

GOBIERNO DE PUERTO RICO

20^{ma.} Asamblea
Legislativa

4^{ta.} Sesión
Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

P. de la C. 1505

14 DE OCTUBRE DE 2026

Presentado por el representante *López Román*

Referido a la Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales

LEY

Para enmendar el Artículo 6 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como la “Ley para Establecer la Jornada de Trabajo en Puerto Rico”, con el fin de aclarar la facultad del patrono de establecer la jornada de trabajo diaria y semanal de empleados cubiertos por las disposiciones de la ley, sujeto al cumplimiento con el pago de horas extra y penalidades correspondientes, y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como la “Ley para Establecer la Jornada de Trabajo en Puerto Rico”, constituye una de las piezas fundamentales de la legislación protectora del trabajo en nuestra jurisdicción. Desde su aprobación, esta Ley ha reconocido la jornada legal diaria y semanal y ha establecido la compensación extraordinaria que corresponde cuando un empleado trabaja en exceso de los límites dispuestos por ley.

El desarrollo económico y social de Puerto Rico durante las décadas transcurridas desde la aprobación de la Ley Núm. 379 ha transformado significativamente la naturaleza de las operaciones comerciales e industriales en la Isla. La economía moderna comprende actividades que requieren continuidad operacional, utilización intensiva de equipo especializado, procesos productivos integrados, cumplimiento con calendarios de producción y distribución, y cobertura de operaciones durante periodos extendidos. Esta realidad resulta particularmente evidente en el sector de la manufactura, incluyendo las industrias farmacéuticas, de biotecnología, dispositivos médicos, alimentos y otras

actividades de producción avanzada que forman parte esencial de la base económica y exportadora de Puerto Rico.

La importancia de proteger y fortalecer estos sectores se refleja en los datos económicos disponibles. Por un lado, según la Junta de Planificación de Puerto Rico, la manufactura representa cerca del 50% del Producto Bruto Interno de Puerto Rico. Además, según el Negociado de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos, para julio de 2026 Puerto Rico contaba con aproximadamente 80,800 empleos asalariados en el sector de la manufactura. No obstante, mientras el empleo asalariado no agrícola total reflejaba un aumento interanual de 0.5 por ciento, el empleo manufacturero mostraba una reducción de 0.4 por ciento durante el mismo periodo. Estos datos aconsejan continuar adoptando medidas razonables dirigidas a preservar la competitividad de las operaciones existentes, promover su expansión y crear las condiciones necesarias para atraer nueva actividad productiva a Puerto Rico, en un contexto en que se promueven las políticas de “nearshoring” como mecanismo para manejar los riesgos de la globalización a las cadenas de abasto y responder al cambio de énfasis en la política de desarrollo industrial de Estados Unidos y de los países de la región..

La manufactura también mantiene una relación estrecha con la capacidad exportadora de Puerto Rico. La industria de manufactura de Puerto Rico representa el 98% de las exportaciones de bienes de la economía local, siendo los productos farmacéuticos y químicos orgánicos los de mayor exportación. Sin embargo datos publicados recientemente por el Instituto de Estadísticas de Puerto Rico para el año fiscal 2026 reflejan que las exportaciones disminuyeron 1.6%, en comparación con el año fiscal anterior. Esto pone de manifiesto la urgencia de mejorar las condiciones competitivas de Puerto Rico como mecanismo para promover la inversión, la producción y las exportaciones de bienes y servicios.

Estas actividades productivas compiten en mercados que trascienden nuestras fronteras. Las decisiones sobre dónde establecer, mantener o expandir una operación consideran múltiples factores, entre ellos la disponibilidad de una fuerza trabajadora capacitada, la infraestructura, los costos de operación y la existencia de un marco jurídico claro que permita organizar eficientemente los recursos humanos necesarios para atender las exigencias de la producción. La certeza en la administración de los turnos y jornadas de trabajo constituye parte de ese entorno operacional.

Puerto Rico, además, enfrenta retos particulares en cuanto a la disponibilidad y participación de su fuerza trabajadora. Los datos del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos para julio de 2026 reflejan una tasa de desempleo de 6.0%, y 957,900 empleos asalariados no agrícolas, cifra que representa 8,800 puestos de trabajo adicionales en comparación con julio de 2025. La tasa de participación laboral se situó en 46%. A ello se añade una realidad demográfica que requiere particular atención: el Negociado del Censo de los Estados Unidos estimó que la población de Puerto Rico disminuyó en 17,686

personas, o 0.6 por ciento, entre julio de 2024 y julio de 2025, y ha experimentado una reducción anual en casi todos los años desde 2005. A ello se añade el envejecimiento de la población de Puerto Rico, factor que ha debilitado la disponibilidad de fuerza trabajadora diestra.

Por el lado de la competencia, debido al cambio en la política industrial de Estados Unidos, las industrias avanzadas de Puerto Rico enfrentan mayor competencia de los propios estados. Por ejemplo, según las estadísticas de comercio exterior del Negociado del Censo de Estados Unidos, Indiana supera en casi el doble a Puerto Rico en la exportación de productos farmacéuticos y medicinas, con un volumen de \$31,400 millones. Otros estados importantes incluyen Carolina del Norte, Pennsylvania, Ohio y Texas, donde además se han reportado aumentos considerables en la nueva inversión en biociencias y otras industrias de manufactura avanzada.

Ante esta realidad, la política pública laboral debe perseguir dos objetivos que no son incompatibles: proteger la compensación de quienes trabajan y facilitar la creación, retención y expansión de empleos en Puerto Rico. La protección del trabajador pierde parte de su propósito cuando la falta de claridad en las reglas que gobiernan la organización del trabajo dificulta innecesariamente la permanencia o crecimiento de las operaciones que generan esos empleos.

La experiencia de la manufactura moderna demuestra que no todas las operaciones pueden organizarse exclusivamente mediante jornadas uniformes de ocho horas. Determinados procesos requieren turnos extendidos, rotaciones, relevos coordinados y continuidad entre grupos de trabajo. En una operación manufacturera continua, la organización de los turnos puede responder, entre otros factores, a la naturaleza del proceso productivo, la utilización de equipo especializado, las exigencias de calidad, la continuidad de las líneas de producción y la necesidad de mantener una cobertura ordenada y predecible.

La existencia de una jornada legal de ocho horas y de una semana de trabajo de cuarenta horas establece los umbrales a partir de los cuales surge la obligación de compensación extraordinaria bajo la Ley Núm. 379. Ese deber de compensación no debe confundirse con una prohibición general de establecer o requerir jornadas de trabajo que, por las necesidades de una operación, excedan dichos umbrales. De interpretarse de otra manera, disposiciones concebidas para asegurar el pago correspondiente por el trabajo extraordinario podrían convertirse en fuente de incertidumbre respecto a la propia capacidad de organizar los turnos de trabajo, aun cuando el patrono pague las horas extra y cumpla con las penalidades y demás obligaciones establecidas por ley.

El propio Departamento del Trabajo y Recursos Humanos ha reconocido, al interpretar la Ley Núm. 379, que sus disposiciones sobre el trabajo en horas extra se dirigen al tipo de salario y a las consecuencias aplicables por el incumplimiento con el pago

requerido. En su Opinión del Secretario Núm. 2024-03, el Departamento concluyó, luego de examinar la legislación estatal y federal aplicable, que las disposiciones legales sobre los requisitos para el trabajo de horas extra se limitan a establecer el tipo de salario y las penalidades por no pagarlo, sin perjuicio de otras leyes aplicables. La presente Ley brinda certeza estatutaria sobre este principio y evita que la organización de una jornada de trabajo y la obligación de pagar correctamente las horas trabajadas sean tratadas como si constituyeran una misma cuestión.

Esta aclaración es también beneficiosa para los trabajadores. La presente Ley no elimina el pago de horas extra, no reduce el tipo de compensación extraordinaria establecido en la Ley Núm. 379 y no releva al patrono de las penalidades aplicables. Por el contrario, reafirma expresamente que toda jornada establecida o requerida por un patrono continúa sujeta al pago de horas extra y a las consecuencias que correspondan de conformidad con la Ley.

Al mismo tiempo, la posibilidad de estructurar turnos extendidos, comprimidos o rotativos puede ofrecer ventajas concretas a los empleados cuando la naturaleza de la operación permite concentrar las horas de trabajo en un menor número de días. Tales arreglos pueden reducir la cantidad de días de traslado al lugar de trabajo, aumentar los periodos consecutivos disponibles para atender responsabilidades familiares y personales, y brindar mayor previsibilidad sobre los días de trabajo y descanso. La Asamblea Legislativa ya ha reconocido anteriormente el valor que pueden tener los itinerarios que concentran las horas semanales de trabajo en menos días. Al aprobar la Ley 4-2017, conocida como “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, se destacó expresamente que completar cuarenta horas semanales mediante días de trabajo más extensos podía brindar al empleado mayor flexibilidad para atender asuntos personales o familiares en sus días libres.

En el contexto de operaciones continuas, además, la estructuración anticipada de turnos recurrentes puede ofrecer mayor estabilidad y previsibilidad que la dependencia constante en extensiones imprevistas de la jornada para cubrir necesidades operacionales. Un turno conocido y estructurado permite al trabajador organizar con mayor certeza sus responsabilidades personales, familiares y de transportación, a la vez que le garantiza la compensación extraordinaria que corresponda por las horas trabajadas en exceso de los límites establecidos por ley.

La política pública de Puerto Rico debe continuar fomentando empleos productivos y de calidad, particularmente en sectores capaces de sostener actividad económica, exportaciones e inversión. En mayo de 2026, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos estimó un grupo trabajador de aproximadamente 1,232,000 personas. Fortalecer las oportunidades de empleo para esta fuerza trabajadora y ampliar las posibilidades de integrar a más personas al mundo del trabajo requiere que nuestras leyes respondan con claridad a las realidades de las operaciones modernas.

La claridad jurídica también beneficia directamente a los empleados. Una regla incierta fomenta controversias, dificulta la planificación de los recursos humanos y puede desalentar modelos operacionales que sostienen puestos de trabajo. Una regla clara permite al empleado conocer sus derechos de compensación y al patrono conocer las obligaciones económicas que surgen de la jornada que establece. La certeza sobre ambos aspectos promueve relaciones de empleo más previsibles y facilita la planificación a largo plazo de las empresas y de sus trabajadores.

La claridad jurídica también facilita las actividades de promoción de Puerto Rico ante un marco crecientemente competitivo. Esto es fundamental ante la realidad que la mayoría de las jurisdicciones de Estados Unidos no limitan una hornada de 4 días y 10 horas diarias (4/10) si el total semanal no excede 40 horas semanales. Aquellas jurisdicciones que imponen limitaciones diarias han creado mecanismos, mediante acuerdo, para promover los calendarios de trabajo 4/10, como ocurre, por ejemplo, en California, Alaska, Nevada y Colorado.

Por tanto, esta Asamblea Legislativa entiende necesario aclarar la Ley Núm. 379 para disponer que nada en su Artículo 6 limita la facultad de un patrono para establecer o requerir una jornada de trabajo en exceso de ocho horas diarias o cuarenta horas semanales, siempre sujeto al pago de las horas extra y las penalidades aplicables de conformidad con la propia Ley. Esta aclaración no menoscaba las protecciones salariales existentes. Por el contrario, preserva íntegramente el derecho a la compensación extraordinaria mientras brinda la certeza operacional necesaria para fomentar la inversión, retener y expandir operaciones, y promover la creación de empleos en Puerto Rico.

Con esta medida, Puerto Rico reafirma que la protección adecuada del trabajador y el desarrollo económico son objetivos complementarios. Un marco laboral moderno debe garantizar que cada hora de trabajo sea compensada conforme a derecho y, simultáneamente, permitir que las empresas que invierten, producen y crean empleos en nuestra Isla puedan organizar sus operaciones con reglas claras, previsibles y compatibles con las necesidades de una economía competitiva.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

- 1 Sección 1.- Se enmienda el Artículo 6 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948,
- 2 según enmendada, para añadir un nuevo inciso (f), y para que lea como sigue:
- 3 “Artículo 6.-
- 4 Las normas y requisitos para el pago de horas extras serán las siguientes:
- 5 (a) ...

(b) Se podrá establecer un itinerario de trabajo semanal alterno mediante acuerdo escrito entre el empleado y el patrono, el cual permitirá que el empleado complete una semana de trabajo no mayor de cuarenta (40) horas con horarios diarios que no excederán de diez (10) horas por día de trabajo, *sin que el patrono tenga la obligación de pagar horas extra según dispuesto en el Artículo 4 de esta Ley*. Sin embargo, si el empleado trabaja en exceso de diez (10) horas por día de trabajo, se le compensará las horas en exceso a razón de tiempo y medio del tipo de salario convenido para las horas regulares.

(c) Los acuerdos voluntarios o aprobados de itinerario de trabajo semanal alterno pueden revocarse por mutuo acuerdo de las partes en cualquier momento. No obstante, cualquiera de las partes podrá unilateralmente terminar el acuerdo voluntario después de haber transcurrido un (1) año de su adopción.

(d) Los acuerdos de itinerario de trabajo semanal alterno adoptados conforme a este Artículo podrán ser continuados por un tercero que adquiera el negocio, sin que sea necesario establecer un nuevo contrato.

(e) El patrono podrá conceder una solicitud del empleado para reponer horas no trabajadas en la semana por razones personales del empleado. Las horas así trabajadas no se considerarán horas extras cuando se trabajen en la misma semana de la ausencia, no excedan de doce (12) horas en un día, ni excedan cuarenta (40) horas en la semana.

(f) *Nada de lo dispuesto en este Artículo limita la facultad del patrono para emplear o permitir una jornada de trabajo donde el empleado trabaje en exceso de las ocho (8) horas diarias o las*

- 1 *cuarenta (40) horas semanales, sujeto al pago de horas extra y/o penalidades aplicables de*
- 2 *conformidad con las disposiciones de esta Ley."*

- 3 Sección 2. — Vigencia

- 4 Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.