

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

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.

*Dr. y Lcdo. 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.

Objetivos del Seminario

- Presentar el Impacto en la Ley Núm. 7
 - En el Empleo
 - En la Política Pública Laboral del Gobierno de Puerto Rico
 - En la Normativa Laboral, el Sistema Comprensivo de Relaciones del Trabajo
 - Presentar la Estructura y Complejidad de la Ley
- Discutir la Violación de Derechos Humanos Laborales que Representa la Ley Núm. 7.
- Presentar Repercusiones en la Constitución y el Derecho Laboral.
- Clarificar la Relevancia de la Ley Núm. 7 en la Reforma Laboral Neo-Conservadora Iniciada.



Parte I: Impacto en el Empleo Público del Gobierno Central

¿Cuántos empleados fueron despedidos por la Ley Núm. 7?



Propuesta original:
30,000

Cifra del Gobernador:
17,600

Cifra del Secretario de
la Gobernación:
14,300

Impacto en el Empleo Público

Resultados Fase I, II y III

- Cesanteados 28,675 (Febrero 2010)
- Fase I
 - 51 Programa de Reducción de Jornada
 - 2,585 Renunciaron Voluntariamente
 - 1,001 Se retiraron
 - 2,067 No se les renovó su contrato transitorio
 - 210 Empleados irregulares cesanteados
- Fase III
 - 809 Empleados de carrera cesanteados
 - Anulación de Contratos
- Fase II
 - 21,952 Recibieron sus cartas de cesantía
 - 7,400 Recibieron una 2da notificación...

Impacto en el Empleo Público

Resultados Fase I, II y III...

- No se incluye:
 - ▣ 5,749 maestros transitorios cesanteados en junio 2009 y reclutados en julio 2009 para no perder fondos federales.
 - ▣ Miles de empleados despedidos por filtración entre marzo y diciembre 31 del 2010.
 - ▣ Cesanteados en los municipios y las corporaciones públicas a los que no le aplicaba la Ley.
 - ▣ A los miles que se les redujeron sus compensaciones unilateralmente.
 - ▣ Ahorro total: alrededor de 560,000,000
 - $\frac{1}{4}$ parte de la propuesta original de 2,000,000,000. (2 billones)



Parte II Impacto en la Política Pública Laboral

Ruptura de la Estabilidad Laboral

Prohíbe la organización sindical hasta marzo del 2013

Adoptó el despido como instrumento de gerencia pública

Canceló la efectividad de 57 convenios colectivos

Violentó Mandatos Constitucionales

Limitó la negociación colectiva hasta marzo del 2013

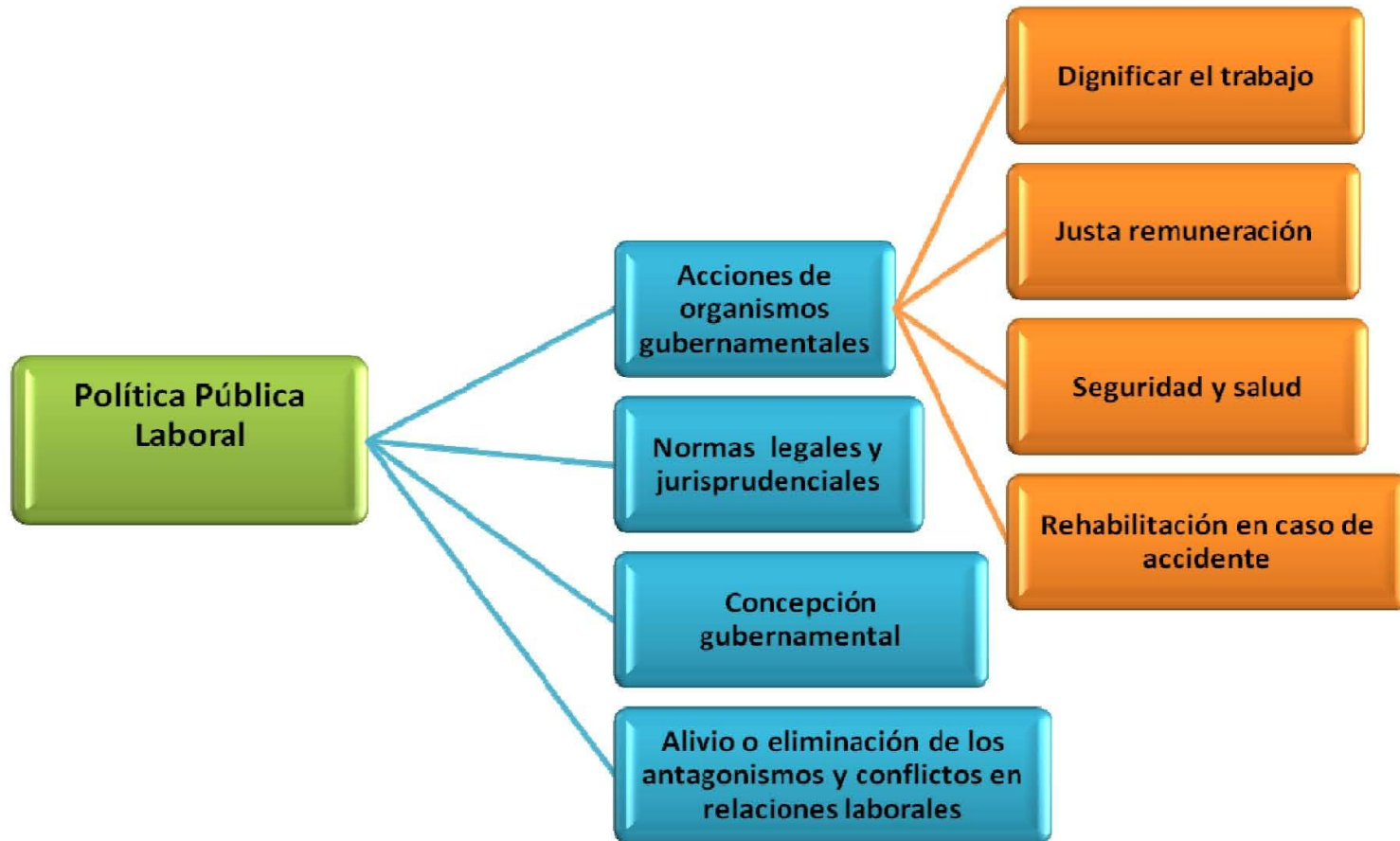
Canceló unilateralmente los contratos individuales con la gerencia pública y otros empleados

Aumentó la inseguridad en el empleo público

Convirtió la revisión judicial en una acción retrógrada

DIAGRAMA: 1

CONCEPTO DE POLÍTICA PÚBLICA LABORAL



Propósito de la Política Pública Laboral

Garantizar el Bienestar General de la Existencia Humana y la Vida Social

Garantizar Obtención de Medios Económicos de Subsistencia para el Trabajador y su Familia

Satisfacer Aspiraciones y Anhelos Privados



Garantizar el Establecimiento de Empresas y Negocios

Ejercicio de Prerrogativas Gerenciales

Disfrute de la Riqueza Generada Honestamente



Propiciar Relaciones Laborales Constructivas

En los Ámbitos: Individual y Colectivo

En los Sectores Económicos: Público y Privado





Política Pública Laboral Emanada de la Constitución

Política Pública Laboral Emanada de la Carta de Derechos de la Constitución de Puerto Rico

Sección 16: Reconocimiento de Derechos Económicos:

a. Escoger o renunciar a su ocupación libremente; b. Recibir Igual Paga por Igual Trabajo; c. Disfrutar de un Salario Mínimo Razonable; ch. Protección contra Riesgos para su Salud e Integridad; d. Jornada Ordinaria de 8 Horas; e. Compensación Extraordinaria por Trabajo Extra.

Sección 17: Derecho a Organizarse y Negociar Colectivamente.

Sección 18: Derecho a la Huelga, a Celebrar Piquetes y otras Acciones Concertadas.

Sección 15: No se permite el empleo de menores de 14 años en ocupaciones que sean perjudiciales a su salud, a la moral o que amenacen su vida o integridad física.

Sección 7: Derecho a la vida, la libertad y el disfrute de la propiedad.

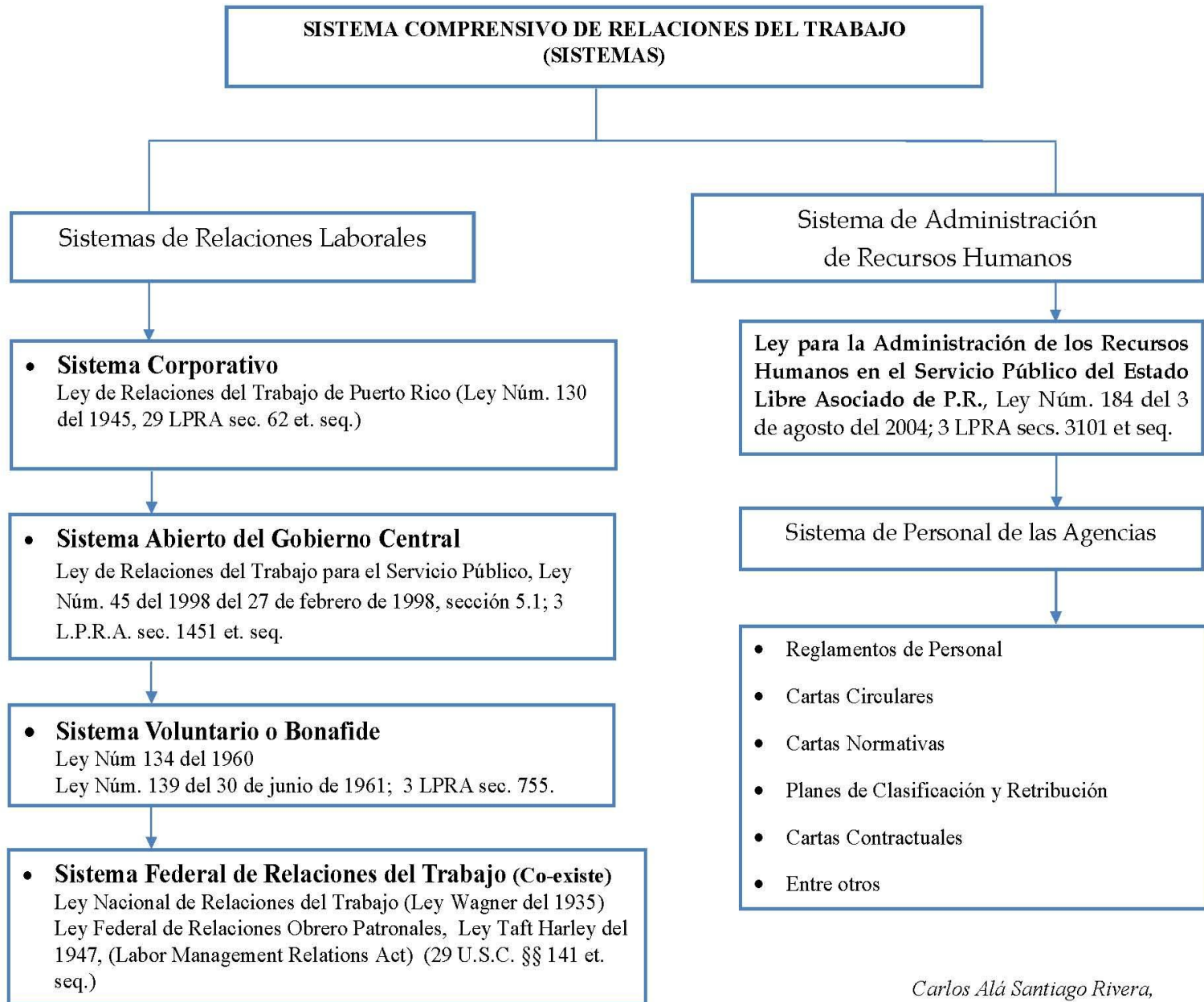
Respeto al Debido Proceso de Ley.

Prohibición de aprobar leyes que menoscaben las obligaciones contractuales.

Sección 6:
Libertad de Asociación y Organización con Fines Lícitos

Sección 1: La dignidad del ser humano es inviolable.

Prohibición de todo tipo de discriminación



*Carlos Alá Santiago Rivera,
septiembre 2009.*



Parte III: Estructura y Complejidad de la Ley Núm.7

Complejidad de la Ley Núm. 7 y su Proceso de Aprobación

P. de la C 1326

- Proyecto Complejo de Lenguaje Técnico y casi 100 páginas de Extensión.
- Se convirtió en la Ley Núm. 7 del 9 de marzo del 2009.
- 2 meses de iniciada la administración Fortuño Buset
- No fue redactado en la Legislatura

Celeridad en la Aprobación

- Se aprobó en apenas 5 DÍAS
- Sometido: el 4 de marzo del 2009
- Aprobado: el 9 de marzo del 2009

Reducida Participación Ciudadana y Análisis

- Procedimiento Irregular, limitada participación de la oposición y de grupos interesados.
- Acceso tardío al Proyecto
- Se celebró una sola VISTA PÚBLICA

Complejidad del Proyecto y sus 5 Capítulos

I. Disposiciones
Iniciales

II. Medidas de
Ingresos y Mejor
Fiscalización

III. Medidas de
Control y
Reducción de
Gastos
Operacionales y
de Nómina

IV. Medidas
Financieras

V. Disposiciones
Finales

- ❑ Enmiendas substanciales al Código de Rentas Internas de Puerto Rico de 1994.
- ❑ Modificar el Concepto de Contribución Básica Alternativa.
- ❑ Substituir Impuestos por Créditos
- ❑ Modificar Cómputo de Contribución Alternativa a Corporaciones.
- ❑ Crédito por Compra de Productos de Puerto Rico contra Crédito por Impuesto sobre Ventas y Uso.
- ❑ Aumento de Arbitrios...

Complejidad del Proyecto y sus 5 Capítulos...

I. Disposiciones
Iniciales

II. Medidas de
Ingresos y Mejor
Fiscalización

III. Medidas de
Control y
Reducción de
Gastos
Operacionales y
de Nómina

IV. Medidas
Financieras

V. Disposiciones
Finales

- ❑ Certificados de Exención Contributiva
- ❑ Contribuciones Especiales sobre Propiedad Inmueble.
- ❑ Notas de Ahorro de Cooperación Económica con Puerto Rico
- ❑ Depósitos en la Corporación del Fondo Apremiante de Puerto Rico.
- ❑ Fondo de Cooperación Económica y Alternativas para Empleados Públicos
- ❑ Bonos y Pagarés de Obligación Municipal.

Ley Núm. 37 del 10 de julio del 2009:

47 Enmiendas a Ley Núm 7

Prisa



Descuido



Provocó 45 páginas de enmiendas substanciales a la Ley a sólo tres meses de su aprobación.

Justificación de la Ley: Crisis Fiscal sin Pruebas

Se anunció, sin probar científicamente, un déficit de \$3,341 millones en el año fiscal 2008-2009. El monto del déficit no fue Certificado por la OGP, como establece la Ley. **El déficit se relacionó con el empleo público**

Se aceptó acriticamente que iba a ocurrir una degradación de bonos con consecuencias billonarias: (1) en el valor de los bonos de obligación general, (2) en el monto de la inversión pública y (3) en el pago de colateral

Se argumentó exageradamente que habría una pérdida de 130,000 empleos si ocurriese la degradación. Esto resultaría en una reducción de \$3,250 millones en actividad económica.

TABLA 1
EMPLEO NO AGRÍCOLA 1998-2008

Sector	Año 1998	Año 2008	Diferencia Porcentual
1. Fuerza Laboral/Grupo Trabajador	1,312,000	1,374,000	5%
2. Empleo Total	1,130,000	1,229,000	8%
3. Desempleados	182,000	145,000	-20%
4. Empleo Público	304,000	293,500 (96%)	-4%
a. Gobierno Central	237,400	215,400 (91%)	-9%
b. Federal	14,200 (96%)	14,700	4%
c. Municipal	52,800 (83%)	63,400	17%
5. Manufactura (Ejemplos mas dramáticos)	149,800	103,000 (69%)	-31%
a. Industria Química	28,400	26,100	-8%
b. Fabricación de Productos Farmaceuticos	23,400	22,300	-5%
c. Fabricación de Prendas de Vestir	21,000	8,900 (42%)	-58%
d. Industria Alimentaria	18,100	12,200 (67%)	-33%
e. Fabricación Equipo de Computación	17,900	8,900 (50%)	-50%

Fuente: Junta de Planificación. Empleo no Agrícola. (Encuesta de Establecimiento) Indicadores Económicos Mensuales Seleccionados. Nota: Números absolutos y redondeados al decimal mas cercano. Preparada por Carlos Alá Santiago marzo 2009.

TABLA 2
DATOS DE EMPLEO 1998-2008

Sector	Año 1998	Año 2008	Diferencia Porcentual
1. Agricultura	27,000	21,000 (78%)	-22%
2. Construccion	75,000 (90%)	83,000	10%
3. Manufactura	153,000	134,000 (88%)	-12%
4. Comercio	229,000	250,000	8%
5. Finanzas, Seguros y Bienes Raices	40,000 (92%)	43,000	7%
6. Transportacion, Comunicacion y Utilidades (Corporaciones Públicas)	64,000	51,000 (80%)	-20%
7. Servicios	305,000 (86%)	355,000	14%
8. Administracion Publica *	239,000 (82%)	290,000	18%
9. Desempleo	182,000	145,000 (80%)	-20%
Tasa Porcentual	13.9%	10.6%	
10. Cuenta Propia	163,000	168,000	3%

* Incluye empleados del Gobierno Central y empleados municipales. Fuente: Junta de Planificación. Empleo no Agrícola. (Encuesta de Vivienda) Indicadores Económicos Mensuales Seleccionados. Nota: Números absolutos y redondeados al decimal mas cercano. Preparada por Carlos Alá Santiago, marzo 2009.

ESTADO de EMERGENCIA

Instrumento Conveniente para lograr fines Gubernamentales Suspendiendo Garantías Legales contra la Arbitrariedad de los Gobiernos

Se ha Justificado en Contextos de Desastres Naturales o Situaciones de Guerra Declarada. Su Implantación es Provisional y es Monitoreado Nacional e Internacionalmente

Modalidad del ESTADO de EXCEPCIÓN

En Puerto Rico se declaró un Estado de Emergencia Fiscal conducente a la congelación por un periodo de dos años de toda legislación laboral relativa al empleo público y los derechos contenidos en los convenios colectivos

Por virtud de Interpretación Judicial las medidas laborales provisionales para atender las deficiencias fiscales, han tomado un carácter de permanencia inaugurando una nueva y conservadora política laboral gubernamental.

Plan de Suspensión “Temporera”

- La Fase III suspendió toda cláusula, **precepto** y/o disposición contenidas en leyes, convenios colectivos, acuerdos, acuerdos suplementarios, políticas, manuales de empleo, cartas circulares, cartas contractuales, addenda, certificaciones, reglamentos, reglas y condiciones de empleo, cartas normativas, planes de clasificación y/o planes de retribución, aplicable a los empleados, sujetos a lo establecido en este Capítulo III y
- Referentes a una serie de derechos
- Artículo 38.02, p. 71...

Plan de Suspensión “Temporera”...

- El término “**Precepto**” significa, además, **leyes, artículo o sección de ley; convenio colectivo o disposiciones contenidas en convenios colectivos**, acuerdos, acuerdos suplementarios, políticas, manuales de empleo, cartas circulares, cartas contractuales, certificaciones, addenda, reglamentos, reglas y condiciones de empleo, cartas normativas, planes de clasificación y/o planes de retribución.
- **Artículo 33 (k) Definiciones.**

Un Título Inconstitucional

3 Páginas
de
Extensión

- Se describe en detalle Capítulos II y IV
- Apenas se describe en Capítulo III: “en lo referente a la reducción de gastos, establecer un plan de tres fases para la reducción de la nómina gubernamental.”

Más de un
Asunto

- Descripción Defectuosa: Incumple con mandato constitucional del Artículo 3, sección 17 de la Constitución de Puerto Rico.
- Forma Amañada de Legislar Contraria al Interés de Informar al Público

Texto del
Artículo III,
sec. 17

- “No se aprobará ningún proyecto de ley, con excepción de los de presupuesto general, que contenga más de un asunto, el cual deberá ser claramente expresado en su título, y toda aquella parte de una ley cuyo asunto no haya sido expresado en el título será nula”
- **Intención:** Evitar la Confusión, el Fraude y la Desinformación al Pueblo

El Capítulo III de la Ley Núm. 7 Contiene Diversos Asuntos

- 1. Suspensión del Sistema de Relaciones Laborales del Sector Público del Gobierno Central
- 2. Suspensión de la Práctica de la Negociación Colectiva
- 3. Incumplimiento Unilateral de los acuerdos logrados en los Convenios Colectivos
- 4. Incumplimiento de Miles de Contratos Individuales con Empleados y Gerentes del Sector
- 5. Despido Masivo de Empleados Públicos a través de Cesantías...

El Capítulo III de la Ley Núm. 7 Contiene Diversos Asuntos...

- 6. Suspensión de la Aplicación del Principio de Mérito
- 7. Limitación del Régimen Legal del Sistema de Administración de Personal
- 8. Eliminación de Puestos y el Inicio de un Proceso de Reorganización del Gobierno Central No Legislado
- 9. Unilateralidad Gerencial...

El Capítulo II de la Ley Núm. 7 Contiene Diversos Asuntos...

- 10. Violación del Derecho Constitucional al Debido Proceso de Ley en su modalidad sustantiva y procesal
 - 11. Negación de la Igual Protección de las Leyes
 - 12. Menoscabo de Obligaciones Contractuales.
- Éstos 12 asuntos no fueron anunciados, ni claramente expresados en el Título de la Ley.
 - Se debería haber **ANULADO LA LEY**



**Parte IV: Impacto Laboral del
Capítulo III de la Ley Núm. 7 del
2009**

Diferencia entre Fase II y III

Fase III

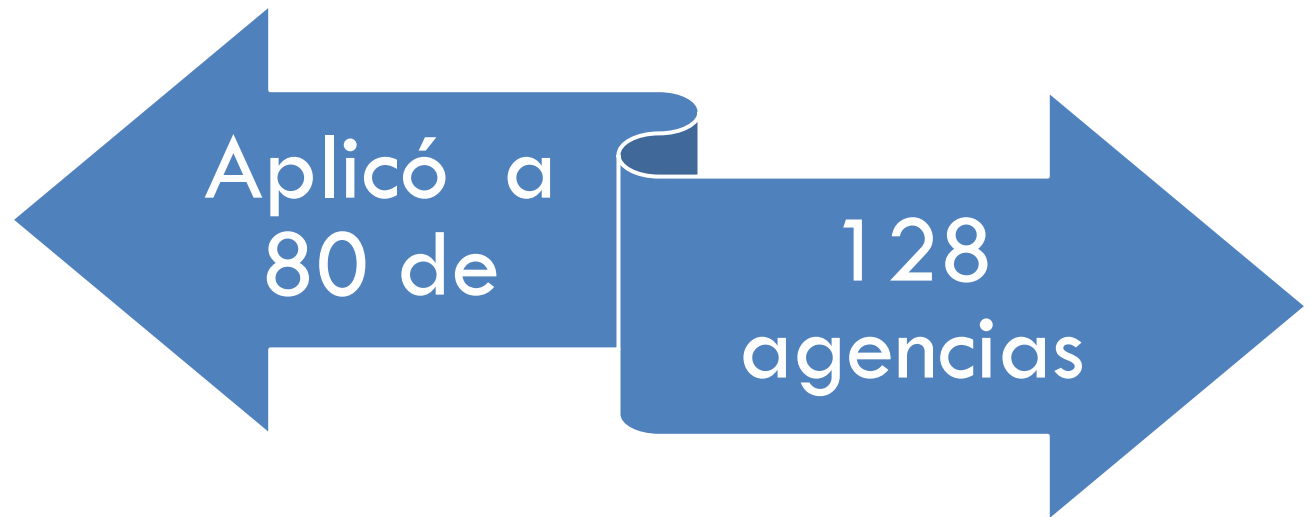
- Suspensión de derechos laborales
- garantiza la eliminación de empleados

Fase II

- Suspensión de derechos laborales
- garantiza la eliminación de empleados y sus puestos

Aplicación de la Ley Núm. 7

Se aplicó de forma diferenciada. Ésta impactó más a las agencias que sirven a los pobres y menos a las que imponen el orden social



Aplicabilidad Total

- Totalmente a 80 agencias
 - 22 de Planificación y Programación de Obra Pública (Desreglamentación)
 - 15 para Garantizar la Justicia Social
 - 12 para Proteger y Garantizar los Derechos Ciudadanos
 - 9 de Gestión Política
 - 5 para Proveer Educación y Desarrollo Humano
 - 4 de Preservación, Enriquecimiento Cultural y del Patrimonio Histórico
 - 4 para Garantizar la Prevención y el Acceso a la Salud de Calidad
 - 1 para la Imposición de Rentas
 - 1 para la Preservación y Protección del Ambiente
 - 7 otros fines

Aplicabilidad Parcial

- 10 Agencias para Garantizar el Orden Público, la Seguridad y el Procesamiento Criminal
 - Administración de Corrección
 - Administración de Instituciones Juveniles
 - Comisión de Investigación, Procesamiento y Apelación
 - Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico
 - Cuerpo de Emergencias Médicas de Puerto Rico
 - La División de Vigilantes del Departamento de Recursos Naturales y Ambientales
 - Junta de Libertad bajo Palabra
 - Oficina de Servicios con Antelación al Juicio
 - Oficina del Panel Sobre el Fiscal Especial Independiente
 - Policía de Puerto Rico
- 2 Agencias que Protegen y Garantizan los Derechos Ciudadanos
 - CASARH
 - CRTSP
- Registro de la Propiedad

Fase III: Plan de Suspensión Temporera...

- Se suspendió toda normativa aplicable a los empleados:
 - ▣ que garantizaba derechos económicos
 - ▣ que limitara los derechos de la gerencia
 - ▣ que afirmara el debido proceso de ley en las transacciones de personal
 - ▣ que otorguara derechos sindicales a los empleados
- Suspensión se extiende por dos años
- La gerencia adquiere poderes absolutos de gestión

Impacto Laboral de la Ley Núm. 7 del 2009

- Invalida la Política Pública Laboral Vigente
 - ▣ Limitando el alcance de la Ley Núm. 45 del 1998
 - Afectando el Sistema de Relaciones Laborales del Gobierno Central
 - ▣ Limitando el alcance de la Ley Núm. 184 del 2004
 - Afectando el Sistema de Administración de Recursos Humanos en el Gobierno Central
 - ▣ Fomentando una política ultra-conservadora de relaciones sociales en el trabajo
 - ▣ Incentivando acciones administrativas unilaterales en agencias excluidas y otras áreas del sector público.

Impacto de la Ley Núm. 7 del 2009

- En el Sistema de Relaciones Laborales
 - ▣ Suspende Eficacia de Convenios Colectivos
 - Ley Núm. 45 del 1998
 - ▣ Altera las condiciones de empleo sin negociar
 - incluyendo el traslado de los empleados
 - la subcontratación de los servicios.
 - ▣ Suspende el Derecho a Negociar Colectivamente
 - ▣ Suspende el Derecho a Organizar Sindicalmente
 - Sección 44 de la Ley Núm. 37 del 2009.
 - Ley Núm. 73 del 17 de mayo del 2011
 - Extendió suspensión hasta marzo del 2013.

Impacto Laboral de la Ley Núm. 7 del 2009

- En el Sistema de Administración de Recursos Humanos
 - ▣ Invalida los Procedimientos la Ley de Recursos Humanos en el Sector Público
 - Ley Núm. 184 del 2004
 - ▣ Garantizando Libertad Absoluta al Patrono
 - ▣ Descartando el Principio de Mérito
 - ▣ Incumpliendo con el Debido Proceso de Ley

Garantiza Libertad Absoluta al Patrono

- Se permite la asignación unilateral de tareas correspondientes a un grupo de empleados, clases de puestos, niveles, unidad sindical o unidad apropiada. **Artículo 37.04 (a)5**
- Se permite la subcontratación de tareas asignadas a un grupo de empleados, clases de puestos, niveles, unidad sindical o unidad apropiada. **Artículo 37.04 (a)6**
- Se suspenden los controles legales y normativos para la consolidar tareas en puestos, clases de puestos o niveles. **Artículo 37.04 (a)7**

Impacto Laboral de la Ley Núm. 7

- En general
- Violentó de la garantía constitucional al respeto de las obligaciones contractuales.
- Violentó mandato constitucional del debido proceso de Ley
- Limitó la Acción Legislativa
 - Suspendiendo toda legislación laboral aprobada emte 2009-2011 que contradijera la Ley.
- Creó inestabilidad laboral y social
- Fomentó el despido y sus consecuencias
- Arrancó derechos económicos y propietarios a los trabajadores



Parte V: Violación de Derechos Humanos Laborales

Declaración de la Organización Internacional del Trabajo en Filadelfia

- Declaración Relativa a los Fines y Objetivos de la organización, 1944.
 - ▣ Principios en materia del Trabajo
 - 1. El trabajo no es una mercancía;
 - 2. La libertad de expresión y asociación es esencial para el progreso constante;
 - 3. La pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos;
 - 4. La paz permanente sólo puede basarse en la justicia social;

Declaración de la Organización Internacional del Trabajo en Filadelfia...

- Declaración Relativa a los Fines y Objetivos de la organización, 1944.
 - ▣ Recomendaciones en materia del Trabajo
 - 6. El Lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida;
 - 6. Emplear trabajadores en ocupaciones en que puedan tener satisfacción y contribuir al máximo al bienestar común;
 - 7. Conceder oportunidades de formación profesional y medios para el traslado de trabajadores;
 - 8. Garantizar a todos una justa remuneración de los frutos del progreso social, entre otras

Derechos Humanos Laborales Fundamentales

Libertad Sindical y de
Asociación y el
Reconocimiento Efectivo
del Derecho a Negociar
Colectivamente

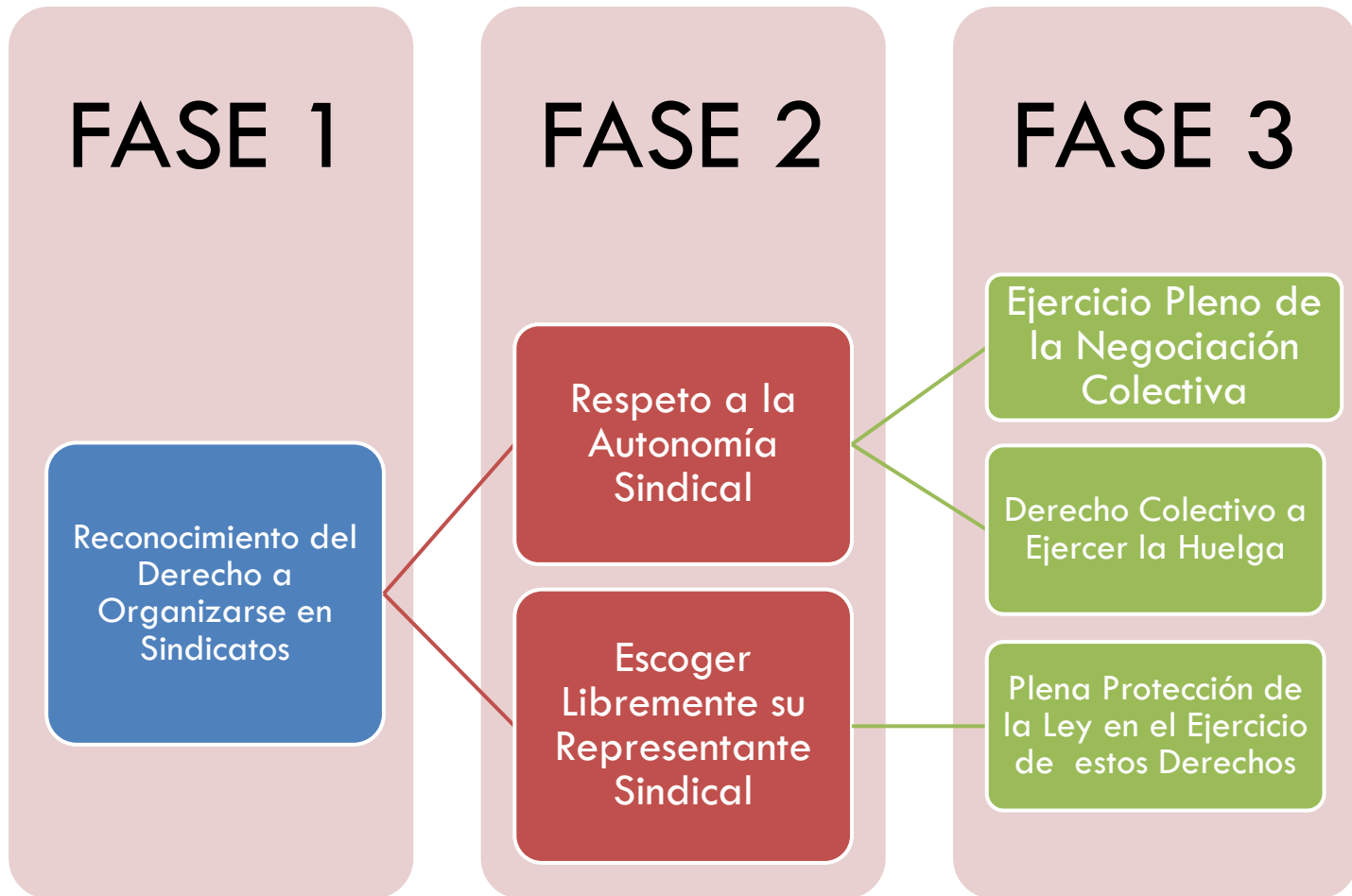
Eliminación de
Todas las Formas
de Trabajo Forzoso
u Obligatorio

Declaración de Derechos
y Principios
Fundamentales del
Trabajo, OIT-1998

Abolición Efectiva del
Trabajo Infantil

Eliminación de la
Discriminación en Materia de
Empleo y Ocupación para
Promover un Proceso Laboral
Justo

Fundamentos Principales de la Libertad Sindical



Influencia de la Declaración Universal de Derechos Humanos en la Concepción del trabajo de la Constitución de Puerto Rico

Artículo 23

Toda persona tiene derecho:

(1) al trabajo, (2) a la libre elección de su trabajo, (3) a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y (4) a la protección contra el desempleo, (5) a igual salario por trabajo igual, sin discriminación alguna,


(6) a fundar sindicatos y a sindicarse para defender sus intereses, (7) a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure una existencia digna

Artículo 24


Toda persona tiene derecho:

(1) Al descanso, (2) al disfrute del tiempo libre

(3) A una limitación razonable de la duración del trabajo, (4) a vacaciones periódicas pagas



Parte VI: Repercusiones en la Constitución y el Derecho Laboral.



La Ley Núm. 7 del 2009 suspendió “temporalmente” derechos humanos laborales fundamentales, presentes en nuestra CONSTITUCIÓN y que en su mayoría han sido convertidos en DERECHOS CIVILES por la amplia legislación social y de relaciones laborales ya aprobada en Puerto Rico.

Menoscabo de Obligaciones Contractuales



- **Cláusula Contractual Constitucional**



Constitución
de Puerto
Rico

- “No se aprobarán leyes que menoscaben las obligaciones contractuales.”
 - Const. E.L.A., Art. II, Sec. 7




Constitución
Federal

- “No State ... shall pass any law impairing the obligations of contracts.”
 - Const. EE.UU., Art. I, Sec. 10

Menoscabo de Obligaciones Contractuales...



• Ley Núm. 7 Violentó la Cláusula Contractual Constitucional

- 
- “Se suspenden las disposiciones o cláusulas donde la Agencia se obligue a dar fiel cumplimiento a lo acordado o pactado, en cuanto a los aspectos que estén en conflicto con las disposiciones de este Capítulo III”.
 - Artículo 38.02 a (22); Artículo 37.04 (a)9

- 
- Se suspendieron unilateralmente 57 Convenios Colectivos y miles de Contratos Individuales

Doctrina del Menoscabo...

- ❑ Se interpreta haciendo un balance de intereses entre el poder de reglamentación del estado y el derecho de las partes de contratar legalmente.
- ❑ Ninguno de éstos es absoluto.
- ❑ Se trata de proteger al ciudadano de actuaciones arbitrarias e irrazonables del Estado.
- ❑ No todo menoscabo viola la cláusula constitucional
- ❑ Existe un mínimo de protección que la normativa debe proveer a los ciudadanos.

Doctrina del Menoscabo...

- Procedimiento de Interpretación
 - ▣ 1. Definir si el contrato es entre partes privadas o si participa el Estado.
 - Si el Estado es parte contratante, el escrutinio judicial será intermedio o cuidadoso.
 - Criterio de racionalidad es insuficiente porque el Estado está defendiendo su propio beneficio.
 - ▣ 2. Determinar si el menoscabo causado es substancial o severo.
 - Se hace un examen cuidadoso de la naturaleza y propósito de la legislación estatal.
 - Determinar si existe un interés gubernamental importante.

Doctrina del Menoscabo...

- Determinación que no puede hacer el Estado por conflicto de intereses.
 - La modificación en los contratos públicos debe ser RAZONABLE, como en los contratos privados, pero además debe ser NECESARIA. Bayron Toro v. Serra, 119 DPR 605, 621 (1987)
- 3. Determinar si la Ley es razonable:
- El interés público promovido debe ser substancial
 - La severidad del menoscabo en relación a esos intereses
 - La extensión en tiempo del daño o menoscabo
 - La existencia o no de una emergencia verdadera declarada.

Doctrina del Menoscabo...

- 3. Determinar si la Ley propuesta es necesaria:
 - ▣ Establecer si la medida es esencial o indispensable para lograr el fin propuesto.
 - ▣ Verificar que no existan medidas menos onerosas para lograr el interés del Estado.
- 4. Aplicar con prioridad las alternativas menos dañinas
 - ▣ El Estado no puede ser caprichoso en sus acciones.
 - ▣ Los Tribunales deben avalar la moderación
 - Lo importante es satisfacer el interés social buscado con las medidas onerosas

Doctrina del Menoscabo...

- 5. Los Tribunales no tienen que otorgarle deferencia completa a las determinaciones del poder legislativo.
 - ▣ Cuando el Estado violenta sus propios acuerdos.
 - ▣ Cuando la determinación es irrazonable.
 - ▣ Cuando la necesidad del menoscabo no se comprueba.

Aplicación de la Doctrina del Menoscabo en el Caso de la Ley Núm. 7

- En los contratos de empleo participaba en Estado.
 - ▣ Se descarta escrutinio de racionalidad, se aplica el cuidadoso.
- Menoscabo es substancial y severo
 - ▣ Cesantía concluye unilateral y radicalmente el contrato de trabajo y crea consecuencias sociales y económicas para el trabajador y su familia.
- Existía interés importante: Cuadrar las finanzas

Aplicación de la Doctrina del Menoscabo en el Caso de la Ley Núm. 7...

- Ley no era razonable
 - ▣ Extensión del daño era permanente
 - ▣ La Emergencia no fue declarada, ni comprobada, sino comunicada por el CAREF
- La Ley no era Necesaria porque existían medidas menos onerosas para alcanzar los objetivos del Estado.
- El Estado fue caprichoso y los Tribunales le otorgaron deferencia completa.

¿Qué Alternativas Menos Onerosas tenía el Gobierno?

- Tasación de la Propiedad No Tasada
- Cobro de deuda millonaria (4.5 billones) en Hacienda.
- Cumplimiento de la Cuota de Empleo en los 6,000 Decretos de Exención Contributiva.
- Reducir el Monto de las Exenciones Contributivas que alcanzan 2 billones al año.
- Reducir contrataciones en el Gobierno
- Entre otras...

¿Qué Alternativas Menos Onerosas tenía el Gobierno?...

- De ser necesario:
 - Aplicar los planes de cesantía aprobados por las Agencias por mandato de la Ley Núm. 184 del 2004.
 - Respetando el debido proceso de ley constitucional.
 - Negociar con los sindicatos la reducción organizada del empleo público a largo plazo.

¿Cómo el TSPR brindó Deferencia Completa al Legislativo y el Ejecutivo?

- 1. Decidiendo consolidar los casos ante el Tribunal Supremo a pesar que las controversias eran complejas, múltiples y diversas.
 - Se violó la Regla 5 del Reglamento del Tribunal cuando la decisión de consolidar los casos no fue tomada por el juez presidente Hernández Denton.
- 2. Aceptando intervenir en los casos de las Ley Núm. 7 sometidos en los Tribunales de Primera Instancia sin que se elaborara un Expediente Completo.
 - Art. 69 de la Ley permite el proceso de Certificación

¿Cómo el TSPR brindó Deferencia Completa al Legislativo y el Ejecutivo?...

- El Reglamento del TSPR, Regla 23, establece la naturaleza discrecional del proceso.
- El poder legislativo y el ejecutivo le impusieron al poder judicial una certificación automática
- El TSPR estaba obligado a:
 - Evaluar la complejidad de la controversia
 - ¿Cuánta su urgencia?
 - Considerar los hechos del caso
 - Verificar en qué etapa procesal se encontraban los casos
- Esto no se cumplió.

¿Cómo el TSPR brindó Deferencia Completa al Legislativo y el Ejecutivo?...

- Se violentó el derecho al Igual Acceso a la Ley (Art. II, sección 7 de la Constitución) que tenían los empleados
 - Sus casos no fueron analizados en sus méritos
 - El TSPR no completó los expedientes
 - Aceptó acríticamente las alegaciones del Estado
- 3. Justificando la aprobación y Constitucionalidad de la Ley utilizando como fuente principal de análisis las alegaciones de una de las partes
 - El TSPR citó acríticamente 25 páginas de la misma exposición de motivos de la Ley.

¿Cómo el TSPR brindó Deferencia Completa al Legislativo y el Ejecutivo?...

- 4. Concluyendo que el interés propietario de los empleados públicos del gobierno central no es un derecho adquirido. Lo es para los exgobernadores
 - ▣ El interés propietario de los empleados públicos de carrera surgió de alguna de las leyes comprensivas de administración de personal aprobadas.
 - Seleccionando a la persona más idóneas
 - Cumpliendo con el principio de mérito
 - Concretando un contrato de trabajo individual y cumpliendo en periodo probatorio.
 - Creando expectativas razonables de continuidad en el empleo

¿Cómo el TSPR brindó Deferencia Completa al Legislativo y el Ejecutivo?...

- El interés propietario de un empleado sobre su puesto es una modalidad de derecho adquirido.
 - Porque emana de una Ley
 - Porque es parte de un contrato.
- Éste garantiza seguridad de forma que sólo puede ser destituido por justa causa y cumpliendo ciertos trámites de rigor, incluyendo sin limitarse a que se prueben cargos en su contra.
- Este derecho no se puede perder, ni ser arrebatado.
 - Una nueva ley sólo puede impactar la forma y modo de su ejercicio.

¿Cómo el TSPR brindó Deferencia Completa al Legislativo y el Ejecutivo?...

- 5. Aplicando la Ley Núm. 7 retroactivamente a pesar del Principio de Irretroactividad de las Leyes.
 - “Las leyes no tendrán efecto retroactivo, si no dispusieren expresamente lo contrario. En ningún caso podrá el efecto retroactivo de una ley perjudicar los derechos adquiridos al amparo de una legislación anterior.”
 - Artículo 3, Código Civil de Puerto Rico.

¿Cómo el TSPR brindó Deferencia Completa al Legislativo y el Ejecutivo?...

- 6. Violentando la doctrina de auto-limitación mandatoria a los tribunales.
 - ▣ El TSPR:
 - Se anticipó a decidir una cuestión constitucional antes de tiempo;
 - certificando casos sin contar con un expediente;
 - Formulando una regla constitucional más amplia de lo necesario;
 - Obviando la presentación de fundamentos de otra índole para solucionar los casos.

Debido Proceso de Ley

- “Ninguna persona será privada de su libertad o propiedad sin debido proceso de ley.”
 - ▣ Artículo II, sección 7 de la Constitución de Puerto Rico
 - ▣ Enmiendas V y XIV de la Constitución de E.U.
- Respetar las garantías básicas de los derechos personales
- Se activa si la acción gubernamental afecta el derecho propietario o una expectativa razonable de titularidad.
- Tiene una vertiente Sustantiva y otra Procesal

Debido Proceso de Ley...

- Se resume en lo siguiente:
 - ▣ La persona acusada debe tener oportunidad de defenderse;
 - ▣ Notificación adecuada;
 - ▣ A conocer las imputaciones por escrito;
 - ▣ A carearse con la persona que le acusa;
 - ▣ A presentar evidencia oral y escrita;
 - ▣ A solicitar información;
 - ▣ A un juez imparcial que juzgue su caso objetivamente
 - ▣ A determinaciones basadas en un expediente y razonablemente explicadas.

Debido Proceso de Ley Sustantivo

DPL SUSTANTIVO	ESCRUTINIO RACIONAL	ESCRUTINIO ESTRICTO
APLICABLE A	Reglamentación económica/social	Libertades fundamentales
INTERÉS DEL GOBIERNO	Legítimo	Apremiante
RELACIÓN ENTRE MEDIOS Y FINES	Racional	Necesaria

Debido Proceso de Ley Procesal

- Éste se implanta a través de procedimientos
 - ▣ Éstos deben garantizar un proceso justo y equitativo
- Se considera:
 - ▣ Los intereses de libertad y propiedad protegidos
 - ▣ La etapa en que se debe conceder
 - ▣ Las características de cuán adecuado es el procedimiento utilizado y cómo afecta el interés.
- La Ley Núm. 184 del 2004 tenía un procedimiento e cesantías que respetaba el Debido Proceso de Ley Constitucional.

Debido Proceso de Ley Procesal...

- ¿Cómo la Ley Núm. 184 respetaba el DPL?
 - ▣ Las cesantías eran el último recurso
 - ▣ Promovía la seguridad en el empleo
 - ▣ Ofreciendo alternativas a la cesantía
 - ▣ Informaba a los Empleados
 - ▣ Les permitía defenderse en vista informal
- Éste Plan de Cesantías fue substituido por el de la Ley Núm. 7.
 - ▣ Estos derechos no fueron reconocidos.

Debido Proceso de Ley Procesal...

- El Plan de Cesantías de la Ley Núm. 7
 - Los empleados sólo podían argumentar sobre su antigüedad.
 - La vista era pro-forma, no había garantía de ser escuchado
 - Los empleados no eran notificados adecuadamente y no conocían los procedimientos administrativos internos.
- El TSPR concluyó que el derecho al trabajo no era fundamental y que los despidos eran razonables.
 - Descartó el escrutinio estricto y aplicó el racional
 - Nunca evaluó si las acciones del estado eran razonables.



Parte VII: Ley Núm. 7 y la Reforma Laboral Neo-Conservadora Iniciada

Contra-Reforma Laboral

Neo- Conservadora YA COMENZÓ

- Adoptando el despido masivo o individual como una herramienta de gerencia gubernamental en el sector público.
 - Capítulo III, Ley Núm. 7 del 9 de marzo del 2009
 - Caso:
- Determinando que el interés propietario de un empleado sobre su puesto no es derecho adquirido.
 - Es adquirido para los millonarios ex – gobernadores (2009 TSPR 154)
 - Caso: 2010 TSPR 11
- Tolerando el despido caprichoso en el sector privado.
 - Intercambiando el trabajo existente por un despido a cambio de una mesada provista por la Ley Núm. 80 del 1976, según enmendada.

Contra-Reforma Laboral

Neo- Conservadora YA COMENZÓ...

- Debilitando la práctica de la negociación colectiva y sus instrumentos.
 - Extendiendo deliberadamente el proceso de negociación
 - Prácticamente en todas las corporaciones públicas y el sector privado
 - No reconociendo convenios colectivos firmados
 - AAA v. UIAAAA donde no se reconoce convenio 2005-2008
 - Caso: Suspensión de Derechos Sindicales, Capítulo III, Artículo 37. 04, Ley Núm. 7, 2009
 - Suspendió efectividad de 56 convenios colectivos por dos años

Contra-Reforma Laboral Neo- Conservadora YA COMENZÓ...

- Limitando el ámbito adjudicativo del arbitraje obrero-patronal
 - Caso: Confederación de Organizaciones v SPU, 2011 TSPR 47
 - Contradice tendencia federal que lo amplía 14 Penn Plaza v. Pyett, TSEU, 2009.
 - Mezclando los ámbitos público y privado, sobre-extendiendo el alcance de la legislación en la resolución de controversias.
- Prohibiendo la organización sindical
 - La enmienda al artículo 40, Ley Núm. 7 del 2009 prohíbe la celebración de elecciones de representación hasta marzo del 2013. **Ley Núm. 73 del 2011**
- Convirtiendo la Transición de Empleados Públicos al sector privado como una pérdida de derechos.
 - Ley Núm. 29 del 2009. Ley de Alianzas Público Privadas.

Contra-Reforma Laboral

Neo- Conservadora YA COMENZÓ...

- Reduciendo la doble paga de salario en los domingos por una cantidad fija, limitando la libertad de negarse a trabajar ese día para empleados y profesionales regulares con jornada a tiempo completo semanal.
 - Enmienda a Ley de Cierre,
 - Ley Núm. 1 del 1ro de diciembre del 1989.
 - Ley que será declarada inconstitucional con el tiempo.
- Violación de Leyes y doctrinas laborales nacionales y federales.
 - Auto-limitación judicial
 - Menoscabo de obligaciones contractuales
 - Debido Proceso de Ley Procesal
 - Debido Proceso de Ley Sustantivo

Contra-Reforma Laboral Neo- Conservadora YA COMENZÓ...

- Incumplimiento de Reglamentación Procesal
 - ▣ Reglamento del Tribunal Supremo
 - ▣ Proceso de Certificación Judicial
 - ▣ Proceso de Consolidación.

Resultados de la Contra-Reforma Laboral Neo- Conservadora

- El “indubio pro operario” cede ante el “indubio pro capital”
- Pérdida de derechos laborales
- Crece la inestabilidad laboral
- Los pobres se hacen más pobres, mientras los ricos se hacen más ricos
- Especulación con el erario.
- La Legislación Protectora Federal se propone como una pérdida de derechos

Ley Núm. 7 es parte vital de esa Contra-Reforma

- Presente en centenares de casos en las Agencias Administrativas y en los Tribunales.
- En las suspensiones de derechos laborales hasta el 2013
- En la imposición de nuevos tributos en la propiedad
- En el daño permanente a los cesanteados, a sus familias y el servicio público
- Precarización del empleo público y el salario
- En las transferencias de fondos públicos al sector privado sin exigir responsabilidad social a los patronos privados
- En la tolerancia a iniciativas conservadoras para limitar los derechos de los trabajadores en todos los sectores.

Ley Núm. 7 es parte vital de esa Contra-Reforma

- Presente en los millones malgastados en Contratos otorgados a consultores privados.
- En los aumentos escandalosos de los “nuevos” gerentes públicos y sus equipos de trabajo.
- En las formas fraudulentas de calcular el desempleo.
- En las cuotas especiales a la UPR
- En la inseguridad en el empleo.
- En el aumento de la dependencia gubernamental y la pérdida de la condición de trabajador(a).
- En los conflictos laborales que se avecinan

Ley Núm. 7 Socava el Servicio Público

