

Ley para Establecer la Jornada de Trabajo en Puerto Rico

Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada

(Contiene enmiendas incorporadas por las siguientes leyes:

[Ley Núm. 88 de 22 de junio de 1962](#)
[Ley Núm. 11 de 26 de abril de 1963](#)
[Ley Núm. 12 de 26 de abril de 1963](#)
[Ley Núm. 95 de 5 de junio de 1973](#)
[Ley Núm. 223 de 23 de julio de 1974](#)
[Ley Núm. 27 de 5 de mayo de 1976](#)
[Ley Núm. 61 de 3 de junio de 1983](#)
[Ley Núm. 1 de 1 de diciembre de 1989](#)
[Ley Núm. 41 de 17 de agosto de 1990](#)
[Ley Núm. 83 de 20 de julio de 1995](#)
[Ley Núm. 33 de 30 de abril de 1996](#)
[Ley Núm. 7 de 4 de enero de 2002](#)
[Ley Núm. 143 de 16 de noviembre de 2009](#)
[Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017](#))

Para establecer la jornada de trabajo en Puerto Rico; proveer el pago de un tipo doble de salario por las horas trabajadas en exceso de la jornada legal; fijar períodos de descanso, reglamentar ciertos aspectos del contrato de trabajo; imponer ciertos deberes a los patronos, señalar penalidades por la violación de las disposiciones de esta ley y derogar la [ley núm. 49 de 7 de agosto de 1935](#).

Decrétase por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico:

Artículo 1. — 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 y quebrantan el vigor del organismo, exponiéndole 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, al prolongarse el trabajo en forma inmoderada, sobreviene la fatiga, y ésta determina en el organismo un proceso químico de verdadera intoxicación que, además del daño físico y espiritual que proporciona al obrero, aminora sustancialmente la productividad del trabajo.

La reducción de la jornada también contribuye a aliviar el problema del desempleo, ya que, al disminuir las horas de labor de los hombres y mujeres que trabajan, se proveen oportunidades adicionales de empleo para los desocupados.

Al mecanizarse el trabajo y racionalizarse la organización industrial, la producción ha aumentado considerablemente, pero también el esfuerzo del obrero, compelido ahora a rendir su servicio con mecanismo y bajo técnicas que requieren destreza suma y atención constante. Nada más natural que al trabajador alcance el beneficio del mecanocultivo y la racionalización en la forma de una jornada más humana de labor.

Es la política de esta Ley limitar a un máximo de ocho horas la jornada legal de trabajo en Puerto Rico y proveer el pago de un tipo doble de salario para las horas trabajadas en exceso de la jornada legal. La experiencia demuestra que no basta una disposición prohibitiva para lograr la limitación interesada. La pena impuesta al patrono que viola el precepto prohibitivo no aprovecha al empleado ni recompensa su esfuerzo cuando la jornada se prolonga.

De alcance efectivo y práctico resulta el pago, por imperio de ley, de una doble retribución por las horas trabajadas en exceso de la jornada legal. Tal medida, a la par que desalienta el empleo en horas extras por razón de la carga económica adicional que impone al patrono, conlleva una compensación más justiciera para el hombre forzado a rendir una jornada mayor.

Se declara por la presente que la política de esta Ley es, mediante el ejercicio de la facultad de la Asamblea Legislativa de Puerto Rico para decretar leyes para la protección de la vida, la salud y la seguridad de empleados y obreros, corregir y tan rápidamente como sea posible eliminar las condiciones de explotación del trabajador a base de jornadas excesivas, aumentar los empleos sustancialmente y proveer una mejor compensación al empleado en aquellos casos en que el patrono prolonga la jornada.

Artículo 2. — (29 L.P.R.A. § 271)

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.

[Enmiendas: Ley 223 de 23 de julio de 1974; Ley 83-1995]

Artículo 3. — (29 L.P.R.A. § 272)

Son horas regulares de trabajo ocho (8) horas durante cualquier día de trabajo y cuarenta (40) horas durante cualquier semana de trabajo.

[Enmiendas: Ley 223 de 23 de julio de 1974; Ley 83-1995]

Artículo 4. — (29 L.P.R.A. § 273)

Son horas extra de trabajo:

(a) Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de ocho (8) horas durante cualquier día calendario. No obstante, el patrono podrá notificar al empleado un ciclo alterno de veinticuatro (24) horas, siempre y cuando la notificación sea por escrito en un término no menor

de cinco (5) días previo al inicio del ciclo alterno y existan al menos ocho (8) horas entre turnos consecutivos.

(b) Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de cuarenta (40) durante cualquier semana de trabajo.

(c) Las horas que un empleado trabaja para su patrono durante los días u horas en que un establecimiento deba permanecer cerrado al público por disposición legal. Sin embargo, las horas trabajadas los domingos, cuando por disposición de ley el establecimiento deba permanecer cerrado al público, no se considerarán horas extras por la mera razón de ser trabajadas durante ese periodo.

(d) Las horas que un empleado trabaja para su patrono durante el día de descanso semanal, según establecido por ley.

(e) Las horas que el empleado trabaja para su patrono en exceso del máximo de horas de labor al día fijado en un convenio colectivo de trabajo.

[Enmiendas: Ley 223 de 23 de julio de 1974; Ley 1 de 1 de diciembre de 1989; Ley 143-2009; [Ley 4-2017](#)]

Artículo 5. — (29 L.P.R.A. § 273a)

Para fines de computar las horas extras en exceso de cuarenta (40) horas, la semana de trabajo constituirá un periodo de ciento sesenta y ocho (168) horas consecutivas. La misma comenzará en el día y la hora que el patrono determine y notifique por escrito al empleado. En ausencia de notificación, la semana de trabajo comenzará a las 12:01am del lunes de cada semana. Una vez el patrono establezca el comienzo de la semana de trabajo, cualquier cambio tendrá que ser notificado al empleado con por lo menos cinco (5) días calendario de anticipación para que sea efectivo.

[Enmiendas: Ley 83-1995; Ley 7-2002; [Ley 4-2017](#)]

Artículo 6. — (29 L.P.R.A. § 274)

Las normas y requisitos para el pago de horas extras serán las siguientes:

(a) Todo patrono que emplee o permita que un empleado trabaje durante horas extras vendrá obligado a pagar por cada hora extra un salario no menor a tiempo y medio del tipo de salario convenido para las horas regulares. Disponiéndose que los empleados con derecho a beneficios superiores contratados previo a la vigencia de la [“Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”](#) preservarán los mismos.

(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 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.

[Enmiendas: Ley 223 de 23 de julio de 1974; Ley 83-1995, [Ley 4-2017](#)]

Artículo 7. — (29 L.P.R.A. § 275)

A los fines de determinar la compensación para el pago de horas extras cuando no se haya convenido un tipo de salario para el pago de horas regulares, se dividirá el salario diario, semanal, mensual o de otra forma acordado, por el número total de horas trabajadas durante ese mismo periodo.

[Enmiendas: Ley 83-1995, [Ley 4-2017](#)]

Artículo 8. — (29 L.P.R.A. § 276)

Un empleado podrá solicitar por escrito un cambio de horario, la cantidad de horas o el lugar donde deba realizar su trabajo. La solicitud escrita del empleado tendrá que especificar el cambio solicitado, la razón para la solicitud, la fecha de efectividad y la duración del cambio.

El patrono vendrá obligado a proveer una contestación dentro de un término de veinte (20) días calendario contados a partir de haber recibido dicha solicitud. En los casos de un patrono con más de quince (15) empleados, la contestación requerida será por escrito. Si el patrono se reúne con el empleado dentro del término de los veinte (20) días calendarios de haber recibido la solicitud de cambio, su contestación podrá notificarse dentro del término de catorce (14) días calendarios siguientes a dicha reunión.

En su contestación el patrono podrá conceder o denegar la solicitud del empleado. Una concesión puede quedar sujeto a las condiciones o requisitos que el patrono estime apropiados. Una denegatoria deberá contener las razones para la decisión y cualquier alternativa a la solicitud presentada. El patrono tratará con prioridad las peticiones por parte de jefes de familia que tengan la patria potestad o custodia única de sus hijos menores de edad.

Las disposiciones de este Artículo solamente serán aplicables a empleados que laboran regularmente treinta (30) horas o más a la semana y que hayan trabajado para el patrono por lo menos un (1) año. Además, no serán de aplicación a otra solicitud presentada dentro del término de seis (6) meses de recibida la decisión escrita del patrono o la concesión del cambio, lo que sea mayor.

[Enmiendas: Ley 83-1995; [Ley 4-2017](#)]

Artículo 9. — (29 L.P.R.A. § 277)

Por la presente se declara irrenunciable la compensación adicional que fija esta Ley para las horas extras de trabajo, excepto en las situaciones autorizadas en el Artículo 6 de esta Ley.

Será nula toda cláusula o estipulación en virtud de la cual convenga el empleado en renunciar al pago de la compensación adicional por horas extras que fija esta ley.

Ninguna sentencia, laudo, adjudicación o cualquier otra disposición de una reclamación por concepto de compensación, derecho o beneficio al amparo de cualquier ley, decreto mandatorio, orden de salarios, convenio colectivo o contrato de trabajo, podrá levantarse como defensa de cosa juzgada por fraccionamiento de causa de acción, para derrotar otra reclamación, a menos que en el procedimiento anterior se hubiese adjudicado expresamente, la misma causa de acción, por los mismos hechos, entre las mismas partes.

[Enmiendas: Ley 83-1995; [Ley 4-2017](#)]

Artículo 10. — (29 L.P.R.A. § 282)

Todo empleado que reciba una compensación menor que la fijada en esta Ley para horas regulares y horas extras de trabajo o para el período señalado para tomar los alimentos tendrá derecho a recobrar de su patrono mediante acción civil las cantidades no pagadas, más una suma igual por concepto de liquidación de daños y perjuicios, además de las costas, gastos y honorarios de abogados del procedimiento.

Ningún patrono podrá tomar represalias, despedir, suspender o en forma alguna afectar la tenencia de empleo o condiciones de trabajo de cualquier empleado por razón de éste negarse a aceptar un itinerario de trabajo semanal alterno autorizado en el Artículo 6 de esta Ley o por haber presentado una solicitud de modificación de horario, cantidad de horas o lugar de trabajo según dispuesto en el Artículo 8 de esta Ley. El patrono que incurra en dicha conducta podrá ser responsabilizado civilmente por una cantidad igual al importe de los daños que el acto haya causado al empleado y, de demostrarse que el patrono incurrió en dicha conducta con malicia o indiferencia temeraria de los derechos del empleado, se podrá imponer como daño punitivo una cantidad máxima adicional equivalente a los daños reales ocasionados. Para determinar la cantidad que deba imponerse como daño punitivo se tomará en consideración, entre otros factores, la situación financiera del patrono, cuán reprehensible ha sido su conducta, duración y frecuencia de la misma, la cuantía de los daños ocasionados y el tamaño de la empresa. Además, se podrá requerir que se reponga en su empleo al trabajador y que cese y desista del acto de que se trate.

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

Estas reclamaciones podrán tramitarse de acuerdo con el procedimiento ordinario o el procedimiento de querrela establecido en la [Ley núm. 2 de 17 de octubre de 1961](#) [32 L.P.R.A. secs. 3118 et seq.] según ha sido o fuere subsiguientemente enmendada.

La reclamación judicial podrá establecerla uno o varios empleados por y a nombre suyo o de ellos y de otros empleados que estén en circunstancias similares; Disponiéndose, que después de iniciada judicialmente la reclamación, ésta podrá ser transigible entre las partes, con la intervención del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos o cualesquiera de los abogados del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, designado por dicho Secretario y la aprobación del tribunal. El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos determinará administrativamente cuáles transacciones judiciales o extrajudiciales requerirán su intervención personal, fijando los criterios que regirán a esos efectos mediante reglamento u orden administrativa. Será nula toda transacción extrajudicial sobre el pago del salario correspondiente a las horas regulares, a las horas extras de trabajo, al período señalado para tomar los alimentos o sobre el pago de la suma igual a la reclamada que fija esta ley por concepto de liquidación de daños y perjuicios; Disponiéndose, sin embargo, que será válida a los propósitos de esta ley toda transacción que se verifique ante el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos o ante cualesquiera de los abogados o funcionarios del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos designados por dicho Secretario.

Será válida, asimismo, toda transacción extrajudicial que se realice mediante la intervención de los mediadores de conflictos obrero-patronales del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, sujeto a las normas o criterios que a tales fines establezca el Secretario mediante reglamento u orden administrativa.

[Enmiendas: Ley 25 de 26 de abril de 1968; Ley 47 de 19 de mayo de 1976; Ley 8 de 10 de mayo de 1982; Ley 83-1995; [Ley 4-2017](#)]

Artículo 11. — (29 L.P.R.A. § 283)

Todo patrono notificará por escrito a sus empleados la cantidad de horas de trabajo que se exige diariamente durante cada día de la semana, las horas de comienzo y terminación del trabajo, y la hora en que empieza y termina el periodo destinado a tomar los alimentos dentro de la jornada regular. El horario así notificado constituirá evidencia prima facie de que tales horas de trabajo en cada establecimiento constituyen la división de la jornada de trabajo.

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

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

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

Los periodos señalados para tomar los alimentos que ocurran dentro o fuera de la jornada regular del empleado pueden reducirse a un periodo no menor de treinta (30) minutos, siempre y cuando medie una estipulación escrita entre el patrono y el empleado. En el caso de croupiers,

enfermeras, enfermeros y guardias de seguridad y aquellos otros autorizados por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, el periodo de descanso para tomar alimentos podrá reducirse hasta veinte (20) minutos cuando medie una estipulación escrita entre el patrono y el empleado, sin que requiera aprobación del Secretario. No obstante, las demás disposiciones de este Artículo serán de aplicación.

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

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

[Enmiendas: Ley 121 de 27 de junio de 1976; Ley 88 de 22 de junio de 1962; Ley 223 de 23 de julio de 1974; Ley 27 de 5 de mayo de 1976; Ley 61 de 3 de junio de 1983; Ley 83-1995, [Ley 4-2017](#)]

Artículo 12. — (29 L.P.R.A. § 284)

Será obligación de todo patrono hacer, guardar, y conservar las nóminas de pago de las personas empleadas por él, con expresión de los salarios devengados y de las horas regulares y horas extras trabajadas por cada una y demás condiciones y prácticas de empleo mantenidas por él. Las nóminas de pago se llevarán de acuerdo con las reglas razonables que prescriba el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos y se conservarán por el tiempo que las mismas determinan.

El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, o cualquier agente suyo debidamente autorizado, podrá examinar en horas laborables las nóminas de pago de cualquier patrono con el objeto de tomar datos e informes para las estadísticas, estudios, e investigaciones relacionados con el cumplimiento de esta Ley.

[Enmiendas: Ley 83-1995, [Ley 4-2017](#)]

Artículo 13. — (29 L.P.R.A. § 285)

Las disposiciones de esta Ley no serán aplicables a:

- (a) administradores, ejecutivos y profesionales, según dichos términos son definidos mediante reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos;
- (b) agentes viajeros, vendedores ambulantes y vendedores externos, según dichos términos son definidos mediante reglamento del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos;
- (c) oficiales u organizadores de uniones obreras cuando actúen en tales capacidades;
- (d) chóferes y conductores de vehículos de motor públicos y privados que trabajan a base de comisión, tarifa o ruta;
- (e) personas empleadas en el servicio doméstico quienes, no obstante, tendrán derecho a un día de descanso por cada seis (6) días consecutivos de trabajo, conforme a lo dispuesto en la [Ley 206-2016](#);

- (f) los empleados, ocupaciones o industrias exentas de las disposiciones de horas extras dispuestas por la Ley de Normas Razonables del Trabajo ([Fair Labor Standards Act](#)), aprobada por el Congreso de los Estados Unidos de América el 25 de junio de 1938, según enmendada;
- (g) personas empleadas por el Gobierno de los Estados Unidos de América, incluyendo cada una de sus tres ramas y sus instrumentalidades o corporaciones públicas;
- (h) personas empleadas por el Gobierno de Puerto Rico, incluyendo cada una de sus tres ramas y sus instrumentalidades o corporaciones públicas;
- (i) personas empleadas por los gobiernos municipales y sus agencias o instrumentalidades;
- (j) los empleados cubiertos por un convenio colectivo negociado por una organización obrera, a menos que el propio convenio colectivo establezca que las disposiciones de esta Ley serán de aplicación a la relación entre las partes. No obstante, serán de aplicación todas las disposiciones de horas extras dispuestas por la “Ley de Normas Razonables del Trabajo” ([Fair Labor Standards Act](#)), aprobada por el Congreso de los Estados Unidos de América el 25 de junio de 1938, según enmendada;
- (k) personas exentas por disposición de una ley especial.

[Enmiendas: Ley 27 de 5 de mayo de 1976; Ley 83-1995; Ley 33-1996; [Ley 4-2017](#)]

Artículo 14. — (29 L.P.R.A. § 286)

Se faculta al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos adoptar y promulgar los reglamentos necesarios para administrar las disposiciones de esta Ley. Estos reglamentos serán consistentes con la “Ley de Normas Razonables del Trabajo” ([Fair Labor Standards Act](#)), aprobada por el Congreso de los Estados Unidos de América el 25 de junio de 1938, según enmendada, y los reglamentos emitidos al amparo de la misma, según aplicables a Puerto Rico, salvo que lo contrario se disponga expresamente por esta Ley.

Artículo 15. — (29 L.P.R.A. § 287)

Todo patrono que deje de pagar el tipo de salario estipulado en esta Ley para horas regulares u horas extras de trabajo, o que permita, induzca u obligue a un empleado a renunciar, o a aceptar, o convenir en renunciar, la compensación a base de tipo doble de salario por horas extras, o que no lleve las nóminas de los salarios como determine el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, o no rinda los informes sobre salarios que éste solicite, o impida el examen de dichas nóminas de pago por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos o sus agentes autorizados, o a sabiendas consigne datos falsos en dichas nóminas o informes, o que viole cualquier disposición de esta Ley o de las órdenes, reglas o reglamentos que dicte el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos según aquí se determina, o que despidan o en cualquier otra forma discrimine contra cualquier empleado porque éste haya incoado o hecho incoar cualquier procedimiento de acuerdo con esta Ley o relacionado con las mismas, o que se valga de cualquier recurso, fraude, simulación o subterfugio para no pagar, burlar, negar o privar a cualquier empleado del derecho a recibir un tipo de doble salario por las horas extras de trabajo, incurrirá en un delito menos grave y, convicto que fuere, será castigado con una multa no menor de cincuenta dólares (\$50) o cárcel por un período no menor de quince (15) días, o ambas penas a discreción del tribunal. En caso de reincidencia,

será castigado con multa de cien (\$100) a quinientos dólares (\$500) o cárcel por un término de treinta (30) a noventa (90) días, o ambas penas a discreción del tribunal.

Artículo 16. — (29 L.P.R.A. § 288)

En esta Ley, a menos que del contexto de ella se deduzca otra cosa, se aceptarán las siguientes definiciones de palabras y frases de la misma.

(1) **“Empleado”**. — significa toda persona natural que trabaje para un patrono y que reciba compensación por sus servicios. No incluye a contratistas independientes, así como tampoco a los oficiales u organizadores de uniones obreras cuando actúen como tales.

(2) **“Patrono”**. — significa toda persona natural o jurídica de cualquier índole que contrata y utiliza los servicios de un empleado.

(3) **“Emplear”**. — significa tolerar o permitir que se trabaje.

(4) **“Salario”**. — incluye sueldo, jornal, paga y cualquier otra forma de retribución pecuniaria. No incluirá aquella parte de propinas recibidas que excedan la cuantía utilizada para cumplir con el pago del salario mínimo legal, ni tampoco los cargos por servicios.

(5) **“Propina”**. — significa cualquier dádiva o gratificación que le concede, directa o indirectamente, una persona que no sea el patrono a un empleado en reconocimiento a los servicios recibidos.

(6) **“Cargos por servicios”**. — significa cualquier cantidad de dinero añadida a una cuenta, y requerida por un establecimiento, la cual es distribuida en todo o en parte a los empleados. También incluye los cargos negociados entre un establecimiento y un cliente.

[Enmiendas: Ley 11 de 26 de abril de 1963; Ley 223 de 23 de julio de 1974; Ley 27 de 5 de mayo de 1976; Ley 61 de 3 de junio de 1983; Ley 83-1995; [Ley 4-2017](#)]

Artículos 17 - 19. — [Nota: Las posteriores leyes enmendatorias renumeraron los Arts. originales de esta Ley]

Artículo 20. — (29 L.P.R.A. § 271 nota)

Si cualquier cláusula, párrafo, artículo, sección o parte de esta Ley fuere declarado inconstitucional, por un tribunal de jurisdicción competente, dicho fallo no afectará, perjudicará o invalidará el resto de esta Ley, sino que su efecto quedará limitado a la cláusula, párrafo, artículo, sección o parte de la ley que así hubiere sido declarado inconstitucional.

Artículo 21. — Queda por la presente expresamente derogada la [Ley Núm. 49, aprobada el 7 de agosto de 1935, titulada: "Ley para regular las horas de trabajo de las personas empleadas en los establecimientos comerciales, industriales y en otros negocios lucrativos, y para otros fines"](#).

Artículo 22. — (29 L.P.R.A. § 271 nota)

Toda ley o parte de ley que se oponga a la presente, queda por ésta derogada; *Disponiéndose, sin embargo*, que quedarán subsistentes en todos sus términos las disposiciones relativas a la duración de la semana de trabajo y al pago de horas extras que aparecen en los decretos mandatorios números 11, 16, 20 y 21, aprobados por la Junta de Salario Mínimo al amparo de la

Ley número 8 de 5 de abril de 1941, enmendada, que fueren de mayor beneficio al empleado, las cuales permanecerán en vigor hasta que las disposiciones correspondientes que se establecen en la Sección 8 de esta ley resultaren más favorables a las establecidas en dichos decretos, en cuyo caso prevalecerá lo dispuesto en la ley; el Artículo V del Decreto Mandatorio número 4 aprobado por la Junta de Salario Mínimo al amparo de la antes mencionada ley, que dispone una Garantía de Compensación Semanal Mínima, la cual por la presente queda modificada para que sea montante al producto que resulte al multiplicar el tipo de salario regular por hora que esté percibiendo el obrero por cuarenta; la Ley núm. 73, titulada “Ley regulando el trabajo de mujeres y niños, y protegiéndolos contra ocupaciones peligrosas”, aprobada el 21 de junio de 1919, según enmendada; la [Ley número 230, titulada “Ley para reglamentar el empleo de menores y disponer la asistencia obligatoria de los niños de Puerto Rico a las escuelas públicas”](#), para derogar la Ley número 75, aprobada el 20 de junio de 1921, según ha sido subsiguientemente enmendada, y para otros fines, aprobada el 12 de mayo de 1942, según enmendada; el Artículo 553 del Código Penal, conocido generalmente como “Ley de cierre de establecimientos comerciales e industriales”, según ha sido enmendado, y la [Ley núm. 289, aprobada el 9 de abril de 1946, según ha sido o fuere subsiguientemente enmendada](#).

Artículo 23. — Esta Ley, por ser de carácter urgente y necesaria, empezará a regir inmediatamente después de su aprobación.

Nota. Este documento fue compilado por personal de la [Oficina de Gerencia y Presupuesto](#) del Gobierno de Puerto Rico, como un medio de alertar a los usuarios de nuestra Biblioteca de las últimas enmiendas aprobadas para esta Ley. Aunque hemos puesto todo nuestro esfuerzo en la preparación del mismo, este no es una compilación oficial y podría no estar completamente libre de errores inadvertidos; los cuales al ser tomados en conocimiento son corregidos de inmediato. En el mismo se han incorporado todas las enmiendas hechas a la Ley a fin de facilitar su consulta. Para exactitud y precisión, refiérase a los textos originales de dicha ley y a la colección de Leyes de Puerto Rico Anotadas L.P.R.A.. Las anotaciones en letra cursiva y entre corchetes añadidas al texto, no forman parte de la Ley; las mismas solo se incluyen para el caso en que alguna ley fue derogada y ha sido sustituida por otra que está vigente. Los enlaces al Internet solo se dirigen a fuentes gubernamentales. Los enlaces a las leyes enmendatorias pertenecen a la página web de la [Oficina de Servicios Legislativos](#) de la Asamblea Legislativa de Puerto Rico. Los enlaces a las leyes federales pertenecen a la página web de la [US Government Publishing Office GPO](#) de los Estados Unidos de Norteamérica. Los enlaces a los Reglamentos y Ordenes Ejecutivas del Gobernador, pertenecen a la página web del [Departamento de Estado](#) del Gobierno de Puerto Rico. Compilado por la Biblioteca de la Oficina de Gerencia y Presupuesto.

Véase además la [Versión Original de esta Ley](#), tal como fue aprobada por la Legislatura de Puerto Rico.

⇒ ⇒ ⇒ Verifique en la Biblioteca Virtual de OGP la **Última Copia Revisada** (Rev.) para esta compilación.

Ir a: www.ogp.pr.gov ⇒ Biblioteca Virtual ⇒ Leyes de Referencia—TRABAJO.