

GOBIERNO DE PUERTO RICO

19^{na.} Asamblea
Legislativa

7^{ma.} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 1461

24 de abril de 2024

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

Referido a la Comisión Derechos Humanos y Asuntos Laborales

LEY

Para enmendar el Artículo 11 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”, a los fines de garantizar la publicación de los horarios de la jornada de trabajo semanal con el tiempo suficiente para la planificación semanal de la clase trabajadora.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Ley 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como la “Ley para Establecer la Jornada de Trabajo en Puerto Rico”, regula las circunstancias relacionadas a la jornada de trabajo en Puerto Rico. La misma, divide la jornada de trabajo en jornadas laborales ordinarias y extraordinarias; periodos de descanso y periodos de alimentos entre y durante las jornadas diarias. *Id.* Además, dispone el tipo de pago por horas regulares de trabajo y horas extras, entre otros. *Id.* La mencionada Ley 379-1948 reconoce que todas las personas tienen derecho a que su patrono le notifique, de manera escrita: (1) la cantidad de horas de trabajo que se exige diariamente durante cada día de la semana, (2) las horas de comienzo y fin de la jornada de trabajo, y (3) la hora en que empieza y termina el periodo destinado a tomar los alimentos dentro de la jornada regular. *Id.* Sin embargo, la referida Ley no indica cuál será el momento

determinado para la notificación de tal horario previo al comienzo de la jornada laboral semanal.

Desde el 2018, el *Economic Policy Institute* de los Estados Unidos de América ha señalado “un alza en el reconocimiento de que las horas laborales impredecibles e inestables son un problema clave que enfrentan muchos trabajadores... particularmente aquellos en industrias de bajos ingresos” (Fair workweek laws help more than 1.8 million workers: Laws promote workplace flexibility and protect against unfair scheduling practices. *Economic Policy Institute*). Según el artículo titulado, *State and City Laws and Regulations on Fair and Flexible Scheduling*, múltiples jurisdicciones a nivel global, incluyendo 10 estados y 11 ciudades de los Estados Unidos, la más reciente de estas siendo la ciudad de Los Ángeles, California,¹ han reconocido que “los itinerarios de trabajo volátiles no solo implican ingresos volátiles, sino que también perjudican a las familias trabajadoras que intentan planificar el cuidado de sus niños [y niñas], o manejar jornadas mientras avanzan sus estudios, mantienen un segundo empleo, o persiguen otras posibles carreras” (*Economic Policy Institute, Supra*). Así, han promulgado legislación y ordenanzas para que la elaboración de itinerarios laborales sea más estable, justa y transparente. Lo mismo hizo la Unión Europea al adoptar la Directiva UE 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, conocida como la “Directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles”.

Dichas ‘leyes de semana laboral justa’ (o ‘*Fair Workweek’ Laws*) han beneficiado a más de 2.2 millones de trabajadores y trabajadoras en los Estados Unidos. Las mismas varían en cuanto a su amplitud, el tipo de industria, y el tipo de persona empleada cubierta. La ciudad de Nueva York, por ejemplo, exige que, en casi todo comercio con más de 20 personas empleadas, les entregue a estas su horario laboral por escrito con al menos 72 horas de anticipación a su primer turno del horario. Dicha Ley también exige que para

la notificación escrita utilice el mecanismo de comunicación normalmente utilizado por su empleador, incluyendo mensajes de texto y correo electrónico.² Mientras tanto, en la industria de comida rápida en Nueva York –donde permea la situación los problemas de jornadas laborales impredecibles–, toda persona empleada debe recibir su itinerario catorce (14) días antes del comienzo de su semana laboral, y se imponen penalidades tarifarias por cambios de horario realizados por el empleador con menos de catorce (14) días de aviso previo.³ Similarmente, la ciudad de Seattle, Washington también se exige que cualquier patrono dedicado al comercio de ventas al por mayor o de servicio de comida publique los itinerarios de trabajo con catorce (14) días de antelación a la fecha de inicio.⁴

Más allá de algunas diferencias en cuanto a su amplitud, términos y cobertura, las denominadas “Leyes de Semana Laboral Justa” se rigen bajo el mismo principio y hallazgo empírico de que la ordenación del tiempo de trabajo con horarios predecibles ayuda a conciliar el trabajo con la vida personal, mientras que “el trabajo con horarios imprevisibles... altera gravemente la conciliación al dificultar la organización de la vida y de las finanzas personales de los trabajadores; también se ha demostrado que tiene efectos negativos en su salud. *Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo*. Organización Internacional del Trabajo, 2023. Dicho estudio evidenció que las políticas de equilibrio entre la vida profesional y privada proporcionan importantes beneficios a las empresas, sustentando el argumento de que este tipo de políticas son provechosas tanto para los empleadores como para los empleados. *Id.* Las políticas de itinerarios laborales predecibles, en fin, pueden “mejorar el estado anímico y la actitud de los empleados, así como la eficiencia operativa, lo que a su vez redundará en una mejora de la productividad, la calidad y, en última instancia,

² Véase §§ 7-601 *et seq.* de las Reglas de la Ciudad de Nueva York.

³ Véase §§ 7-620 *et seq.* de las Reglas de la Ciudad de Nueva York.

⁴ Véase el Capítulo 14. 22 del Código Municipal de la Ciudad de Seattle.

los resultados empresariales". *The Effects of Working Time on Productivity and Firm Performance: A Research Synthesis Paper, Conditions of Work and Employment Series No. 33.*

En Puerto Rico, al igual que en otras jurisdicciones del mundo, la falta de previsibilidad y debida anticipación en los itinerarios laborales afecta negativamente no sólo a las personas empleadas, sino también a la productividad y eficiencia de las empresas para las cuales trabajan. En los últimos años, muchas personas que viven en Puerto Rico se han visto obligadas a trabajar en dos o tres empleos de forma simultáneamente debido al aumento en el costo de vida y al colapso de servicios esenciales por la crisis fiscal que atraviesa el país. Estas personas deben intercalar los horarios de sus múltiples talleres de trabajo para poder organizar su semana laboral, considerando en todo caso la disponibilidad y los horarios de operación del patrono. Esta situación de evidente precariedad laboral dificulta la planificación semanal de las tareas profesionales para cumplir con sus horarios de trabajo y cumplir a su vez con deberes personales como asistir a citas médicas, realizar tareas del hogar o disfrutar del tiempo de ocio de manera planificada. Del mismo modo, muchas empresas necesitan ofrecer turnos rotativos diarios y semanales debido a las características específicas de su negocio. Para estas empresas, sería de gran provecho poder garantizarle a su fuerza de trabajo la estabilidad mínima de una comunicación efectiva de los horarios de trabajo con tiempo razonable que asegure la asistencia de su empleomanía a su jornada laboral y, a la misma vez, le permite a quienes son parte de esta planificar su semana.

La presente medida tiene el objetivo de requerir a todo patrono notificar la jornada de trabajo semanal con un mínimo de siete (7) días de antelación al comienzo de la jornada semanal. De esta manera, sin costo adicional a los patronos, se garantiza una mejor planificación de jornadas semanales y le permite a la clase trabajadora a mantener un balance adecuado entre la vida profesional y la vida personal.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Artículo 1.- Para enmendar el Artículo 11 de la Ley 379 de 15 de mayo de 1948,
2 según enmendada, para que lea como sigue:

3 “Artículo 11. Horas de trabajo— [Notificación de horas de trabajo; periodo para
4 tomar alimentos].

5 Todo patrono notificará por escrito a sus empleados la cantidad de horas de trabajo
6 que se exige diariamente durante cada día de la semana, las horas de comienzo y
7 terminación del trabajo, y la hora en que empieza y termina el periodo destinado a
8 tomar los alimentos dentro de la jornada regular. El horario así notificado constituirá
9 evidencia prima facie de que tales horas de trabajo en cada establecimiento constituyen
10 la división de la jornada de trabajo. *La notificación del horario se realizará dentro de un*
11 *periodo no menor de siete (7) días antes del comienzo de este. El horario debe estar publicado en*
12 *un tablón de anuncios o bulletin board público donde todos los empleados y las empleadas lo*
13 *puedan ver y será notificado mediante correo electrónico, mensaje de texto o cualquier medio*
14 *confiable de comunicación electrónica. La publicación del horario de trabajo deberá incluir: las*
15 *fechas, las horas de inicio y finalización de cada turno de trabajo. Sin embargo, si el horario no ha*
16 *sido notificado con siete (7) días de anticipación, no se podrá penalizar al empleado o empleada*
17 *que no pueda cumplir con el mismo. De igual modo, aunque el horario de la jornada semanal*
18 *haya sido notificado con el tiempo mínimo requerido por esta Ley, si sufre cambios con menos de*
19 *siete (7) días de anticipación a las jornadas que han sido notificadas, tampoco se podrá penalizar*
20 *al empleado o empleada por no cumplir con el horario establecido para las respectivas jornadas*

1 *laborales diarias que hayan sido modificadas, a menos que hayan consentido por escrito a la*
2 *modificación en el horario o sean quienes solicitaron la misma.*

3 El patrono que requiera o permita a un empleado trabajar por un periodo de más de
4 cinco (5) horas consecutivas sin proporcionarle un periodo de descanso para tomar
5 alimentos, tendrá que pagar al empleado el tiempo trabajado mediante compensación
6 extraordinaria, según dispuesto en este Artículo. En aquellos casos en que el total de
7 horas trabajadas por el empleado en el día no exceda seis (6) horas, el periodo de
8 descanso para tomar alimentos podrá ser obviado.

9 El periodo destinado a tomar los alimentos deberá comenzar a disfrutarse no antes
10 de concluida la segunda ni después de comenzada la sexta hora de trabajo consecutiva.

11 Un patrono no podrá emplear a un empleado por un periodo de trabajo que exceda
12 diez (10) horas por día, sin proporcionar al empleado un segundo periodo de descanso
13 para tomar alimentos, excepto que el total de horas trabajadas no exceda doce (12)
14 horas. En los casos en que el total de horas trabajadas no exceda doce (12) horas, el
15 segundo periodo de descanso para tomar alimentos podrá ser obviado, siempre y
16 cuando el primer periodo de descanso para tomar alimentos fue tomado por el
17 empleado.

18 Los periodos señalados para tomar los alimentos que ocurran dentro o fuera de la
19 jornada regular del empleado pueden reducirse a un periodo no menor de treinta (30)
20 minutos, siempre y cuando medie una estipulación escrita entre el patrono y el
21 empleado. En el caso de croupiers, enfermeras, enfermeros y guardias de seguridad y
22 aquellos otros autorizados por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, el periodo

1 de descanso para tomar alimentos podrá reducirse hasta veinte (20) minutos cuando
2 medie una estipulación escrita entre el patrono y el empleado, sin que requiera
3 aprobación del Secretario. No obstante, las demás disposiciones de este Artículo serán
4 de aplicación.

5 Las estipulaciones para reducir un periodo de descanso para tomar alimentos serán
6 válidas indefinidamente y ninguna de las partes, sin el consentimiento de la otra, podrá
7 retirar su consentimiento a lo estipulado hasta después de un (1) año de ser efectiva la
8 estipulación. Dichas estipulaciones continuarán vigentes cuando un tercero adquiera el
9 negocio del patrono.

10 El patrono que emplee o permita que un empleado trabaje durante el periodo
11 destinado para tomar los alimentos vendrá obligado a pagar por dicho periodo o
12 fracción de este un tipo de salario igual a tiempo y medio del tipo convenido para las
13 horas regulares, disponiéndose que los empleados con derecho a pago de un tipo
14 superior al tiempo y medio previo a la vigencia de la “Ley de Transformación y
15 Flexibilidad Laboral”, preservarán el mismo.”

16 Artículo 2- Vigencia.

17 Esta Ley entrará en vigor a los treinta días de su aprobación.