



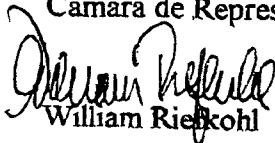
# ASOCIACIÓN DE INDUSTRIALES DE PUERTO RICO

PO Box 195477, San Juan, PR 00919-5477 / Ave. Ponce de León #420, Piso 10, Edif. Midtown, Hato Rey, Puerto Rico  
Tel. 787-759-9445 / Fax 787-756-7670

Reynaldo Encarnación  
Presidente

William Rieckohl  
Vicepresidente Ejecutivo 14 de junio de 2005

Hon. Carlos J. Méndez  
Presidente  
Comisión de Trabajo y Relaciones Laborales  
Cámara de Representantes

  
William Rieckohl

## **P de la C 1196**

Agradecemos la oportunidad de expresarnos en torno al P de la C 1196 que pretende enmendar la Ley de Despido, para que en todo caso de despido de una persona mayor de 55 años de edad que haya trabajado para el mismo patrono más de cinco años y que no se pruebe justa causa para el despido, además de la mesada dispuesta por ley, pueda el empleado optar por la reinstalación en el empleo.

La Asociación de Industriales de Puerto Rico se opone a la aprobación de esta medida. La libertad de contratación ha sido reconocida como indispensable en las relaciones obrero-patronales en el mundo. Tanto el empleado como el patrono negocian las condiciones de esta relación con las limitaciones impuestas por ley para proteger el bienestar de ambos. Así pues, el empleado puede renunciar a su trabajo o cambiar de trabajo cuando lo estime conveniente independientemente del contrato de empleo firmado. El patrono, por su parte, tiene que cumplir con su deber contractual pero siempre retiene la potestad de decidir con quién se relaciona y bajo qué condiciones.

Es fundamental que el patrono, ya sea una persona física o jurídica, tenga el poder de escoger quién lo puede representar en un mundo cada vez más competitivo y a quién le da su confianza. En última instancia es su capital y su crédito el que pone en riesgo. A falta de alguna motivación social apremiante como lo son el discrimen por edad, racial, político, etc., el Estado, en una sociedad democrática, no puede imponerle a los patronos con quién debe o no contratar. Tal intervención en las relaciones privadas es típica de sistemas autoritarios donde no existen las libertades garantizadas por nuestra constitución.

En reconocimiento de lo anterior, Puerto Rico aprobó la Ley de Despido Injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, no para limitar la libertad de los patronos de decidir con quién relacionarse sino para cumplir con un fin social de proveer a los empleados desplazados de una compensación que les permitiese sobrevivir en lo que buscan otro empleo o hacen los arreglos pertinentes para buscarse algún sustento. El proyecto de epígrafe pretende limitar esa libertad de contratación lo cual sería nefasto para nuestro sistema democrático y nuestra economía.

Los argumentos esbozados en la exposición de motivos de que a mayor edad es más difícil obtener un empleo adecuado, y de que el pago de la mesada no es suficiente para cubrir los gastos de estas personas, no fundamentan su aprobación. Primero, no debemos olvidar que nuestra Constitución y leyes especiales prohíben el discrimen por edad en la búsqueda de empleo por lo que la edad no debe ser un criterio en el reclutamiento. Pero utilizando el mismo argumento, podríamos concluir que a los jóvenes se les dificulta encontrar trabajo por su falta de experiencia y que a un padre de familia joven la mesada no le alcanza para los gastos de sus hijos pequeños y de su residencia hipotecada a 30 años. Mientras por el contrario, una persona de mayor edad cuenta con experiencia útil en la búsqueda de empleo y posiblemente tiene menos gastos al tener sus hijos adultos, al haber pagado ya su residencia y al haber tenido tiempo para ahorrar. Al final lo que ocurre es que existen muchas necesidades y fundamentos de justicia social que no pueden resolverse por legislación ni limitando la libertad de contratación tan fundamental para nuestro sistema democrático. De hecho, no existe ley de despido en ningún estado de los EEUU y el sistema funciona con un desempleo promedio de 5.5%.

Finalmente, si a los proponentes les preocupan a otras razones como lo puede ser la falta de conocimientos de nuevas tecnologías de las personas mayores, ésta tampoco es la manera de resolverlo porque hace a las empresas y al propio empleado menos competitivos. Para ello podría crearse un programa de readiestramiento o educación especial para personas mayores en las universidades del país o en el Departamento del Trabajo.

Por todo lo cual, la Asociación de Industriales no recomienda la aprobación de esta medida.