



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

24 de agosto de 2001

Consulta Núm. 14904

Nos referimos a su comunicación de 23 de mayo de 2001, la cual lee como sigue:

"La presente es para consultarle ciertos aspectos sobre el crédito por propinas en la Industria de Restaurantes, Cantinas y Fuentes de Soda a partir de la aprobación de la Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico, Ley 180 de 27 de julio de 1998 (Ley 180) en una empresa cubierta por la Ley de Normas Razonables del Trabajo.

Las preguntas específicas son las siguientes:

1. Si en un restaurante cubierto por la Ley de Normas Razonables del Trabajo se compensan las horas extras a razón del doble del salario regular en exceso de ocho (8) horas diarias (Ver Decreto Mandatorio Núm. 6) y a tiempo y medio en exceso de cuarenta (40) horas.

2. Si en un restaurante cubierto por la Ley de Normas Razonables del Trabajo se computan las horas extras a base de \$3.45 ó \$3.70, según sea el caso (ver Decreto Mandatorio 47) o a base de \$5.15 (ley federal); o a base del promedio de propinas recibidas que es mayor de \$5.15.
3. Si en un restaurante cubierto por la Ley de Normas Razonables del Trabajo se computan las vacaciones y la licencia por enfermedad a base e \$3.45 ó \$3.70, según sea el caso (Ver Decreto Mandatorio 47) o a base de \$5.15 (ley federal); o a base del promedio de propinas recibidas que es mayor de \$5.15."

En cuanto a su primera afirmación debemos señalarle que la misma es correcta. De acuerdo con lo dispuesto en la Ley Núm. 180, quedó vigente el beneficio de compensación a tiempo doble por horas trabajadas en exceso de la jornada diaria contenido en algunos decretos mandatorios, como el Núm. 6 que es apéndice del Núm. 47, aplicable a esta Industria, para aquellos empleados que les cubría el mismo a la fecha de aprobación de la Ley Núm. 180. El mismo lee como sigue en su parte pertinente:

"(c) 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 1942, continuará disfrutando dichos beneficios."  
(Subrayado Nuestro).

En cuanto a sus otras dos interrogantes debemos señalarle que de acuerdo con el inciso (m) del Artículo 3 de la Ley de Normas Razonables del Trabajo, FLSA; y como impacta esta norma el pago por tiempo extra y el pago de las licencias de vacaciones y de enfermedad. El referido inciso (m) dispone:

"...(m) Wage...In determining the wage an employer is required to pay a tipped employee, the amount paid such employee by the employee's employer shall be an amount equal to-

- (1) the cash wage paid such employee which for purposes of such determination shall be not less than the cash wage required to be paid such an employee on August 20, 1996; and
- (2) an additional amount on account of the tips received by such employee which amount is equal to the difference between the wage specified in paragraph (1) and the wage in effect under section 206(a)(1) of this title.

The additional amount on account of tips may not exceed the value of the tips actually received by an employee. The preceding 2 sentences shall not apply with respect to any tipped employee unless such employee has been informed by the employer of the provisions of this subsection, and all tips received by such employee have been retained by the employee, except that this subsection shall not be construed to prohibit the pooling of tips among employees who customarily and regularly receive tips..."

A su vez, la Sección 531.60 Título 29 del Código Federal, dispone que cuando el empleado que recibe propinas trabaja horas extras, el cómputo de éstas tiene que incluir como parte del "salario regular por hora", la cantidad del crédito por propina al que se acogió el patrono. La Sección lee como sigue:

"(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 [...], 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..."

Además, el inciso (d) del Artículo 6 de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, en relación con el pago de vacaciones y enfermedad cuando incluye propinas o comisiones, dispone lo siguiente:

"La licencia por vacaciones y enfermedad se pagará a base de una suman 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).

El Artículo 2 de la Ley Núm. 180, requiere la aplicación de la citada reglamentación federal al expresar 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 tiempo de trabajo." (Énfasis Suplido).

En conclusión, las horas extras trabajadas, así como las licencias de vacaciones y enfermedad se pagan a base del "salario regular por hora" del empleado, computado según lo dispone el inciso (m) del Artículo 3 de la FLSA, la Sección 531.60 del Código Federal y la Ley Núm. 180.

La empresa empresa viene obligada a computar el pago a base de \$5.15 la hora tanto para el pago de las horas extras, así como también para el pago de las licencias de vacaciones y enfermedad.

Cordialmente,

  
María M. Crespo González  
Procuradora del Trabajo

Anejos