



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE
PUERTO RICO

Departamento del Trabajo
y Recursos Humanos

20 de junio de 2014

Consulta Núm. 15782

Acusamos recibo de su correo electrónico con fecha de 16 de mayo de 2014. Mediante el mismo, nos plantea las siguientes interrogantes:

"Entiendo que la empresa a la que voy hacer referencia es una pequeña y no cualifica para la Ley Federal de Normas Razonables para el Trabajo de 1938 (la empresa es nueva y todavía no está operando). Mi duda es referente al sueldo por hora de un empleado de restaurante[.] [S]egún el decreto 47 (undécima revisión 2005) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos el sueldo por hora que establece es de \$ 3.70 pero no especifica si en el caso de que reciba propinas se iguale el sueldo a \$7.25 la hora o las propinas son una bonificación aparte que se debe poner en el desglose de su pago (talónario). También la ley especifica que al subir el sueldo mínimo federal bajo este decreto puede variar el sueldo del empleado si el 70% supera los \$ 3.70. Entiendo que subió porque este decreto es 2005 y el sueldo en ese tiempo era \$5.15 y el 70% de \$7.25 es \$5.08 ó sea[sic] que este debe ser el sueldo mínimo bajo este decreto. Me han indicado que se puede pagar \$ 2.13 y complementar con propinas hasta \$7.25 (es esto posible). Pero al ser tantas las dudas me dirijo a ustedes con las siguientes preguntas;

- *Cuanto es el sueldo mínimo por hora de un empleado de restaurante.*
- *Cual decreto es el vigente.*
- *Como se maneja la propina con su sueldo. (Se une la propina con el sueldo para completar \$7.25)*
- *Es la propina una bonificación aparte del sueldo y se documenta en su talónario".*

Comenzamos nuestro análisis destacando que la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, conocida como *Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos*, 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 política pública y los programas dirigidos a la formación y capacitación de los recursos humanos indispensables para cubrir las necesidades del sector laboral.¹ Por el alcance de la legislación laboral y la normativa que rige el mismo, nuestra intervención es en el sector privado y corporaciones públicas que hacen negocios como entidades privadas.²

La Oficina de la Procuradora del Trabajo, la cual está adscrita a la Oficina del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, se abstendrá de emitir opiniones en reclamaciones o asuntos que estén, o que pudieran estar, en el presente o en el futuro, ante la consideración de un organismo administrativo, o ante el escrutinio judicial, o que puedan ser objeto de investigación o adjudicación, en cualquier momento por el DTRH. Tampoco se emitirá una opinión basada en hechos asumidos o sobre aquellas materias que están fuera del alcance y jurisdicción del DTRH.

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, hecha por usted. Entendemos que usted ha suministrado una descripción completa, real e imparcial de todos los hechos y de todas las circunstancias que serían pertinentes a nuestra consideración de la interrogante planteada. Si existe otro trasfondo histórico o de hechos que no se haya incluido en su consulta, el mismo podría cambiar la opinión aquí expresada.

En relación a su consulta, los salarios son regidos en Puerto Rico por la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, conocida como *Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico*. (Ley 180-1998). Dicha ley dispone, en su Artículo 2, lo siguiente:

"El salario mínimo federal fijado por la Ley de Normas Razonables del Trabajo (en inglés Fair Labor Standards Act), aprobada por el Congreso de los Estados Unidos de América el 25 de junio de 1938, según ha sido o fuere subsiguientemente enmendada, aplicará automáticamente en Puerto Rico a los trabajadores cobijados por la ley federal.

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

¹ Véase Sección 2 de la Ley Núm. 15, *supra*. 3 L.P.R.A. § 305.

² La jurisdicción del DTRH en cuanto a estas corporaciones públicas que hacen negocios como entidades privadas se las concede la propia ley y no le es de aplicación la Ley Núm. 184, *supra*.

están exentas del salario mínimo, y qué constituye horas o tiempo de trabajo.”³ (Énfasis nuestro)

A su vez, el Artículo 3 de la mencionada ley dispone lo siguiente:

“Aquellas empresas o actividades que no cumplan con los criterios de la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo, y por lo tanto están exentas del salario mínimo federal, pagarán un salario mínimo equivalente al setenta por ciento (70%) del salario mínimo prevaleciente. Todo otro aspecto de 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, serán de aplicación. Disponiéndose, que el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos tendrá autoridad de reducir el por ciento de demostrar que su implantación afectará substancialmente los empleos en las empresas cubiertas por esta sección.”⁴ (Énfasis nuestro)

Conforme surge de lo anterior, aquellas empresas o patronos que cumplan con los criterios establecidos por el *Fair Labor Standards Act* (FLSA), conocido en español como la *Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo*, les será de aplicación el salario mínimo federal, que actualmente es de \$7.25. De no cumplir con dichos criterios y, por tanto, no ser de aplicación el salario mínimo federal, al patrono le será de aplicación el salario mínimo local que es el 70% (\$5.08) del salario mínimo federal prevaleciente.

Previo a la Ley 180-1998, las normas aplicables sobre condiciones de trabajo, horas máximas de trabajo, salarios mínimos y acumulación de licencias en las distintas industrias eran reguladas mediante decretos mandatorios. Los decretos mandatorios son producto de la antigua Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, la cual fue creada al amparo de la entonces Ley Núm. 8 de 5 de abril de 1941, conocida como *Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico*, así como las disposiciones de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada.

En torno a los referidos decretos, la Ley Núm. 180-1998 dispone lo siguiente en su Artículo 5:

“(a) Aquellas industrias que al entrar en vigor esta ley estén pagando por virtud de un decreto mandatorio salarios mayores y que no estén cubiertos por el salario mínimo federal, continuarán pagándoselos a los trabajadores. Sin embargo,

³ 29 L.P.R.A. § 250.

⁴ 29 L.P.R.A. § 250a.

aquellas industrias que estén cubiertas por la ley federal que estén pagando salarios mayores al salario mínimo federal, continuarán pagándoselos a los trabajadores.

(b) Aquel empleado que al 1ro de agosto de 1995 estuviese cubierto por un decreto mandatorio que disponía para tasas de acumulación mensual de licencia por vacaciones y enfermedad superiores a lo dispuesto en este capítulo, o que tuviese derecho a acumulación de tales beneficios con menos horas de trabajo que lo dispuesto en este capítulo, continuará disfrutando de dichos beneficios bajo los mismos términos existentes antes del 1ro de agosto de 1995. Esta disposición será de aplicación mientras trabaje para el mismo patrono.

(c) Aquellas industrias que a la fecha de vigencia de esta ley estuviesen reguladas por decretos mandatorios con tasa de acumulación mensual de licencias por vacaciones y enfermedad menores a lo dispuesto en este capítulo, o con requisitos de horas mínimas a trabajarse para ser acreedor de dichas tasas de acumulación mayores a lo dispuesto en este capítulo, continuarán sujetos a lo dispuesto por dicho decreto mandatorio en cuanto a tales extremos. **En el menor tiempo posible y de acuerdo con la capacidad económica de cada industria, los beneficios mínimos de licencia por vacaciones y enfermedad establecidos por tales decretos mandatorios serán ajustados a los niveles dispuestos en este capítulo. ...** (Énfasis nuestro).

El Artículo 5 de la Ley 180-1998 dispone lo siguiente en cuanto al proceso de revisión de los decretos mandatorios:

"... el Secretario tomará en consideración el costo de vida y las necesidades de los empleados, así como las condiciones económicas y de competencia de la industria en cuestión, a los fines de que no se reduzca sustancialmente el empleo en dichas industrias. Al revisar los decretos, el Secretario cumplirá con la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme de Puerto Rico, Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada. Disponiéndose que en el proceso de revisión se celebrarán vistas públicas notificadas con por lo menos sesenta (60) días de anticipación y la determinación será sujeta a revisión judicial".

El 1 de febrero de 1989, la Junta de Salario Mínimo aprobó el Decreto Mandatorio Núm. 47 para la Industria de Restaurantes, Cantinas y Fuentes de Soda, Décima Revisión (1988). Dicho Decreto, hasta el día de hoy, no ha sido revisado bajo la vigencia de la Ley 180-1998.

Si bien el Decreto Mandatorio Núm. 47, *antes citado*, fija un salario mínimo de \$3.70 para empleados de la Industria de Restaurantes, Cantinas y Fuentes de Soda, a la luz del citado Artículo 5 de la Ley 180-1998, dicho salario mínimo no es de aplicación, sino el actual salario mínimo de Puerto Rico de \$5.08. No obstante, aquellas disposiciones relacionadas a la acumulación de licencia de enfermedad y vacaciones continúan vigentes.

En cuanto a las propinas, dicho concepto no se encuentra definido ni regulado por la legislación laboral de Puerto Rico, sino por el FLSA. Conforme surge del Artículo 3(m)⁵ del FLSA, un patrono puede considerar las propinas recibidas por un empleado como parte del salario de este último, pero debe pagarle a dicho empleado un mínimo de \$2.13 por hora. El Artículo 3(t) del FLSA define un empleado que recibe propinas como aquél que trabaja en una ocupación en la cual habitual y regularmente recibe más de 30 dólares mensuales en propinas.⁶

De otra parte, las interpretaciones sobre el pago de propinas se encuentran consignadas en el Reglamento Número 531, secciones 531.50 a 531.60 del Título 29 del Código Federal. Sobre las características de lo que constituye una propina, dicho reglamento dispone, en su parte pertinente, lo siguiente:

"A tip is a sum presented by a customer as a gift or gratuity in recognition of some service performed for him. It is to be distinguished from payment of a

⁵ Véase 29 U.S.C. § 203(m). Dicho Artículo dispone, en su parte pertinente, lo siguiente:

"[...] In determining the wage an employer is required to pay a tipped employee, the amount paid such employee by the 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."

⁶ "'Tipped employee' means any employee engaged in an occupation in which he customarily and regularly receives more than \$30 a month in tips." 29 U.S.C. § 203(t).

charge, if any, made for the service. Whether a tip is to be given, and its amount, are matters determined solely by the customer, who has the right to determine who shall be the recipient of the gratuity. **Tips are the property of the employee whether or not the employer has taken a tip credit under section 3(m) of the FLSA. The employer is prohibited from using an employee's tips, whether or not it has taken a tip credit, for any reason other than that which is statutorily permitted in section 3(m): As a credit against its minimum wage obligations to the employee, or in furtherance of a valid tip pool. Only tips actually received by an employee as money belonging to the employee may be counted in determining whether the person is a "tipped employee" within the meaning of the Act and in applying the provisions of section 3(m) which govern wage credits for tips.**"⁷ (Énfasis nuestro)

Ahora bien, el derecho del patrono a utilizar las propinas que reciben los empleados como crédito para propósitos del salario mínimo está condicionado a que se le informe por adelantado a los empleados, que el patrono pueda probar que los empleados recibieron el salario mínimo federal al combinar el pago mínimo de \$2.13 por hora con las propinas recibidas, y que dichas propinas sean, en efecto, recibidas por los empleados. No obstante, lo anterior no impide que los empleados participen en una válida distribución o "pooling" de propinas con otros empleados, siempre y cuando todos los empleados que participen de dicha distribución son unos que habitual y regularmente reciben propinas, cuando se le ha informado por adelantado a los empleados de dicho sistema de distribución, y cuando existe un mutuo acuerdo entre todos los empleados a participar en dicha distribución.⁸ Si las propinas recibidas por un empleado combinadas con el pago directo del patrono de por lo menos \$2.13 por hora no equivale al salario mínimo federal de \$7.25 por hora, el patrono deberá pagar la diferencia.⁹

Por tanto, en aquellos casos en que al patrono le es de aplicación el FLSA, dicho patrono podrá utilizar las propinas que reciben los empleados como crédito para propósitos de completar y así cumplir con el pago del salario mínimo federal, siempre y cuando cumpla con los criterios y requisitos fijados por dicho estatuto y su reglamentación aplicable. A pesar de no estar establecido en la Ley 180-1998, es nuestra opinión que, en caso de que al patrono no le es de aplicación el FLSA, el patrono deberá a pagarle directamente al empleado un salario de por lo menos \$2.13 por hora y podrá utilizar como crédito las propinas recibidas por el empleado hasta completar el salario mínimo local de Puerto Rico de \$5.08. Ello, toda vez que, si bien el Artículo 3 de la Ley 180-1998 establece un salario mínimo local de 70% del salario mínimo federal prevaeciente, dispone que todo otro aspecto de la legislación

⁷ 29 C.F.R. § 531.52.

⁸ Véanse 29 C.F.R. § 531.54 y *Fact Sheet #15: Tipped Employees under the Fair Labor Standards Act (FLSA)*, Wage and Hour Division, U.S. Department of Labor (July 2013).

⁹ Véase *id.*

y reglamentación federal referente a **cómo** se paga el salario mínimo será de aplicación en Puerto Rico.¹⁰

De otra parte, en términos del deber y la obligación de los patronos de preparar y mantener expedientes sobre nóminas, registros de asistencia, entre otros asuntos relacionados a sus empleados, el Artículo 16 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como la *Ley de Jornada de Trabajo*, dispone lo siguiente:

“Será obligación de todo patrono hacer, guardar, y conservar las nóminas de pago de las personas empleadas por él, con expresión de los salarios devengados y de las horas regulares y horas extras trabajadas por cada una y demás condiciones y prácticas de empleo mantenidas por él. Las nóminas de pago se llevarán de acuerdo con las reglas razonables que prescriba el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos y se conservarán por el tiempo que las mismas determinan.

El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, o cualquier agente suyo debidamente autorizado, podrá examinar en horas laborables las nóminas de pago de cualquier patrono con el objeto de tomar datos e informes para las estadísticas, estudios, e investigaciones relacionados con el cumplimiento de las secs. 271 a 288 de este título.” (Énfasis nuestro)

Conforme lo anterior, mediante el Reglamento Número 7, *Sobre la Preparación y Conservación de Nóminas, Registros y Ficheros*, emitido por el DTRH, se especifica aquellos asuntos que todo patrono al que le sea de aplicación la Ley Núm. 180, antes citada, deberá mantener en sus expedientes.¹¹ La Sección 4 de dicho Reglamento dispone, en su parte pertinente, que:

“[t]odo patrono en Puerto Rico mantendrá los récords que se detallan a continuación [...]:

1. [...]
2. Nóminas que, [...] en relación con cada uno de sus empleados o trabajadores:
 - a) Número de orden
 - b) Nombre completo
 - c) Ocupación, cargo o función específica desempeñada durante el período de pago

¹⁰ Véase Opinión del Secretario de Justicia, Consulta Núm. 137-02-A (19 de marzo de 2002).

¹¹ Véase Sección 3, Reglamento Núm. 7, *Sobre la Preparación y Conservación de Nóminas, Registros y Ficheros*, Segunda Revisión (2000).

- d) Horas regulares y extraordinarias trabajadas por día
- e) Total de horas regulares y extraordinarias trabajadas durante la semana
- f) Tipo de compensación por hora regular y extraordinaria
- g) Compensación total devengada en horas regulares y extraordinarias
- h) Número de unidades producidas, tipo de compensación por unidad y compensación total devengada por las unidades producidas, cuando se use esta forma de pago
- i) Adiciones o deducciones totales de los jornales o salarios pagados en cada período de pago y concepto por el cual se hacen tales adiciones o deducciones
- j) Cantidad neta recibida por cada trabajador
- k) Firma del patrono o su representante autorizado

3. Información adicional a ser mantenida en relación con cada uno de sus trabajadores o empleados utilizando el método o formulario más apropiado:

- a) Número de días de vacaciones acumulados
- b) Número de días de vacaciones disfrutados durante el año
- c) Número de días de licencia por enfermedad acumulados
- d) Número de días de licencia por enfermedad disfrutados durante el año
- e) Registro de asistencia diaria que incluya:

(1) Hora de entrada a trabajar.

(2) Hora en que termina de trabajar.

(3) Hora o período asignado para tomar alimentos, señalando específicamente la hora en que inicia y termina el período para tomar alimento."

Además, el Reglamento Núm. 7, antes citado, dispone que el mismo "tiene también el propósito de atemperarse a las interpretaciones del Reglamento 511, Título 29 del Código Federal de Reglamentos",¹² emitido bajo el FLSA.

Así pues, el FLSA también les exige a los patronos que lleven a cabo la contabilidad de sueldos, horas trabajadas y otros récords de sus empleados. Si bien el estatuto federal no exige una manera específica de cómo llevar a cabo dicha contabilidad, la reglamentación federal les exige a los patronos que reclaman crédito por las propinas recibidas por sus empleados a mantener y conservar unos récords adicionales a los que le son generalmente requeridos a todo patrono cobijado por el FLSA. Dicha información o récords adicionales consisten en lo siguiente:

"(1) A symbol, letter or other notation placed on the pay records identifying each employee whose wage is determined in part by tips.

¹² *Id.*

(2) Weekly or monthly amount reported by the employee, to the employer, of tips received (this may consist of reports made by the employees to the employer on IRS Form 4070).

(3) Amount by which the wages of each tipped employee have been deemed to be increased by tips as determined by the employer (not in excess of the difference between \$2.13 and the applicable minimum wage specified in section 6(a)(1) of the Act). The amount per hour which the employer takes as a tip credit shall be reported to the employee in writing each time it is changed from the amount per hour taken in the preceding week.

(4) Hours worked each workday in any occupation in which the employee does not receive tips, and total daily or weekly straight-time payment made by the employer for such hours.

(5) Hours worked each workday in occupations in which the employee receives tips, and total daily or weekly straight-time earnings for such hours."¹³

De los hechos relatados en su consulta no se puede determinar si el FLSA es de aplicación. No obstante lo anterior, a manera de orientación le informamos que la División de Horas y Salarios del Departamento del Trabajo Federal administra dicho estatuto y hace cumplir el mismo en el sector privado. En términos generales, el FLSA aplica a todo patrono que genere un volumen de negocio anual bruto en exceso de quinientos mil (\$500,000.00) dólares o que tenga empleados dedicados o envueltos en el comercio interestatal.

De tener dudas sobre si su empresa le aplica las normas bajo el FLSA, puede comunicarse a la siguiente dirección:

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

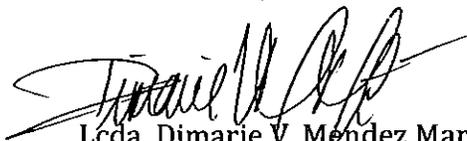
Finalmente, con el interés de proveerle la mayor información posible, puede realizar gestiones adicionales para orientación a través de la oficina central del Negociado de Normas de Trabajo, ubicada en:

¹³ 29 C.F.R. § 516.28.

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

Esperamos que la información provista le sea de utilidad.

Cordialmente,



Lcda. Dimarie V. Méndez Martinó
Procuradora del Trabajo

DVMM/KMGU