



Vance Thomas
Secretario

28 de mayo de 2013

Consulta Núm. 15756

Acusamos recibo de su comunicación vía correo electrónico con fecha de 12 de marzo de 2013, en la cual nos consulta lo siguiente:

"Mi interés es recibir una breve orientación sobre cual es el salario mínimo actual para quienes trabajan como meseros (as) en restaurantes en Puerto Rico. Actualmente trabajo en un restaurante que no es de cadenas, sino un negocio de un solo dueño donde nos pagan \$5.00/hr y se nos quita a cada mesera \$0.95 de las propinas que dejan los clientes en tarjetas de crédito. Por ejemplo, si yo y otra compañera atendemos una mesa y el cliente deja \$5.00 de propina para ambas, se nos quitan noventa y cinco centavos a ella (de sus \$2.50 correspondientes) y lo mismo a mi. En ocasiones algunas meseras se han visto en la obligación de trabajar más de ocho horas en un día y se siguen cobrando \$5.00/hr. Si se toma un receso, el mismo es descontado de las horas trabajadas y no se paga ese tiempo; no se si esa es la forma correcta de proceder según las leyes establecidas. Y para finalizar, los domingos el sueldo es el mismo.

Tengo todas estas dudas y quisiera que se me aclaren ya que no sé hasta que punto se nos estén violando derechos o se esté incumpliendo con las leyes. Gracias anticipadas, espero respuesta."

Comenzamos nuestro análisis invocando la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, conocida como la *Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos*, la cual establece que, como organismo público, estamos llamados a patrocinar y alentar los intereses y el bienestar de los trabajadores de Puerto Rico; así como laborar por mejorar sus condiciones de vida y de trabajo, y promover sus oportunidades para obtener empleos lucrativos. El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) tiene, además, la responsabilidad ministerial de propiciar la paz laboral e implantar, desarrollar y coordinar la

OFICINA DE LA PROCURADORA DEL TRABAJO

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO	505 Avenida Muñoz Rivera Edificio Prudencio Rivera Martínez, Piso 14 Hato Rey, Puerto Rico 00918
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS	PO Box 195540, San Juan, Puerto Rico 0919-5540 T: 787.281-5672 F 787.754-6158

política pública y los programas dirigidos a la formación y capacitación de los recursos humanos indispensables para cubrir las necesidades del sector laboral.¹

Conforme a las facultades y deberes que nos otorga nuestra Ley Orgánica, la Oficina de la Procuradora del Trabajo, la cual está adscrita a la Oficina del Secretario del Trabajo, tiene entre sus funciones el emitir opiniones legales generales sobre la interpretación e implantación de las leyes protectoras del trabajo, a fin de orientar a los trabajadores, patronos y al público en general. Lo anterior, con el propósito de reducir a un mínimo los conflictos obreros-patronales y violaciones a los estatutos y su reglamentación que administra el DTRH.

A pesar de lo antes expresado, la Oficina de la Procuradora del Trabajo tiene como norma el abstenerse de emitir opiniones sobre consultas que pueden ser objeto de investigación, en cualquier momento, por las oficinas de nuestro Departamento; más aún, en aquellas circunstancias que las mismas estén o puedan estar ante la consideración de un organismo administrativo o ante el escrutinio judicial.

En vista de lo anteriormente expuesto, destacamos que no atenderemos de forma directa situaciones de la ciudadanía o empleados particulares, más allá de una orientación general, por escrito, a solicitud de parte, sobre las disposiciones estatutarias en materia laboral. Aún cuando el nombre de la Oficina apele a otra interpretación, no funcionamos como las otras procuradurías con las que cuenta el sistema gubernamental. Reiteramos que no somos un foro para canalizar querellas o adjudicar controversias.

Dicho lo anterior, a manera de orientación le informamos que la Sección 16 del Artículo II de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico dispone:

“Se reconoce el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a un salario mínimo razonable, a protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo, y a una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo. Sólo podrá trabajarse en exceso de este límite diario, mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario ordinario, según se disponga por ley.”

Además, la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como la *Ley de Jornada de Trabajo*, consagró la jornada de trabajo en Puerto Rico y estableció el pago de horas extras trabajadas en exceso de la jornada legal. Esta Ley también fijó los tiempos de descanso e impuso obligaciones a los patronos. Asimismo, señaló las penalidades por el incumplimiento de dichas obligaciones.

El Artículo 1 de la Ley Núm. 379 delimita la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico relacionada a la jornada legal de trabajo en Puerto Rico y señala:

¹ Sección 2 de la Ley Núm. 15.

“ ...

Es la política de esta ley limitar a un máximo de ocho horas la jornada legal de trabajo en Puerto Rico y proveer el pago de un tipo doble de salario para las horas trabajadas en exceso de la jornada legal.

...”

El Artículo 2 de la Ley Núm. 379 define la jornada legal de trabajo diaria y semanal, y dispone:

“Ocho (8) horas de labor constituyen la jornada legal diaria de trabajo en Puerto Rico.

Cuarenta (40) horas de labor constituyen la jornada semanal de trabajo.”

En cuanto a horas extras de trabajo, el Artículo 4 de la misma Ley dispone lo siguiente:

“Son horas extras de trabajo:

(a) Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de ocho (8) horas durante cualquier período de veinticuatro horas consecutivas.

(b) Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de cuarenta (40) horas durante cualquier semana, a menos que las horas trabajadas diariamente en exceso de ocho sean pagadas a tipo doble.

(c)...

(d) Las horas que el empleado trabaja para su patrono en exceso del máximo de horas de labor al día que la Junta de Salario Mínimo haya fijado o fijase para la ocupación, negocio o industria en cuestión”

En cuanto a la industria de restaurantes, bares y cafeterías, la misma se encuentra regulada por el Decreto Mandatorio Núm. 47. Dicho decreto establece normas particulares sobre los salarios mínimos, períodos máximos de labor y otras condiciones de trabajo de aquellos empleados que se desempeñan en dicha industria.

Por otro lado, en relación al período para tomar alimentos, la Ley Núm. 379 le impone a todo patrono la obligación de concederle a cada empleado por lo menos un período de tomar alimentos dentro de la jornada regular de trabajo, que en todo caso no será menor de una hora. El Artículo 15 de la Ley establece que:

“El período destinado a tomar alimentos deberá comenzar a disfrutarse no antes de concluida la tercera ni después de comenzada la sexta hora de trabajo consecutiva, de manera que en ningún momento se requiera a los empleados trabajar durante más de cinco (5) horas consecutivas sin hacer una pausa en las labores para alimentarse.”

Conforme a lo anterior, habrá tantos períodos de alimentos como lapsos de 5 horas consecutivas de trabajo que tenga el empleado, tanto dentro como fuera de la jornada de trabajo regular.

Asimismo, mediante la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, se establece el derecho que tiene el empleado a un día de descanso por cada seis días consecutivos de trabajo. La Sección 1 de dicha Ley dispone que el día de descanso es un período de 24 horas consecutivas, el cual no tiene que corresponder con un día específico de la semana. Todo patrono que emplee o permita que un empleado trabaje durante el día de descanso vendrá obligado a pagarle por las horas trabajadas durante dicho día de descanso un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares.

Ahora bien, la Ley Núm. 83 de 20 de julio de 1995 enmendó la Ley Núm. 379. Dicha enmienda tuvo como propósito el redefinir el alcance de los términos día y semana de trabajo, jornada diaria y semanal del trabajo. Además, la enmienda excluyó de la definición de horas extras diarias las horas extras trabajadas conforme a un acuerdo voluntario de horario flexible que cumpla con ciertos requisitos y disponer la reposición de un empleado que haya sido despedido o suspendido de su empleo por no haber aceptado un acuerdo de horario flexible con su patrono, y autorizar acuerdos entre empleados y patronos para reducir por mutuo acuerdo el período de tomar alimentos.

Así, pues, el Artículo 5 de la Ley Núm. 379 dispone lo siguiente en cuanto al acuerdo entre el empleado y su patrono:

“Se podrá establecer, únicamente por acuerdo entre el empleado y el patrono, un sistema alternativo u opcional de horario flexible de trabajo que permita adelantar o atrasar la hora de entrada de la jornada diaria de trabajo y el período destinado para tomar alimentos. Los patronos tratarán con prioridad las peticiones por parte de jefes de familia que tengan la patria potestad o custodia única de sus hijos menores de edad. Este horario de trabajo deberá completarse en forma consecutiva, sin fraccionamiento. El mismo podrá ser interrumpido sólo por el período de tiempo dispuesto o acordado para tomar alimentos, según se establece por ley. Todo acuerdo proveerá, además, un período de descanso no menor de doce (12) horas consecutivas, entre horarios diarios de trabajo. Cuando se cumpla con estos requisitos, no se considerarán horas extras aquellas que resulten como consecuencia de haberse adelantado o atrasado el horario de trabajo o el momento en que se toman alimentos en el día de trabajo. No obstante, se considerarán y pagarán como horas extras aquellas trabajadas durante el período reservado para el descanso o para tomar alimentos y las trabajadas en exceso de la jornada diaria de ocho (8) horas o de cuarenta (40) horas durante la jornada semanal de trabajo, según dispuesto en este capítulo.”

El Artículo 14 de la Ley Núm. 379 dispuso lo siguiente, en relación a la obligación de todo patrono:

“ ...

Ningún patrono podrá tomar represalias, despedir, suspender o en forma alguna afectar la tenencia de empleo o condiciones de trabajo de cualquier empleado por la única razón de éste negarse a aceptar un horario flexible de trabajo autorizado en el Artículo 5 de esta ley.

... Nada en esta ley impedirá que un empleado que inicialmente no haya aceptado un acuerdo de horario flexible pueda aceptarlo posteriormente.

Cualquier empleado que se afectare en su tenencia o condición de empleo por incurrir el patrono en la conducta descrita en el párrafo anterior podrá radicar un recurso ante el Tribunal de Primera Instancia. El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico podrá instar dicha acción a nombre y en representación del empleado afectado.

...”

Estas disposiciones persiguen proteger la salud y la seguridad de los trabajadores al otorgárseles un periodo de descanso físico y mental que les permita recobrar la energía invertida en el desempeño de sus labores. Sólo si se cumplen con los requisitos de la Ley Núm. 83, para establecer un horario flexible, es que no se considerarán horas extras las trabajadas en exceso de los límites establecidos por ley. En cuanto a cómo se deben de pagar las horas que sí son consideradas como extras, la Ley en Puerto Rico dispone que se deberán pagar a tiempo doble.

No obstante, de los hechos relatados en su consulta no podemos determinar si su patrono está cubierto por la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo o “Fair Labor Standards Act”, FLSA por sus siglas en inglés. La FLSA establece actualmente un salario mínimo para empleados no exentos de \$7.25 por hora, pago de tiempo y medio por horas adicionales, contabilidad de horas y pagos, e impone normas relacionadas al crédito por propinas que reciban empleados, entre otros. A diferencia de la FLSA, la Ley de Salario Mínimo en Puerto Rico establece que todo patrono que no esté cubierto por dicho estatuto federal tiene que pagar un salario mínimo de por lo menos 70% del salario mínimo federal aplicable.² Además, ni la Ley de Salario Mínimo ni el Decreto Mandatorio Núm. 47 disponen para la gratificación por propinas como lo hace la FLSA.

En términos generales, la FLSA aplica a todo patrono que genere un volumen de negocios anual bruto en exceso de quinientos mil dólares (\$500,000.00) o que tenga empleados dedicados o envueltos en el comercio interestatal. De tener dudas sobre si su patrono le aplica las normas bajo la FLSA, puede comunicarse a la siguiente dirección:

² Artículo 3 de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998.

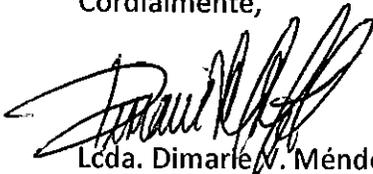
Sr. José R. Vázquez
Director de Distrito
Departamento del Trabajo Federal
División de Horas y Salarios
San Patricio Office Center
Piso 4, Suite 402
Calle Tabonuco Núm. 7
Guaynabo, PR 00968
Tel. (787) 775-1924

Finalmente, con el interés de proveerle la mayor información posible, puede realizar gestiones adicionales para orientación a través de la oficina central del Negociado de Normas de Trabajo, ubicada en:

Edificio Prudencio Rivera Martínez
Avenida Muñoz Rivera Núm. 505
Hato Rey, Puerto Rico 00918
Tel. (787) 754-2100

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Lcda. Dimarie V. Méndez Martinó
Procuradora del Trabajo

ADVERTENCIA: Esta opinión está basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresados en su consulta, y se emite a base de la representación, explícita o tácita, de que usted ha suministrado una descripción completa y justa de todos los hechos y de todas las circunstancias que serían pertinentes a nuestra consideración de la interrogante planteada. De existir otro trasfondo histórico o de hechos que no se haya incluido en su consulta, podría requerir una respuesta distinta a la aquí expresada. También, que se encuentre bajo investigación por parte de cualquier oficina de este Departamento o que se encuentre en litigio con respecto o que requiera cumplimiento con las disposiciones de cualquier ley que administre este Departamento.