

GOBIERNO DE PUERTO RICO

18^{va} Asamblea
Legislativa

2^{da} Sesión
Extraordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

P. del S. 1034

INFORME POSITIVO

10 de julio de 2018

A LA CÁMARA DE REPRESENTANTES:

La **Comisión de Asuntos Laborales**, previo estudio y consideración del **Proyecto del Senado 1034**, tiene el honor de recomendar a este Honorable Cuerpo Legislativo su aprobación, sin enmiendas.

ALCANCE DE LA MEDIDA

El P. del S. 1034 tiene el propósito de enmendar la Sección 3 de la Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, según enmendada, a los fines de cumplir con los requerimientos del Departamento del Trabajo federal y asegurar de esta forma el sostenimiento del Programa de Seguro por Desempleo en Puerto Rico para el bienestar general de nuestra ciudadanía; y para otros fines relacionados.

ANÁLISIS DE LA MEDIDA

La Exposición de Motivos de la medida ante nuestra consideración establece que el 26 de enero de 2017, se aprobó la Ley 4-2017, "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral", mediante la cual, se pretendía reformar las leyes laborales en aras de crear un ambiente favorable para la creación de nuevos y mejores empleos para todos los residentes de Puerto Rico. En ese sentido, se eliminó sobre regulación que cohibía inversión privada necesaria para potenciar el desarrollo económico, mientras se hizo un justo balance que culminó en la preservación de los derechos esenciales de la clase trabajadora. Además, la Ley 4-2017, otorgó nuevos derechos a la clase trabajadora tales como: los itinerarios de trabajo semanal alterno (flexi-time), acuerdos de reposición de horas, acomodo para prácticas religiosas, así como la ampliación del tiempo para que una madre obrera lacte a su hijo o se extraiga leche materna. En fin, esta Asamblea

Legislativa reformó una decena de legislaciones laborales para permitir que más personas salieran de las filas del desempleo y el resultado venía viéndose de forma sostenida hasta justo antes del azote de los huracanes Irma y María en septiembre de 2017.

La aprobación de la Ley 4-2017 incorporó una política de Flexiseguridad, mediante la cual se redujeron ciertos riesgos de reclamaciones laborales que puedan surgir como consecuencia de un despido. A cambio de ello, se dispuso de aumentos en los beneficios de seguro por desempleo de forma escalonada. Así, se le ordenó al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos la habilitación por reglamento de un beneficio mínimo de \$33 semanales y un beneficio máximo de \$190 semanales a partir del 1 de julio de 2018. Por otro lado, a partir del 1 de julio de 2019, los beneficios por desempleo deberían aumentar a una cantidad mínima de \$60 semanales y a una cantidad máxima de \$240 semanales. Esos aumentos, dispuso la Ley 4-2017, solo beneficiarían a los empleados no agrícolas contratados **a partir de su vigencia**. En torno a los empleados agrícolas, se dispuso la misma estructura de aumento en beneficios para todos los empleados, es decir, independientemente de su fecha de contratación. Además, a modo de previsión, se autorizó al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos a aumentar la base salarial anual sobre la cual se cobran las contribuciones para nutrir el Fondo de Desempleo de \$7,000 a \$10,500 en caso de que se necesitara allegar mayores ingresos al Fondo.

Añade la Exposición de Motivos que desde la aprobación de la Ley 4, *supra*, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos estuvo en conversaciones con el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos en aras de exponer la naturaleza de los cambios. Sin embargo, a pesar de las múltiples explicaciones y justificaciones de índole legal, económico y de política pública, para la estructuración de los aumentos a los beneficios por desempleo, el Departamento del Trabajo federal cuestionó los aumentos en los beneficios por desempleo y requirió que su distribución fuera para todos los trabajadores independientemente de su fecha de contratación. Para sostener su posición, la agencia federal se refirió a una decisión del Secretario del Trabajo federal en In The Matter of the Hearing to the South Dakota Department of Employment Security Pursuant to Section 3304 (C) of the Internal Revenue Code of 1954 (1964), argumentando el DTRH que la misma es inaplicable por tratarse sobre la imposición de requisitos adicionales a los permitidos por la reglamentación federal para la recepción de beneficios por desempleo. La posición de la Administración es que el incremento en los beneficios por desempleo para aquellos trabajadores contratados a partir de la vigencia de la Ley 4-2017 es análogo al incremento en beneficios por desempleo por dependientes ("*dependents allowance*") que reciben los trabajadores desempleados en trece (13) estados de la Nación. A pesar de una vigorosa defensa de la política pública establecida para favorecer a los empleados dada la crisis fiscal y económica heredada, el Departamento del Trabajo federal concluyó que los aumentos en los beneficios por desempleo, según concebidos por esta Asamblea Legislativa, no guardan conformidad con la Ley Federal de Desempleo por lo que se pone en riesgo el sostenimiento del

Programa de Seguro por Desempleo en Puerto Rico. En ese sentido, no solo se pone en peligro el compromiso con la clase trabajadora y encarnado en las disposiciones de Flexiseguridad, sino que se torna incierto el mantenimiento del Programa de Seguro por Desempleo para todos los trabajadores de Puerto Rico.

Para la evaluación de la esta pieza legislativa, la Comisión de Asuntos Laborales realizó una vista ejecutiva el 10 de julio de 2018 sobre el P. de la C. 1679, versión de la Cámara de Representantes del Proyecto del Ejecutivo A-83, que contó con la asistencia de la Lcda. Naihomy Alamo Procuradora del Trabajo en representación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH).

Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH)

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) comenzó su ponencia estableciendo que el programa de seguro por desempleo provee un ingreso a los trabajadores desempleados por causas ajenas a su voluntad y que están aptos y disponibles para trabajar, según dispone la Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1976, según enmendada, “Ley de Seguridad en el Empleo de Puerto Rico”, y la legislación federal aplicable. Los fondos para el pago de los beneficios regulares que otorga este programa provienen de las contribuciones pagadas por los patronos sobre los salarios pagados a sus empleados.

Añade el DTRH que la Ley Núm. 74, *supra*, se promulgó con el propósito de establecer un seguro de empleo en Puerto Rico y, entre otras cosas, dispone para el pago del seguro por desempleo, impone contribuciones a los patronos cubiertos y establece un Fondo de Desempleo. Este fondo es administrado por el DTRH a través del Negociado de Seguridad de Empleo.

El Departamento del Trabajo Federal (DOL por sus siglas en inglés) emitió en el año 2015 el manual “*Unemployment Insurance Director’s Guide: Essential Elements for the Unemployment Insurance Director*”, en el cual dispone que: “[c]ada estado diseña su propio programa de compensación por desempleo dentro del marco de los requisitos federales. El estatuto estatal establece la estructura de los beneficios (por ejemplo: las disposiciones de elegibilidad/descalificación, el monto de los beneficios) y la estructura del impuesto estatal...”. Nos dice el DTRH que con respecto a los beneficios por desempleo, el manual explica que: “[n]o existen estándares federales para los beneficios en términos de requisitos para cualificar, montos de beneficios o duración de los beneficios regulares. Por lo tanto, no existe un patrón común de provisiones de beneficios comparable al de la cobertura y el financiamiento”. A esto, el DTRH interpreta que la cantidad a pagar por semana de desempleo la define cada estado en sus estatutos, al igual que los beneficios a concederse por desempleo, la contribución que generan los fondos de los cuales se pagan los beneficios por desempleo, y la organización y administración del programa, surgen de la legislación estatal.

Con la aprobación de la Ley 4, *supra*, se dispuso de aumentos en los beneficios de seguro por desempleo de forma escalonada a los empleados no agrícolas contratados a partir de su vigencia. El DOL no aprobó esta estructura de beneficios, esto a pesar de las argumentaciones de índole legal, económica y de política pública esbozadas por el DTRH. Añade el DTRH que, el DOL le exigió que el aumento debía beneficiar a todos los empleados o de lo contrario, se pondría en riesgo el sostenimiento del Programa de Seguro por Desempleo en Puerto Rico.

Continúa el DTRH su ponencia estableciendo que las enmiendas que propone el P. del S. 1034 permiten brindar un merecido aumento en estos beneficios a la clase trabajadora, los cuales no se actualizan ni atemperan a las circunstancias desde hace más de dos décadas. Con este aumento en el beneficio se robustece la red de seguridad que implican estos ingresos en aras de permitir que la persona desempleada pueda enfocarse en la búsqueda de empleo en el Puerto Rico de hoy.

El DTRH certifica que el Fondo de Desempleo cuenta con la solidez necesaria para la distribución adecuada de estos beneficios sin afectar su viabilidad y presentan el “*Trust Fund Solvency Report 2018*”, publicado por el DOL como muestra de dicha solidez.

Concluyen su ponencia estableciendo que el proyecto ante nuestra consideración conserva la autoridad del Secretario del DTRH para establecer por reglamento los beneficios que aplicarán al tomar en consideración la viabilidad y estabilidad del Fondo de Desempleo. Con esto, añaden que permitirá que puedan tomarse medidas en aras de ajustar los beneficios por desempleo en atención a las circunstancias, por lo cual avalan sin reservas la aprobación del P. del S. 1034.

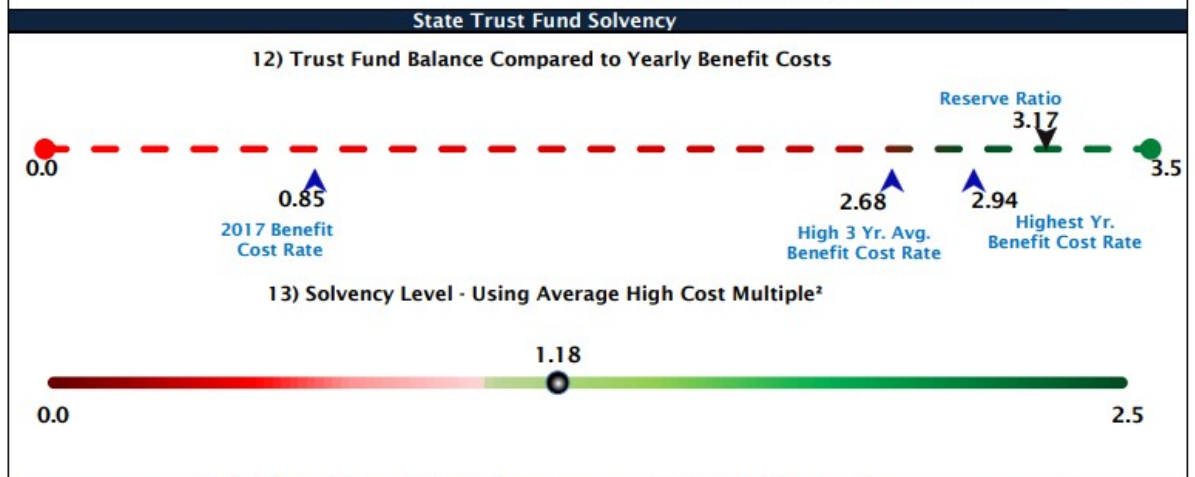
CONCLUSIÓN

La Comisión realizó un análisis sosegado de la ponencia y valora los comentarios sometidos ante su consideración vertidos en la misma.

El “*Trust Fund Solvency Report 2018*”, publicado por el DOL establece que al 1 de enero de 2018, el Fondo de Desempleo tenía un balance de quinientos treinta y siete millones de dólares (\$537 millones) y un nivel de solvencia de uno punto dieciocho (1.18). Este nivel de solvencia, coloca a Puerto Rico en la posición número dieciséis de cincuenta y tres (16/53) jurisdicciones en los Estados Unidos con mejor nivel de solvencia.

PUERTO RICO

State Trust Fund Status			
1) UI Trust Fund Balance as of 1/1/2018:	\$537,269,059	2) Interest Earned for 2017:	\$12,050,136
3) Outstanding Title XII Advance as of 1/1/2018:	\$0	4) Title XII Interest Owed for FY2017:	\$0
5) Total Title XII Advances Since 12/31/2007:	\$0	6) Max. Amount of Outstanding Advances:	
7) Title XII Advances Per Cov. Employee:	\$0.00	8) Date of Maximum Outstanding Amount:	
9) Title XII Advances as % of Cov. Wages:	0.00%	10) Non Title XII Debt Issued Since 2010:	\$0
		11) Est. Amt. of Non-Title XII Debt Outstanding ¹ :	\$0



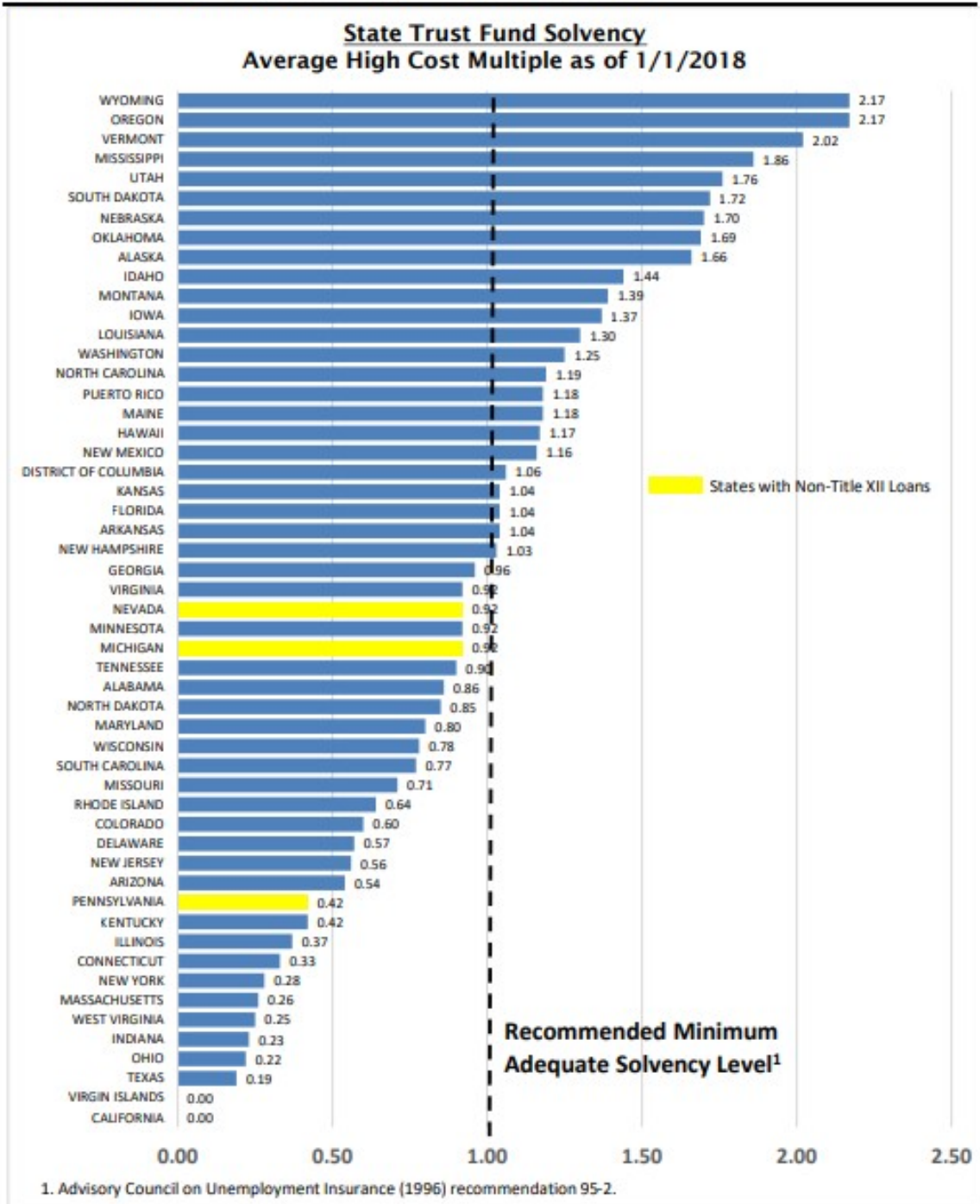
Calculations of Federal Borrowing Statutes and FUTA Credit Reductions	
Eligibility for Interest Free Borrowing in 2018	
14) Last year in which State achieved a 0.9 Avg. High Cost Multiple ³ :	2017
15) Lowest Percentage Avg. Tax rate is of the Previous 5 yr. Ben Cost Rate (>75% elig. Req.)	N/A*
16) Lowest Percentage Avg. Tax Rate is of the Previous Avg. Year's Tax Rate (>80% elig. Req.)	N/A*
	Eligible
FUTA Tax Rate	
17)	
	Credit Reduction Due to Outstanding Loans 2.7% Add-on BCR Add-on Total Credit Reduction FUTA Tax Rate ⁴
2016	0.0% 0.0% 0.0% 0.00% 0.6%
2017	0.0% 0.0% 0.0% 0.00% 0.6%
Potential 2018 ⁵	0.0% 0.0% 0.0% 0.00% 0.6%

1. Estimated from original Bond issue information from: <http://emma.msrb.org/>
 2. Average High Cost Multiple (AHCM) value- uses actual trust fund balances as of 12/31/2017 and estimated wages for CY2017. This measure compares the state trust fund balance to the average of the three highest years of benefit payments.
 3. Must occur in the last 5 years to be eligible for an interest free loan.
 4. Represents the difference between total FUTA credit (with any reductions) and the FUTA tax rate of 6.0%.
 5. Credit reductions apply only to states with outstanding loans as of January 1, 2018, and not repaid by November 10, 2018.
 * Not Applicable

Chart 1

2018

SUMMARY OF STATE TRUST FUND STATUS



Por lo antes expuesto, la Comisión de Asuntos Laborales de la Cámara de Representantes de Puerto Rico, tiene a bien recomendar a este Alto Cuerpo la aprobación del P. del S. 1034, sin enmiendas.

Respetuosamente sometido,

Hon. Ángel R. Peña Ramírez
Presidente
Comisión de Asuntos Laborales