



# Negociado de Normas de Trabajo Legislación Laboral en Acción

## Ley Núm. 379

del 15 de mayo de 1948, según enmendada

### Ley de Jornada de Trabajo

Para establecer la jornada de trabajo en Puerto Rico, 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.

DECRETESE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

#### ARTICULO 1 – EXPOSICION 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 quebrantan el vigor del organismo, exponiéndose 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 esta en razón inversa de su prolongación. Experiencias de laboratorio afirman que, el prolongarse el trabajo en forma inmoderada, sobreviene la fatiga, y ésta determina en el organismo un proceso químico de verdadera intoxicación que, además de 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 el trabajador alcance el beneficio

del mecanocultivo y la racionalización en la forma de una jornada mas 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 más 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 extra 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.

ARTICULO 2 – (Según quedó enmendado por la Ley Núm. 223 de 23 de julio de 1974 y la Ley Núm. 83 del 20 de julio de 1995).

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.

ARTICULO 3- (Según quedó enmendado por la Ley Núm. 223 de 23 de julio de 1974 y la Ley Núm. 83 de 20 de julio de 1995).

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

ARTICULO 4 – (Según quedó enmendado por la Ley Núm. 223 de 23 de julio de 1974 y por la Ley Núm. 1 de 1 de diciembre de 1989).

Son horas extras de trabajo.

- (A) Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de ocho (8) horas durante cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas;
- (B) Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de cuarenta (40) durante cualquier semana, a menos que las horas trabajadas diariamente en exceso de ocho sean pagadas a tipo doble:

- (C) Las horas que un empleado trabaja para su patrono durante los días u horas en que el establecimiento en que presta servicio deba permanecer cerrado al público por disposición legal; disponiéndose, sin embargo, que no sean horas extra las horas que el empleado trabaja para su patrono durante los días u horas en que el establecimiento deba permanecer cerrado al público cuando el patrono ha obtenido del Secretario del Trabajo el permiso requerido por la Ley Núm. 80 de 5 de mayo de 1931, según ha sido o fuera subsiguientemente enmendada, y la totalidad de horas trabajadas por el empleado durante ese día no exceda de ocho (8) horas ni la totalidad de horas trabajadas durante la semana exceda de cuarenta (40) horas.
- (D) Las horas que un empleado trabaja para su patrono durante el día de descanso que se haya fijado o se fijase por ley en el caso de industrias y negocios que no están sujetos al cierre de su establecimiento; y las horas que un empleado trabaja para su patrono durante el día domingo en aquellos establecimientos comerciales que mantengan sus operaciones ese día y estén sujetos a las disposiciones de la ley para regular las operaciones de establecimientos comerciales; disponiéndose que las horas trabajadas durante el día domingo en los establecimientos comerciales cubiertos por dicha ley se pagarán a un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares.
- (E) Las horas que el empleado trabaja para su patrono en exceso del máximo de horas de labor el día que la Junta de Salario Mínimo haya fijado o fijase para la ocupación, negocio o industria en cuestión;
- (F) 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.

ARTICULO 5 – (Añadido por la Ley Núm. 83 del 20 de julio de 1995).

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 periodo 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 extra aquellas trabajadas durante el periodo 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.

ARTICULO 6 – (Según quedó enmendado por la Ley Núm. 223 de 23 de julio de 1974 y reenumerado por la Ley Núm. 83 del 20 de julio de 1995).

Todo patrono que emplee o permita que trabaje un empleado durante horas extra vendrá obligado a pagarle por cada hora extra un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares; disponiéndose, sin embargo, que todo patrono de una industria en Puerto Rico cubierta por las disposiciones de ley de normas razonables de trabajo ("FAIR LABOR STANDARDS ACT") aprobada por el congreso de Estados Unidos de América en 25 de junio de 1938, según ha sido o fuera subsiguientemente enmendada, sólo vendrá obligado a pagar por cada hora extra de trabajo en exceso de la jornada de ocho (8) horas un tipo de salario a razón de, por lo menos, tiempo y medio del tipo de salario convenido para las horas regulares, salvo el caso en que por decreto de la Junta de Salario Mínimo o convenio colectivo de trabajo se haya fijado otra norma de trabajo o de compensación, o de ambas. Para determinar el tipo de salario convenido para horas regulares de trabajo, se dividirá el salario, diario, semanal, mensual o en otra forma estipulado, por el número de horas regulares que se trabaje durante ese mismo período de acuerdo con las disposiciones de esta ley.

ARTICULO 7 – (Reenumerado por la Ley Núm. 83 del 20 de julio de 1995).

En todo contrato de trabajo en que se estipule el salario por día se entenderá que ocho (8) horas constituyen un día de trabajo, salvo los casos en que, por costumbres, naturaleza del trabajo, disposición de ley, decreto de la Junta de Salario Mínimo o convenio colectivo, el máximo de horas de labor sea menor de ocho horas diarias.

Será nulo todo decreto, convenio, cláusula o estipulación que fije una duración mayor de ocho (8) horas a la jornada de trabajo.

ARTICULO 8 – (Reenumerado por la Ley Núm. 83 del 20 de julio de 1995).

Si el empleado trabaja por un salario semanal el salario estipulado cubrirá únicamente el pago de las horas regulares de trabajo durante cada semana.

ARTICULO 9 – (Reenumerado por la Ley Núm. 83 del 20 de julio de 1995).

Si el empleado trabaja por un salario mensual el salario estipulado cubrirá únicamente el pago de las horas regulares de trabajo durante cada mes.

ARTICULO 10 – (Reenumerado por la Ley Núm. 83 del 20 de julio de 1995).

Si el contrato es a base de trabajo por pieza o por cualquier otra unidad de obra, el empleado tendrá derecho a recibir doble compensación por las piezas o unidades hechas durante horas extras.

ARTICULO 11 – (Según enmendado por la Ley Núm. 12 de 26 de abril de 1963 y reenumerado por la Ley Núm. 83 de 20 de julio de 1995).

En las obras de construcción, reconstrucción, reparación o mejora de propiedad, por ajuste o precio alzado, y en cualquier trabajo en que intervengan contratistas,

subcontratistas, ajustadores, maestros de obra o cualquier agente o representante del patrono, el empleado también tendrá derecho a la compensación adicional a base de tipo doble de salario que fija esta ley para horas extra de trabajo.

En estos casos, el propietario o la persona para quien se haga la obra o realice el trabajo, con el contratista, subcontratista, ajustador, maestro de obra, agente o representante del patrono, serán solidariamente responsables del pago de los salarios devengados en horas regulares y horas extra de trabajo: disponiéndose, que ninguna acción o reclamación podrá establecerse contra el propietario o cesionario de la obra un año después de haber concluido el trabajo cuyo pago se reclama, excepto cuando la obra se efectúe por administración en el cual caso regirá lo dispuesto sobre prescripción en los casos de reclamaciones de salarios en la sección 32 de la ley núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada.

ARTICULO 12 – (Reenumerado por la Ley Núm. 83 del 20 de julio de 1995).

Ninguna disposición de esta ley justificará a ningún patrono a rebajar el salario pagado por él durante el mes de enero de 1948 por un día, una semana o un mes de trabajo, ni a pagar a ningún empleado suyo un salario menor que el pagado por él al mismo empleado en esa fecha.

Será nula toda cláusula o estipulación de un contrato en que la compensación del empleado se fije en un tipo de salario por día, por semana, o por mes, que incluye conjuntamente el pago de las horas regulares y las horas extra de trabajo.

ARTICULO 13 – (Según quedó enmendado por la Ley Núm. 95 de 5 de junio de 1973 y reenumerado por la Ley Núm. 83 del 20 de julio de 1995).

Por la presente se declara irrenunciable la compensación adicional a base de tipo doble de salario que fija esta ley para las horas extra de trabajo.

Será nula toda cláusula o estipulación en virtud de la cual convenga el empleado en renunciar al pago de la compensación adicional por horas extra que fija la 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 salario, convenio colectivo o contrato de trabajo, podrá levantarse como defensa de cosa juzgada con 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 mismo hechos, entre las mismas partes.

ARTICULO 14 – (Según enmendada por Ley Núm. 25 de 26 de abril de 1968 por la Ley Núm. 47 de 19 de mayo de 1976 y por la Ley Núm. 8 de 10 de mayo de 1982 y la Ley Núm. 83 de 20 de julio de 1995 y reenumerado).

Todo empleado que reciba una compensación menor que la fijada en esta ley para horas regulares y horas extra 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, mas una suma igual por concepto de liquidación de daños y perjuicios, además de los costos, y honorarios de abogado 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 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 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 este 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, según ha sido o fuera 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 cualquiera de los abogados del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, designados 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 extra de trabajo, al período señalado para tomar 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, sujeto a las normas o criterios que a tales fines establezca el Secretario mediante reglamento u orden administrativa.

ARTICULO 15 - (Según enmendado por la Ley Núm. 121 de 27 de junio de 1961, la Ley Núm. 88 de 22 de junio de 1962, la Ley Núm. 223 del 23 de julio de 1974, la Ley Núm. 27 de 5 de mayo de 1976, Ley Núm. 41 de 17 de agosto de 1990 y por la Ley Núm. 83 del 20 de julio de 1995 y reenumerado).

Todo patrono fijará en un lugar visible del establecimiento, taller, fábrica, plantación, oficina o sitio de trabajo, según fuera el caso, un aviso impreso, haciendo constar el número de horas de trabajo que se exige diariamente a los empleados durante cada día de la semana, las horas de comenzar y terminar el trabajo y la hora en que empieza y termina el período destinado a tomar los alimentos dentro de la jornada regular.

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 "croupier", 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 Secretario del Trabajo y Recursos Humanos dispondrá por reglamento, durante los diez (10) días siguientes a la vigencia de esta ley, todo lo pertinente al cumplimiento de lo dispuesto en este artículo. Dicho reglamento inicial no estará sujeto a las disposiciones de la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, pero cualquier enmienda, renovación o adopción de un nuevo reglamento deberá cumplir con las disposiciones de la misma.

Las estipulaciones a esos efectos, una vez aprobadas por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, serán válidas indefinidamente y ninguna de las partes, y ninguna de las partes, sin el consentimiento de la otra, si continúa la misma relación de trabajo, podrá retirar su consentimiento a lo estipulado hasta después de un (1) año de ser efectiva la estipulación.

Cuando los empleados estén unionados, la estipulación para reducir el período señalado para tomar alimentos se podrá efectuar mediante convenio colectivo o acuerdo escrito entre la unión y el patrono, sin que sea necesario en tal caso el consentimiento individual de los empleados representados por la unión ni la aprobación del Secretario del Trabajo, siendo en tales casos efectiva la reducción por la duración del convenio o según se provee en el convenio o acuerdo.

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

Todo patrono que emplee o permita que un empleado trabaje durante el período destinado para tomar alimentos vendrá obligado a pagarle por dicho período o fracción del mismo un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares. En aquellos casos en que de acuerdo a las disposiciones de este artículo el período sea menor de una hora, el patrono vendrá obligado a pagar igual al doble del tipo convenido para las horas regulares únicamente si emplea o permite que un empleado trabaje durante el período al cual ha sido reducida la hora señalada para tomar alimentos.

En los establecimientos comerciales, industriales, agrícolas y destinados a otros negocios lucrativos o no lucrativos donde se emplean personas con horas alternadas durante todos los días de la semana, deberá fijarse un aviso especial haciendo constar el nombre de cada uno de los empleados y las horas que trabajen en cada día de la semana.

Las horas fijadas en los avisos constituirán evidencia prima facie de que tales horas de trabajo en cada establecimiento constituyen la división de la jornada de trabajo.

Es obligación de todo patrono solicitar los modelos impresos de éstos avisos al Departamento del Trabajo, que los suministrará gratuitamente.

ARTICULO 16 – (Reenumerado por la Ley Núm. 83 del 20 de julio de 1995).

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 extra 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 prescribe el Secretario del Trabajo y se conservarán por el tiempo que las mismas determinan.

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

ARTICULO 17 – (Según enmendado por la Ley Núm. 27 de 5 de agosto de 1976 y reenumerado por la Ley Núm. 83 del 20 de julio de 1995 y enmendado por la Ley Núm. 33 del 30 de abril de 1996).

Las disposiciones de esta ley regirán en todo establecimiento comercial, industrial y agrícola; en todo taller, fábrica, central, molino y factoría; en toda hacienda, finca,



granja, estancia y plantación; en toda empresa de servicio público; en todo negocio lucrativo o no lucrativo, incluyendo imprentas, editoriales, empresas periodísticas, clínicas, hospitales, farmacias, instituciones docentes, casas de hospedaje, hoteles, fondas, restaurantes, tiendas, colmados, almacenes, depósitos, mercados, garajes, panaderías, teatros, hipódromo, casinos y otros similares; en toda oficina o establecimiento de negocio, bufete, consultorio y despacho profesional y en todo sitio destinado a la presentación de servicio de cualquiera índole, incluyendo a las asociaciones u organizaciones sin fines pecuniarios y las instituciones caritativas.

También se aplicarán las disposiciones de esta ley a todos los chóferes y conductores de vehículos de motor públicos y privados con excepción de aquellos que trabajan a comisión.

Las disposiciones de esta ley no se aplicarán a personas empleadas en el servicio doméstico; disponiéndose, sin embargo, que éstas tendrán derecho a un día de descanso por cada seis de trabajo.

Las disposiciones de esta ley tampoco se aplicarán a vendedores de automóviles, camiones, maquinarias pesadas de auto-impulsión o cualquier vehículo de motor y/o arrastre, cuando éstos sean empleados en tales labores por un establecimiento dedicado principalmente a la venta de vehículos de motor y/o arrastre, mientras están dedicados a las labores de venta y sea remunerados a base de comisiones o sueldo o combinación de ambos. Disponiéndose que éstos tendrán derecho a un día de descanso por cada seis de trabajo. Disponiéndose que la exención concedida por esta ley será válida únicamente sujeta a que el patrono cumpla con las disposiciones de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, garantizándole al vendedor el salario mínimo aplicable prevaeciente en Puerto Rico por todas las horas trabajadas en cada semana, aunque no haya devengado comisiones. El pago por parte del patrono de horas trabajadas en que el empleado no devengó comisiones se considerará un anticipo sobre comisiones cuyo ajuste se realizará a fin de mes. Disponiéndose, además, que los empleados deriven más de la mitad de sus ingresos de comisiones y que su compensación por hora, incluyendo las comisiones, equivalga a por lo menos vez y media del salario mínimo federal.

No se aplicarán las disposiciones de esta ley a los empleados del gobierno estatal, de los gobiernos municipales, ni del gobierno de la capital ni a los de la agencias o instrumentalidades de dichos gobiernos, con excepción de aquellas agencias o instrumentalidades que se dediquen a empresas agrícolas industriales, comerciales o de servicio público.

**ARTÍCULO 18** – El Secretario del Trabajo preparará reglas y reglamentos necesarios para el mejor cumplimiento de esta ley. Tales reglas y reglamentos, una vez aprobados por el gobernador y promulgados debidamente, tendrán fuerza de ley.

**ARTICULO 19** – Todo patrono que deje de pagar el tipo de salario estipulado en esta ley para horas regulares u horas extra 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 extra, o que no lleve las

nóminas de pago de los salarios como determine el Secretario del Trabajo, o no rinde los informes sobre salarios que éste solicite, o impida el examen de dichas nóminas de pago por el Secretario del Trabajo o sus agentes autorizados, o a sabiendas consigne datos falsos en dichas nóminas o informes, o que viole cualquiera disposición de esta ley o de las órdenes, reglas o reglamentos que dicte el Secretario del Trabajo según aquí se determina, o que despida 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 la misma, o que se valga de cualquier recurso, fraude, simulación o subterfugio para no pagar, burlar, negar o probar a cualquier empleado del derecho a recibir un tipo de doble salario por las horas extra de trabajo, incurrirá en un delito menos grave, y convicto que fuere, será castigado con una multa no menor de cincuenta (50) dólares 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 (500) dólares o cárcel por un término de treinta (30) a noventa (90) días, o ambas penas a discreción del tribunal.

ARTICULO 20 – (Según quedó enmendado por la Ley Núm. 11 de 26 de abril de 1963, por la Ley Núm. 223 de 23 de julio de 1974, por la Ley Núm. 27 de 5 de mayo de 1976 y por la Ley Núm. 61 de 3 de junio de 1983).

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.

“EMPLEADO” incluye a todo empleado, obrero, jornalero, artesano, trabajador, oficinista, dependiente de comercio, y a toda persona empleada mediante salario, sueldo, jornal u otra forma de compensación en cualquier ocupación, establecimiento, negocio o industria, con excepción de agentes viajeros y vendedores ambulantes. La palabra “empleados” no incluirá ejecutivos, administradores ni profesionales, según estos términos sean definidos por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, así como tampoco a los oficiales u organizadores de uniones obreras cuando actúen como tales.

“PATRONO” incluye a toda persona natural o jurídica de cualquier índole que opere con ánimo de lucro o sin él, y a toda persona que represente a dicha persona natural o jurídica o ejerce autoridad en nombre suyo.

“EMPLEAR” incluye el tolerar o permitir que se trabaje.

“SALARIO” incluye sueldo, jornal, paga y cualquier otra forma de retribución pecuniaria.

“OCUPACION” incluye todo servicio, obra, labor, prestación o trabajo que un empleado realice para su patrono.

“ESTABLECIMIENTO” incluye todo edificio, casa, fábrica, taller, finca, estancia, tienda, almacén, oficina, empresa de servicio público, local y sitio donde se ejecute una obra, se realiza labor o se presta cualquier servicio mediante pago.

“CONTRATO DE TRABAJO” significa todo convenio verbal o escrito mediante el cual se obliga al empleado a ejecutar una obra, realizar cualquier otra retribución pecuniaria. Si no hubiera estipulación expresa en cuanto al salario, será obligación del patrono pagar el salario mínimo fijado para la ocupación, industria o negocio en cuestión, y a falta de tal determinación, el salario que suele pagarse en la localidad por trabajos similares.

“AGENTES VIAJEROS” significa aquellos empleados que ejercen las funciones de viajeros vendedores y cuya labor consiste en llevar a cabo transacciones de ventas de productos, servicio o de cualesquiera otros bienes tangibles e intangibles a nombre de un patrono, intervenga o no personalmente en las distribución o entrega del producto, servicio o bienes, incluyendo cualquier trabajo o servicio incidental o relacionado con la actividad principal de venta. Normalmente, estas personas prestan servicios fuera del establecimiento central; no retornan diariamente al mismo; nadie supervisa diariamente sus actividades una vez salen a vender; usan su discreción en cuanto al esfuerzo y tiempo a dedicar a su labor y la propia naturaleza de su trabajo impide determinar las horas reales y efectivamente trabajadas cada día.

“VENDEDORES AMBULANTES” son aquellos empleados que se dedican a la venta, ofrecimiento para la venta, solicitud, colección o distribución de cualquier artículo, producto o mercancía o material publicitario, en la calle, en cualquier sitio público o de casa en casa, sin que el patrono ejerza control sobre sus horas de trabajo por realizar tales actividades fuera del establecimiento del patrono.

Los términos incluidos en esta sección no excluirán ningún otro comprensivo de actividades agrícolas, industriales o comerciales.

ARTICULO 21 – Si cualquier cláusula, párrafo, artículo, sección o parte de esta ley fuera declarada inconstitucional, por un tribunal de jurisdicción competente, dicho fallo no afectará, perjudicará o invalidará el resto de la ley, sino que en su efecto, quedará limitado a la cláusula, párrafo, artículo, sección o parte de la ley que así hubiera sido declarada inconstitucional.

ARTICULO 22 – 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”.

ARTICULO 23 – (Según quedó enmendado por Ley Núm. 223 de 23 de julio de 1974). Tal 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 extra que aparecen en los Decretos Mandatorios Núm. 11, 18, 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 (40); la Ley Núm. 73, titulada "LEY REGULANDO EL TRABAJO DE MUJERES Y NIÑOS Y PROTEGIENDOLOS CONTRA OCUPACIONES PELIGROSAS", aprobada el 21 de junio de 1919, según enmendada; la Ley Núm. 230, titulada "LEY PARA REGLAMENTAR EL EMPLEO DE MENORES Y DISPONER LA ASISTENCIA OBLIGATORIA DE LOS NIÑOS DE PUERTO RICO A LAS ESCUELAS PUBLICAS", para derogar la Ley Núm. 75, aprobada el 20 de junio 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 fuera subsiguientemente enmendada.

Disposición transitoria.

Todo patrono vendrá obligado a pagar a sus empleados:

A. Un salario no menor de tiempo y medio del tipo de salario convenido para las horas regulares por las horas trabajadas en exceso de cuarenta y cuatro (44) durante cualquier semana y un tipo de salario no menor del doble del tipo convenido para las horas regulares por las horas trabajadas en exceso de cuarenta y ocho (48) dentro de cualquier semana, a partir del primero de julio de 1974;

B. Un salario no menor de tiempo y medio del tipo de salario convenido para las horas regulares por las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) durante cualquier semana y un tipo de salario no menor de doble del tipo convenido para las horas regulares por las horas trabajadas en exceso de cuarenta y ocho (48) dentro de cualquier semana, a partir del primero de julio de 1975;

C. Un salario no menor de tiempo y medio del tipo de salario convenido para las horas regulares por las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) durante cualquier semana y un tipo del salario no menor del doble del tipo convenido para las horas regulares por las horas trabajadas en exceso de cuarenta y cuatro (44) dentro de cualquier semana a partir del primero de julio de 1976;

D. Un salario no menor del doble del tipo convenido para la horas regulares por las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) durante cualquier semana, a partir del primero de julio de 1977; excepto cuando por decreto de la Junta de Salario Mínimo o a través de un convenio colectivo o individual de trabajo, se haya fijado otra norma de trabajo o de compensación, o de ambas.

Ninguna disposición de esta ley justificará a ningún patrono a rebajar el salario semanal que se halle percibiendo el obrero a la fecha de su aprobación.

ARTÍCULO 24 – Esta Ley, por ser de carácter urgente y necesaria, empezará a regir inmediatamente después de su aprobación.

Aprobada 15 de mayo de 1948.

Enmendada por la Ley Núm. 121 de 27 de junio de 1961.  
Enmendada por la Ley Núm. 88 de 22 de junio de 1962.  
Enmendada por la Ley Núm. 11 de 26 de abril de 1963.  
Enmendada por la Ley Núm. 12 de 26 de abril de 1963.  
Enmendada por la Ley Núm. 25 de 26 de abril de 1968.  
Enmendada por la Ley Núm. 95 de 5 de junio de 1973.  
Enmendada por la Ley Núm. 223 de 23 de julio de 1974.  
Enmendada por la Ley Núm. 27 de 5 de mayo de 1976.  
Enmendada por la Ley Núm. 47 de 19 de mayo de 1976.  
Enmendada por la Ley Núm. 8 de 10 de mayo de 1982.  
Enmendada por la Ley Núm. 61 de 3 de junio de 1983.  
Enmendada por la Ley Núm. 41 de 17 de agosto de 1990.  
Enmendada por la Ley Núm. 83 de 20 de julio de 1995.  
Enmendada por la Ley Núm. 33 de 30 de abril de 1996.

#### NOTAS ACLARATORIAS:

1. La Ley Núm. 83 de 20 de julio de 1995 que enmendó esta Ley, contiene las siguientes disposiciones:

SECCION 6. Las disposiciones de esta Ley relativas al significado y extensión de los términos día de trabajo, semana del 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, que contengan normas para regular la compensación por tiempo extra y períodos de alimentos.

SECCION 7. Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.

2. La Ley Núm. 33 de 30 de abril de 1996, en su Artículo 1: Establece que enmienda el Artículo 16 de esta ley, realmente el Artículo enmendado es el Núm. 17, luego de reenumerado por la Ley Núm. 83 del 20 de julio de 1995.

3. Las leyes enmendatorias número 83 del 20 de julio de 1995 y 33 del 30 de abril de 1996 fueron incorporadas a esta ley por Carmen Iris Martínez Pacheco, Educadora en Legislación Laboral, Negociado de Normas del Trabajo, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.