

Las entidades facultadas para radicar la debida denuncia serán aquellas agencias encargadas de otorgar los correspondientes permisos exigidos por esta ley.

Artículo 20.—Los estudiantes de iglesias-escuelas deberán recibir las vacunas bajo el programa de inmunización siguiendo las disposiciones del Departamento de Salud referente a los niños del nivel escolar elemental.

Artículo 21.—*Cláusula de Separabilidad*—En el caso en que fuese declarada inconstitucional cualquier parte de esta ley, las demás disposiciones de la misma quedarán en vigor y efecto.

Artículo 22.—Los miembros de [la junta de] directores y los directores de las iglesias-escuelas deberán hacer públicos a los padres encargados de los estudiantes o a quien solicite, la siguiente información:

(a) Este sistema educativo no está licenciado por el Consejo General de Educación.

(b) Este sistema no está solicitando los servicios que bajo los auspicios del Estado estén disponibles para los estudiantes de las escuelas privadas.

No obstante, estas advertencias en esta ley no se entenderá como acción que relegue a segunda categoría estas escuelas, ante sus patrocinadores en relación a las demás escuelas públicas o privadas.

Artículo 23.—Esta ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

*Aprobada en 19 de julio de 1995.*

### Regulación de la Jornada Laboral—Flexible; Enmienda

(P. del S. 1184)

[NÚM. 83]

[Aprobada en 20 de julio de 1995]

#### LEY

Para enmendar los Artículos 2 y 3; añadir unos nuevos párrafos segundo y tercero al Artículo 13; enmendar el Artículo 14;

renumerar los Artículos 5 al 19 como Artículos 6 al 20 y añadir un nuevo Artículo 5 a la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, a fin de redefinir el alcance de los términos día y semana de trabajo y jornada diaria y semanal de trabajo; excluir de la definición de horas extras diarias las horas trabajadas conforme a un acuerdo voluntario de horario flexible que cumpla con ciertos requisitos; para disponer la reposición de un empleado que haya sido despedido o suspendido de su empleo por no haber aceptado un acuerdo de horario flexible con su patrono; para autorizar acuerdos entre empleados y patronos para reducir por mutuo acuerdo el período para tomar alimentos; para facultar al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos a autorizar que el período para tomar alimentos pueda efectuarse entre la segunda y tercera hora consecutiva de trabajo; y para hacer extensivas esas disposiciones a los decretos mandatorios aún vigentes aprobados bajo la derogada Ley Núm. 8 de 5 de abril de 1941, según enmendada.

#### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El sistema de horario de trabajo flexible ha estado implantándose con éxito durante las últimas tres [3] décadas en Estados Unidos y muchos países industrializados como Alemania, Suiza, Francia, Suecia, Holanda, Inglaterra, Luxemburgo y Canadá. Su expansión mundial se relaciona directamente con el aumento en el número de familias en que ambos cónyuges trabajan fuera del hogar y tienen hijos jóvenes. También se ha difundido por el aumento de trabajadores que son jefes de familia y sobrellevan ellos solos las múltiples obligaciones del hogar, que incluye por lo general la atención de niños y de envejecientes.

Los beneficios y ventajas de este sistema se han documentado ampliamente. El Departamento del Trabajo Federal destaca, por ejemplo, que la proporción de trabajadores que laboran bajo regímenes de horario flexible en los sectores público y privado de la economía ha aumentado de 12.3 por ciento a 15.1 por ciento entre 1985 y 1991. En el propio Gobierno federal sobre el 27 por ciento de los empleados están acogidos a programas de *flexitime*. (Véase, *Workers and Shift Schedules*, US Department of Labor, August 14, 1992.)

La acogida que ha tenido el horario flexible donde se ha implantado obedece principalmente a que ofrece ventajas tanto para las empresas como para los trabajadores.

En efecto, desde la perspectiva empresarial, el *flexitime* es particularmente útil en los sectores de salud, hotelería, servicios personales, comercio, restaurantes, entretenimiento, recreación, bienes raíces, seguros y finanzas. Se trata, como puede verse, de áreas de actividad con períodos de auge irregulares donde las transacciones no mantienen un flujo constante o uniforme a lo largo de la jornada de trabajo.

Por otra parte, y situándonos en la perspectiva del trabajador, el horario flexible le permite a éste un mayor control de su tiempo, esto es, le permite establecer un mejor equilibrio entre su jornada de trabajo y las horas disponibles para atender asuntos personales y necesidades familiares. Esto ha sido constatado por estudios recientes. (Véase, por ejemplo, Sommers y Macins, *Flexible Work Solutions, Small Business Reports* 16, 1991; *Linking Work Family Issues to the Bottom Line*, Report No. 962, *The Conference Board*, 1991; Donald Mckerney, *A Strategic Partnership: Clean Air Act and Work-Family*, H.R. Focus, 71:11, 1994.)

En efecto, cuando las operaciones de la empresa lo permiten, el horario flexible contribuye a mejorar la buena disposición de la fuerza laboral, reduce el ausentismo y las tardanzas, reduce el estrés y mitiga las inconveniencias de viajar hacia el taller de trabajo o de regreso al hogar durante los períodos de congestión de tránsito.

Por otro lado, debemos reconocer que los sistemas de horario flexible pueden ser beneficiosos para las empresas y la clientela de la misma. Puerto Rico tiene que ponerse a la altura de los tiempos y, mediante la incorporación de tales sistemas comprobados y creativos, atender los reclamos de los empleados y las empresas.

Esta medida contempla la posibilidad de que se establezca un sistema de horario flexible únicamente por acuerdo mutuo entre el empleado y el patrono. Dicho sistema de horario flexible es un régimen alterno u opcional de trabajo que permite adelantar o atrasar hasta un máximo de tres (3) horas la hora de entrada de la jornada diaria de trabajo y el período destinado para tomar alimentos. La jornada diaria de trabajo deberá completarse en todo caso en forma consecutiva, es decir, sin fraccionamiento, con la sola interrupción del tiempo dispuesto o acordado para tomar alimentos. Todo acuerdo de horario flexible proveerá un período de descanso no menor de doce (12) horas consecutivas entre horarios diarios de trabajo.

Para asegurar que los acuerdos de horario flexible reflejen la libre voluntad del trabajador, se enmienda el Artículo 13 de la Ley [Núm.]

379 de 15 de mayo de 1948 para establecer una indemnización extraordinaria para cualquier empleado contra quien un patrono hubiese tomado represalias por haberse negado a aceptar un horario flexible de trabajo. Se establece también la reposición en el empleo cuando la represalia hubiese sido el despido del empleado y se le impone al patrono el peso probatorio para rebatir la presunción de que ha discriminado contra el empleado por ese motivo.

La medida no afecta en forma alguna la facultad que la Ley siempre le ha reconocido al patrono para establecer y cambiar turnos de trabajo, horarios de labor y la cantidad de horas a trabajarse.

La implantación de horarios de trabajo flexible en Puerto Rico requiere enmiendas a la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948. Dicha Ley dispone que constituyen horas extras de trabajo las que un empleado trabaja para su patrono en exceso de ocho (8) horas "durante cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas". Esa definición, reiterada en el Reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, del 9 de octubre de 1980, según enmendado, establece un día de trabajo variable, esto es, sin puntos de comienzo y de terminación fijos. A tenor con ese ordenamiento, las horas extras de trabajo en una jornada pueden producirse por dos (2) razones, una de las cuales impide el establecimiento de horarios flexibles en los talleres de trabajo.

En la primera circunstancia, las horas extras ocurren cuando el trabajador labora en realidad en exceso de la jornada diaria de ocho (8) horas. Esta medida no altera, de manera alguna, dicha situación.

La otra circunstancia se da cuando se realiza un cambio en el turno u horario de trabajo del empleado, o en el momento destinado para el disfrute de alimentos. Esta segunda situación puede surgir por varias razones. Puede darse, por ejemplo, cuando el empleado comienza más tarde su turno de trabajo y el patrono le permite completar sus ocho (8) horas de trabajo el mismo día. Ajustar la legislación para acomodar el *flexitime* requiere ponderar la legislación protectora de los derechos del trabajador puertorriqueño y establecer salvaguardas al interés de éste. Se establece que aquellos empleados que sean despedidos o suspendidos de su empleo por razón de no aceptar un horario flexible tendrán derecho a instar un recurso ante el tribunal. Además, el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos puede representar al empleado en dicha acción en la cual el tribunal podrá ordenar la reposición en el empleo y el pago de los haberes dejados de devengar a razón del doble del

importe de los daños que el acto haya causado al empleado. Más aún, y con el propósito de fortalecer la voluntad del trabajador para consentir o para negarse a consentir a acuerdos de horario flexible con el patrono, la medida establece una presunción de represalia cuando el trabajador alegue como causal en un recurso el haberse negado a aceptar un horario de trabajo flexible.

Desde el año 1935, nuestra legislación ha requerido un período para tomar alimentos de una hora de duración. Reconociendo los cambios habidos en la disponibilidad de los alimentos cerca del lugar de empleo, los patrones de consumo y la naturaleza de la mayoría de los empleos, en el año 1948 se autorizó la reducción de dicho período, cuando fuese conveniente para el empleado, mediante acuerdo entre éste y el patrono, y con la aprobación del Comisionado del Trabajo.

Como resultado de lo anterior, la disposición de que la reducción tiene que ser sólo por "conveniencia" del empleado y que, adicionalmente, se requiera la aprobación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, refleja una versión irrealista y anacrónica, que sólo aumenta los trámites y la gestión gubernamental.

Esta medida tiene también el propósito de enmendar la Sección 14 de la Ley Núm. 379, que regula el período de tomar alimentos para permitir la reducción de los períodos de alimentos, hasta un mínimo de treinta (30) minutos, por acuerdo mutuo entre el patrono y el empleado, para beneficio mutuo, y sin la aprobación del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos. Además, un período menor, hasta un mínimo de veinte (20) minutos puede ser suficiente bajo condiciones especiales, pero sólo en el caso de guardianes de seguridad, *croupiers*, enfermeros y enfermeras.

Recientemente, el Tribunal Supremo dictaminó mediante sentencia que, a los fines de emitir permiso sobre reducción de períodos de alimentos que tengan plena validez, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos debe realizar una investigación de cada caso y cerciorarse de que la reducción es para beneficio del empleado.

Esta enmienda es necesaria, en primer lugar, porque el historial de la legislación demuestra la intención de flexibilizar los procedimientos y permitir la reducción del período de alimentos. En segundo término, también es necesaria la enmienda porque el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos no tiene suficiente personal para cumplir con la complicada responsabilidad de investigar, analizar y emitir una decisión sobre cada solicitud de reducción del período de alimentos que se somete a la consideración del Secretario.

Por otro lado, si se investigara cada solicitud individualmente por cada empleado involucrado, su aprobación tomaría mucho tiempo, por el rigor procesal a que debe someterse cada una para que el Secretario pueda emitir decisiones bien informadas y válidas, y por razón de las innumerables solicitudes que se presentan a diario.

La experiencia es el mejor maestro. Al presente, no existen razones de política pública que justifiquen que se tenga que obtener la aprobación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos para legitimar el acuerdo entre las partes para reducir el período de tomar alimentos.

Por consiguiente, es conveniente enmendar la ley para permitir que se pueda reducir el período de alimentos de los trabajadores, por acuerdo entre el patrono y el empleado, para beneficio mutuo y sin que para ello sea necesaria la aprobación del Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Con ello, se releva a dicho Departamento de la carga administrativa y fiscal que implica la investigación y determinación de cada solicitud de reducción del período de alimentos, y también se garantiza una mayor agilidad en toda determinación sobre las mismas, sin menoscabo de las garantías de protección al trabajador.

Finalmente, y con el propósito de poder atender situaciones excepcionales, esta ley faculta al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos a autorizar que el período para tomar alimentos pueda efectuarse entre la segunda y tercera hora consecutiva de trabajo, conforme a la reglamentación promulgada.

En resumen, esta legislación tiene cuatro (4) propósitos fundamentales:

(1) Fomentar la creación de más y mejores fuentes de empleo para el trabajador puertorriqueño.

(2) Proveer al trabajador los mecanismos para que pueda, mediante acuerdo con su patrono, adaptar su jornada de trabajo de acuerdo con sus necesidades y las posibilidades del patrono.

(3) Proteger y fortalecer los derechos adquiridos por los trabajadores bajo la legislación protectora del trabajo en Puerto Rico.

(4) Imponerle serias penalidades a aquellos patronos que vulneren mediante subterfugios los derechos reconocidos por ley a los trabajadores.

En la medida en que se hagan realidad estos objetivos, esta ley contribuirá al mejoramiento de las condiciones de vida en Puerto Rico.

*Decrétase por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico:*

Sección 1.—Se enmienda el Artículo 2 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada,<sup>261</sup> para que se lea como sigue:

“Artículo 2.—Ocho (8) horas de labor constituyen la jornada legal diaria de trabajo en Puerto Rico.

Cuarenta (40) horas de labor constituyen la jornada semanal de trabajo.”

Sección 2.—Se enmienda el Artículo 3 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo del 1948, según enmendada,<sup>262</sup> para que se lea como sigue:

“Artículo 3.—Son horas regulares de trabajo ocho (8) horas durante cualquier día de trabajo y cuarenta (40) horas durante cualquier semana de trabajo.”

Sección 3.—Se añaden los nuevos párrafos segundo y tercero al Artículo 13 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada,<sup>263</sup> para que se lean como sigue:

“Artículo 13.—

Ningún patrono podrá tomar represalias, despedir, suspender o en forma alguna afectar la tenencia de empleo o condiciones de trabajo de cualquier empleado por la única razón de éste negarse a aceptar un horario flexible de trabajo autorizado en el Artículo 5 de esta ley. Todo patrono que incurra en dicha conducta podrá ser responsabilizado civilmente por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado. Además, se podrá requerir que se reponga en su empleo al trabajador y que cese y desista del acto de que se trate. Nada en esta ley impedirá que un empleado que inicialmente no haya aceptado un acuerdo de horario flexible pueda aceptarlo posteriormente.

Cualquier empleado que se afectare en su tenencia o condición de empleo por incurrir el patrono en la conducta descrita en el párrafo

<sup>261</sup> 29 L.P.R.A. sec. 271.

<sup>262</sup> 29 L.P.R.A. sec. 272.

<sup>263</sup> 29 L.P.R.A. sec. 282.

anterior podrá radicar un recurso ante el Tribunal de Primera Instancia. El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico podrá instar dicha acción a nombre y en representación del empleado afectado. En la ventilación del recurso el patrono tendrá el peso probatorio para rebatir la presunción de que se ha tomado represalia contra el empleado por éste no haber aceptado un horario flexible de trabajo.”

Sección 4.—Se enmiendan los párrafos segundo y sexto del Artículo 14 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada,<sup>264</sup> para que se lea como sigue:

“Artículo 14.—

Los períodos señalados para tomar los alimentos que ocurran dentro o fuera de la jornada regular del empleado pueden ser menores de una (1) hora. Si por razón de conveniencia mutua para el empleado y su patrono, y por estipulación escrita de ambos se fijare un período menor éste no podrá nunca ser menor de treinta (30) minutos, excepto para *croupiers*, enfermeras, enfermeros y guardianes de seguridad que podrá ser de hasta un mínimo de veinte (20) minutos. En el caso de los períodos de tomar alimentos que ocurran fuera de la jornada regular del empleado, cuando no se trabaja más de dos (2) horas después de la jornada regular, éstos podrán ser obviados mediante acuerdo escrito entre empleado y patrono, para beneficio mutuo y sin la intervención del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos.

El período destinado a tomar los alimentos deberá comenzar a disfrutarse no antes de concluida la tercera ni después de comenzada la sexta hora de trabajo consecutiva, de manera que en ningún momento se requiera a los empleados trabajar durante más de cinco (5) horas consecutivas sin hacer una pausa en las labores para alimentarse.

Disponiéndose, que por vía de excepción y conforme a la reglamentación promulgada a esos efectos, el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos podrá autorizar que el período de tomar alimen-

<sup>264</sup> 29 L.P.R.A. sec. 283.

tos pueda efectuarse entre la segunda y tercera hora consecutiva de trabajo.

Sección 5.—Se reenumeran los Artículos 5 al 19 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, como Artículos 6 al 20 de dicha Ley y se añade un nuevo Artículo 5 a la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada,<sup>265</sup> para que se lea como sigue:

“Artículo 5.—Se podrá establecer, únicamente por acuerdo entre el empleado y el patrono, un sistema alterno u opcional de horario flexible de trabajo que permita adelantar o atrasar la hora de entrada de la jornada diaria de trabajo y el período destinado para tomar alimentos. Este horario de trabajo deberá completarse en forma consecutiva, sin fraccionamiento. El mismo podrá ser interrumpido sólo por el período de tiempo dispuesto o acordado para tomar alimentos, según se establece por ley. Todo acuerdo proveerá, además, un período de descanso no menor de doce (12) horas consecutivas, entre horarios diarios de trabajo. Cuando se cumpla con estos requisitos no se considerarán horas extras aquellas que resulten como consecuencia de haberse adelantado o atrasado el horario de trabajo o el momento en que se toman alimentos en el día de trabajo. No obstante, se considerarán y pagarán como horas extras aquéllas trabajadas durante el período reservado para el descanso o para tomar alimentos y las trabajadas en exceso de la jornada diaria de ocho (8) horas o de cuarenta (40) horas durante la jornada semanal de trabajo, según dispuesto en esta ley.”

Sección 6.—Las disposiciones de esta ley relativas al significado y extensión de los términos “día de trabajo”, “semana de trabajo” y “período de alimentos”, aplican también a los Decretos Mandatorios de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, aún vigentes, aprobados bajo la derogada Ley Núm. 8 de 5 de abril de 1941, según enmendada,<sup>266</sup> que contengan normas para regular la compensación por tiempo extra y períodos de alimentos.

Sección 7.—Esta ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

*Aprobada en 20 de julio de 1995.*

<sup>265</sup> 29 L.P.R.A. secs. 274-288.

<sup>266</sup> 29 L.P.R.A. sec. 211 nt.

## Salario Mínimo—Enmienda

(P. de la C. 1967)

[NÚM. 84]

[Aprobada en 20 de julio de 1995]

### LEY

Para enmendar el inciso (c), derogar el inciso (f) y enmendar y redesignar los incisos (g) y (h) como incisos (f) y (g), respectivamente de la Sección 1; enmendar las Secciones 7, 8, 9 y 12[,] y en la sección 12, añadir un inciso (q); derogar la Sección 14; reenumerar la Sección 15 como Sección 14; enmendar y reenumerar las Secciones 16, 17, y 18 como Secciones 15, 16 y 17, respectivamente; reenumerar las Secciones 19, 20 y 21 como Secciones 18, 19 y 20, respectivamente; enmendar el inciso (a) de la Sección 22 y reenumerar dicha sección como Sección 21; enmendar la Sección 23 y reenumerar las Secciones 23, 24 y 25 como Secciones 22, 23 y 24 respectivamente; enmendar los incisos (a), (b), (c), (d) y (e) de la Sección 26 y reenumerar dicha Sección como Sección 25; reenumerar las Secciones 27 y 28 como Secciones 26 y 27, respectivamente; reenumerar las Secciones 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37 y 38 como Secciones 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36 y 37, respectivamente; derogar la Sección 39, de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada, a los fines de garantizar la igualdad en la aplicación del salario mínimo federal en Puerto Rico; disponer la facultad de revisar salarios mínimos de industrias y actividades no cubiertas por la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo; concederle a la Junta de Salario Mínimo la facultad de fijar y revisar la acumulación mensual de licencia por vacaciones y enfermedad para los empleados de todas las industrias cubiertas sujeto a ciertas normas; establecer por ley las normas para regir las licencias por vacaciones y enfermedad; elevar a rango de ley beneficios contenidos en ciertos decretos mandatorios que por la presente se derogan y que habían sido promulgados al amparo de la derogada Ley Núm. 8 de 5 de abril de 1941.

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Esta ley tiene el propósito de establecer la política pública del Gobierno de Puerto Rico en lo que concierne al salario mínimo que