



*Estado Libre Asociado de Puerto Rico*  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**  
*Oficina de la Procuradora del Trabajo*

5 de julio de 2001

Consulta Núm. 14914

Nos referimos a su comunicación de 22 de junio de 2001, que lee como sigue:

*"Respetuosamente solicitamos de usted nos aclare la siguiente duda. Nosotros operamos un restaurant en el área del Condado. Las ventas sobrepasan los \$500,000.00. ¿Las horas extras se pagan a tiempo doble o a tiempo y medio?"*

En respuesta a la interrogante sobre la forma de pagar las horas extras en su empresa, es aplicable lo dispuesto en el Artículo 5 de las Ley de Horas y Días de Trabajo, Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, que lee como sigue:

*"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... (FLSA)... 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 extras 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..."*

Al interpretar recientemente esta disposición legal, el Tribunal Supremo estableció unas normas en cuanto al pago de tiempo extra en Puerto Rico, que son las siguientes:

1. Patronos y empleados no cubiertos por la FLSA. Estos tienen la obligación de pagar a sus empleados, por cada hora extra trabajada, un tipo de salario no menor que el doble del tipo convenido para las horas regulares. Esto incluye horas trabajadas en exceso de ocho (8) diarias y de cuarenta (40) semanales.
2. Patronos y empleados cubiertos, pero no exentos por la FLSA. Estos 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.
3. Patronos o empleados cubiertos, pero exentos, de las disposiciones de la FLSA. 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) horas diarias. No tienen obligación de pagar extraordinariamente las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) semanales. Refiérase a lo resuelto en el caso Orlando Vega vs. Yiyi Motors, 98 JTS 97.

La empresa para la cual presta servicios está cubierta por la FLSA, toda vez que ésta aplica a empleados y empresas cuyo volumen de negocio alcanza los \$500,000.00 anuales, ya sea comercio al por menor, manufactura u otras actividades.

De tener duda sobre si le es aplicable la ley federal, acuda a la agencia federal que administra e interpreta la misma. Favor dirigirse a:

**Sr. David Heffelginger**  
**Director de Distrito**  
**Departamento del Trabajo Federal**  
**División de Horas y Salarios**  
**San Patricio Office Center**  
**Piso 4 Suite 402**  
**Tabonuco Núm. 7**  
**Guaynabo, PR 00968**  
**Tel. 775-1947**  
**Atención: Sr. Frank La Torre**

Por último, le aclaramos que el Decreto Mandatorio Núm. 47 es el que correspondiente a su empresa el cual aplica a toda Industria de Restaurantes, Cantinas y Fuentes de Soda. El Decreto Mandatorio Núm. 47 guarda silencio en cuanto al pago por tiempo extra. Por tanto, aplican las mencionadas normas, según interpretadas por el Tribunal Supremo. Se acompaña copia.

Esperamos que esta información conteste su interrogante.

Cordialmente,

  
~~María M. Crespo González~~  
Procuradora del Trabajo

Anejo: Decreto Mandatorio Núm. 47