

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

15^{ta.} Asamblea
Legislativa

7^{ma.} Sesión
Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

Informe Negativo sobre el

P. de la C. 3747

22 DE MAYO DE 2008

A LA CÁMARA DE REPRESENTANTES DE PUERTO RICO

Vuestra Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales de la Cámara de Representantes de Puerto Rico, previo estudio y consideración del P. de la C. 3747, tienen a bien rendir a este Honorable Cuerpo Legislativo un Informe Negativo.

ALCANCE DE LA MEDIDA

Para derogar el inciso (e) del Artículo 4 y reenumerar el inciso (f) del Artículo 4 como inciso (e); enmendar el Artículo 5; enmendar el Artículo 6; derogar los Artículos 7 al 10; enmendar el primer párrafo del Artículo 11 y reenumerarlo como Artículo 7; derogar el Artículo 12; enmendar el primero párrafo del Artículo 13 y reenumerarlo como Artículo 8; reenumerar los Artículos 14 al 16 como Artículos 9 al 11; enmendar el Artículo 17 y reenumerarlo como Artículo 12; reenumerar el Artículo 18 como Artículo 13; enmendar el Artículo 19 y reenumerarlo como Artículo 14; reenumerar el Artículo 20 como Artículo 15 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada; y, enmendar las secciones 4 y 5 de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según enmendada, y derogar cualquier disposición en un decreto mandatorio, reglamentos o cualquiera otra ley en conflicto con esta ley; a los fines de autorizar y reglamentar los balances de horario semanal e itinerarios de trabajo semanal alternos

disponiendo que todo patrono tendrá que compensar las horas trabajadas en exceso de ocho (8) en un día, o cuarenta (40) en una semana o durante las primeras ocho horas durante el séptimo día consecutivo de trabajo a razón de no menos de tiempo y medio (1½); disponer que el modo de computar el tipo de salario convenido para horas regulares sea igual al método utilizado bajo la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo; y requerir que toda hora trabajada en exceso de diez (10) en un día o en exceso de ocho horas en el séptimo día consecutivo de trabajo, sea compensada a tiempo doble y reconocer la exención de la ley para aquellos empleados y ocupaciones que están exentos de las disposiciones de horas extras en la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo.

horas de trabajo alterno 4/10

HALLAZGOS Y RECOMENDACIONES

Para la evaluación de la presente medida se realizaron cinco vistas a las cuales comparecieron o enviaron memoriales explicativos las siguientes agencias gubernamentales u organizaciones:

- Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en adelante DTRH;
- Departamento de Justicia, en adelante DJ;
- Departamento de Desarrollo Económico y Comercio, en adelante DDEC;
- Cámara de Comercio de Puerto Rico, en adelante CCPR;
- Sociedad para el Manejo de los Recursos Humanos, , en adelante SHRM, por sus siglas en ingles;
- Asociación de Hoteles, en adelante AH;
- Hermandad de Empleados Exentos No Docentes de la Universidad de Puerto Rico, en adelante HEEND;

- Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego, en adelante UTIER;
- Federación de Trabajadores de Puerto Rico, en adelante FTTPR;
- Central Puertorriqueña de Trabajadores, en adelante CPT.

Agencias Gubernamentales

- DTRH

Inicia su ponencia discutiendo el estudio citado en la Exposición de Motivos de la medida ante nos. El estudio publicado en 1999 por el Departamento del Trabajo Federal titulado: "Future Work: Trends and Challenges for Work in the 21st Century" señala que:

1. millones de trabajadores se encuentran en arreglos alternos de trabajo que no constituyen el modelo tradicional;
2. una gran mayoría de estos trabajadores no están en estos arreglos alternos por propia selección y que de hecho, un cincuenta y nueve (59%) de los empleados a través de agencias temporeras preferirían empleos de tipo tradicional.
3. la mujer trabajadora pasa fuera de su hogar se ha duplicado en los últimos 30 años – traduciéndose esto en 22 horas menos a la semana que las familias pueden compartir con sus hijos. Asimismo, se plantean cambios vitales en el cuidado de los hijos y las personas de edad avanzada en la familia, ya que en 1996 casi un 20% de las familias americanas proveyeron este tipo de cuidado informal y el estudio halló que el estimado se duplicará en los próximos cinco (5) años.

Nos ilustra señalando que existen más estudios que reflejan condiciones físicas que pueden resultar en el escenario de aumento en la jornada diaria.

1. Las pruebas psicofisiológicas demostraron un patrón de deterioro en el desempeño y en las lesiones o accidentes durante largos periodos de trabajo. Más aún, durante los turnos extendidos se reportó que entre la novena (9na) y la duodécima (12da) hora de

trabajo hubo un descenso en la agudeza mental y un aumento en la fatiga, disminución en la función cognoscitiva y un aumento de lesiones o heridas. También, se encontraron problemas o desórdenes de espalda, piernas, problemas cardiovasculares y gastrointestinales, sobrepeso y aumento en la posibilidad de uso y abuso de drogas y alcohol.¹

2. El efecto nocivo de las horas extras y los turnos de trabajo extendidos o mejor conocidos como semanas de trabajo comprimidas, se refleja en la salud y la seguridad de los trabajadores, así como, en la calidad del trabajo por un aumento en los errores que pueden cometer estos trabajadores.²
3. Los peligros comunes que afectan a los trabajadores que laboran por turnos, horas extras o semanas de trabajo comprimidas incluyen, entre otros; el hecho de que estos trabajadores se encuentran bajo bastante presión, lo cual afecta su salud y seguridad, así como la del público que atienden.³
4. El estrés en el trabajo se puede definir como las reacciones nocivas físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador. El estrés del trabajo resulta, pues, de la interacción del trabajador y las condiciones de trabajo. Entre las condiciones que pueden causar la enfermedad se encuentran, Entre las condiciones que pueden causar la enfermedad se encuentran, entre otras: el trabajo pesado, descansos infrecuentes, turnos y horas de trabajos largos, trabajos frenéticos y de rutina que tiene poco significado inherente, no usan las habilidades de los trabajadores y proveen poco sentido de control. Cuando las situaciones estresantes permanecen sin ser resueltas el cuerpo humano reacciona manteniéndose en un estado activo lo que aumenta en un desgaste del sistema biológico. Las consecuencias son: la fatiga, el aumento al riesgo de lesiones y de enfermedades cardiovasculares, afecciones músculo esqueléticas y las afecciones psicológicas.⁴

¹ Overtime and Extended Work Shifts: Recent Findings on Illness, Injuries and Health Behaviors (NIOSH publication 2004).

² Id.

³ Folleto Informativo “El Trabajo por Turnos en Lenguaje Sencillo”.

⁴ Folleto informativo “El Estrés en el Trabajo” (NIOSH-Publicación 99-101).

5. Los gastos de asistencia médica son casi 50% más altos para los trabajadores que reportan niveles altos de estrés.⁵

Posterior a la discusión de las condiciones físicas, entra a discutir el asunto de la constitucionalidad y rango de derecho fundamental de la jornada de trabaja. En cuanto al análisis sobre el desarrollo histórico de dicha normativa constitucional nos expresan que la Ley 379 de 15 de mayo de 1948 establecía la limitación a la jornada diaria. En la discusión de la Asamblea Constituyente deciden elevar dicha disposición legal a rango constitucional. En dicho debate se discute que se permitan jornadas mas largas en situaciones excepcionales y por esto se establece la paga de no menos de vez y media. Señala el DTRH que la finalidad de dicha protección es la seguridad y la salud de los trabajadores.

Ya en materia de lo que sería una enmienda a esta disposición, nos ilustran explicando el proceso requerido para enmendar la constitución. El Secretario hace énfasis en que ni tan siquiera por legislación puede alterarse la constitución pues requiere un referéndum donde participa el pueblo directamente. Por esto concluye que la presente medida tiene “matices” de inconstitucionalidad.

- DJ

El DJ inicia su ponencia discutiendo el origen de la normativa constitucional sobre la jornada de trabajo diaria citando el caso de Vega

⁵ Publicación de la Medicina Ocupacional y Medioambiental. (2005)

v. Yiyi Motors, 146 D.P.R. 373 (1998), el cual cita a su vez el caso Olazagasti v. Eastern Sugar Associates, 79 D.P.R. 93 (1956).

“[l]a incorporación del Disponiéndose del Artículo 5 de la Ley Núm. 379⁶ respondió al propósito legislativo de “atemperar” la ley local al estatuto federal, de forma que en cuanto al pago de horas extra la responsabilidad de los patronos cubiertos por la Ley Federal de Normas Razonables no se extendiera más allá de lo dispuesto en ésta. Sólo así se lograba colocar a estas industrias en posición de competir, sin estar en desventaja, con empresas establecidas en Estados Unidos dedicadas a las mismas actividades.”

El Tribunal interpreta que se trató de atemperar a Puerto Rico a la normativa federal “Federal Labor Standards Act” y como dicha normativa permite que los estados establezcan disposiciones más beneficiosas, en el asunto que nos compete no existe campo ocupado por el estatuto federal.

Indica el DJ que la Ley Núm. 379, *supra*, dispone que la jornada legal diaria de trabajo en Puerto Rico sea de ocho (8) horas y que la jornada legal semanal consista de cuarenta (40) horas de trabajo. Por otro lado, el propósito primordial de la Ley fue establecer la jornada de trabajo de Puerto Rico, para lo cual ésta fijó el pago de un tipo doble por las horas trabajadas en exceso de la jornada dispuesta, y creó una acción civil en su Artículo 13, combinada de cobro de dinero y daños y perjuicios, como penalidad para el patrono que violara sus disposiciones. O sea, se establece la jornada pero a su vez establece la penalidad por extender la jornada, lo cual sienta las bases para concluir que la

⁶ Ley 379, *supra*.

normativa no era una prohibición total. Igual evaluación se hizo durante el debate constitucional y nos señala que el debate de la Sección 16 durante la Convención Constituyente fue extenso, pues el Informe de la Comisión de la Carta de Derechos de 14 de diciembre de 1951 establecía que la jornada de trabajo era de unas ocho (8) horas que podían ser extendidas en circunstancias especiales o de emergencia. (Énfasis nuestro). Cita el DJ que el Informe en cuestión señala lo siguiente:

“Se establece una jornada diaria no mayor de ocho horas. Esto es el máximo. Podría trabajarse jornadas menores. La Comisión comprende que pueda haber circunstancias especiales o de emergencia que justifiquen, en determinadas ocasiones, una labor más intensa. La determinación de tal circunstancia queda en manos de la Asamblea Legislativa sujeta a que el trabajo adicional sea pagado con recargo. establece una jornada diaria no mayor de ocho horas. Esto es el máximo. Podría trabajarse jornadas menores. La Comisión comprende que pueda haber circunstancias especiales o de emergencia que justifiquen, en determinadas ocasiones, una labor más intensa. La determinación de tal circunstancia queda en manos de la Asamblea Legislativa sujeta a que el trabajo adicional sea pagado con recargo.”

El DJ abunda sobre el debate y concluye que del debate se desprenden dos elementos importantísimos de la intención que permeó los acuerdos de la Convención Constituyente: 1) Al establecer una jornada máxima de ocho (8) horas, la Convención Constituyente tenía la aspiración de establecer una limitación que aplicara tanto al patrono, deseoso de establecer jornadas más extensas, como al obrero, que por necesidad se inclinara a aceptar trabajar en exceso de la misma; 2) La intención inequívoca de la Convención Constituyente fue limitar la facultad de la Asamblea Legislativa de establecer criterios o condiciones que

permitieran que un obrero labore por un periodo mayor de la jornada máxima de ocho (8) horas diarias sin compensación adicional. Debe señalarse que la intención de la Convención Constituyentes es entendible en la medida en que dicha disposición constitucional no es de aplicación a todos los empleados (énfasis suplido). Cita el DJ el Artículo 17 de la Ley Núm. 379, *supra*, que indica que sus disposiciones rigen: en todo establecimiento comercial, industrial y agrícola; en todo taller, fábrica, central, molino y factoría; en toda hacienda, finca, granja, estancia y plantación; en toda empresa de servicio público; en todo negocio lucrativo o no lucrativo, incluyendo imprentas, editoriales, empresas periodísticas, clínicas, hospitales, farmacias, instituciones docentes, casas de hospedaje, hoteles, fondas, restaurantes, tiendas, colmados, almacenes, depósitos, mercados, garajes, panaderías, teatros, hipódromos, casinos y otros similares; en toda oficina o establecimiento de negocio, bufete, consultorio y despacho profesional; y en todo sitio destinado a la presentación de servicio de cualquier índole, incluyendo a las asociaciones u organizaciones sin fines pecuniarios y a las instituciones caritativas. También se aplican a todos los chóferes y conductores de vehículos de motor públicos y privados con excepción de aquellos que trabajan a comisión.

Luego de discutir el marco constitucional, el DJ entra a evaluar el articulado de la medida de manera individual. Veamos.

- El Artículo 5 que es el que establece las normas para el acuerdo del sistema alternativo de trabajo. El DJ parecería indicar que la enmienda incorporada por la Ley Núm. 83 de 1995 en la Ley Núm. 379, *supra*, permite la implementación de sistemas de horario alternos o “flexy-time”, como se le conoce popularmente. Si les preocupa que en el propuesto lenguaje no se atiende el periodo de descanso de doce (12) horas.
- El Artículo 6 atiende las disposiciones sobre las horas extras y el pago de la compensación. El DJ levanta bandera y señala que pueden haber y señala que la propuesta enmienda es de dudosa validez constitucional. Más aún cuando se deja un espacio dentro de la negociación que podría permitir compensación de horas extras por debajo de lo establecido en la constitución. De igual manera, la medida deja en suspenso el periodo para tomar alimentos y la cantidad de horas permitidas semanalmente. Por otro lado, cuestiona que tan voluntario puede ser un acuerdo individual entre el patrono y el obrero si éste último es persuadido bajo presión con el argumento de que existen otros que sí pueden y están dispuestos a aceptar dichas condiciones. Concluye finalmente que es precisamente éste

el escenario que perseguía evitar la Convención Constituyente al establecer la protección constitucional.

- La eliminación de los Artículos 7-10, específicamente del 7 que reza como sigue: “En todo contrato de trabajo en que se estipule el salario por día, se entenderá que ocho (8) horas constituyen un día de trabajo, salvo los casos en que, por costumbre, naturaleza del trabajo, disposición de ley, decreto de la Junta de Salario Mínimo o convenio colectivo, el máximo de horas de labor sea menor de ocho (8) horas diarias. (Énfasis suplido)”. Aduce que la eliminación de esta disposición podría traer problemas con los decretos existentes, actualmente administrados por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y no por la Junta de Salario Mínimo. Cabe recordar que la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998 eliminó la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, creada en virtud de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada. La legislación mencionada transfirió al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos los poderes cuasi-legislativos delegados a dicha Junta, así como los récords administrativos corrientes, el personal, la propiedad y el equipo de la misma.
- La enmienda y reenumeración del vigente Artículo 11 el cual contiene lo pertinente a la paga doble en el escenario laboral

de obras de construcción, reconstrucción, reparación o mejora de propiedad, por ajuste o precio alzado, y en cualquier trabajo que intervengan contratistas, subcontratistas, ajustadores, maestros de obra o cualquier agente o representante del patrono. Señala que la salvaguarda mínima que redacta la enmienda es: "... el empleado también tendrá derecho a la compensación adicional para horas extra de trabajo". Advierte que no se especifica si la compensación será a tiempo y medio o doble.

- La enmienda propuesta al Artículo 13 declara irrenunciable la compensación adicional que fija esta ley para las horas extra de trabajo, con excepción a las situaciones autorizadas expresamente por esta ley. En cuanto a la irrenunciabilidad de la compensación a razón y medio de la jornada ordinaria, por ser la misma de entronque constitucional, su disposición mediante estatuto es una reiteración de lo que establece la constitución. La eliminación de contenido del estatuto sobre este particular, no tiene verdadera relevancia jurídica en la medida en que es una condición que nace de la Constitución, y no meramente de la Ley.

Para terminar, el DJ cuestiona como se llevará a cabo el cómputo de las licencias de vacaciones y enfermedad, y de otras

licencias como la de lactancia, por ejemplo, en las cuales el beneficio depende de las horas diarias.

- DDEC

El DDEC endosa la presente medida y en términos generales señala que los cambios que se proponen propician atemperar el mercado laboral de Puerto Rico a los cambios que el orden económico mundial requiere. En estos momentos dicho mercado laboral requiere: parámetros de productividad y beneficios que reclama el capital y remuneración justa que demanda el trabajador, estimula la competitividad y crea el escenario que demanda el desarrollo económico que se propulsa. En términos de los que productividad señalan que:

- a. La productividad es una medida de cuan eficientes ha sido el uso de los recursos que hemos usado. La intensidad implica incremento o exceso de trabajo. La eficiencia es producir bienes y servicios de alta calidad en el menor tiempo. La eficacia es el grado con el que se logran los objetivos.
- b. No se puede confundir productividad con intensidad o eficacia con eficiencia en el trabajo pues son términos distintos, tal y como fueron definidos en el inciso anterior.
- c. La productividad esta relacionada con lo recursos humanos por lo que el proyecto no es necesariamente efectivo para todos

pues depende de las circunstancias del trabajador y de las necesidades del patrono.

- d. En este sentido, el concepto de voluntariedad es fundamental en la presente medida.

Por otro lado, discute un estudio comisionado por la Sociedad para la Gerencia de los Recursos Humanos en el 2006 recogió que la implantación de la semana comprimida trae beneficios tanto para el empleado como para el patrono.⁷ *“El empleado gana más que flexibilidad, adquiere control sobre su vida, se siente valorado por su capacidad y experimenta el apoyo de un ambiente de equipo inclusivo. Por su parte, también hay beneficios para el patrono tales como que el rendimiento individual y en equipo mejora, se logra más compromiso del empleado y mejora el trabajo de los supervisores al manejar el logro de resultados.”*

Más adelante discute el asunto sobre la constitucionalidad y menciona que todos los derechos son renunciables y cita jurisprudencia al respecto.

*“En el caso particular de derechos constitucionales fundamentales, los cuales, repetimos, también son renunciables, se requerirá que ésta sea expresa, voluntaria y efectuada con pleno conocimiento de causa.”*⁸

*“Como para todos los derechos constitucionales son renunciables, la renuncia a la ciudadanía requiere una intención voluntaria, compuesta por un verdadero consentimiento.”*⁹

⁷ Flexible Work Arrangements, A Productivity Triple Play, Harvey A. Thomson & Beatrice A. Fitzpatrick; 2006

⁸ Alicea Battle, Alicea Morales v. Administración de Servicios Médicos de Puerto Rico (ASEM) y otros, 152 DPR 312 (2000).

⁹ Ramírez de Ferrer vs. Mari Bras, 144 DPR 141 (1997).

Por esto, solicitan se revise el procedimiento establecido en el Artículo 6 de la medida para que cumpla con el escrutinio constitucional, a saber que el consentimiento sea uno: expreso, individual e inequívoco, acorde con lo que ha establecido nuestro más alto foro.

En cuanto a la irrenunciabilidad a la compensación, nos ilustran señalando que no se requiere una enmienda constitucional sino una disposición legal sobre ese particular en la propia Ley Núm. 379, *supra*.

Finaliza recomendando que se evalúe el efecto del Artículo 15 en cuanto a la derogación de decretos, reglamentos o leyes lo cual podría entrar en conflicto con el estado de derecho laboral vigente.

Gremios y sindicatos

- Central Puertorriqueña de Trabajadores

El Sr. Víctor M. Villalba, Presidente de la CPT compareció ante la Comisión presentando su oposición a la aprobación de la presente medida. Enfatiza que la jornada de trabajo fue elevada a rango constitucional como resultado de la lucha del movimiento obrero puertorriqueño. Nos indica que la Exposición de Motivos de la Ley 379, *supra*, establece como cuestión de principio que la jornada de trabajo se limite por consideraciones de protección a la salud, seguridad y vida del trabajador. Reseña que hay estudios que apuntan a que la jornada incide en la productividad del trabajador relacionando aumento de jornada con baja productividad y menos rendimiento.

Por otro lado, cuestiona la constitucionalidad de la medida, si es necesario consultar al pueblo y si elimina derechos adquiridos de los trabajadores. Critica el que se pueda retener un empleado en el lugar de empleo sin el pago de horas extras mediante un “acuerdo voluntario” dado que según el en la empresa privada los acuerdos voluntarios se inclinan a ser acuerdos unilaterales. EN ese sentido, hace eco de las expresiones del Secretario del Trabajo en cuanto a que la legislación es un retroceso en las luchas de los trabajadores.

- Federación de Trabajadores de Puerto Rico

El presidente de la colectividad, José M. Rodríguez coincide totalmente con lo expresado por el Secretario del Trabajo en su ponencia antes nos. Señala que la jornada de 8 horas ha costado mucha lucha sindical por lo que hay que defenderla a toda costa. Abonan a la defensa del status quo señalando que la constitución es clara e inequívoca en cuanto a la prohibición. Expone que en el debate constitucional pesaron razones de equidad y equilibrio socio-económico en cuanto a la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores. Concluyen que para que proceda alterar la jornada de 8 horas se requiere una enmienda a la constitución.

- UTIER

La UTIER resume su posición en contra de la medida con cinco (5) argumentos, y cito:

- “1. El Proyecto de la Cámara 3747 pretende violentar la garantía constitucional a una jornada laboral diaria que no excederá ocho (8) horas.
2. El Proyecto de la Cámara 3747 pretende establecer un esquema de “flexitime” que ha sido ampliamente rechazado por los trabajadores desde la gobernación del Dr. Pedro Rosselló.
3. En la discusión pública de este Proyecto se ha insistido en que el mismo permitirá el disfrute de fines de semana de tres días, y sin embargo dicha disposición no aparece en el Proyecto.
4. Este Proyecto pretende eliminar otros importantes derechos de los trabajadores tales como el reconocimiento de que el derecho a cobrar horas extras es irrenunciable y elimina además el derecho de los trabajadores a reclamar el pago de horas extras por la vía judicial.
5. Este Proyecto es un contrasentido en momentos en que la política pública del país es la de fomentar la creación de empleos.”

Además, cuestionan la voluntariedad de la renuncia a la compensación por horas extras señalando que el patrono es quien tiene la fuerza económica a su favor. Más aún cuando es una empresa privada donde es el dueño el que impone unilateralmente las condiciones de empleo. Donde no existe un sindicato, la única limitación que tiene un patrono es la legislación laboral y, en este caso, la protección que provee la Constitución.

Durante su ponencia discuten en detalle los cinco argumentos y finalizan la misma señalando que la tendencia mundial es a la reducción de la jornada diaria. Más aún cuando los adelantos tecnológicos han aumentado la productividad de manera acelerada permitiendo que lo que en otra década tomaba horas ahora solo toma minutos en completarse.

- HEEND

La HEEND se opone a la presente medida y en términos generales repite los mismos argumentos antes discutidos por la UTIER.

Asociaciones

- SHRM

La SHRM comienza su ponencia indicando que es una entidad sin fines de lucro dedicada a representar a los profesionales de recursos humanos de los sectores público y privado, no representa empresas. Describen su rol como mediadores entre patronos y empleado armonizando los intereses de ambas partes para el éxito empresarial. En cuanto a la evaluación de la presente medida, lamentan que la discusión pública alrededor del proyecto no haya sido entre patronos y empleados sino entre sectores ajenos a dicha relación como algunas agencias de gobierno y uniones obreras, fundamentalmente del sector público, donde la semana comprimida no tiene aplicación. Indican que la medida, por definición y por la experiencia a nivel global, es una de excepción. No a todos los patronos ni a todos los empleados les conviene este tipo de arreglo. De hecho, el gobierno federal de los Estados Unidos de Norteamérica que es el patrono más grande del mundo, permite hace muchos años este tipo de arreglos y su utilización es limitada.¹⁰ Igualmente, en lugares como Reino Unido, donde también se permite este tipo de arreglos, las uniones obreras se quejan porque su utilización se

¹⁰ Ver memorando legal titulado "*The Federal Employees Flexible and Compressed Work Schedules Act*" (FEFCWA), por Georgetown University Law Center.

ha reducido de 3% en 1995 a 1.1% en el 2005.¹¹ Inclusive este tipo de medidas es deseada incluso por las organizaciones que representan a los trabajadores a nivel mundial como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que recomienda y aboga por la flexibilidad en la legislación laboral que permita arreglos de trabajo denominados “family-friendly” como pueden ser el “flexitime”, trabajo a tiempo parcial, “job sharing”, “time banking”, “teleworking” y finalmente no descarta la semana comprimida de trabajo con ciertas limitaciones.¹²

En cuanto a los argumentos esbozados sobre la constitucionalidad de la medida por las agencias gubernamentales, mencionan que tanto el Departamento del Trabajo como el Departamento de Justicia coinciden en que la disposición constitucional objeto de este debate sí permite exclusiones y excepciones. Añaden que de por sí, la medida no pretende alterar la jornada regular de trabajo según establecida en la Constitución de Puerto Rico y demás leyes vigentes, por lo que esta medida debe ser una de excepción.

Por una parte, la evidencia demuestra la necesidad y conveniencia de este tipo de arreglos tanto para los trabajadores como para los patronos y las economías de los países, pero por otro, existe evidencia de que su aplicación no puede ser generalizada porque los reclamos de potenciales efectos nocivos en ciertos casos son reales. Por tanto, es la recomendación SHRM que esta medida sea aprobada con las garantías

¹¹ Trade Unión Congress, “*Work Life Balance*”.

¹² ILO Information Sheets No. WF-5 y WT-13 (Anejos C y D)

que se entiendan necesarias para asegurar la salud y seguridad de los trabajadores.

De forma más específica discuten los siguientes puntos, a nuestro entender muy importantes:

- Constitucionalidad
 - La jornada de trabajo puede ser mayor de ocho (8) horas, no está prohibido, lo que se activa es una penalidad la patrono del pago de tiempo y medio de la compensación;
 - Los derechos son renunciables, el empleado tiene derecho a recibir el pago de la penalidad que se le impone al patrono;
 - La discusión tiene que girar en torno a si el empleado desea o no renunciar a recibir el pago de la penalidad;
 - El estado de derecho actual dispone que la potestad de establecer la jornada de trabajo la tiene el patrono y no el empleado. Si el patrono la desea extender la jornada simplemente paga la penalidad y punto.
 - Tal es el análisis que existen exclusiones a la aplicación de esta disposición constitucional, tales como:
 - ejecutivos;
 - administradores y profesionales;
 - agentes de viaje;
 - vendedores ambulantes;

- chóferes y conductores de vehículos de motor que trabajan a base de comisión;
- servicio doméstico;
- oficiales y organizadores de uniones obreras.

El propio Tribunal Supremo ha señalado que la norma constitucional no contempla la aplicación a todos los empleados.¹³

- Voluntariedad en la renuncia
 - Tanto el andamiaje legal en materia de contratos como la fiscalización adecuada de las relaciones laborales por el DTRH nos brindan garantías para que la decisión del empleado esté investida de voluntariedad.
- Seguridad y Salud
 - En términos generales lo más importante es que se permitan las exclusiones y no centrar la discusión en generalizar. Hay trabajos que se pueden realizar por medios tecnológicos que en términos generales no requieren de gran esfuerzo físico.
- Vacaciones y enfermedad
 - Sugieren que se pueda atemperar la medida para que los empleados continúen acumulando por cantidad de horas trabajadas al mes, lo cual no es afectado por la jornada diaria.

¹³ Miranda v. Onofre Falcón, Secretario de Justicia, 83 DPR 735(1961).

- Licencia de lactancia, puede ser fácilmente atemperada a la jornada.
 - En este sentido tenemos que señalar que la distribución de los periodos de lactancia son mediante acuerdo entre el patrono y la empleada. Entendemos que el cambio en la jornada en nada afectaría el que la empleada continúe disfrutando de dichos privilegios.
- Movimiento Obrero
 - Lamentablemente, las uniones que han comparecido son representantes del sector público a los cuales no les aplicarían las disposiciones de la presente medida.
 - Presentan ejemplos de acuerdos entre una compañía y unión estableciendo tres modalidades de jornada, 2 comprimidas de 13.3 y 10 y otra de 8 horas diarias.
- Asociación de Hoteles

Inician su ponencia enumerando cerca de treinta y cinco (35) medidas legislativas que buscan adelantar beneficios para los empleados pero encareciendo el costo de hacer negocios en Puerto Rico. Señalan que todas la medidas parten de la premisa de la necesidad que tienen los empleados de tener mas tiempo para atender necesidades familiares y sociales. Por otro lado, muchas de estas medidas utilizan la premisa de que los patronos son abusadores y que oprimen a los empleados en ánimo de lucro.

Exponen que nada más lejos de la verdad. Para los patronos los empleados son el elemento fundamental de su negocio por lo que en muchos casos se les brindan mayores beneficios. Pero son beneficios que se extienden como base de una realidad operacional de las empresas y no por obligación legislativa. Todas esas medidas fallan en reconocer que la moneda tiene dos caras y que la cara oculta y de la cual nunca se habla es la cara de la productividad y de la eficiencia. La presente medida atiende las dos caras de la moneda, necesidades de los empleados y de los patronos. Ya evaluando la situación particular de la industria del turismo, nos indican que esta es una actividad que opera 24 horas, 7 días a la semana y sin importar los avances tecnológicos que puedan surgir, la industria requiere del contacto humano.

La AH enumera ejemplos de los beneficios que puede recibir un empleado con la semana comprimida, de los cuales algunos son:

“A manera de ilustración, una semana de 4 días de 10 horas significa 52 días libres adicionales para el empleado cada año. ... Aquí de lo que se trata es que el empleado tendrá:

- ✓ 52 días menos de gasto de uniforme
- ✓ de gasto de peaje
- ✓ de gasto de gasolina
- ✓ de gasto de estacionamiento
- ✓ de gasto por tomar alimentos fuera del hogar
- ✓ de gasto en cuidado de niños, entre otros renglones.

Hablamos de cerca de un 20% en ahorros para los empleados en momentos en que nuestro pueblo ha experimentado una ola de

aumentos que parece no tener fin. Pero en adición a los ahorros señalados, el empleado tendrá:

- ✓ 52 días adicionales para descanso si así lo prefiere
- ✓ para atender citas médicas, suyas o de familiares
- ✓ para tomar un curso corto o estudiar si lo desea
- ✓ para dedicarse a actividades con fines sociales
- ✓ para entretenimiento y realizar turismo interno
- ✓ En fin, las posibilidades son ilimitadas y de paso, protegen los días de vacaciones y de enfermedad acumulados para aquellos momentos en que realmente le sean necesarios.”

Adicional, enumeran estudios que apuntan a los beneficios mutuos en la negociación de acuerdos sobre este particular, tales como:

- Bargaining Fact Sheet: Control Over Work Hours and Alternative Work Schedules¹⁴
- Flexible Work Arrangements: A Productivity Triple Play¹⁵
- Transportation Control Measures: Work Schedule Changes¹⁶

Finalizan su exposición criticando como el DTRH no apoya una medida que brinda beneficios a los empleados, que no crean en la capacidad de los empleados de determinar que les conviene o no dentro de su situación particular. No promover que los empleados logren un nivel de capacidad en cuanto a sus capacidades y responsabilidades es fomentar la dependencia y dejar que otros sean quienes tomen decisiones por estos.

- Cámara de Comercio de Puerto Rico

LA CCPR inicia su presentación reseñando el estudio utilizado como base para la presente medida, según publicado por el

¹⁴ www.aflcio.org

¹⁵ www.shrm.org/hrresources/articles/06FlexibleWorkArrangements

¹⁶ <http://www.epa.gov/OTAQ/stateresources/rellinks/docs/S98014.pdf>

Departamento del Trabajo Federal. El escrito *“Future Work: Trends and Challenges for Work in the 21st Century”* advierte que los patronos, los gobiernos, sindicatos y empleados tienen que realizar los pasos necesarios para proveer flexibilidad y oportunidad a los trabajadores para cumplir con sus responsabilidades en el hogar y en el trabajo. Añaden que el balance entre productividad y familia reconoce que los patronos necesitan más avenidas para competir en el mercado mundial y que los trabajadores necesitan mayores oportunidades para dedicar tiempo a sus seres queridos y atender sus necesidades personales. Entendemos que sin esa espina dorsal los patronos seguirán arrastrando los problemas personales de los empleados a sus lugares de trabajo.

Nos presentan los diferentes tipos de horarios comprimidos, lo cual entendemos pertinente incluir en el presente informe:

“Semanas de trabajo comprimidas típicamente son:

“4-10”: Semana de cuatro días, con diez horas diarias - constituye el arreglo más popular y se implanta con mayor facilidad teniendo a todos los empleados o a casi todos los empleados de una división trabajando diez horas diarias, los mismos cuatro días de la semana. La empresa puede tener un grupo reducido trabajando los viernes para atender emergencias u ordenes especiales para clientes. Una alternativa es distribuir el itinerario entre grupos de empleados, de manera tal que parte de la fuerza de trabajo se reporta de lunes a jueves, y otra parte se reporta de martes a viernes.

“5-4-9”: Itinerario bisemanal - La primera semana consiste en cinco días de nueve horas, y la segunda de cuatro días de aproximadamente nueve horas (ocho horas y cuarenta y cinco minutos cada uno), para un total de ochenta horas sobre un período de dos semanas. En la alternativa, empleados trabajando cuatro días de nueve horas y un día de ocho horas en la primera semana, y cuatro días de nueve horas en la segunda semana. En ambos casos, los empleados disfrutan de fines de semana de

tres días en semanas alternas. Al establecer el itinerario en dos grupos distintos de trabajadores, el patrono puede asegurarse de tener personal completo de lunes a jueves, y la mitad del personal presente cada viernes.

“4-1-2-40”: Semanas de cuatro días y medio - los empleados trabajan nueve horas los primeros cuatro días y cuatro horas el último día, para un total de cuarenta horas. Este itinerario permite que los empleados terminen sus labores temprano el último día de la semana. Por ejemplo, el fin de semana podría comenzar temprano, el viernes al medio día.

“3-12”: Semana de tres días, con doce horas diarias - este itinerario compensa por la duración extremadamente larga del día de trabajo al requerir que se trabaje sólo 36 horas en la semana. Los días trabajados son más extendidos y extenuantes, pero el empleado disfruta de fines de semana de cuatro días.

Una de las ventajas más frecuentemente señaladas sobre los arreglos de horarios de trabajo flexible es que permite a los empleados a balancear la responsabilidad de trabajo y la familia. Al comenzar o terminar más temprano, el trabajador puede hacer arreglos para recoger a los hijos en la escuela, o permite atender gestiones personales durante períodos de almuerzo más largos. Los itinerarios de trabajo también permite que los empleados tengan más tiempo libre y les permite evitar transitar durante las horas de mayor tráfico.

En relación a los itinerarios de semana de trabajo comprimida, la experiencia en los Estados Unidos ha encontrado lo siguiente:

- (A) Más tiempo de libre disponible. Los trabajadores han expresado que valoran tener más tiempo consecutivo libre para dedicarse a la familia y otros asuntos personales. En la modalidad de la semana de trabajo comprimida de cuatro días, se disfruta de cincuenta y dos días adicionales libres al año.
- (B) Los trabajadores viajan hacia y desde el trabajo menos días a la semana y, debido a que los días son más largos, transitan durante horas de menos tráfico.
- (C) Reclutamiento y retención - debido a que muchos trabajadores encuentran los itinerarios atractivos, patronos han reportado aumento en satisfacción en el trabajo y mayor facilidad para reclutar nuevos empleados, y menos tasas de terminaciones (“turnovers”).
- (D) Aumento de productividad - al reducir el número de turnos

necesarios para completar la semana de trabajo, se reduce el tiempo dedicado a preparar y limpiar el equipo y maquinaria. En muchos establecimientos, el equipo y las facilidades son más costo-efectivos cuando se utilizan días de trabajo más largos.

- (E) Reducción en ausentismo - se notan mejoras en la asistencia, ya que los empleados tiene menos necesidad para faltar al trabajo para atender visitas a sus doctores, necesidades de los hijos, gestiones con agencias de gobierno y otras obligaciones.
- (F) Ambiente - En áreas urbanas densamente pobladas, hay una reducción en las emisiones de los automóviles.”

En cuanto a los argumentos de que la medida es inconstitucional, discuten el derecho constitucional, sin embargo, puede quedar sujeto a las disposiciones de un acuerdo voluntario individual o colectivo con el patrono, mediante el cual se renuncia a la paga extra diaria a cambio de poder disfrutar de más días libres a la semana, siempre y cuando la legislación no prohíba dicho tipo de acuerdo. Para sustentar su argumento señalan que el Artículo 4 del Código Civil señala que:

“Los derechos concedidos por las leyes son renunciables, a no ser esta renuncia contra la ley, el interés o el orden público, o en perjuicio de tercero.”

Además, citan el caso de López Tristani v. Maldonado Carrero, 2006 TSPR 143 donde se discute en detalle la renunciabilidad de los derechos. Lo que si es una restricción es el pago de las horas extras a una compensación de tiempo y medio. Sobre esto nos indican que dicha obligación existe independientemente de que el empleado cubierto por dicha

legislación no trabaje más de cuarenta horas en la semana. No existe impedimento legal para que un patrono establezca un horario de trabajo diario regular en exceso de ocho horas, pero la ley al presente requiere que se le paguen dichas horas en exceso de ocho de una manera extraordinaria. Esto es una disposición de ley que por tanto puede ser variada por ley. Tan es así que la propia ley establece las exclusiones que hemos mencionado anteriormente por lo que tenemos que concluir que el mero hecho de ser un trabajador no es lo que activa la paga extraordinaria sino las disposiciones que a bien tenga el legislador. Terminan su ponencia discutiendo el caso de Yiyi Motors, *supra*, concluyendo que la presente medida atempera la Ley 379, *supra*, a la realidad laboral establecida por la Ley Federal y las necesidades de las industrias a nivel mundial.

- Asociación de Industriales

La AI endosa la medida argumentando que permitir que los patronos y los empleados tengan la potestad de entrar en tipos de acuerdos redundan en beneficios mutuos y del colectivo. Citan que estados de la nación americana han implantado este sistema con beneficios tales como: descongestión vehicular en las horas picos, aumento en la motivación de los empleados y maximiza la productividad, además de brindar la oportunidad de tener más tiempo libre y ambas partes pueden maximizar los recursos que

tienen a su disposición. A su vez, se redujo el tiempo de tardanzas y ausencias redundando en una posibilidad de reducir costos operacionales. Lo importante es que los acuerdos sean específicos, voluntarios y con pleno conocimiento.

Discuten el marco constitucional y coinciden con el DDEC en cuanto a que los derechos son renunciables y que se debe confiar en la discreción del empleado.

CONCLUSION

Luego de un análisis ponderado de los comentarios y análisis vertidos sobre la presente medida tenemos que concluir que la protección enmarcada en la Ley 379, *supra*, fue elevada a rango constitucional con la idea de que no pudiera ser transgredida mediante legislación en aras de salvaguardar la salud y seguridad de los trabajadores. El propio Departamento de Justicia levanta bandera sobre la validez constitucional de la presente medida y si bien los derechos pueden ser renunciados dicha renuncia tiene que cumplir con unas garantías. Dichas garantías no pueden ser validamente implementadas o exigidas cuando la balanza en la toma de decisiones no se encuentra nivelada. Ante la crisis económica que vive el país, el elemento de voluntariedad queda vulnerado ante la necesidad de un trabajador de tener que aceptar cualquier condición de empleo vis a vis la capacidad del patrono de imponer las mismas. Faltaríamos a nuestra responsabilidad de velar por los que no pueden defenderse ante ...

Si bien es cierto que tenemos que reconocer que al momento de la aprobación de la Ley 379, *supra*, el macro laboral en Puerto Rico era uno exponencialmente distinto a lo que existe actualmente. Igualmente, las condiciones sociales eran distintas. Muchos argumentan que los cambios tecnológicos nos han llevado a una sociedad laboral donde el esfuerzo físico no es medular y sí el mental. Señalan que la protección establecida en la Ley 379, *supra*, estaba dirigida a proteger al empleado del impacto físico que requerían los trabajos. Tienen razón pero tenemos que señalar que el cambio social ha establecido una carga física adicional al trabajador. En aquella época los trabajadores tenían la ayuda y asistencia de la familia extendida para la crianza de los hijos. Con la necesidad que tienen las familias de que ambos cónyuges trabajen, más la necesidad de personas de mayor edad de mantenerse en la esfera laboral, son cada día más las familias que requieren de centros de cuidado para sus hijos. Esto se traduce muchas veces en términos de tiempo y esfuerzo para los padres que muchas veces traducen su jornada diaria en unas 12 a 14 horas entre jornada de trabajo, viajar a sus hogares y atender a sus respectivas familias. Si bien podemos variar las jornadas de trabajo no podemos variar las responsabilidades familiares.

Puerto Rico necesita desarrollo económico pero este no puede ser a las expensas únicas del sacrificio de los trabajadores. Si bien necesitamos ser más competitivos necesitamos que el gobierno sea más ágil, en atender a los empresarios pequeños, medianos y grandes porque

al final los costos de hacer negocios los alivian a costa de los trabajadores. Si realmente necesitamos ser competitivos tenemos que ver el problema realmente donde esta y no en lo que nos es mas fácil disponer, los trabajadores. El problema está en la burocracia gubernamental, que afecta tanto a los patronos como a los empleados, los altos costos de transporte y combustibles, que afecta igualmente a ambos. Seamos creativos, y busquemos soluciones a los verdaderos problemas que aquejan a Puerto Rico y no sigamos buscando alternativas a corto plazo para aliviar el asunto por un tiempito, porque el problema sigue allí.

Por todo lo antes expuesto, vuestra Comisión del Trabajo y Relaciones Laborales, previo estudio y consideración, no recomienda la aprobación del Proyecto de la Cámara Número 3747.

Respetuosamente sometido,

Hon. Carlos J. Méndez Núñez
Presidente
Comisión del Trabajo y
Relaciones Laborales