

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

15ta Asamblea  
Legislativa

6ta. Sesión  
Ordinaria

**CAMARA DE REPRESENTANTES**

**P. de la C. 3747**

9 de agosto de 2007

Presentado por *el representante Ferrer Ríos*

Referido a

**LEY**

Para derogar el inciso (e) del Artículo 4 y reenumerar el inciso (f) del Artículo 4 como inciso (e); enmendar el Artículo 5; enmendar el Artículo 6; derogar los Artículos 7 al 10; enmendar el primer párrafo del Artículo 11 y reenumerarlo como Artículo 7; derogar el Artículo 12; enmendar el primero párrafo del Artículo 13 y reenumerarlo como Artículo 8; reenumerar los Artículos 14 al 16 como Artículos 9 al 11; enmendar el Artículo 17 y reenumerarlo como Artículo 12; reenumerar el Artículo 18 como Artículo 13; enmendar el Artículo 19 y reenumerarlo como Artículo 14; reenumerar el Artículo 20 como Artículo 15 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada; y, enmendar las secciones 4 y 5 de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según enmendada, y derogar cualquier disposición en un decreto mandatorio, reglamentos o cualquiera otra ley en conflicto con esta ley; a los fines de autorizar y reglamentar los balances de horario semanal e itinerarios de trabajo semanal alternos disponiendo que todo patrono tendrá que compensar las horas trabajadas en exceso de ocho (8) en un día, o cuarenta (40) en una semana o durante las primeras ocho horas durante el séptimo día consecutivo de trabajo a razón de no menos de tiempo y medio (1½); disponer que el modo de computar el tipo de salario convenido para horas regulares sea igual al método utilizado bajo la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo; y requerir que toda hora trabajada en exceso de diez (10) en un día o en exceso de ocho horas en el séptimo día consecutivo de trabajo, sea compensada a tiempo doble y reconocer la exención de la ley para aquellos empleados y ocupaciones que están exentos de las disposiciones de horas extras en la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo.

**EXPOSICION DE MOTIVOS**

Recientemente, el Departamento del Trabajo federal publicó un estudio sobre las tendencias y retos para el nuevo mundo del trabajo, advirtiendo que los patronos, los gobiernos, sindicatos y empleados tenían que realizar los pasos necesarios para proveer flexibilidad y

oportunidad a los trabajadores para cumplir con sus responsabilidades en el hogar y en el trabajo. Identificó además, que el reto del futuro es identificar y seleccionar los métodos para que los trabajadores tengan la habilidad de atender a sus familias sin sacrificar su paga. ***Future Work: Trends and Challenges for Work in the 21st Century.***

Entre los distintos retos que confronta el mundo de trabajo presente y futuro se encuentran asegurar que la intervención del estado promueva un adecuado balance entre los requerimientos del trabajo y las necesidades de la familia del trabajador. En adición, debe asegurarse que las normas legales no obstaculicen la competitividad de las empresas que operan en Puerto Rico.

El reto de flexibilidad y familia reconoce que los patronos necesitan más flexibilidad para competir en el mercado mundial y que los trabajadores necesitan mayores oportunidades para dedicar tiempo a sus seres queridos y atender sus necesidades personales. Dichos intereses legítimos deben ser atendidos sin menoscabar la solidez económica de las empresas, ni la eficiencia de éstas, ni tampoco el bienestar de los trabajadores. Para atender las necesidades de un mundo cambiante, con realidades nuevas, es necesario enmendar varios aspectos de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada.

Una de las maneras en que se han estado atendiendo las necesidades de los trabajadores ha sido mediante la autorización patronal de horarios de trabajo diario y/o balances de horario semanal.

El término genérico de “balance” se refiere a una variedad de formatos de horarios de trabajo diarios flexibles que permiten al empleado escoger el momento en que comenzará y terminará sus labores diariamente.

Generalmente, mediante programas de horarios de trabajo diario flexibles, el comienzo y la conclusión de las labores tiene que realizarse dentro de ciertos parámetros de horas y cumpliendo con determinados requisitos establecidos por la gerencia. No obstante, bajo este itinerario, el empleado deberá completar las horas acordadas de labor (digamos 40 horas) durante el período acordado, generalmente una semana de cinco días. Algunos programas permiten que el trabajador cambie su itinerario frecuentemente, incluso diariamente, mientras otros requieren un compromiso de mantenerse en el itinerario para períodos de semanas o meses.

Mediante la Ley Núm. 83 de 20 de julio de 1995, se enmendó la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, entre otros aspectos, para conceder alguna flexibilidad en los horarios de trabajo diarios. Conforme a dicha enmienda, se autorizó que mediante acuerdo entre el empleado y el patrono, se pudiese variar la hora de entrada al comienzo del turno o al regresar del período de alimentos o el momento dispuesto para tomar dichos alimentos con relación a un día y el siguiente, sin que dicha alteración del horario diario produzca la obligación de paga de horas extras. Ausente dicho acuerdo, cambios en el horario de trabajo con respecto al día anterior resultaba en una obligación de pagar horas extras.

Entre los requisitos requeridos por la Ley Núm. 83 para la implantación de un acuerdo de balance de horario semanal, se encuentran el que una vez se comience a trabajar el turno de

trabajo, el mismo no se puede interrumpir (fraccionar) por un período de trabajo mayor al acordado o provisto para la toma de alimentos, y que entre la conclusión del turno de trabajo y el comienzo del próximo, tiene que existir un período de descanso no menor de doce horas. Además, la Ley Núm. 83 dejó básicamente intacta la reglamentación del momento cuando pueda disfrutarse el período de alimentos. De dichas limitaciones, se desprende que la flexibilidad en el horario de trabajo sólo puede darse antes de comenzar la jornada de trabajo. O sea, carece de la flexibilidad de tomar períodos de descanso extendidos, digamos de tres o cuatro horas, para atender asuntos de la familia o personales o que el empleado pueda disfrutar un período de alimentos poco tiempo después de haberse integrado al trabajo, habiendo tomado casi toda la mañana libre para atender asuntos de la familia o personales.

Aunque la Ley Núm. 83 viabilizó una versión limitada y restringida del itinerario de trabajo diario flexible, las mismas restricciones de la ley se consideran un factor significativo que ha impedido que el nivel de utilización existentes en los Estados Unidos se transfieran a Puerto Rico para beneficio de los trabajadores.

Otro mecanismo de flexibilidad que ha ido implantándose en las empresas en los Estados Unidos se refiere a la flexibilidad en la semana de trabajo, en la modalidad de semana de trabajo comprimido (“*compressed workweek*”).

El uso de semana de trabajo comprimida se ha incrementado notablemente en los Estados Unidos entre los patronos interesados en ayudar a los empleados a balancear las responsabilidades del trabajo y la familia concurrentemente con un aumento en la productividad y reducción en el ausentismo.

De manera general, el concepto de la semana de trabajo comprimido consiste en un itinerario de trabajo semanal alterno que permite a los empleados de trabajo a tiempo completo a trabajar el equivalente a una semana completa en cinco (5) o menos días. Existen distintas variantes.

En algunos sistemas, cada empleado individualmente determina si desea trabajar bajo un itinerario de semana comprimida, mientras que en otros sistemas la decisión se hace por voto mayoritario del grupo y/o el turno de trabajo. Los itinerarios de semana de trabajo comprimida típicamente se clasifican de acuerdo al número de días a trabajarse en la semana y el número de horas a trabajarse en el día. Algunas semanas de trabajo comprimida establecen itinerarios de trabajo fijo, donde el trabajador siempre tiene el mismo día libre (*p.ej.*, se trabaja de lunes a jueves, disfrutando libre el viernes, sábado y domingo).

Semanas de trabajo comprimidas típicamente son:

“4-10”: Semana de cuatro días, con diez horas diarias - constituye el arreglo más popular y se implanta con mayor facilidad teniendo a todos los empleados o a casi todos los empleados de una división trabajando diez horas diarias, los mismos cuatro días de la semana. La empresa puede tener un grupo reducido trabajando los viernes para atender emergencias u ordenes

especiales para clientes. Una alternativa es distribuir el itinerario entre grupos de empleados, de manera tal que parte de la fuerza de trabajo se reporta de lunes a jueves, y otra parte se reporta de martes a viernes.

“5-4-9”: Itinerario bisemanal - la primera semana consiste en cinco días de nueve horas, y la segunda de cuatro días de aproximadamente nueve horas (ocho horas y cuarenta y cinco minutos cada uno), para un total de ochenta horas sobre un período de dos semanas. En la alternativa, empleados trabajando cuatro días de nueve horas y un día de ocho horas en la primera semana, y cuatro días de nueve horas en la segunda semana. En ambos casos, los empleados disfrutan de fines de semana de tres días en semanas alternas. Al establecer el itinerario en dos grupos distintos de trabajadores, el patrono puede asegurarse de tener personal completo de lunes a jueves, y la mitad del personal presente cada viernes.

“4-1-2-40”: Semanas de cuatro días y medio - los empleados trabajan nueve horas los primeros cuatro días y cuatro horas el último día, para un total de cuarenta horas. Este itinerario permite que los empleados terminen sus labores temprano el último día de la semana. Por ejemplo, el fin de semana podría comenzar temprano, el viernes al medio día.

“3-12”: Semana de tres días, con doce horas diarias - este itinerario compensa por la duración extremadamente larga del día de trabajo al requerir que se trabaje sólo 36 horas en la semana. Los días trabajados son más extendidos y extenuantes, pero el empleado disfruta de fines de semana de cuatro días.

Una de las ventajas más frecuentemente señaladas sobre los arreglos de horarios de trabajo flexible es que permite a los empleados a balancear la responsabilidad de trabajo y la familia. Al comenzar o terminar más temprano, el trabajador puede hacer arreglos para recoger a los hijos en la escuela, o permite atender gestiones personales durante períodos de almuerzo más largos. Los itinerarios de trabajo también permite que los empleados tengan más tiempo libre y les permite evitar transitar durante las horas de mayor tráfico.

En relación a los itinerarios de semana de trabajo comprimida, la experiencia en los Estados Unidos ha encontrado lo siguiente:

- (A) Más tiempo de óseo disponible. Los trabajadores han expresado que valoran tener más tiempo consecutivo libre para dedicarse a la familia y otros asuntos personales. En la modalidad de la semana de trabajo comprimida de cuatro días, se disfruta de cincuenta y dos días adicionales libres al año.
- (B) Los trabajadores viajan hacia y desde el trabajo menos días a la semana y, debido a que los días son más largos, transitan durante horas de menos tráfico.
- (C) Reclutamiento y retención - debido a que muchos trabajadores encuentran los itinerarios atractivos, patronos han reportado aumento en satisfacción en el trabajo y mayor facilidad para reclutar nuevos empleados, y menos tasas de

terminaciones (“*turnovers*”).

- (D) Aumento de productividad - al reducir el número de turnos necesarios para completar la semana de trabajo, se reduce el tiempo dedicado a preparar y limpiar el equipo y maquinaria. En muchos establecimientos, el equipo y las facilidades son más costo-efectivos cuando se utilizan días de trabajo más largos.
- (E) Reducción en ausentismo - se notan mejoras en la asistencia, ya que los empleados tienen menos necesidad para faltar al trabajo para atender visitas a sus doctores, necesidades de los hijos, gestiones con agencias de gobierno y otras obligaciones.
- (F) Ambiente - En áreas urbanas densamente pobladas, hay una reducción en las emisiones de los automóviles.

Esta ley viabiliza un sistema de trabajo mediante el cual el trabajador pueda disfrutar de más días de descanso sin ver mermado sus ingresos, ya que permite que complete su jornada semanal regular en menos de cinco (5) días, sin que ello constituya una carga económica adicional al patrono, siempre y cuando la jornada semanal no exceda de cuarenta horas. Claro está, cada empresa determinará si sus circunstancias particulares aconsejan la implantación del sistema. La experiencia en otras jurisdicciones demuestra que la utilización de esta alternativa de horario semanal ocurre sólo cuando es mutuamente conveniente para el patrono y el empleado, al igual que para la clientela de la empresa.

No existe impedimento legal para viabilizar la implantación voluntaria de esta alternativa de horario de trabajo semanal.

En Puerto Rico, la garantía sobre el tiempo extra diario es de carácter constitucional. De acuerdo al Artículo II, Sección 16 de la Constitución:

“Se reconoce el derecho de todo trabajador. . . a una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo. Sólo podrá trabajarse en exceso de este límite diario, mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario diario, según se disponga por ley.

De lo anterior, se desprende que la Constitución requiere que el tiempo extra diario sea compensado a razón de no menos una vez y media el tipo de salario diario, según se disponga por ley.

Dicho derecho constitucional, sin embargo, puede quedar sujeto a las disposiciones de un acuerdo voluntario individual o colectivo con el patrono, mediante el cual se renuncia a la paga extra diaria a cambio de poder disfrutar de más días libres a la semana, siempre y cuando la legislación no prohíba dicho tipo de acuerdo.

Al presente, la única restricción a dichos programas es la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada. Dicha ley dispone que las horas extras diarias tiene que pagarse de manera extraordinaria, ya sea a tiempo y medio o doble, dependiendo de la industria. Dicha obligación existe independientemente de que el empleado cubierto por dicha legislación no trabaje más de cuarenta horas en la semana. No existe impedimento legal para que un patrono establezca un horario de trabajo diario regular en exceso de ocho horas, pero la ley al presente requiere que se le paguen dichas horas en exceso de ocho de una manera extraordinaria.

Esta ley viabiliza la implantación de horarios flexibles al sancionar legislativamente los acuerdos voluntarios entre empleados y patronos, mediante el cual se autorizan cambios de horarios diarios de trabajo y/o reducción en la cantidad de días trabajados en la semana, sin que ello conlleve la obligación de pagar horas extras. Mediante dicho acuerdo voluntario, se hace innecesario una enmienda constitucional para viabilizar el sistema de trabajo. Para asegurar la validez del acuerdo se requiere que la renuncia a paga extra sea, específica, inequívoca, voluntaria y con pleno conocimiento.

Por otro lado, también debe tenerse presente que la determinación de los empleados cubiertos o exentos de la disposición constitucional de paga extraordinaria es una determinación eminentemente legislativa. En el ejercicio de dichos procesos de exención estatutaria, se ha eximido de tiempo extra diario a (1) los ejecutivos, administradores y profesionales; (2) los agentes de viaje y vendedores ambulantes; (3) vendedores de automóviles; (4) choferes y conductores de vehículos de motor que trabajan a base de comisión; (5) personas empleadas en el servicio doméstico; (6) oficiales y organizadores de uniones obreras; (7) los empleados gubernamentales, excepto aquellos que se dedican a empresas agrícolas, industriales, comerciales o de servicio público. O sea, la disposición constitucional no contiene un mandato absoluto aplicable a todos los trabajadores, sino que sólo aplica a aquellos que no han sido excluidos mediante legislación.

En vista de dicha facultad legislativa, no existe impedimento para enmendar la Ley Núm. 379, a los fines de excluir las disposiciones de horas extras diarias a aquellos empleados que trabajen bajo un acuerdo de horario flexible y/o balances de horario semanal comprimida que cumpla con todos los requisitos estimados apropiados, siempre y cuando no se exceda el máximo de horas regulares semanales permitidas actualmente por la ley federal conocida como el "Fair Labor Standards Act" (o sea, 40 horas semanales).

Esta ley autoriza acuerdos individuales entre empleados y sus patronos para establecer itinerarios de balance de horario diarios o semanales. Además, se permite establecer itinerarios semanales alternos para grupos de empleados, siempre y cuando sea aprobado mediante votación secreta por dos terceras partes de los empleados afectados

Incluso cuando se establezca dicho itinerario de trabajo flexible semanal, el patrono tiene la responsabilidad de realizar un esfuerzo razonable para reubicar a aquellos empleados afectados que están impedidos de trabajar dicho itinerario alterno.

También pertinente a esta ley es que el Tribunal Supremo de Puerto Rico recientemente reconoció que el historial legislativo de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, demuestra una clara intención de “atemperar” las disposiciones de nuestra legislación local referente a la fórmula de paga de horas extras a las prevalecientes bajo legislación federal. Reconoció el Tribunal Supremo, además, que desde su redacción original, la Ley Núm. 379 ordenó que aquellas empresa cubiertas por la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo quedaran sólo sujetas a la obligación de pagar las horas extras diarias y semanales a un tipo igual al tiempo y medio de lo estipulado para las horas regulares. *Vega v. Yiyi Motors, Inc., Opinión y Sentencia del 30 de junio de 1998*. Con ello se armonizaba nuestra legislación y las interpretaciones bajo la ley local con la federal. Lo dispuesto por la Ley Núm. 379, claro es tá, responde a una visión económica que reconocía las realidades competitivas de las industrias que se pretendían atraer y mantener en el país.

En *Yiyi Motors*, el Tribunal Supremo también reconoció que desde el 1948, nuestra legislación de horas extras había dispuesto que no quedarían sujetas a dichas disposiciones locales de horas extras aquellas industrias u ocupaciones que expresamente han quedado exentas de las disposiciones de horas extras bajo la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo. Obviamente, desde aquel entonces se reconoció que podría ser contraproducente y contradictorio querer imponer localmente cargas económicas a aquellas industrias que a nivel de la reglamentación federal se había concluido que no era aconsejable, ni necesario, exponer a dichas cargas.

La decisión de *Yiyi Motors* pone de relieve la necesidad de enmendar la Ley Núm. 379, a los fines de eliminar aquellas disposiciones confusas o que puedan estar en aparente contradicción con las normas reconocidas por el Tribunal Supremo. Además, se justifica actuar para liberar a los pequeños empresarios, o sea, aquellos que no están cubiertos por la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo, de la carga económica más onerosa que al presente le impone la Ley Núm. 379. Mediante esta Ley, se atemperan las disposiciones de la Ley Núm. 379, para no imponerle a dichos pequeños patronos cargas económicas mayores que las impuestas a las empresas cubiertas por la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo.

De manera similar se procede atemperar las disposiciones de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según enmendada, para que las primeras ocho horas del trabajo realizado durante el séptimo día consecutivo se compense a tiempo y medio, independientemente de las horas trabajadas durante los seis días anteriores. O sea, aún cuando el empleado no haya trabajado cuarenta horas en la semana, las primeras ocho horas del séptimo día trabajado se pagara a tiempo y medio, y el exceso de ocho horas a tiempo y medio, y el exceso de ocho horas de trabajo, se pagará a tiempo doble.

No obstante la uniformidad en el tipo de compensación extraordinaria por horas extras diarias, con el propósito de crear un disuasivo contra horas de trabajo excesivamente prolongadas, esta ley aumenta de tiempo y medio a tiempo doble la compensación a pagarse por todas las horas extras diarias en exceso de diez. Nuevamente, dicha compensación se establece de manera uniforme, para todos las empresas.

Esta ley también armoniza la Ley Núm. 379 con la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, y la decisión de *Yiyi Motors*, al incorporar expresamente la norma de excluir de sus disposiciones

a aquellas industrias e ocupaciones que han sido total o parcialmente excluidas de la cobertura de la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo.

La legislación federal contiene exenciones más abarcadoras, con lo cual reconoce ciertas industrias y ocupaciones necesitan de mayor flexibilidad para mantenerse competitivas. Entre éstas están las de: ciertos empleados en establecimientos de entretenimiento, recreativo y turísticos; pesca; ciertos empleos agrícolas; acompañantes para niños, enfermos y envejecientes; conductores de vehículos o camiones regulados por legislación federal; vendedores y mecánicos de vehículos de motor; teatros; ciertos empleados a comisión en establecimientos de comercio al detal y servicios cuando quedan garantizados ciertos niveles de compensación.

*DECRETASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:*

1            Artículo 1. Se deroga el inciso (e) del Artículo 4 y se renumera el inciso (f) del  
2   Artículo 4 como inciso (e) del Artículo 4 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según  
3   enmendada.

4            Artículo 2.- Se enmienda el Artículo 5 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo 1948,  
5   según enmendada, para que lea como sigue:

6            “Artículo 5.- Mediante un acuerdo escrito de horario acomodado entre el  
7   empleado y el patrono, podrá establecerse un sistema alterno de horario diario  
8   acomodado de trabajo que permita que se altere la hora de entrada y salida de  
9   la jornada diaria de trabajo y del momento acordado o requerido por ley para  
10   tomar alimentos. Este horario de trabajo en el día cuyo horario quede alterado,  
11   deberá completarse en forma consecutiva, sin fraccionamiento del turno.  
12   Cuando se cumpla con estos requisitos no se considerará horas extras aquellas  
13   que resulten como consecuencia de haberse alterado el horario de trabajo o el  
14   momento en que se toman alimentos en el día de trabajo. No obstante, se  
15   considerarán y pagarán como horas extras aquellas trabajadas durante el  
16   período para tomar alimentos y las trabajadas en exceso de la jornada diaria de  
17   ocho (8) horas, según dispuesto en esta ley.”

1           Artículo 3.- Se enmienda el Artículo 6 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948,  
2 según enmendada, para que lea como sigue:

3           “Artículo 6.- Todo patrono que emplee o permita que trabaje un empleado durante  
4 horas extras vendrá obligado a pagarle por cada hora extra un tipo de salario igual a  
5 razón de, por lo menos, tiempo y medio del tipo de salario convenido para las horas  
6 regulares, salvo que se haya fijado otra norma de trabajo o compensación, o de ambos.

7           Todo patrono que emplee o permita que trabaje un empleado en exceso de diez (10)  
8 horas en un día o en exceso de ocho (8) horas durante el séptimo día consecutivo de  
9 trabajo vendrá obligado a pagarle por cada hora en exceso de diez (10) horas o en  
10 exceso de las ocho (8) horas durante el séptimo día consecutivo de trabajo, según  
11 fuera el caso, a un tipo de salario igual a razón de, por lo menos, doble del tipo de  
12 salario convenido para las horas regulares, salvo que se haya fijado otra norma de  
13 trabajo o compensación, o de ambos.

14           Las disposiciones de este artículo sobre compensación extraordinaria no serán de  
15 aplicación cuando mediante acuerdo escrito voluntario entre el empleado y el patrono  
16 se haya acordado establecer un itinerario de trabajo semanal alterno, mediante el cual  
17 el empleado puede completar una semana de trabajo no mayor de cuarenta (40) horas  
18 en la semana mediante horarios diarios que no excederán de diez (10) horas.  
19           Disponiéndose, sin embargo, que si existiendo dicho acuerdo de itinerario de trabajo  
20 semanal alterno el empleado trabajó en exceso de diez (10) horas en un día, se le  
21 compensará a razón de tiempo y medio el tipo de salario convenido para las horas  
22 regulares y si trabaja en exceso de doce (12) horas en un día, se le compensará a razón  
23 de doble el tipo de salario convenido para las horas regulares.

1 Un itinerario de trabajo semanal alterno también podrá constituirse a solicitud del  
2 patrono, mediante la aprobación de dos terceras (2/3) partes de los empleados  
3 afectados por dicho itinerario. La aprobación tendrá que realizarse mediante votación  
4 secreta. La distribución de las papeletas para votación secreta, igual que el conteo y  
5 certificación de los resultados será realizado por empleados del patrono, sin  
6 intervención de personal quienes por razón de sus funciones estén exentos de las  
7 disposiciones de esta ley.

8 Antes de someterse a la consideración de los empleados afectados la aprobación del  
9 itinerario de semana de trabajo alterno, el patrono tendrá que entregarle a cada  
10 empleado una explicación escrita describiendo como funcionará y se compensará el  
11 itinerario de trabajo semanal alterno, de su derecho a votar de manera secreta a favor o  
12 en contra de la propuesta y de sus derechos bajo esta ley referentes a dichos  
13 itinerarios.

14 Todo patrono que adopte un itinerario de trabajo semanal alterno tendrá la obligación  
15 de realizar esfuerzos razonables para colocar en puestos que normalmente no  
16 conllevan más de ocho (8) horas de trabajo diarias a aquellos empleados que eran  
17 elegibles a participar en la votación, pero que no pueden trabajar sujeto al itinerario de  
18 trabajo semanal alterno sometido a votación.

19 Para determinar el tipo de salario convenido para horas regulares de trabajo, se  
20 dividirá el salario diario, semanal, mensual o en otra forma estipulado, por el número  
21 de horas trabajadas durante ese mismo período.”

22 Artículo 4.- Se derogan los Artículos 7 al 10 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948,  
23 según enmendada.

1 Artículo 5.- Se enmienda el primer párrafo del Artículo 11 y se renumera dicho artículo  
2 como Artículo 7 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, para que lea  
3 como sigue:

4 “Artículo 7.- En las obras de construcción, reconstrucción, reparación o mejora de  
5 propiedad, por ajuste o precio alzado, y en cualquier trabajo en que intervengan  
6 contratistas, subcontratistas, ajustadores, maestros de obra o cualquier agente o  
7 representante del patrono, el empleado también tendrá derecho a la compensación  
8 adicional para horas extras de trabajo.”

9 Artículo 6.- Se deroga el Artículo 12 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según  
10 enmendada.

11 Artículo 7.- Se enmienda el primer párrafo del Artículo 13 y se renumera dicho artículo  
12 como Artículo 8 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, para que lea  
13 como sigue:

14 “Artículo 8.- Por la presente se declara irrenunciable la compensación adicional que fija  
15 esta ley para las horas extras de trabajo, con excepción a las situaciones autorizadas  
16 expresamente por esta ley.”

17 Artículo 8.- Se reenumeran los Artículos 14 al 16 como Artículos 9 al 11 de la Ley Núm.  
18 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada.

19 Artículo 9.- Se enmienda el Artículo 17 y se renumera dicho Artículo como Artículo 12  
20 de la Ley Núm. 379 de mayo de 1948, según enmendada, para que lea como sigue:

21 “Artículo 12.- Las disposiciones de esta Ley no serán aplicables a:

22 (A) “Administradores”, “ejecutivos” y “profesionales”, según dichos términos son  
23 definidos mediante el Reglamento Número 13 de la Junta de Salario Mínimo o según

- 1       fuese subsiguientemente enmendado por el Secretario del Trabajo y Recursos  
2       Humanos;
- 3 (B)   agentes viajeros y vendedores ambulantes;
- 4 (C)   oficiales u organizadores de uniones obreras cuando actúen en tales capacidades;
- 5 (D)   choferes y conductores de vehículos de motor públicos y privados que trabajan a base  
6       de comisión o tarifa;
- 7 (E)   personas empleadas en el servicio doméstico, disponiéndose que tendrán derecho a  
8       un día de descanso por cada seis días consecutivos de trabajo;
- 9 (F)   los empleados y ocupaciones exentos total o parcialmente de las disposiciones de  
10      horas extras por la Ley de Normas Razonables del Trabajo (en inglés “Fair Labor  
11      Standards Act”), aprobada por el Congreso de los Estados Unidos de América el 25 de  
12      junio de 1938, según ha sido o fuere subsiguientemente enmendada;
- 13 (G)   personas empleadas por el Gobierno de los Estados Unidos de América, por el  
14      Gobierno de Puerto Rico, con la excepción de aquellas agencias o instrumentalidades  
15      de éste que operen como negocios o empresas privadas;
- 16 (H)   personas empleadas por los Gobiernos Municipales y sus agencias o  
17      instrumentalidades.
- 18 (I)   los empleados que laboran bajo acuerdos de horario diario flexible o bajo itinerarios  
19      de trabajo semanal alterno quedan exentos de las disposiciones sobre horas extras de  
20      descanso para tomar alimentos, con excepción de lo dispuesto expresamente en esta  
21      ley.
- 22      Artículo 10 - Se renumera el Artículo 18, como Artículo 13 de la Ley Núm. 379 de 15  
23      de mayo de 1948, según enmendada.

1           Artículo 11.- Se enmienda el Artículo 19 y se renumera dicho Artículo como Artículo  
2 14 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, para que lea como sigue:

3           “Artículo 14.- Todo patrono que deje de pagar el tipo de salario estipulado en esta ley  
4 para horas regulares u horas extras de trabajo, o que permita, induzca u obligue a un  
5 empleado a renunciar, o a aceptar, o convenir en renunciar a la compensación por horas  
6 extras, o que no lleve las nóminas de los salarios como determine el Secretario del  
7 Trabajo y Recursos Humanos, o no rinda los informes sobre salarios que éste solicite, o  
8 impida el examen de dichas nóminas de pago por el Secretario del Trabajo y Recursos  
9 Humanos o sus agentes autorizados o a sabiendas consigne datos falsos en dichas  
10 nóminas o informes, o que viole las órdenes, reglas o reglamentos que dicte el Secretario  
11 del Trabajo y Recursos Humanos según aquí se determina, o que despida o en cualquier  
12 otra forma discrimine contra cualquiera empleado porque éste haya incoado o hecho  
13 incoar cualquier procedimiento de acuerdo con esta ley, o que se valga de cualquier  
14 recurso, fraude, simulación o subterfugio para no pagar, burlar, negar o privar a  
15 cualquier empleado del derecho a recibir el pago por las horas extras de trabajo, incurrirá  
16 en un delito menos grave y, convicto que fuere, será castigado con una multa no menor  
17 de cincuenta (50) dólares o cárcel por un período no menor de quince (15) días, o ambas  
18 penas a discreción del tribunal. En caso de reincidencia, será castigado con una multa de  
19 cien (100) a quinientos (500) dólares o cárcel por un término de treinta (30) a noventa  
20 (90) días, o ambas penas a discreción del tribunal.”

21           Artículo 12.- Se añaden unos nuevos incisos (10), (11) y (12) al Artículo 20 y se  
22 renumera el Artículo 20, como Artículo 16 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948,  
23 según enmendada, para que lea como sigue:

1 “Artículo 16 –

2 (A) *Acuerdo de Horario Diario Flexible* - Significa todo acuerdo escrito entre el  
3 empleado y el patrono, mediante el cual reglamenta alteraciones a la hora de  
4 entrada y salida de la jornada diaria de trabajo y del momento acordado o  
5 requerido por ley para tomar alimentos. Cuando se cumplan con los requisitos  
6 del acuerdo y esta ley, no se considerarán horas extras aquellas que resulten  
7 únicamente como consecuencia de haberse alterado el horario de trabajo o el  
8 momento en que se toman alimentos.

9 (B) *Fraccionamiento de Turno* - Significa partir la jornada de trabajado diaria por  
10 un período de descanso u ocio que exceda de tres horas consecutivas.

11 (C) *Acuerdo de Horario Diario Flexible* - Significa todo acuerdo escrito entre el  
12 empleado y el patrono, mediante el cual reglamenta alteraciones a la hora de  
13 entrada y salida de la jornada diaria de trabajo y del momento acordado o  
14 requerido por ley para tomar alimentos. Cuando se cumplan con los requisitos  
15 del acuerdo y esta ley, no se considerarán horas extras aquellas que resulten  
16 únicamente como consecuencia de haberse alterado el horario de trabajo o el  
17 momento en que se toman alimentos.

18

19 (D) *Fraccionamiento de Turno* - Significa partir la jornada de trabajado diaria por  
20 un período de descanso u ocio que exceda de tres horas consecutivas.”

21 Artículo 13.- Se enmienda la Sección 4 de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según  
22 enmendada, para que lea como sigue:

23 “Sección 4.- Todo patrono que emplee o permita que un empleado trabaje durante el día

1 de descanso que se establece en esta ley vendrá obligado a pagarle por las primeras ocho  
2 horas trabajadas durante ese día a razón de tiempo y medio el tipo acordado para horas  
3 regulares y a razón de tiempo doble toda hora trabajada en exceso de ocho horas en ese  
4 día.”

5 Artículo 14.- Se enmienda la Sección 5 de la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, según  
6 enmendada, para que lea como sigue:

7 “Sección 5.- Quedan exentos de las disposiciones de esta ley aquellos empleados  
8 exentos de las disposiciones de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según  
9 enmendada.”

10 Artículo 15.- Se deroga cualquier disposición de un decreto mandatorio, reglamento o  
11 de cualquiera ley que esté en conflicto con las disposiciones de esta ley.

12 Artículo 16.- Si cualquier cláusula, párrafo, artículo, sección o parte de esta Ley fuere  
13 declarada inconstitucional por un tribunal de jurisdicción competente, dicho fallo no afectará,  
14 perjudicará o invalidará el resto de dichas disposiciones, sino que su efecto quedará limitado  
15 a la cláusula, párrafo, artículo, sección o parte de dichas secciones que así hubiere sido  
16 declarado inconstitucional.

17 Artículo 17.- Esta ley empezará a regir inmediatamente después de su aprobación.