



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina del Procurador del Trabajo

Hon. Román M. Velasco González
Secretario

3 de mayo de 2007

Consulta Núm. 15550

Acusamos recibo de su consulta de 12 de abril de 2007. En la misma usted nos presenta la siguiente situación conforme al texto de su carta:

“Recientemente recibimos la solicitud de permiso de empleo de un menor de 16 años de edad, para desempeñarse como “bagger” en un supermercado que está cubierto bajo las disposiciones de la Ley Federal de Normas Razonables de Trabajo (FLSA). El salario estipulado por el patrono es de \$2.13 la hora. Aducen para ello que la ocupación del menor está contenida dentro de la definición de “tipped employee” que establece la FLSA en la Sección 531-40 a la 531-59.

El fundamento sobre el cual basaron su interpretación es que los menores que desempeñan ocupaciones que reciban propinas estarán sujetos a los créditos por propina que disponen las secciones antes mencionadas y que el salario mínimo aplicable es \$2.13 la hora con una obligación para aquellas horas en que no se recibió suficiente propina, garantizar la diferencia hasta \$5.15 la hora.

Consulta Núm. 15550

14 de mayo de 2007

Anteriormente la Oficina de Horas y Salarios Federales nos había instruido respecto a que el salario mínimo aplicable en la situación de hechos antes descrita, permitía un salario transaccional de \$4.25 por hora durante los primeros noventa (90) días de trabajo y luego de ese periodo se aumentaba automáticamente a \$5.15 por hora. En vista que el salario transaccional de \$4.25 establecido por la FLSA, excedía el salario mínimo estipulado por el Decreto Mandatorio #42, que es \$3.70 por hora, esta oficina siempre había requerido, como salario mínimo para estas ocupaciones, el dispuesto por el Decreto Mandatorio.

¿Cuál es el salario aplicable a un menor que se desempeñe en un supermercado en una ocupación dentro de las clasificaciones de "tipped employee" cuando el patrono está cubierto por las disposiciones de la Fair Labor Standard & Act el salario fijo por el Decreto Mandatorio o el salario dispuesto por la ley federal para los "tipped employee"?

Su consulta ha sido planteada con anterioridad a esta Procuraduría, por lo que, le estamos enviando copia de la consulta número 14219, 14226, 14234 y 14234A que versa, en parte, sobre este aspecto y las mismas continúan vigentes.

Además le estamos incluyendo varios documentos de la FLSA, para su información y acción correspondiente.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Solidariamente,



Félix J. Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo