



Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

26 de abril de 2000

Re: Consulta Núm. 14753

Nos referimos a su consulta en relación con el pago de horas extras conforme a la legislación protectora del trabajo que administra este Departamento. Su consulta se refiere específicamente a una empresa cubierta por la Ley de Normas Razonables de Trabajo que se dedica a la operación de restaurantes.

Cita usted el Artículo 6 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, 29 LPRA § 274, el cual dispone lo siguiente:

*"Todo patrono que emplee o permita que trabaje un empleado durante horas extras 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 la Ley de Normas Razonables de Trabajo . . . según ha sido o fuere subsiguientemente enmendada, sólo vendrá obligado a pagar por cada hora extra de trabajo en exceso de la jornada legal 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 ambas. ...."*  
[énfasis suyo]

Como señala usted a renglón seguido, la industria de restaurantes está cubierta por ambos el Decreto Mandatorio Núm. 47 y el Núm. 6. Cita usted a continuación el Artículo VII del Decreto Mandatorio Núm. 6, según enmendado por la Ley Núm. 223 de 23 de julio de 1974, el cual dispone lo siguiente:

*"Ningún patrono empleará a trabajador alguno en el negocio de restaurantes, cantinas y fuentes de soda por más de ocho (8) horas en cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas ni por más de cuarenta (40) horas en cualquier semana a menos que le pague por su labor en exceso de dichas ocho (8) horas o cuarenta (40) horas a razón de por lo menos dos veces el tipo de salario regular que estuviere percibiendo..." [énfasis suyo]*

A la luz de lo anterior, somete usted las preguntas que reproducimos a continuación, seguidas de nuestras respuestas a cada una:

- a. Si el Artículo VII del Decreto Mandatorio 6 continúa en vigor al presente.

#### Respuesta

Sí, con una enmienda que se discute más adelante.

- b. Qué tipo de compensación viene obligada la Empresa a pagar a sus empleados por horas extras trabajadas
- i. en exceso de ocho (8) horas diarias
  - ii. en exceso de cuarenta (40) horas semanales

#### Respuesta

Según ha interpretado esta Procuraduría, la norma aplicable a la industria de restaurantes cubiertos por la Ley de Normas Razonables de Trabajo ("FLSA" por sus siglas en inglés), *supra*, es que deberán pagarse a doble tiempo las horas en exceso de 8 diarias y a por lo menos tiempo y medio las horas en exceso de 40 semanales. Esta opinión se basa en la decisión emitida por el Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso de Orlando Vega y otros v. Yiyi Motors, Inc., 98 JTS 97. Refiriéndose al Artículo 6 de la Ley Núm. 379, *supra*, el Tribunal Supremo expresó lo siguiente:

El Art. 6 [ . . . ] de la Ley Núm. 379 es el que dispone para el pago de horas extras en Puerto Rico. La norma del Disponiéndose de dicho artículo establece que no fue el propósito del legislador puertorriqueño conceder el pago de horas extras a personas a quienes el FLSA no se lo concedió. Es decir, que el Disponiéndose fue insertado en ella para atemperar el estatuto local al FLSA, de forma que la intención fue no extender la responsabilidad de los patronos sujetos a la legislación federal más allá de lo dispuesto en ésta.

El efecto principal de la decisión en el caso de *Yiji Motors*, por lo tanto, fue aclarar que la norma del *Disponiéndose* del Artículo 6, *supra*, sólo le impone a los patronos cubiertos por el FLSA la obligación de pagar a razón de tiempo y medio por las horas trabajadas en exceso de la jornada máxima, tanto en exceso de 8 horas diarias como de 40 horas semanales. El Artículo 6, sin embargo, también hace la salvedad de que aún aquellos patronos que estén cubiertos por el FLSA pueden venir obligados a pagar un beneficio mayor, *i.e.*, a razón de doble tiempo, si así lo dispone un decreto mandatorio. Como usted señala, éste es el caso del Decreto Mandatorio Núm. 6, aplicable al Negocio de Restaurantes, Cantinas y Fuentes de Soda.

Es importante señalar que aunque el Decreto Mandatorio Núm. 6 dispone el pago a doble tiempo por ambas las horas en exceso de la jornada de 8 horas diarias y de 40 horas semanales, esta norma quedó modificada por la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad. El Artículo 17(c) de esa ley dispone textualmente lo siguiente:

Todo empleado que trabaje en una industria que conforme a la legislación existente a la fecha de entrar en vigor esta Ley tuviese la obligación de reconocer días feriados con paga, garantías de compensación diaria mínima y/o pago de compensación extraordinaria por horas extras diarias según lo previamente dispuesto por decretos mandatorios al amparo de la Ley Núm. 8 de 5 de abril de 1941, continuará disfrutando de dichos beneficios.  
[subrayado nuestro]

Conforme a la citada disposición, se mantiene el derecho a compensación a doble tiempo por las horas en exceso de la jornada máxima diaria y por omisión se deroga el requisito equivalente para las horas en exceso de la jornada de 40 horas semanales.

Refiriéndose a "patronos y empleados cubiertos, pero no exentos por el F.L.S.A.", el Tribunal Supremo expresó lo siguiente:

Tienen la obligación de pagarle a sus empleados, por cada hora extra trabajada, un tipo de salario no menor de tiempo y medio del convenido para las horas regulares. Ello incluye horas trabajadas en exceso de las ocho (8) diarias y en exceso de las cuarenta (40) semanales.

Sin embargo, en el caso de "patronos cubiertos, pero exentos de las disposiciones del F.L.S.A.", la interpretación del Tribunal Supremo fue la siguiente:

En virtud de las exclusiones contenidas en el propio estatuto federal, sólo tienen la obligación, en ausencia de convenio colectivo o Decreto de la Junta de Salario Mínimo que disponga algún beneficio mayor, de pagarle a sus empleados un tipo de salario no menor de tiempo y medio del convenido

para las horas regulares por las horas trabajadas en exceso de ocho (8) diarias. No tienen obligación de pagar extraordinariamente las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) semanales. [subrayado nuestro]

Parecería ser, por lo tanto, que en lo que respecta a patronos "cubiertos, pero exentos", el Tribunal Supremo defiere a las disposiciones del decreto, que son más beneficiosas para el empleado, pero no lo expresa así en el caso de patronos "cubiertos, pero no exentos". No obstante, el Artículo 6 de la Ley Núm. 379, *supra*, claramente dispone que prevalecen los mayores beneficios del decreto, lo cual reafirmó nuestra Asamblea Legislativa en el Artículo 17(c) de la Ley Núm. 180, *supra*. En efecto, el pago de doble tiempo por horas extraordinarias es un beneficio que los empleados de la industria de restaurantes en Puerto Rico ha disfrutado por muchos años conforme a ambas la ley y el decreto. Por lo tanto, ausente una expresión clara del Tribunal Supremo de dejar sin efecto las disposiciones del decreto, nuestra opinión es que los patronos de la industria de restaurantes, cantinas y fuentes de soda continúan obligados a pagar a razón de doble tiempo por las horas trabajadas en exceso de la jornada diaria de 8 horas.

- c. Si la contestación de la consulta previa es distinta para empleados que comenzaron a trabajar con la Empresa antes o después de ciertas fechas, y si así fuera, cuáles son las fechas y los tipos de compensación respectivos.

#### Respuesta

Las referidas normas aplican por igual a todos los empleados de esta industria, no importa la fecha en que comenzaron a trabajar con la empresa.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán  
Procuradora del Trabajo