

9 de octubre de 2018

Sr. Jesús Rodríguez Rosa
Administrador
Corporación del Fondo del Seguro del Estado
PO Box 365028
San Juan, Puerto Rico 00936-5028

Re: Jornada de Trabajo Extendida

Estimado señor Rodríguez Rosa:

Un saludo cordial de nuestra parte. Le escribo en calidad de Presidente de la AEG-CFSE. Varios asociados y delegados regionales han traído a nuestra atención la incipiente práctica administrativa de algunos funcionarios directivos de la CFSE de exigir al personal gerencial de carrera extender su jornada diaria de trabajo hasta diez (10) horas diarias de forma compulsoria. En algunos casos, al requerimiento para trabajar en exceso de la jornada regular de trabajo se añade el requerimiento de desempeñar funciones correspondientes a puestos unionados incluidos en unidades apropiadas existentes en la CFSE.

Por este medio le informamos que tal práctica administrativa es contraria a las disposiciones legales, contractuales y reglamentarias vigentes aplicables al personal gerencial de la CFSE. Fundamentamos nuestra posición en las siguientes razones legales y administrativas:

El 15 de mayo de 1948, se aprobó la Ley Núm. 379, "Ley de Jornada de Trabajo". Por su tangencia con nuestra contención citamos de su Exposición de Motivos:

"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, 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, el prolongarse el trabajo en forma immoderada, sobreviene la fatiga, y ésta determina en el organismo un proceso químico de verdadera intoxicación que, además de daño físico y espiritual que proporciona al obrero, aminora sustancialmente la productividad del trabajo."

El ex Secretario del Trabajo y Recursos Humanos Hon. Ruy N. Delgado Zayas, el 30 de agosto de 1991 emitió la Opinión 91-2, en la cual estableció los criterios mediante el cual un patrono podrá exigir a sus empleados trabajo extra:

- (a) El trabajo extra debe ser la excepción a la norma y bajo ningún concepto debe constituir la jornada usual o regular de trabajo de un empleado.
- (b) El trabajo extraordinario no deberá ser en detrimento de la salud y seguridad de los empleados.
- (c) Excepto en situaciones de emergencia debe haber notificado adecuada al empleado.
- (d) El trabajo extra debe ser distribuido equitativamente.
- (e) El trabajo extra debe ser asignado primero a aquellos empleados cualificados que están dispuestos a trabajar extra.
- (f) En caso de que no hayan empleados dispuestos a trabajar extra se debe tener una norma sobre el método que se seguirá para asignar trabajo extra. A esos fines se recomienda que se haga en orden de antigüedad de manera que se le requiera primero que trabajen extra a los empleados de menor antigüedad.
- (g) El empleado puede tener una excusa razonable para no trabajar extra y la misma debe ser evaluada junto con la necesidad del patrono de trabajo extraordinario y las demás circunstancias que rodean esa labor.

El Reglamento de Personal de la CFSE vigente desde el 11 de enero de 2000, establece en el Artículo 7, sección 33, Jornada Regular de Trabajo, que el periodo de tiempo diario y semanal que trabajarán los empleados gerenciales de carrera consiste de 7.5 horas diarias y 37.5 horas semanales. La sección 30 dispone que serán horas extras las trabajadas en exceso de la jornada regular de trabajo vigente en la corporación. En el caso de la licencia compensatoria/ horas extras, el 5 de septiembre de 2014, la entonces Administradora de la CFSE, Lcda. Liza M. Estrada Figueroa, emitió una circular a todo el personal en la cual estableció las "Medidas de Efectividad Inmediata en Cumplimiento con los Artículos 9, 10, 11 y 17 de la Ley Núm. 66 de 17 de junio de 2014 en la CFSE". En el Artículo IV, sección B, Compensación Monetaria Extraordinaria, inciso 4, subinciso d), a las páginas 8 y 9, establece la norma de que todos los trabajos deben coordinarse para ser realizados dentro de la jornada regular de trabajo. A modo de excepción, para reconocer el derecho a licencia compensatoria o tiempo extra, tiene que existir una autorización previa y expresa del supervisor de la Oficina de Presupuesto, del Area de Recursos Humanos y del Administrador. En el Artículo IX, Hora de Entrada, establece que el horario regular de trabajo de la Corporación se mantiene de 8:00am a 4:30pm, con excepción del Hospital Industrial y aquellos otros que sea necesario establecer en otras dependencias de la Corporación. Esta normativa está vigente y aplica a todos los empleados gerenciales de carrera.

Por su parte, el artículo 2.09, Remuneración del Trabajo en Exceso a la Jornada Regular, de la Ley 26 del 29 de abril de 2017, aplicable a las corporaciones públicas como la CFSE, reitera la norma de que el "programa de trabajo de cada agencia o instrumentalidad pública se formulará de tal manera que se reduzca al mínimo la necesidad de trabajo en exceso de la jornada regular establecida". Como excepción a la norma, en casos de emergencia, por eventos de fuerza mayor o por razón de la naturaleza especial de los servicios a prestarse, se podrá requerir a los empleados que presten servicios en exceso de su jornada de trabajo diaria o semanal. Para ello, tiene que mediar la autorización previa del supervisor del empleado, aprobada por la autoridad nominadora o por aquel funcionario en quien ésta delegue. Refiérase sobre este asunto a las disposiciones del Artículo 10-Jornada de Trabajo, de la Ley Núm. 8 del 4 de febrero de 2017, "Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico". El artículo 10, Jornada de Trabajo, sección 10.1, inciso 5, establece que como norma general, el horario

regular diario se fijará sobre la base de una hora fija de entrada y una de salida. No obstante, permite a las agencias establecer mediante reglamentación un sistema de horario flexible, escalonado, extendido o turnos rotativos. Como cuestión de hecho y de derecho, la CFSE no ha adoptado reglamentación oficial para establecer sistemas de horario ni ha revisado el Reglamento de Personal para atemperarlo a las disposiciones de la Ley Núm. 8, supra., según lo requiere la sección 5.2, Exclusiones, del Artículo 5-Sistema de Administración de los Recursos Humanos del Servicio Público.

Según lo antes expresado, la política pública vigente establece que el requerir trabajos en exceso de la jornada regular constituye una medida excepcional en casos de emergencia, por eventos de fuerza mayor, o por razón de la naturaleza especial de los servicios a prestarse. De igual forma, el establecimiento de sistemas de horarios flexibles, escalonados, extendidos o de turnos rotativos, requiere previo a su implantación, la aprobación de reglamentación y su divulgación al personal que aplicará tal reglamentación. Esta normativa es aplicable a todos los empleados gerenciales de carrera de la CFSE.

La AEG-CFSE, como organización laboral bonafide, continuará desempeñando su deber ministerial de preservar y defender los derechos laborales de sus asociados. A tales efectos, le solicitamos que tome conocimiento oficial de lo antes expuesto e imparta las instrucciones a los funcionarios directivos para que cesen y desistan de exigir al personal gerencial de carrera, extender su jornada de trabajo hasta diez (10) horas y de cualquier práctica contraria a las leyes y reglamentos vigentes.

Agradeceremos acuse recibo de esta comunicación y nos reiteramos a sus órdenes para reunimos con usted, aclarar cualquier aspecto relacionado con este asunto y acordar alternativas para mejorar la calidad del servicio sin menoscabo de la salud, la seguridad y los derechos laborales de nuestros asociados. Por lo antes expuesto, le estamos concediendo un término de treinta (30) días para que cese la práctica antes denunciada, implante un proceso ajustado al estándar jurídico antes descrito, o de lo contrario estaremos recurriendo a los foros pertinentes reclamando los daños causados a nuestros socios y socias.

Cordialmente y en respuesta quedo de usted,



Lcdo. José E. Ortiz Torres