ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19^{na.} Asamblea
Legislativa

2^{da.} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

R. del S. 449

10 de noviembre de 2021

Presentada por la señora *Rodríguez Veve*

Referida a

RESOLUCIÓN

Para ordenar a la Comisión de Derechos Humanos y Asuntos Laborales investigar la practicidad y viabilidad, tanto en el sector privado como en el sector público, de establecer una jornada laboral de cuatro días a la semana.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como “Ley para Establecer la Jornada de Trabajo en Puerto Rico”, en su Artículo 2, dispone que la jornada legal diaria en Puerto Rico constituirá de ocho (8) horas de labor. Ese mismo Artículo también dispone que la jornada semanal de trabajo constituirá de cuarenta (40) horas de labor. Desde que se aprobó dicha Ley, hace tres cuartos de siglo atrás, en Puerto Rico se ha mantenido dicha jornada inalterada.

De hecho, previo a la jornada actual de cuarenta (40) horas, en el 1938, la jornada laboral, cuando se aprobó la versión original de la “*Federal Labor Standards Act*” (FLSA), era de cuarenta y cuatro (44) horas. Posteriormente, en el año 1939, dicha jornada fue reducida a cuarenta y dos (42) horas. No fue hasta el año 1940 en que se estableció la jornada de trabajo actual de cuarenta (40) horas semanales a nivel federal.

En tiempo reciente, en Puerto Rico, mediante la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral” de 26 de enero de 2017, se incorporó la figura del itinerario de

trabajo semanal alterno para permitir que los empleados no exentos pudieran, en común acuerdo con sus patronos, laborar las cuarenta (40) horas semanales en cuatro (4) días, a razón de diez (10) horas por día.

Mientras esto ocurre en Puerto Rico, en otros países se han establecido jornadas reducidas. Países como Japón, Suiza, Nueva Zelanda, Alemania y España han implantado, ya sea de forma experimental o permanente, una jornada laboral de menos días, pero también de menos horas. De hecho, las empresas con operaciones en dichos países han visto un aumento en su rentabilidad de hasta un cuarenta por ciento (40%). Además, existen estudios y datos que demuestran que la reducción de jornada ha: a) mejorado la retención de empleados y reducido el desgaste de estos; b) representado una reducción en los costos de oficina y facilidades, y c) ampliado la cantidad de personas disponibles y dispuestas a ser empleadas.

Por otro lado, los trabajadores que laboran bajo una jornada reducida se han beneficiado al tener más tiempo para: a) compartir con sus familiares y seres queridos; b) desarrollarse profesionalmente; c) atender su salud, entre otros.

A tono con todo lo anterior, para el Senado de Puerto Rico, es de gran interés evaluar la viabilidad y practicabilidad de establecer nuevos tipos de jornadas laborales. El fin de esta investigación es auscultar el impacto que una reducción de jornada podría tener sobre la operación de la empresa privada y el funcionamiento del sector público en Puerto Rico. Lo anterior nos permitirá identificar si es deseable y factible enmendar leyes existentes o desarrollar legislación para introducir nuevas alternativas de jornadas semanales de trabajo.

RESUÉLVASE POR EL SENADO DE PUERTO RICO:

- 1 Sección 2.- La investigación deberá brindar información sobre los siguientes
- 2 puntos, pero sin limitarse a ellos: a) impacto económico sobre los trabajadores; b)
- 3 posibles beneficios a la calidad de vida de los trabajadores; c) efecto sobre el

1 funcionamiento de la empresa privada y del Gobierno de Puerto Rico; d) impacto
2 sobre el mercado laboral y la disponibilidad de los trabajadores; e) impacto
3 económico sobre la empresa privada y el Gobierno de Puerto Rico; f) impacto de
4 medidas similares en otras jurisdicciones y países; g) impacto sobre el sistema
5 educativo público y privado, entre otros. Así también, es meritorio que esta
6 investigación incluya el testimonio de los siguientes funcionarios gubernamentales y
7 entidades: a) Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, b)
8 Secretaria del Departamento de la Familia; c) Secretario del Departamento de
9 Educación; d) Directora de la Oficina de Administración y Transformación de los
10 Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico; e) grupos y asociaciones del sector
11 privado; f) grupos y asociaciones sindicales; g) organizaciones sin fines de lucro que
12 estén familiarizadas con el tema; h) miembros de la academia que hayan estudiado o
13 que puedan proveer datos sobre el tema, entre otros. El fin es que éstos puedan
14 proveer datos o estudios realizados sobre el asunto a investigarse y que también se
15 tomen en cuenta sus posturas y recomendaciones sobre el particular.

16 Sección 2.- La Comisión deberá rendir un informe con sus hallazgos,
17 recomendaciones y conclusiones, en un término no mayor de ciento ochenta (180)
18 días luego de aprobada esta Resolución.

19 Sección 3.- Vigencia

20 Esta Resolución entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.