

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19^{na.} Asamblea
Legislativa

5^{ta.} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 1143

24 de febrero de 2023

Presentado por la señora *Rivera Lassén* y el señor *Bernabe Riefkohl*

Referido a la Comisión de Derechos Humanos y Asuntos Laborales

LEY

Para enmendar el Artículo 3, de la Ley 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como la Ley para Establecer la Jornada de Trabajo en Puerto Rico; y ordenar a la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico a diseñar un plan piloto para que las agencias implementen una jornada laboral de cuatro días, sin disminución de salario y ordenar que se recopilen estadísticas sobre su implementación; autorizar el pago de salarios dentro de los parámetros establecidos en esta legislación y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En Puerto Rico la lucha de la clase trabajadora tuvo sus inicios a finales del siglo XIX. Para ese entonces, la Federación Regional de Trabajadores comenzó a solicitar la reducción de la jornada de trabajo a un máximo de ocho (8) horas diarias. El 7 de agosto de 1935, mediante la Ley Núm. 49, se estableció la *Ley para regular las horas de trabajo de las personas empleadas en los establecimientos comerciales, industriales y otros negocios lucrativos*. Op. Sec. del Trabajo Núm. 15433 del 21 de abril de 2006, en la pág. 2. Esta ley sentó las bases para el establecimiento de la jornada laboral de ocho (8) horas diarias, excepto en casos de emergencia u otro evento extraordinario. Posteriormente, se creó la Ley Núm. 379 del 5 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como la Ley para

establecer la Jornada de Trabajo en Puerto Rico. Dicha Ley, fijó la jornada legal de trabajo en ocho (8) horas y manifiesta la importancia de limitar la jornada de trabajo de los trabajadores y las trabajadoras:

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 y quebrantan el vigor del organismo, exponiéndole 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, concurre un fundamento técnico a apoyar la conveniencia de la limitación de la jornada: el rendimiento del trabajo está en razón inversa de su prolongación. Experiencias de laboratorio afirman que, al prolongarse el trabajo en forma inmoderada, sobreviene la fatiga, y ésta determina en el organismo un proceso químico de verdadera intoxicación que, además del daño físico y espiritual que proporciona al obrero, aminora sustancialmente la productividad del trabajo. Exposición de Motivos, Ley para establecer la Jornada de Trabajo en Puerto Rico, Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, 29 LPRA § 271.

La referida pieza legislativa define la jornada legal de trabajo diaria y semanal y reza que:

Ocho horas de labor constituyen la jornada legal diaria de trabajo en Puerto Rico. Cuarenta (40) horas de labor constituyen la jornada semanal de trabajo. Art. 2 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948.

Esta jornada de trabajo fue incluida en las disposiciones de la Carta de Derechos de la Constitución de Puerto Rico. A esos fines el Informe de la Comisión de la Carta de Derechos del 14 de diciembre de 1951 detalla que:

"[s]e establece una jornada ordinaria no mayor de ocho horas. Esto es el máximo. **Podría trabajarse jornadas menores.**

...

Estas disposiciones persiguen proteger la salud y la seguridad de los trabajadores al otorgárseles un periodo de descanso físico y mental que les permita recobrar la energía invertida en el desempeño de sus labores. [énfasis suplido]

Casi ocho (8) décadas han transcurrido desde la aprobación de la Ley Núm. 379 y la Constitución de Puerto Rico. Factores como la forma en que se conducen las personas en el diario vivir, los roles que estas llevan a cabo en su vida profesional y personal, la manera en que se concibe el trabajo, las nuevas tendencias que se implementan en el mercado laboral, las dinámicas en las relaciones obrero-patronales y cómo se organiza la sociedad se han transformado. Son estos los cambios que traen consigo la necesidad de reevaluar la manera en que se enmarca y diseña el ordenamiento jurídico que regula las relaciones obrero-patronales.

Varias jurisdicciones han tomado la iniciativa de implementar proyectos piloto o la aprobación de leyes para disminuir la jornada laboral a cuatro (4) días. Entre los principales fundamentos para disminuir los días de jornada se encuentran: el mejorar la calidad de vida de los(as) trabajadores(as) por medio de aumentar el tiempo disponible para el ocio y el descanso, disminuir los costos de servicios y en utilidades de las agencias o negocios, buscar mejorar la calidad de los servicios que ofrecen, aumentar la productividad de la clase trabajadora y beneficiar al medio ambiente. Según los resultados de los estudios realizados por expertos(as) en cuanto a las jurisdicciones que han sido propulsores de la reducción en la jornada laboral, son los países más productivos y con mayor riqueza quienes muestran una menor cantidad de horas trabajadas al año. Sobre este particular, los profesores Nicholas A. Ashford del Massachusetts Institute of Technology y Giorgos Kallis de la Universidad de Londres publicaron *"A Four Day Workweek: a Policy for Improving Employment and Environmental Conditions in Europe"*, donde resaltan que Alemania y Holanda ocupan las primeras posiciones en cuanto a naciones con la menor cantidad de horas trabajadas al año, al mismo tiempo que se encuentran entre las economías más competitivas y productivas de Europa. N. Ashford, G. Kallis; *A Four-day Workweek: a Policy for Improving Employment and Environmental Conditions in Europe*, *The European Financial Review* (2013), pág. 56.

Asimismo, un estudio realizado por el colectivo británico “Four Day Week”, estableció que la disminución de la jornada laboral tendría un efecto positivo en el mejoramiento de la productividad, la calidad de vida y los servicios que ofrece la clase obrera. L. Mompelat, M. Minio-Paluello, “*Stop the Clock: The environmental benefits of working a shorter working week.*”, 4 Day a Week Campaign, Mayo 2021, pág. 11. En cuanto a la calidad de vida de la clase trabajadora, aseguran que disminuir la carga de jornada, será positiva, ya que disminuiría el constante cambio de trabajo por desgaste físico y mental a raíz de las altas cargas de tareas en las áreas de trabajo. En el artículo del “Daily Business News” se comentó que:

Burnout is bad not just for employees; it also contributes to staff turnover. According to Saundra Dalton-Smith, physician and author of *Sacred Rest: Recover Your Life, Renew Your Energy, Restore Your Sanity* (FaithWords, 2019), excessive stress leads to job hopping, whether or not it actually resolves the underlying issue. Disponible en: <https://www.businessnewsdaily.com/four-day-workweek> (última visita el 20 de diciembre de 2022)

De igual forma, la disminución de la jornada laboral, será más beneficiosa para las madres y los padres trabajadoras(es), ya que podrían dedicarles más tiempo a los quehaceres y las responsabilidades que tienen con sus hijos(as) y el compartir tiempo en familia. Charlotte Lockheart, fundadora de *4 Day Week Global* detalló que: “The four-day week will mean that women returning to work after having children will not need to negotiate shorter workweeks in exchange for a pay cut.” *Id.*

Interesantemente, la disminución de la jornada laboral también podría reducir los gases de efecto invernadero y la producción o acumulación de desperdicios que contribuyen a la contaminación que ha provocado el calentamiento global. *Id.*, pág. 2. A esos efectos, la misma organización mencionó el impacto que tuvo el trabajo remoto o cierre total de los negocios y servicios que hubo como consecuencia de la pandemia del SARS-COVID-19, donde hubo una notable disminución de gases de efecto invernadero. *Id.*, pág. 10.

Actualmente, varias jurisdicciones en los Estados Unidos e internacionales han implementado planes piloto para disminuir la jornada laboral a cuatro (4) días. Una gran cantidad de los programas establecidos en estas jurisdicciones a la hora de reducir a cuatro (4) días la jornada de trabajo semanal, utilizan un modelo que se enmarca en cien (100) por ciento del salario, ochenta (80) por ciento de las horas trabajadas y cien (100) por ciento de productividad (100/80/100). Aunque predominan los modelos que utilizan una semana de cuatro (4) días de trabajo con 32 horas laborables, existen otras variaciones en lo establecido en algunas jurisdicciones. Tan reciente como el 27 de julio de 2021, varios(as) representantes del Partido Demócrata en el Congreso de Estados Unidos, presentaron el "H.R. 4728", a los fines de disminuir la jornada laboral establecida en el "Fair Labor Standards Act of 1938" de cuarenta (40) a treinta y dos (32) horas para su aplicación a nivel federal.

Además de las jurisdicciones en el ámbito federal y estatal norteamericano, países como Islandia, España, Alemania, Australia, Escocia, Finlandia, Países Bajos, Reino Unido y otros, han experimentado modelos de jornada disminuida con igual paga o redistribución de horas, con el fin de permitir un día libre adicional a la semana. Por su parte Islandia divisó un plan piloto para observar qué resultados arrojaría la disminución de la jornada de cuarenta (40) horas a treinta y cinco (35) y treinta y seis horas (36) semanales, en algunas agencias y municipalidades del sector público. Además, como parte del plan, se observó y recopiló data de cómo se afectaba la calidad de vida de la clase obrera y el efecto sobre los servicios. Según el director de la organización británica "Autonomy", Will Stronge, el experimento o plan piloto de Islandia obtuvo resultados positivos. Como consecuencia del éxito del experimento, las uniones en Islandia comenzaron a renegociar sus acuerdos colectivos y convenios para implementar la disminución de jornada en sus respectivos sectores laborales. Según un artículo publicado en la revista *Forbes* (J. Kelly, *Iceland Tried A Shortened Workweek And It Was An 'Overwhelming Success'*, *Forbes Magazine*, 5 de julio de 2021), actualmente, en Islandia, el noventa por ciento (90%) del país cuenta con la jornada laboral disminuida a cuatro (4) días con la misma paga.

En el Reino Unido, actualmente, sobre setenta (70) compañías experimentan con la disminución de jornada a cuatro (4) días. El *New York Times* reseñó recientemente los resultados de la organización “4 Day Week Global”, donde enfatizó las ventajas de la implementación para estas compañías, algunas de las cuales han permitido que se escoja entre dos (2) días libres diferentes para no disminuir la continuidad de los servicios (Jenny Gross, *4 Day Workweek Brings No Loss of Productivity, Companies in Experiment Say*, The New York Times, 22 de septiembre de 2022).

Por otro lado, en España, se implementó un plan piloto mediante el cual el Estado aporta un estipendio por empleado(a) a pequeñas y medianas empresas que pongan en marcha la jornada disminuida. Este estipendio disminuye paulatinamente cada año subsiguiente que se implemente la iniciativa. El mencionado plan piloto se financió con fondos provistos por la Unión Europea para la implementación de proyectos para mejorar la economía de los países de la Unión.

En una alianza con la organización 4 Day Week Global, un equipo de investigadores del Boston College (Estados Unidos), el University College de Dublín (Irlanda) y la Universidad de Cambridge (Reino Unido) realizó un estudio para mirar los adelantos en la implementación de la jornada de cuatro días. El primer año de la puesta en vigor de estos modelos o programas piloto mostró consistentemente beneficios tanto para los patronos, como para empleados(as). Según los reportes de “4 Day Week Global”, se documentó una disminución en las aflicciones relacionadas al estrés y una mejoría significativa en su bienestar y calidad de vida. Al mismo tiempo, los centros de trabajo participantes notaron una disminución en el ausentismo, una productividad igual o mayor a la conseguida como parte de la semana de cinco (5) días y una disminución en las facturas de utilidades. De la información que surge de estos reportes, los patronos informaron que el sesenta y tres por ciento (63%) de los casos refleja mayor facilidad para atraer y retener el talento cuando se les ofrecía la posibilidad de laborar en una semana de cuatro días. Véase: Schor, Juliet B., Wen Fan, Orla Kelly, Guolin Gu, Tatiana Bezdenezhnykh, Niamh Bridson-Hubbard, 2022, “The

Four Day Week: Assessing Global Trials of Reduced Work Time with No Reduction in Pay,
Four Day Week Global, Auckland, Nz.

Con relación a la posibilidad de adoptar modelos de reducción de jornada a una de cuatro (4) días a razón de diez (10) horas diarias, varias de las autoridades que han analizado este tema coinciden en que sería contraproducente y arriesgado. Tanto los profesores Asford y Kallis, como los estudios realizados por la organización sin fines de lucro "4 Day Week Global", coinciden en que implementar modelos basados en cuarenta (40) horas semanales de trabajo, pero divididas en días de trabajo de diez (10) horas (40/10) redundaría en largas jornadas sin el beneficio de aliviar el agotamiento y el estrés.

De los resultados observados, concluimos la necesidad de insertar en las agencias e instrumentalidades públicas estos modelos de reducción de jornada laboral con el fin de optimizar el ofrecimiento en los servicios del gobierno y atender y mejorar la calidad de vida para sus trabajadores y trabajadoras. Ya en varias jurisdicciones en Estados Unidos y en otros países han comenzado a poner en práctica semanas de trabajo de cuatro (4) días para promover mejores condiciones de vida para sus trabajadores y trabajadoras. En la gran mayoría de esas jurisdicciones, la clase trabajadora continúa recibiendo la misma remuneración por el horario disminuido. Por tal razón, en esa dirección debe moverse Puerto Rico. Esta Asamblea Legislativa ordena a la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico que diseñe un plan piloto para las agencias e instrumentalidades públicas que permita implementar una semana laboral de cuatro (4) días sin disminución de salario que incluya una reducción a la jornada de cuarenta (40) horas de trabajo semanales.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

- 1 Sección 1.- Para enmendar el Artículo 2 de la Ley 379 de 15 de mayo de 1948,
- 2 según enmendada, para que lea como sigue:

1 Artículo 2. -Ocho (8) horas de labor constituyen la jornada legal diaria de trabajo
2 en Puerto Rico. *Entre treinta y dos (32) y [Cuarenta] cuarenta (40) horas de labor*
3 *constituyen la jornada semanal de trabajo.*

4 Sección 2.- Para enmendar el Artículo 3 de la Ley 379 de 15 de mayo de 1948,
5 según enmendada, para que lea como sigue:

6 Artículo 3. -Son horas regulares de trabajo ocho (8) horas durante cualquier día
7 de trabajo y *entre treinta y dos (32) y cuarenta (40) horas durante cualquier semana de*
8 *trabajo según acordado por las partes o establecido por la agencia.*

9 Sección 3.- Se ordena a la Oficina de Administración y Transformación de los
10 Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico aprobar un reglamento que establezca
11 los requisitos básicos que deberá tener cada Plan Piloto para la implementación
12 voluntaria de jornadas laborales de cuatro días y con una reducción a la las (40) horas
13 semanales de trabajo, sin que esto conlleve una disminución de salario. El programa
14 piloto tendrá una duración de doce (12) meses. El Reglamento deberá ser aprobado
15 dentro del término de noventa (90) días luego de la aprobación de esta Ley. En los
16 noventa (90) días siguientes a la aprobación de esta resolución, se tendrá que realizar
17 consultas a las agencias gubernamentales para determinar cuáles formaran parte del
18 plan piloto. Una vez culminada la consulta y se conozca las agencias que formaran
19 parte, comenzará la puesta en marcha del Plan Piloto por un periodo de doce (12)
20 meses. El Plan podrá ser extendido por la agencia a su discreción.

21 Sección 4.- Se ordena a la Oficina de Administración y Transformación de los
22 Recursos Humanos a elaborar un informe detallado de su efectividad, con datos

1 estadísticos de la satisfacción de los(as) trabajadores(as) y la de las personas que
2 soliciten los servicios a las agencias que hayan implementado el Plan Piloto.
3 Igualmente, se deberá incluir como datos indispensables al informe los gastos de
4 utilidades y servicios que solicite la agencia para su funcionamiento de hasta dos (2)
5 años anteriores y los actuales del término fijado para la entrega del informe. La Oficina
6 de Administración y Transformación de los Recursos Humanos deberán rendir
7 informes parciales trimestrales sobre los efectos del Plan Piloto a la Asamblea
8 Legislativa desde que se implemente.

9 Sección 5.- Las agencias participantes en el proyecto piloto estarán autorizadas al
10 pago de jornada completa sin que se considere una violación a la legislación laboral
11 aplicable. Nada del contenido de esta Resolución será en menoscabo de leyes o
12 convenios que rigen las condiciones de trabajo de los empleados y empleadas del sector
13 público.

14 Sección 6.- Esta Ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.