1995

Eliminación del requisito de solicitar permiso al Secretario del Trabajo para trabajar los domingos. {Se logró en el 2009 con la enmienda a la Ley Núm. 1 del 1989, (Ley de Cierre)}

Eliminación de la obligación del pago a tiempo doble por el trabajo dominical. {Se logró en el 2009 con la enmienda a la Ley Núm. 1 del 1989, (Ley de Cierre)}

Eliminación de las restricciones para que ciertos negocios pudieran abrir veinticuatro horas consecutivas y los siete días de la semana.

Eliminación de la “Ley del Botiquín”, que obligaba a tener un mínimo de medicinas y en ciertos casos, a establecer dispensarios médicos en los centros de trabajo.

Eliminación de la Ley de Seguro Social Choferil, Ley Núm. 428 del 1950.

Reducciones a las protecciones de los trabajadores en casos de despidos injustificados. Ley Núm. 80 del 1976.

Reducción a la protección de las obreras en su etapa pre y post parto, Ley Núm. 3 del 1942.

Enmiendas a la ley que reglamenta la jornada de trabajo diaria y semanal, Ley Núm. 379 del 1948.

Propuestas del 1995 (cont.)

La liberalización y flexibilización de las protecciones de los empleados en cuanto a los períodos de tomar alimentos. (Se lograron con Ley Núm. 83 del 1995, mejor conocida como la Ley de Horario Flexible que enmendó la Ley Núm. 379 del 1948.

Eliminación de la compensación extraordinaria por trabajo realizado en exceso de la jornada legal diaria y semanal.

Reducción en los términos de prescripción en las reclamaciones de salarios, así como en los periodos de retroactividad de tales reclamaciones. (Se logró con la enmienda a la Ley Núm. 96 del 1956, mejor conocida como Ley de Salario Mínimo, en 1998. Se redujo la retroactividad en cuanto a las reclamaciones de salario, de 10 años a tres años y el período de prescripción en las reclamaciones de salario, de tres a dos años; como ocurre al amparo de la Fair Labor Standard Act (Ley Federal de Normas Razonables)

Modificaciones en la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, Ley Núm. 45 del 1935.

Eliminación de la Ley de Seguro Social Choferil, Ley Núm. 428 del 1950.

Contra-Reforma Laboral de Rosselló (Verano 1995)

Se enmendó Ley de Salario Mínimo (Ley 96 de 26 de junio de 1956, mediante la Ley Núm. 84 del 1995 y la Ley Núm. 180 del 1998. Eliminó Junta de Salario Mínimo y la facultad de emitir Decretos Mandatorios; se prohibió los salarios superiores al mínimo federal; se redujo retroactividad de 10 años a tres años en reclamaciones de salario y de tres a dos años el período de prescripción en las mismas; se facultó al Secretario del Trabajo a establecer salarios mínimos inferiores al federal; se restringieron los períodos de acumulación de licencias, entre otros

Se enmendó Ley Núm. 379 del 1948, (Ley de Horas y Días de Trabajo. Se puede reducir, sin la intervención del Secretario del Trabajo, el período de tomar alimentos de una hora a 30 minutos y en el caso de los “croupiers”, guardianes de seguridad y enfermeras, a 20 minutos; Se redujo de 16 a 12 horas el período de descanso entre un día de trabajo y otro; horario flexible sin fraccionamiento,

Se enmendó la Ley
de Cierre, Ley
Núm. 1 del
1989

Propuestas de Contra-Reforma Laboral del 1997

Todas las propuestas de 1995 no aprobadas.

Reducciones de beneficios en lo correspondiente a licencias por vacaciones y licencias por enfermedad.

Viabilizar el derecho del patrono a pactar con el solicitante a un puesto, la renuncia al pago de compensación extraordinaria por trabajo realizado fuera de su jornada legal diaria o semanal en su contratos de empleo.

Incremento de la jornada de trabajo diaria de ocho a diez horas en cuatro días semanales de trabajo.

Eliminación de la Ley de Menores

Eliminación de toda ley que provea beneficios superiores a aquellos provistos por una ley federal que por igual concepto.

Que el Fondo del Seguro del Estado compita con aseguradoras privadas en cuanto a la prestación de cubiertas por accidentes y enfermedades ocupacionales. Esto le impediría al FSE mantener primas subsidiadas, al desplazarle como monopolio estatal que ofrece este tipo de seguro.

Contra-Reforma Propuesta por la Coalición de Sector Privado 2010

Derogar la Ley de Cierre (Prácticamente, se derogó cuando sus artículos del 3 al 12 fueron derogados por el Proyecto de la Cámara 1233, 2009.

Derogar la Ley Núm. 128 de 2005, que enmendó la Ley Núm. 80 del 1976, mejor conocida como Ley de Mesada, aumentó la compensación recibida por un empleado contratado por tiempo indeterminado que es despedido injustamente de su empleo.

Ampliar el periodo probatorio de tres meses a un año enmendando la Ley Núm. 80 del 1976. Luego de las vista del Proyecto del Senado 2085, en junio del 2011 se recomendó que se ampliara a 2 años. El Proyecto se retiró.

Modificación de la Jornada de Trabajo según dispuesta en la Ley Núm. 379 del 1948. Ejemplos: Jornada de trabajo de cuatro días a la semana, con diez horas de trabajo diario; Itinerario bisemanal fluctuante; Semana de tres días con doce horas diarias para un total de 36 horas semanales.

Ley para promover la utilización de planes flexibles de beneficios a empleados dirigida a afectar beneficios marginales como: los planes de salud y los planes de accidente.

Contra-Reforma Laboral

2009-2011

Auspicio de Gobierno Conservador

Debilitar los Sistemas de Relaciones Laborales; Limitación de Derechos Laborales; No Aplicación de Doctrinas Laborales Federales y Nacionales vía Poder Judicial

Ley Núm. 7 y 29 del 2009.

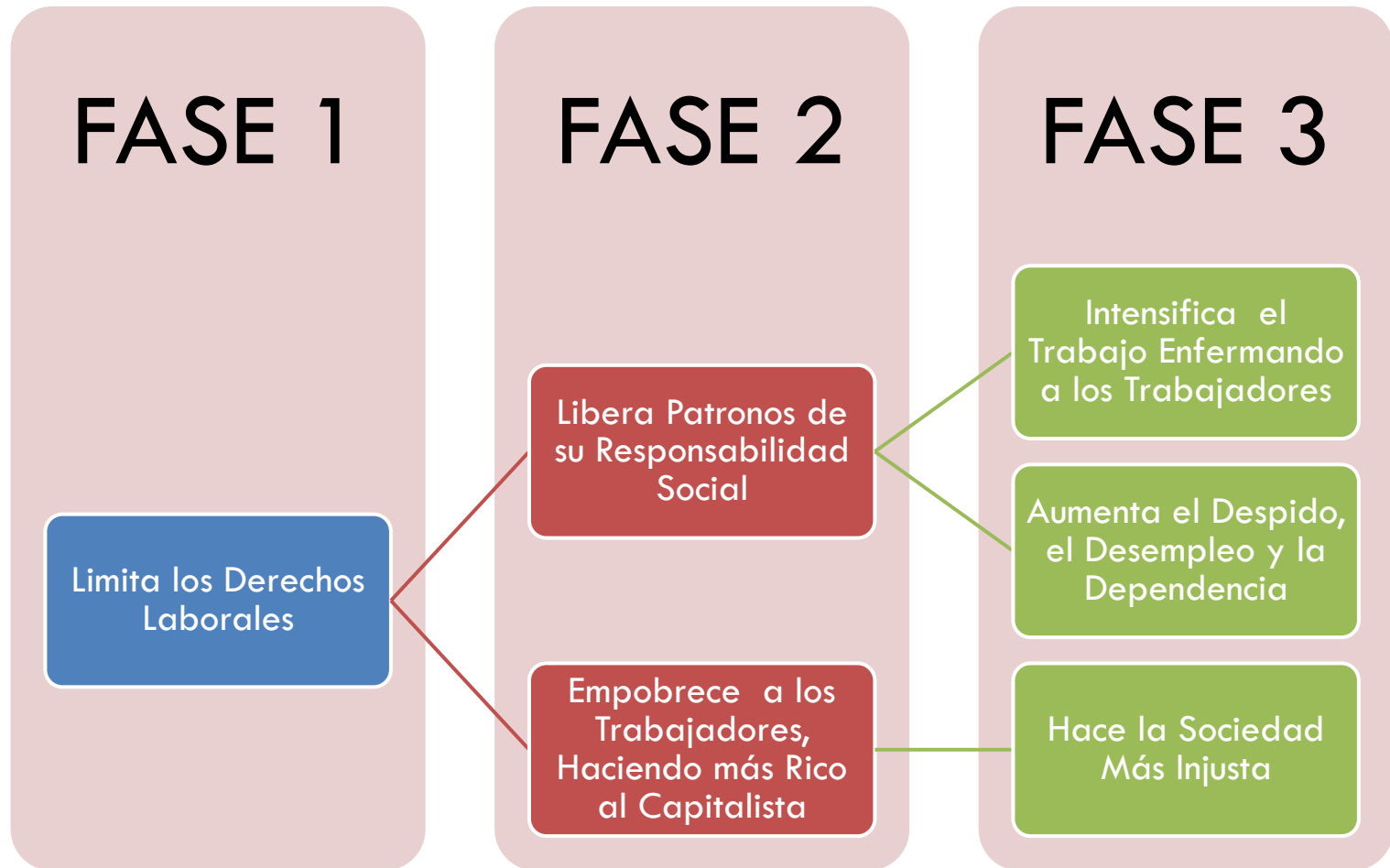
Impulso de una Agenda Política Ultra Conservadora
Control Político y Revanchismo Partidista

Auspicio de Organizaciones Patronales

Enmendar o Eliminar Legislación Social: Contratos de Trabajo, Protección del Empleo, entre otras

Acumulación de Riqueza
Monopolios Económicos
Privatización

Propuesta Patronal de Flexibilidad Laboral (Contra-Reforma)



Contra-Reforma Laboral Neo- Conservadora

□ Iniciativa

▣ Gubernamental Conservadora

- Legislar para reducir e incluso eliminar derechos adquiridos
- Limitación de recursos económicos para entidades que administran los sistemas de relaciones laborales.
- Auspiciando Jurisprudencia Conservadora y Reaccionaria

▣ Organizaciones Patronales

- Reducir Derechos Laborales
- Evitar la permanencia, reducir la seguridad en el empleo, reducción del pago de licencias y beneficios marginales
- Libertad para Despedir sin Consecuencias Económicas
- Reducir el Costo de la Mano de Obra
- Aumentar sus ganancias...



El Código Laboral del 2011

Propuesta del Código Laboral del 2011

- Improvisación Legislativa
- Deseos de Aprobación Acelerada
- Desconocimiento de la Complejidad de la Política Pública Laboral de Puerto Rico y la Frondosidad Legislativa
- Se incorporan porciones de leyes al Código y se derogan las leyes originales.
- Se imponen las limitaciones, generalidades y conservadurismos de que adolece la Legislación Federal.
- Se limitan los derechos adquiridos

Contra-Reforma Laboral: Propuesta del Código Laboral del 2011...

- Se incorporan 22 leyes de casi 300 leyes laborales vigentes en Puerto Rico.
 - Se han incorporado varias leyes sin ser anunciado, que tienen orientaciones más conservadoras
 - Se incluyen cuatro temáticas mayores: 8 leyes son de protección del empleo; 9 de contratos de trabajo; 3 de relaciones obrero patronales y dos de salud y seguridad.
 - Si uno desglosa las temáticas encontrará las siguientes sub-temáticas: en **protección del empleo** (Jornada Individual, Discrimen, Madres Obreras, Protección al Empleado); en **contratos de trabajo** (Periodo Laboral, Reclamaciones Laborales, Condiciones de Empleo, Contratación en lo público); en **Relaciones Laborales (Sistemas** de Relaciones Laborales y en **Salud y Seguridad** (Riesgos de Salud, Integridad de la Salud).

Contra-Reforma Laboral: Propuesta del Código Laboral del 2011...

- Un total de 81 leyes adicionales en los mismos temas de las 22 leyes incorporadas se excluyeron {18 en contratos, 16 protección al empleo, 11 salud y seguridad; 12 de relaciones laborales y por lo menos 24 del empleo público.}
- . Nada se nos dice sobre 5 leyes de licencias y las 29 leyes de sistemas de retiro público; las 12 leyes de seguros laborales, las 9 de legislación agrícola, las 23 leyes de profesiones, oficios y servicios reglamentados o las 10 leyes de asuntos laborales en legislación no laboral. Tampoco hay expresión alguna sobre los empleados organizados por rango o toda la normativa laboral existente en forma de reglamentos, cartas, convenios, contratos, opiniones, memorandos, entre otros.

Contra-Reforma Laboral: Propuesta del Código Laboral del 2011...

- Se hace una falsa representación al alegar que las leyes se mantienen inalteradas.
 - ▣ Las leyes no tienen sus exposiciones de motivos
 - Esto provoca un cambio en la intención de los proyectos o una enmienda oculta de la legislación que se integra.
 - ▣ Tampoco incluyen sus respectivas definiciones
 - ▣ Hay cambios en varias de las leyes incorporadas
 - ▣ se introducen nuevas definiciones, nuevos incisos y se utiliza un lenguaje impreciso cuando se trata de derechos obreros mientras el alcance de los derechos patronales se aclara y expande.
- Se provoca un entrecruce de jurisdicción entre lo público y privado

Contra-Reforma Laboral: Propuesta del Código Laboral del 2011...

- No se proveen **notas al calce** de la procedencia de los artículos del Código
- No se señala que porciones del documento han sido incorporadas, rephraseadas, alteradas de alguna forma o eliminadas y la intención que busca cualquiera de esas acciones.
- La eliminación del historial legislativo que proveía la publicación de Leyes Anotadas de Puerto Rico (L.P.R.A.) del texto de las leyes incorporadas hace que uno se enfrente a un texto despaisajado que no cuenta ni con su política pública, ni con su pasado Irgislativo.



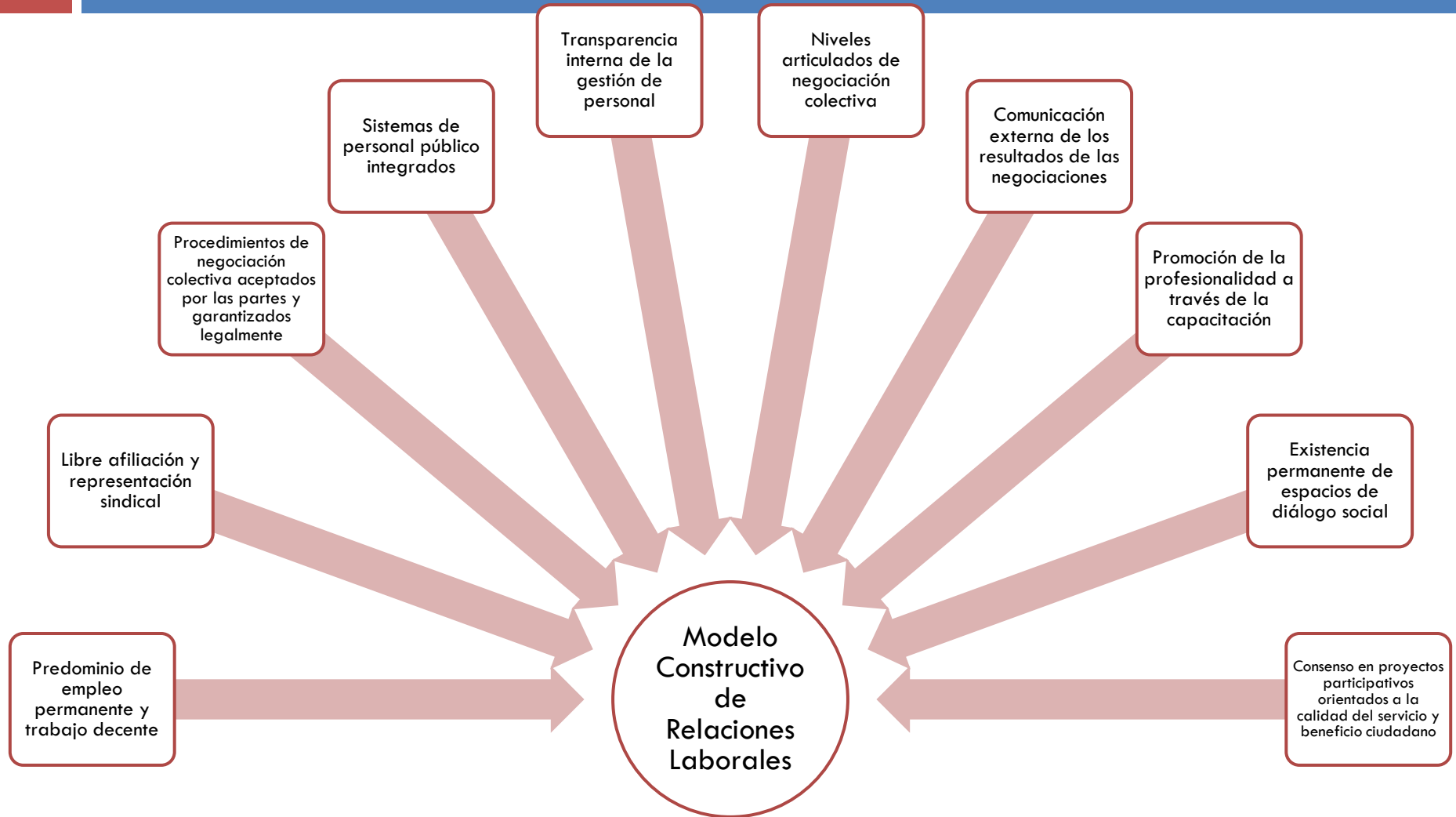
Recomendaciones para Una Verdadera Reforma Laboral

Recomendación Principal:

Modelo Constructivo de Relaciones Laborales

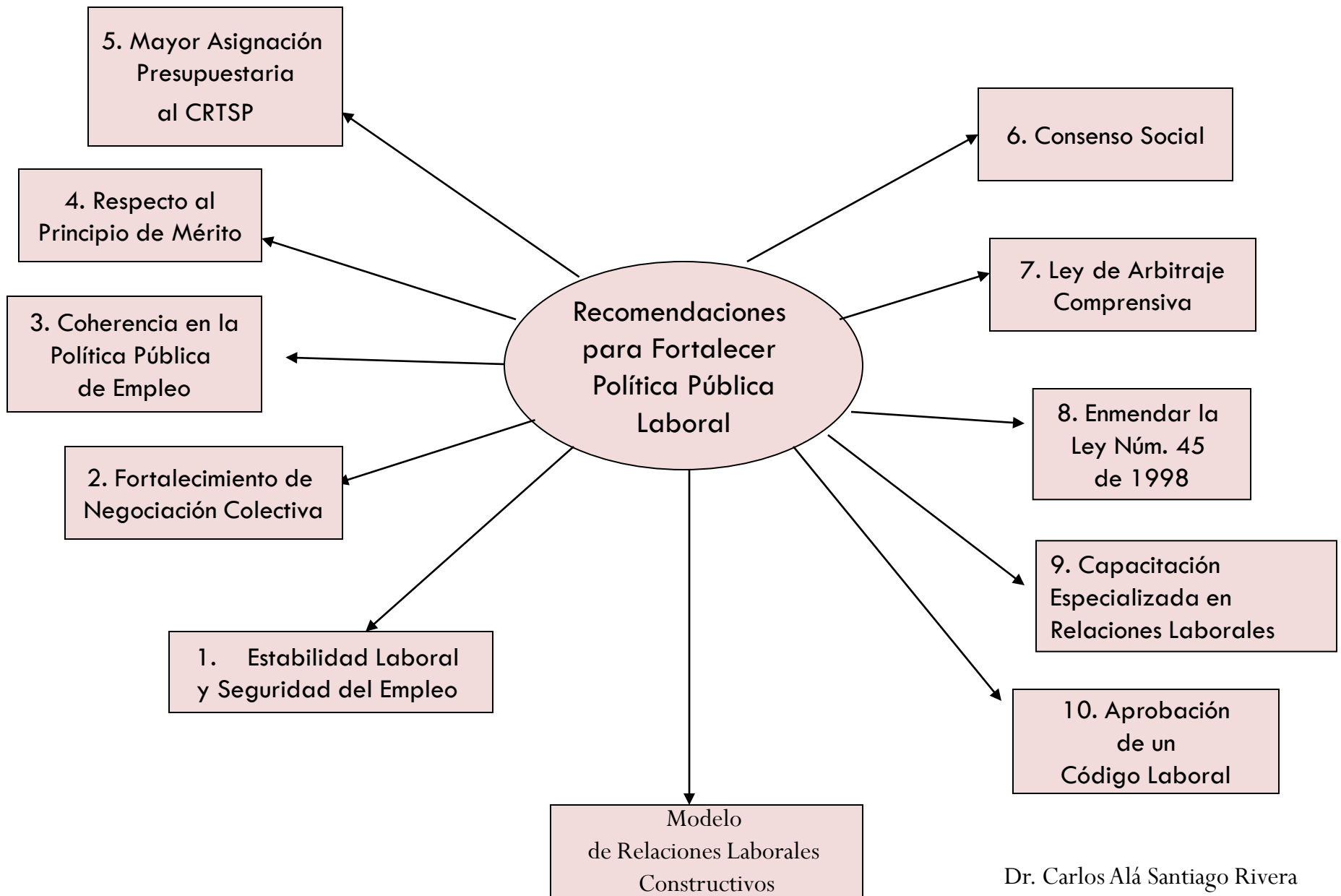
- Establecer un modelo de relaciones laborales constructivas en el sector público, cónsono con la política pública laboral y que facilite que el gobierno cumpla su función esencial de servir al pueblo.

Modelo Constructivo de Relaciones Laborales





Fortalecer la Política Pública Laboral



Dr. Carlos Alá Santiago Rivera
Mayo, 2009

Recomendación 1: Estabilidad Laboral

- La búsqueda y promoción de la estabilidad laboral y su estandarte: la seguridad en el empleo, deben mantenerse como un interés apremiante del gobierno de Puerto Rico por ser parte de su función indelegable de garantizar justicia social.

Estabilidad Laboral

- ▣ Preocupación y ocupación del gobierno desde mediados del siglo pasado
- ▣ Es parte central de la carrera pública
- ▣ Cónsono con la exigencia de un desempeño profesional de excelencia y una evaluación competente y profesional
- ▣ Necesario para que el gobierno cumpla sus fines de ofrecer mejores servicios a los ciudadanos
- ▣ Resultado lógico al reconocimiento del compromiso, desarrollo profesional y experiencia del servidor público
- ▣ Forma de dar el ejemplo y desarrollar relaciones laborales positivas.
- ▣ Condición indispensable para que el gobierno cumpla con su razón de ser, que es servir al Pueblo

Recomendación 2: Resolución de Conflictos a través de la Negociación Colectiva

- El gobierno de Puerto Rico debe continuar promoviendo, como parte de su política pública laboral y a través de los sistemas de relaciones del trabajo en el sector público, que las diferencias y controversias entre las partes sean resueltas a través de la negociación colectiva y sus mecanismos (la conciliación, la mediación, los procedimientos de resolución de querellas y el arbitraje, tanto voluntario como compulsorio).

Promoción de la Negociación Colectiva

- ▣ La negociación ha sido la herramienta de consenso social más efectiva utilizada internacionalmente.
- ▣ Su práctica y mecanismos han sido relativamente efectivos para:
 - mantener estabilidad laboral,
 - promover buenas relaciones entre las partes,
 - propiciar una solución ágil, justa, eficiente y costo efectiva de las controversias,
 - reducir las consecuencias de la unilateralidad administrativa,
 - reducir las consecuencias del extremismo sindical,
 - redistribuir parte de la riqueza social,
 - fomentar un mayor balance de poder entre las partes.
- ▣ Es una lucha contra la competencia desleal, entre los países, sus gobiernos y entidades privadas, que para garantizar bajos costos, realizan sus transacciones comerciales, de servicios y productivas sobre bases injustas de compensación salarial y condiciones de trabajo no adecuadas.

Beneficios para la Gerencia Pública

- ❑ Permite identificar las inquietudes, preocupaciones, expectativas y problemas de los empleados
- ❑ Facilita acordar procedimientos para la implantación de políticas gerenciales
- ❑ Provee una forma de mejorar la compensación de los empleados
- ❑ Especifica los deberes y las obligaciones de las partes
- ❑ Permite que la gerencia pueda atender exitosamente controversias laborales internamente, cerca de donde surgen y evitando litigios legales.
- ❑ Compendia, simplifica y especifica la normativa laboral aplicable
- ❑ Complementa la legislación y reglamentación de recursos humanos
- ❑ Reduce el discrimen en el empleo y sus consecuencias legales, protegiendo el principio de mérito y ahorrando fondos públicos.
- ❑ Permite implantar cambios de forma negociada
- ❑ Ayuda a justificar la propuesta gerencial de presupuesto
- ❑ Fomenta la capacitación de gerentes y empleados
- ❑ Reduce el impacto de presiones político partidistas en la gerencia

Promover la Estabilidad Laboral y la Negociación Colectiva

- **Cónsono con el Derecho Internacional del Trabajo**
 - Declaración relativa a los Fines y Objetivos de la OIT, Filadelfia, 1944
 - Declaración Universal de los Derechos Humanos, ONU, 1948.
 - Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, 1948
 - Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, Colombia, 1948
 - Convenio de Mercado de Trabajo Común, Consejo Nórdico, 1954
 - Carta de Roma del 27 de marzo de 1957
 - Carta Social de Europa, Italia, 1961
 - Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ONU, 1966.
 - Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ONU, 1966.
 - Convención Árabe sobre las Normas del Trabajo, 1967
 - Convención Americana sobre Derechos Humanos, Costa Rica, 1969
 - Convención Europea sobre Derechos Humanos, 1972
 - Carta de los Derechos del Hombre y de los Pueblos por la Organización de Unidad Africana (OUA), 1981
 - Declaración de Derechos y Principios Fundamentales del Trabajo, 1998
 - Declaración de Justicia Social para una Globalización Justa, 2008.

Recomendación 3: Coherencia en la Política Pública de Empleo

- El gobierno de Puerto Rico debe continuar promoviendo, como parte de su política pública laboral, el fortalecimiento de una política pública de empleo donde el número de empleados públicos y la ubicación de los servicios que éstos proveen respondan a formas racionales de concertación, basadas en las necesidades del servicio.

Coherencia en la Política Pública de Empleo

- ▣ Reducir la intervención de la política partidista en la contratación
- ▣ Reducción de plantilla, de ser necesario, de forma negociada
- ▣ Lo importante es el desempeño del gobierno al servir al pueblo y no su tamaño.

Sector	Febrero 1998	Febrero 2008	Crecimiento Porcentual Decada 1998-2008
Sector Público	304,000	293,500	-3.5%
Gobierno Central	237,400	215,400	-9%
Corporaciones	64,000	51,000	-20%
Municipios	52,800	63,400	20%

Fuente: Junta de Planificación. Empleo No Agrícola. Encuesta de Vivienda, Establecimientos. Indicadores Económicos Mensuales Seleccionados. Marzo, 2009

Recomendación 4: Reafirmar Principio de Mérito

- El gobierno de Puerto Rico debe reafirmar el respeto al principio de mérito, garantizando que se contrate a las personas más idóneas sin que se discrimine contra éstas por consideraciones ajenas al mérito, como lo son la raza, la edad, su condición social, las ideas políticas, su religión, el sexo, entre otros. Tampoco se discriminará en las transacciones de personal realizadas durante la carrera del empleado público.

Reafirmar Principio de Mérito

- ❑ Fomenta el desarrollo de la carrera de servicio público
- ❑ Respeto a derechos laborales individuales
- ❑ Promueve valores de servicio entre los servidores públicos
- ❑ Garantiza mejor calidad del servicio provisto
- ❑ Evita el deterioro del servicio público
- ❑ Combate el discrimen en el sector público impulsando una política anti-discrimen
- ❑ Promueve la motivación y compromiso de los empleados

Recomendación 5: Asignaciones Presupuestarias Adecuadas

- El gobierno de Puerto Rico debe promover, como parte de su política pública laboral, que las agencias especializadas en relaciones laborales, como la CRTSP, cuenten con las asignaciones presupuestarias adecuadas para que puedan atender eficiente y efectivamente las controversias relacionadas con el cumplimiento de los convenios y de las leyes habilitadoras.

Asignaciones Presupuestarias Adecuadas

- Evita que controversias laborales lleguen a los tribunales innecesariamente
- Propicia la formación profesional de los empleados.
- Contribuyen a la solución justa, ágil, efectiva y eficiente de las controversias.
 - ▣ Esto es central para el Sistema de Relaciones Laborales.
- La Comisión atiende querrelas de prácticas ilícitas, procedimiento de representación sindical, clarificación de unidades apropiadas, mediación y conciliación. También se encarga del arbitraje durante impasse en los procesos de negociación colectiva

	2002-2003	2007-2008	Diferencia Absoluta	Crecimiento Anual Promedio
Arbitraje de Quejas y Agravios	565 casos	1,386 casos	821 casos	20%
Tiempo entre Radicación y Cierre del Caso	98 días	535 días	437 días	40%
Tiempo entre Radicación y Emisión del Laudo	112 días	576 días	464 días	39%
Cantidad de Árbitro	12	12	0	0
Carga de Trabajo	47	116		
Tiempo para Inicio de un Caso Radicado	1 mes	5.5 meses	4-5 meses	41%

Fuente: Comisión de Relaciones del Trabajo. Marzo, 2009

Recomendación 6: Diálogo Permanente de Consenso Social

- El gobierno debe ser promotor de un diálogo permanente de consenso social entre los actores de las relaciones laborales y el público afectado.

Consenso Social

- Promover la concertación de pactos sociales y su cumplimiento
- Fomentar una cultura de consenso y participación
- Promover relaciones laborales constructivas en el gobierno central
- Adoptar acuerdos entre partes, tri-partitas o multi-partitas
 - para superar las crisis económicas, sociales y políticas que enfrenta Puerto Rico
- La exclusión y la unilateralidad son el camino fácil a la confrontación y a la posposición de la solución de los problemas

Recomendación 7: Ley de Arbitraje Comprehensiva

- **El gobierno debe aprobar una ley de arbitraje comprensiva.**
 - para fortalecer la resolución de las controversias laborales, tanto en el sector público como el privado
 - Ha sido recomendado por el Tribunal Supremo de Puerto Rico
 - Para mejorar el arbitraje compulsorio dispuesto en la Ley Núm. 45 del 1998
 - Para proveer a las partes la alternativa de prácticas privadas de arbitraje complementario

Recomendación 8: Enmendar la Ley Núm. 45 del 1998

- **El gobierno debe enmendar la Ley Núm. 45 del 1998 para mejorar la efectividad del sistema de relaciones laborales, entre otros:**
 - ▣ Eliminando la vaguedad en relación a la aplicación del arbitraje compulsorio y el rol de la Comisión ante los impasses en negociaciones no reconocidos por las partes, entre muchas otras.
 - ▣ Eliminando todo obstáculo que impida a los representantes sindicales y a la gerencia su participación efectiva en concertaciones que ayuden a mejorar:
 - El sistema de personal
 - el sistema de relaciones laborales
 - la calidad de los servicios ofrecidos al pueblo.

Recomendación 9: Capacitación Especializada en Relaciones Laborales

- El gobierno de Puerto Rico debe promover programas de capacitación en relaciones laborales a gerentes, sindicatos y empleados, para promover una cultura de servicio público, la búsqueda de consenso, la resolución de conflictos y la co-administración de convenios colectivos. Estos programas deben estar inmersos y particularizados en las agencias específicas donde trabajan los participantes.

Recomendación 10: Aprobación de un Código Laboral

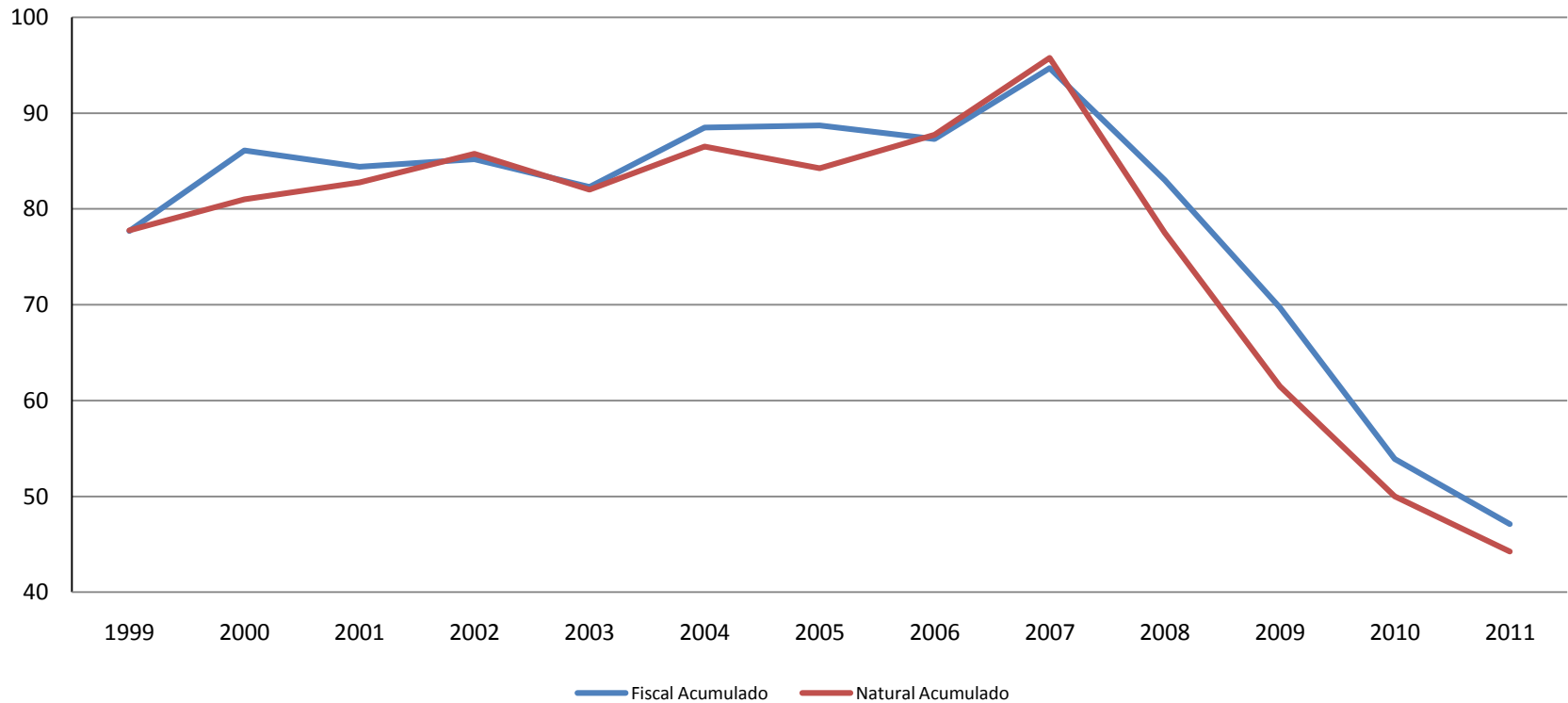
- ❑ Existe una frondosa legislación laboral en Puerto Rico. 232 estatutos vigentes.
- ❑ La legislación laboral está dispersa en los tomos 1, 3, 8, 9, 11, 15, 17, 21, 24, 25, 29 y 32 de L.P.R.A.
- ❑ El Código Laboral es una ley comprensiva donde se funde toda la legislación laboral.
- ❑ Éste hace más clara, accesible y comprensible la legislación y los derechos y obligaciones para todos.
- ❑ Facilita la función adjudicativa de los tribunales
- ❑ Facilita en trámite investigativo de los casos.



Indicadores Económicos Actuales

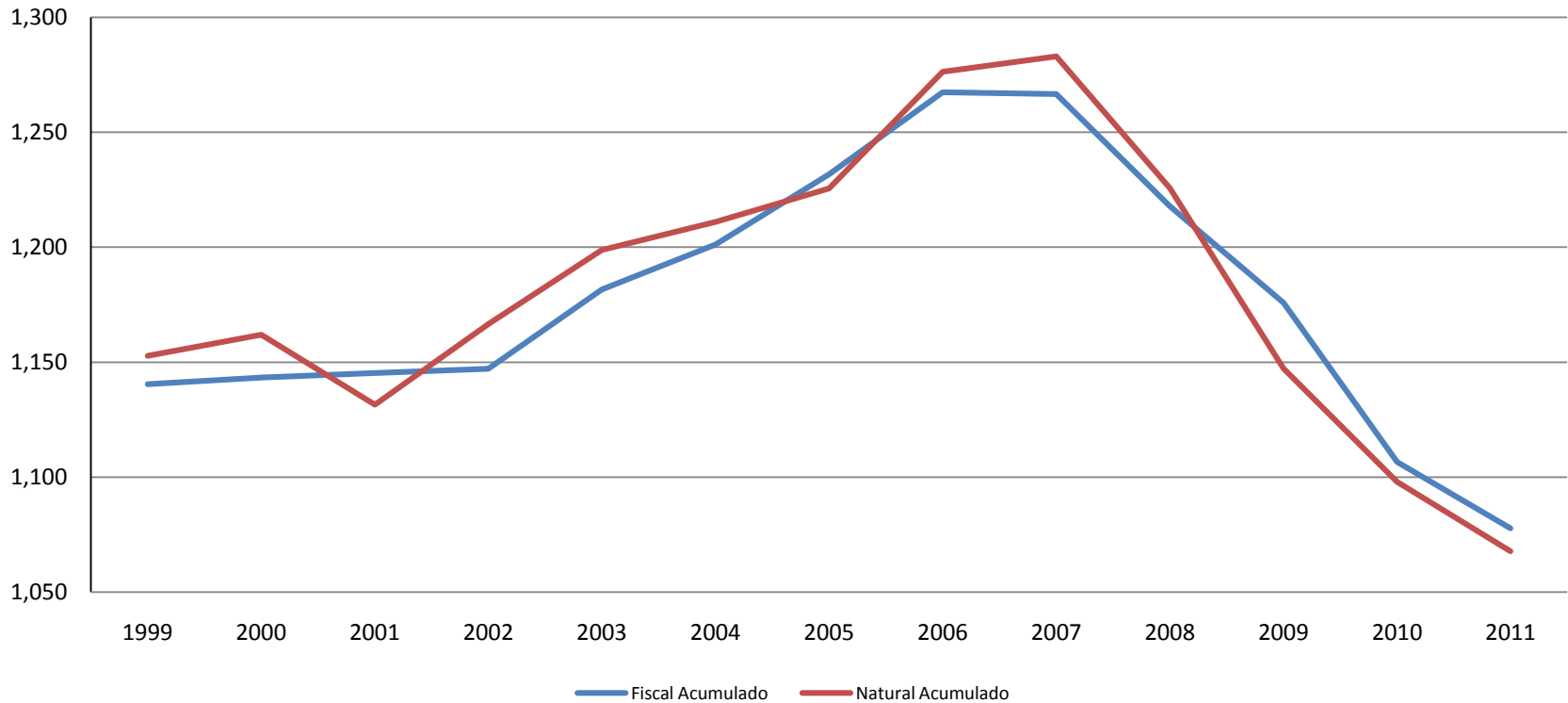
Indicadores Económicos

Empleo en Construcción acumulado de años fiscales y naturales



Indicadores Económicos

Empleo Total acumulado de años fiscales y naturales



Indicadores Económicos

Grupo Trabajador acumulado de años fiscales y naturales

