



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

20 de octubre de 1997

Re: Consulta Núm. 14414

Nos referimos a su consulta en relación con la aplicación de la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada, conocida por Ley del Bono. Según nos informa, el Negociado de Normas de Trabajo de este Departamento no pudo darle una respuesta a su consulta, que es la siguiente:

"La pregunta nos la hace un cliente que opera un restaurante y quiere saber si para el cómputo de los bonos se toman en cuenta las propinas recibidas en el periodo que comprende el pago del bono. O sea, que si además de los salarios pagados hay que agregarle las propinas recibidas por cada empleado y después computar el bono."

Según lo dispone el Artículo 1 de la Ley Núm. 148, el empleado tiene derecho a "un bono equivalente al 2% del total del salario, computados hasta un máximo de diez mil (10,000) dólares, devengado por el empleado o trabajador...". El término "salario" a su vez se define en el "Reglamento del Secretario del Trabajo para administrar la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, enmendada" como sigue:

“Toda clase de remuneración que devengue una persona en pago de sus servicios prestados, incluyendo, sin que se entienda como limitación, cualquier jornal, sueldo, comisión o pago efectuado por concepto de vacaciones o licencia por enfermedad. Se excluye cualquier cantidad de dinero recibida por concepto de licencia por maternidad, compensación por incapacidad, seguro por desempleo y los bonos recibidos al amparo de la Ley.”

A tenor con la información suministrada, presumimos que el restarurante que opera su cliente está cubierto por el Decreto Mandatorio Núm. 47, aplicable a la Industria de Restaurantes, Cantinas y Fuentes de Soda. La política pública en Puerto Rico no reconoce las propinas que recibe un empleado como parte del salario. Por tal motivo, el salario mínimo de \$3.70 por hora que dispone actualmente el Decreto Mandatorio Núm. 47 no incluye crédito por propinas. En otras palabras, las propinas que reciban los empleados son adicionales al salario mínimo de \$3.70 por hora que el patrono viene obligado a garantizar. La información suministrada no indica si su cliente está cubierto por la Ley de Normas Razonables de Trabajo, conocida popularmente por Ley de Salario Mínimo Federal. A diferencia de la Ley Núm. 96, la ley federal permite que el patrono tome crédito por las propinas que reciben los empleados de un restaurante. El actual salario mínimo federal es de \$5.15 por hora, y la ley federal permite que el patrono pague solamente \$2.13 po hora y reclame crédito por propinas por la diferencia hasta alcanzar el mínimo de \$5.15 por hora, o sea, un crédito de más de \$3.00 por hora.

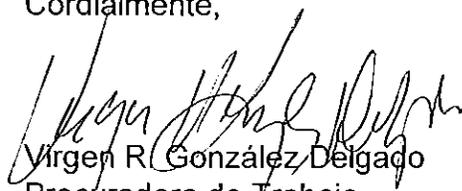
Sin embargo, la Ley Núm. 96 dispone que el patrono no puede pagar menos del mínimo del decreto aplicable. Prevalece en este caso lo que se conoce como la regla del mayor beneficio, por lo cual un restaurante en Puerto Rico cubierto por la ley federal viene obligado a pagar el mínimo de \$3.70 por hora que dispone el decreto y reclamar crédito solamente por la diferencia entre el salario del decreto y el mínimo federal. En este caso, la diferencia se reduce a sólo \$1.45 por hora.

Según lo dispone el Reglamento 531, Título 29 del Código Federal de Reglamentos, el tipo por hora regular del empleado incluye las propinas que éste recibe y por las cuales el patrono reclama el crédito que permite la ley hasta alcanzar el salario mínimo. Por lo tanto, no se toman en consideración las propinas que recibe el empleado en exceso de la cantidad necesaria para alcanzar el nivel del salario mínimo.y

Conforme a lo anterior, la respuesta a la interrogante planteada dependerá de si el patrono reclama crédito por las propinas como parte del salario. Específicamente, si el restaurante de su cliente no está cubierto por la ley federal y el patrono paga por lo menos el salario mínimo del decreto, sin tomar en consideración las propinas, no será necesario incluir las propinas en el cómputo del bono. Sin embargo, si el restaurante está cubierto por la ley federal y se reclama crédito por las propinas hacia el salario mínimo federal, el patrono vendrá obligado a incluir en el cómputo del bono la cantidad recibida por concepto de propinas que se utiliza como parte del salario. Esta respuesta se basa en la presunción que no existe un convenio colectivo o contrato individual de trabajo que disponga un beneficio mayor.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Virgen R. González Delgado
Procuradora de Trabajo