

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 1946

14 de enero de 2010

Presentado por el señor *Hernández Mayoral*

Referido a la Comisión de Trabajo, Asuntos del Veterano y Recursos Humanos

LEY

Para enmendar el Artículo 4 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como “Ley de Jornada de Trabajo de 1948”, a fin de disponer que las horas extras que dentro del periodo de veinticuatro (24) horas consecutivas un empleado trabaje para su patrono en exceso a las ocho (8) horas regulares de jornada laboral, no excederán las cuatro (4) horas, para que así no exceda de doce (12) horas de labor en dicho periodo.

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. En la medida que progresa nuestra sociedad, aumentan las exigencias propias del deseo por alcanzar cada día mejores niveles de vida. Así, el empleo de horas extras prolifera por diversos motivos. En términos generales, muchos recurren al mecanismo de las horas extras para el fin legítimo, justo y razonable de incrementar sus ingresos. Además, existen empresas que recurren a que los empleados laboren horas extras para así asegurar y maximizar unos servicios.

Dar el máximo en un empleo no sólo propicia adelantos para el trabajador y el patrono, sino también, reafirma el vital sentido de compromiso y responsabilidad. Sin embargo, es preciso considerar cómo se afectan la salud, la vida y la productividad de los empleados. Así, cuando un trabajador labora la jornada regular de 8 horas y un periodo de horas extras mayor a las 4 horas dentro de un periodo de 24 horas consecutivas, ello puede tener consecuencias nefastas en su salud y vida social.

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 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, aumenta considerablemente el riesgo de accidentes en el trabajo o en el camino y propende a la ocurrencia de enfermedades.

Por otro lado, también tenemos el efecto en la familia. No es posible lograr una vida plena si el adelanto material implica la pérdida de tiempo para compartir con familiares, amistades y seres queridos. Tampoco debemos perder de perspectiva que cuando un empleado labora tiempo extra, aumenta la 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 cultivo de su espíritu y sus relaciones sociales y ciudadanas”.

Pero para que no hubiera dudas, cuatro años después de aprobarse la referida Ley Núm. 379, en el claro reconocimiento de ofrecerles a nuestros trabajadores una protección social estable y duradera, se elevó a rango constitucional la garantía de la jornada diaria de ocho horas, de manera que se pudiera prevenir en el futuro variaciones a dicha disposición.

Por otro lado, 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:

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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, y,
- e) 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 investigaciones 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.

En aras de la competitividad de una empresa no podemos poner en riesgo la salud, el bienestar social y familiar del empleado. Es por ello que, esta Asamblea Legislativa, consciente de la constante vigencia del propósito de la referida Ley Núm. 379 de proteger la vida, la salud y la seguridad de empleados y obreros, así como de aumentar los empleos y proveer una mejor compensación, considera necesario disponer que dentro del periodo de 24 horas consecutivas, las horas extras que un empleado trabaje para su patrono en exceso a las 8 horas regulares de jornada laboral, no excederán las 4 horas, para que así no exceda de 12 horas de labor en dicho

periodo. Esta medida pretende hacer justicia a los trabajadores al aliviarles el agotamiento que produce tener que trabajar horas extras por tiempos indeterminados.

DECRETASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Artículo 1.- Se enmienda el Artículo 4 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948,

2 según enmendada, para que se lea como sigue:

3 “Artículo 4.- Son horas extras de trabajo:

4 (a) ...

5 (b) ...

6 (c) ...

7 (d) ...

8 (e) ...

9 *Disponiéndose que las horas extras que dentro del periodo de veinticuatro (24) horas*
10 *consecutivas, un empleado trabaje para su patrono en exceso de las ocho (8) horas regulares*
11 *de jornada laboral, según se establece en el inciso (a) de este Artículo, nunca excederán las*
12 *cuatro (4) horas, para que así no excedan de doce (12) horas de labor en dicho periodo. De*
13 *extenderse por un periodo mayor a doce (12) horas de labor dentro del periodo de*
14 *veinticuatro (24) horas, deberá mediar un acuerdo escrito entre el empleado y un*
15 *representante autorizado del patrono.”*

16 Artículo 2.- La aprobación de la presente Ley no menoscabará ningún convenio
17 colectivo aprobado. Los empleados cubiertos bajo dichos convenios tendrán derecho a
18 continuar disfrutando de cualesquiera beneficios establecidos por virtud de los mismos,
19 mientras estén en vigor, y hasta su fecha de expiración o terminación. Una vez expirado el
20 convenio colectivo, cualquier otro nuevo convenio a ser negociado, deberá conformarse a las
21 disposiciones de esta Ley.

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