



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

29 de julio de 1999

Re: Consulta Núm. 14663

Nos referimos a su consulta en relación con el pago de vacaciones y licencia por enfermedad a empleados de restaurantes que además de su salario devengan propinas. Su consulta específica es la que reproducimos a continuación:

La presente es para solicitarle nos informe la posición del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en cuanto a la situación que a continuación le exponemos:

1. Nuestro cliente posee un restaurante en el que emplea un sinnúmero de personas en las clasificaciones de "bartenders", "waiters" y "buser[s]".
2. Esta empresa está cubierta por las disposiciones de la ley federal de Normas Razonables del Trabajo (FLSA, por sus siglas en inglés) y por el Decreto Mandatorio Número 47. Los empleados objeto de esta consulta son no exentos y reciben propina en sus funciones regulares.
3. La compañía se ha acogido al crédito por las propinas que devengan sus empleados y permitido por el FLSA, por lo que se les paga \$3.70 la hora. Esto es, los empleados reciben la diferencia hasta el mínimo federal de \$5.15 la hora de las propinas que devengan a diario. Entre el salario y las propinas devengan \$5.15 la hora.

Se desea saber si para el pago de la licencia por vacaciones y licencia por enfermedad que acumulan estos empleados de restaurantes, se debe tomar como salario base los

\$3.70 por hora o si por el contrario debe utilizarse el salario mínimo federal de \$5.15 la hora.

En lo que se refiere al pago de vacaciones y licencia por enfermedad, el Artículo 6(d) de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1999 dispone lo siguiente:

La licencia por vacaciones y enfermedad se pagará a base de una suma no menor al salario regular por hora devengado por el empleado en el mes en que se acumuló la licencia. Para empleados que reciben comisión u otros incentivos, que no quedan a la entera discreción del patrono, se podrá dividir la comisión o incentivo total devengado en el año entre cincuenta y dos (52) semanas, p[ara] el cómputo del salario regular por hora. [subrayado nuestro]

Conforme al Artículo 3(m) de la Ley de Normas Razonables de Trabajo, *supra*, el “salario regular por hora” de un empleado que devenga propinas incluye ambos el tipo de salario que recibe de su patrono y las cantidades adicionales que obtiene por concepto de propinas. Igualmente, creemos que la utilización de la frase “otros incentivos, que no quedan a la entera discreción del patrono” refleja la intención legislativa de incluir las propinas devengadas como parte del salario. Esto se desprende del Artículo 2 de la Ley Núm. 180, *supra*, en el cual se expresa lo siguiente:

Al aplicarse el salario mínimo federal se reconocerá lo dispuesto en la legislación y reglamentación federal referente a cómo se paga el salario mínimo, lo que son horas de trabajo, cuáles empleados y ocupaciones están exentas del salario mínimo, y qué constituye horas o tiempo de trabajo. [subrayado nuestro]

También es pertinente que el Reglamento 531, Título 29 del Código Federal, dispone que cuando el empleado trabaja horas extras, el cómputo de horas extras tiene que incluir las propinas como parte del salario por hora regular. En su parte pertinente, el citado reglamento dispone lo siguiente:

“§ 531.60 Overtime payments.

(a) When overtime is worked by a tipped employee who is subject to the overtime provisions of the [Fair Labor Standards] Act, his regular rate of pay is determined by dividing his total remuneration for employment (except statutory exclusions) in any workweek by the total number of hours actually worked by him in that workweek for which such compensation was paid. [...] In accordance with section 3(m), a tipped employee’s regular rate of pay includes the amount of tip credit taken by the employer (not in excess of 50 percent of the applicable minimum wage), the reasonable cost or fair value of any facilities furnished him by the employer, as authorized under section 3(m) and this Part 531, and the cash wages including commissions and certain bonuses paid by the employer. Any tips received by the employee in excess of the tip credit need not be included in the regular rate. Such

tips are not payments made by the employer to the employee as remuneration for employment within the meaning of the Act.”

Es pertinente señalar que el indicado límite de 50 por ciento fue derogado por las Enmiendas de 1996 al FLSA, conforme a las cuales se requiere sólo que el patrono pague \$2.13 por hora, lo cual representa 50 por ciento del anterior salario mínimo federal de \$4.25 por hora, pero sólo 41 por ciento del actual salario mínimo de \$5.15 por hora.

En resumen, si el Reglamento 531, *supra*, dispone que las propinas que recibe un empleado forman parte del “salario regular por hora” de dicho empleado para fines del cómputo de horas extras, es lógico concluir que el mismo salario regular por hora tiene que utilizarse para el cómputo de otros beneficios que concede la ley, no empece el hecho de que el FLSA no contiene disposiciones relativas a vacaciones ni licencia por enfermedad. Por lo tanto, el pago de estos beneficios para empleados cubiertos por el FLSA tiene que hacerse a base del salario mínimo de \$5.15 por hora, y no del mínimo de \$3.70 del decreto.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



María C. Marina Durán
Procuradora del Trabajo