



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

19 de mayo de 1998

F

Re: Consulta Número 14486

Nos referimos a su consulta en relación con la Ley Núm. 230 de 12 de mayo de 1942, conocida por Ley de Empleo de Menores de Puerto Rico. Se nos consulta específicamente sobre un supermercado que ha solicitado un permiso para emplear a un menor que se desempeñará como "bagger" y al cual se propone pagarle el salario mínimo de \$3.70 por hora que dispone el Decreto Mandatorio Núm. 42, aplicable a la Industria de Comercio al Por Menor. Según nos informa, la empresa está cubierta por la Ley de Normas Razonables del Trabajo, la cual dispone actualmente un salario mínimo de \$5.15 por hora.

La empresa se propone utilizar las propinas que recibirá el menor para cubrir la diferencia de \$1.45 que existe entre el salario de \$3.70 por hora que estipula el decreto y el mínimo federal de \$5.15. Señala usted que esta práctica está de conformidad con una opinión emitida el 20 de noviembre de 1997 por la División de Horas y Salarios del Departamento del Trabajo Federal, agencia que administra la Ley de Normas Razonables de Trabajo. El propósito de su consulta es aclarar la siguiente interrogante:

No obstante lo anterior, tenemos duda en cuanto aquellos menores de 16 años que trabajen como "baggers" y su capacidad de aceptar y firmar los documentos que el patrono le solicita aceptando las condiciones de empleo propuesto según los

requisitos del Reglamento 516 que rige el mantenimiento de récords bajo la sección 516.28 estableciendo unas normas y documentos para poder acogerse al crédito por propinas. Adjunto copia de la Sección 516.28.

Está basada nuestra interrogante en la responsabilidad de nuestra agencia de otorgar o no la autorización para trabajar a un menor conforme a las disposiciones de la Ley Núm. 230 del 12 de mayo de 1942.

Según lo dispone el Artículo 6 de la Ley Núm. 230, supra, "el oficial autorizado a expedir certificaciones puede negarse a extender un certificado a un menor si de acuerdo con su opinión hay razón para creer que los intereses del menor serán mejor servidos denegando el permiso. Se llevará un récord de tales permisos denegados y las razones aducidas para ello." En el caso que se nos refiere, no hay razones para creer que "serán mejor servidos los intereses del menor" con la denegación del permiso. Por el contrario, de otorgarse el permiso, se le pagará al menor un salario superior al que dispone el decreto mandatorio aplicable a la empresa en la que trabajará.

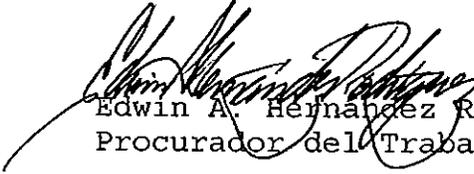
La reserva expresada se relaciona con la capacidad de un menor de 16 años para aceptar las condiciones de empleo y firmar los documentos que le requiere el patrono conforme al Reglamento 516.28, Título 29 del Código Federal. La citada sección del reglamento federal contiene las disposiciones sobre los récords adicionales que deberá llevar el patrono con respecto a empleados que devengan propinas. El propósito de las citadas disposiciones es documentar el pago de propinas devengadas por el empleado y utilizadas por el patrono como crédito hacia el salario mínimo federal. Es de señalarse que la ley federal no dispone ningún trato distinto para menores que trabajan en ocupaciones en las cuales devengan propinas, ni requiere ningún permiso para el empleo de menores, sino que acepta permisos válidos emitidos por el estado o territorio, siempre y cuando no resulten en violación de las disposiciones de la ley federal.

Dado el caso de que los documentos que se le requieren firmar al menor tienen el propósito de permitirle al patrono cumplir con las disposiciones de una ley federal que le

conceden al menor beneficios superiores a los que provee la ley de Puerto Rico, no creemos que haya fundamento para denegar los permisos por las razones expuestas.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Edwin A. Hernández Rodríguez
Procurador del Trabajo, Interino