

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

16<sup>ta</sup> Asamblea  
Legislativa

5<sup>ta</sup> Sesión  
Ordinaria

**SENADO DE PUERTO RICO**

**P. del S. 1939**

10 de enero de 2011

Presentado por el señor *Hernández Mayoral*

*Referido a las Comisiones de Trabajo, Asuntos del Veterano y Recursos Humanos; y de Gobierno*

**LEY**

Para enmendar el inciso (2) y reenumerar los subsiguientes incisos de la sección 11.2 del Artículo 11 de la Ley Núm. 184 de 2004, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, a los fines de disponer que todo empleado del servicio público podrá trabajar hasta cuatro (4) horas en exceso de su jornada regular de trabajo dentro de un periodo de veinticuatro (24) horas y tendrá derecho a un día de descanso luego de cinco (5) consecutivos de trabajo cuando trabaje en exceso de doce (12) horas dentro de un periodo de veinticuatro (24) horas de trabajo; para otros fines.

**EXPOSICION DE MOTIVOS**

El trabajo dignifica al ser humano y armoniza con los más altos principios de la humanidad establecidos en incontables textos y reflexiones. Cuando un empleado brinda el máximo de sus esfuerzos, no sólo propicia adelantos para sí mismo y para el patrono sino que también afirma su vital sentido de compromiso y responsabilidad. Las propias exigencias del trabajo, la naturaleza de los servicios a prestarse o las situaciones de emergencia, son razones válidas para que el patrono exija la prestación de servicios en exceso de la jornada regular de trabajo. Sin embargo, tiene especial relevancia considerar cómo se afectan la salud, la vida y la productividad del individuo.

El trabajo en exceso de la jornada normal debe ser la excepción y no la norma. Es incuestionable que luego de trabajar ocho horas de jornada regular de trabajo, el rendimiento o productividad del empleado es menor. Como cuestión de hecho, la jornada de ocho horas fue

establecida tomando en consideración la salud y el bienestar social y familiar del empleado, ya que si no se cuenta con un adecuado tiempo de descanso, la persona no puede recuperar las energías necesarias para rendir una labor eficiente.

La falta de descanso debido impide que se pueda rendir un óptimo trabajo, limita la productividad y aumenta considerablemente el riesgo de accidentes en el trabajo o de camino al mismo como los casos de personas que se duermen mientras manejan su vehículo de motor. Tampoco debemos perder de perspectiva que cuando un empleado labora tiempo extra aumenta su fatiga y el ausentismo.

Todo lo anterior armoniza con la Exposición de Motivos de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, conocida como “Ley de Jornada de Trabajo de 1948”, que establece: “Consagra esta ley el principio de la limitación de la jornada de trabajo: una de las grandes reivindicaciones obreras. Se trata de una medida de efectiva protección de la salud, la seguridad y la vida del trabajador. Las jornadas excesivas de labor producen fatiga, aumentan la frecuencia de los accidentes del trabajo, quebrantan el vigor del organismo, exponiéndose a dolencias y enfermedades. Además, privan al trabajador del tiempo necesario para el solaz y cultivo de su espíritu y sus relaciones sociales y ciudadanas”.

Por otro lado, no solo es el hecho del efecto nefasto que podrían tener sobre el empleado las horas extras en exceso sino también, los días consecutivos sin descanso. Actualmente, la legislación laboral en el servicio público no establece un límite de horas trabajadas en exceso para que el empleado de servicio público pueda tomar un día de descanso, sólo requiere que las horas en exceso sean autorizadas por el patrono. Dado a ello, surge la necesidad de establecer límites de las horas a trabajarse en exceso.

Cabe mencionar que un artículo de la Organización Internacional del Trabajo reseñó un estudio sobre horas de trabajo intitulado “*Working Time Around the World: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective*”. En dicho estudio se estimó que cerca de 600 millones de personas activas en el mundo, es decir, una de cada cinco, trabajan más de 48 horas a la semana. Asimismo, destacó que alrededor de 22 por ciento de la fuerza de trabajo mundial, equivalente a unos 614 millones de trabajadores, tienen jornadas de duración “excesiva”.

Para atender esta situación, el estudio provee unas guías para implantar políticas de trabajo relacionadas con la duración de la jornada laboral. Algunas de las recomendaciones

presentadas en el estudio son:

1. Reducir las largas horas de trabajo para disminuir el riesgo de accidentes laborales, enfermedades y el costo que ocasionan a los trabajadores, empleadores y a la sociedad en general.
2. Adoptar medidas relacionadas con las horas de trabajo que favorezcan la vida familiar, como flexibilidad en la jornada, licencias de emergencia por motivos familiares, y trabajo a tiempo parcial.
3. Promover el desarrollo de trabajo a tiempo parcial de alta calidad, de acuerdo con las realidades nacionales y de acuerdo con los principios del Convenio de la OIT sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (Núm. 175), que puede promover la igualdad de género.
4. Adoptar un número reglamentario de horas que sea razonable y contribuya a elevar la productividad en las empresas, medidas para romper el círculo vicioso de largas jornadas y baja remuneración.
5. Considerar medidas que permitan a los trabajadores dedicar más tiempo a sus familias y tener mayor influencia sobre sus horarios de trabajo, con la finalidad que más mujeres tengan acceso a trabajos formales.

Por su parte, otro estudio publicado en 1999 por el Departamento del Trabajo Federal titulado: “*Future Work: Trends and Challenges for Work in the 21st Century*”, señala que existen estudios que reflejan condiciones físicas que pueden resultar en el escenario de aumento en la jornada diaria. Por un lado, pruebas psicofisiológicas demostraron un patrón de deterioro en el desempeño y en las lesiones o accidentes durante largos períodos 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, gastrointestinales y aumento en la posibilidad de uso y abuso de drogas y alcohol.

Asimismo, 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.

Señala el estudio, además, que 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.

Por otro lado, dice el estudio, que 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 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 el 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.

Finalmente, señala el referido estudio que los gastos de asistencia médica son casi 50% más altos para los trabajadores que reportan niveles altos de estrés.

Todo lo anterior plantea la necesidad de armonizar los derechos del empleado público sin perder de vista la necesidad del patrono de lograr un ambiente de trabajo, no sólo justo, sino efectivo. A tales efectos, se enmienda la Ley Núm. 184 de 2004, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”, a los fines de disponer que todo empleado del servicio público podrá trabajar hasta cuatro (4) horas en exceso de su jornada regular de trabajo dentro de un periodo de veinticuatro (24) horas y tendrá derecho a un día de descanso luego de cinco (5) consecutivos de trabajo cuando trabaje en exceso de doce (12) horas dentro de un periodo de veinticuatro (24) horas de trabajo.

Por todo lo antes expuesto, esta Asamblea Legislativa, en su interés de proteger la vida, salud y seguridad de los empleados del servicio público, considera necesario establecer límites a las horas a trabajarse en exceso de la jornada regular de trabajo, ello con el fin de hacer justicia a los trabajadores al aliviar el agotamiento que produce tener que trabajar horas en exceso por tiempos indeterminados.

**DECRETASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:**

1           Artículo 1.- Se enmienda el inciso (2) y se reenumeran los incisos subsiguientes de la  
2 sección 11.2 del Artículo 11 de la Ley Núm. 184 de 2004, según enmendada, para que lea  
3 como sigue:

4           “Artículo 11.- Jornada de Trabajo.

5           Sección 11.1-...

6           Sección 11.2 - Trabajo en exceso de la jornada regular.

7           (1) El programa de trabajo de cada agencia se formulará de tal manera que se reduzca al  
8 mínimo la necesidad de trabajo en exceso de jornada regular establecida en la agencia para  
9 los empleados. No obstante, las autoridades nominadoras, por razón de la naturaleza especial  
10 de los servicios a prestarse o por cualquier situación de emergencia, podrán requerir a sus  
11 empleados que presten servicios en exceso de su jornada de trabajo, diaria o semanal, o en  
12 cualquier día en que se suspendan los servicios sin cargo a licencia por la(el)  
13 Gobernadora(or). En estos casos deberá mediar una autorización previa del supervisor del  
14 empleado, la cual deberá ser aprobada por la autoridad nominadora o por aquel funcionario en  
15 quien éste delegue. Los supervisores deberán tomar medidas para que cuando un empleado  
16 permanezca trabajando sea siempre a virtud de una autorización expresa.

17           (2) *Las horas en exceso de la jornada regular que un empleado público trabaje, nunca*  
18 *excederán de cuatro (4) horas por cada periodo de veinticuatro horas, de tal manera que no*  
19 *se exceda de doce (12) horas de labor en dicho periodo. De extenderse por un periodo*  
20 *mayor a doce (12) horas de labor dentro del periodo de veinticuatro (24) horas, deberá*  
21 *mediar un acuerdo escrito entre el empleado y un representante autorizado de la agencia.*  
22 *En los casos en que un empleado haya trabajado doce (12) horas o más en un periodo de*

1 *veinticuatro (24) horas, éste tendrá derecho a un día de descanso luego de cinco (5) días*  
2 *consecutivos de trabajo.*

3        **[(2)]** (3) ...

4        **[(3)]** (4) Están excluidas de las disposiciones del inciso **[(2)]** (3) de esta sección  
5 cualquier empleado que realice funciones de naturaleza administrativa, ejecutiva o  
6 profesional, conforme estos términos se definen en la Ley Federal de Normas Razonables del  
7 Trabajo.”

8        Artículo 2.- El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos enmendará cualquier  
9 reglamento vigente de acuerdo a lo dispuesto en esta Ley.

10        Artículo 3.- Esta Ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.