



21 de agosto de 2024

OPINIÓN DEL SECRETARIO NÚM. 2024-01

A: PATRONOS DEL SECTOR PRIVADO, EMPLEADOS Y PÚBLICO EN GENERAL

ASUNTO: CRÉDITO POR PROPINAS APLICABLE AL PAGO DEL SALARIO MÍNIMO CONFORME A LO ESTABLECIDO EN LA LEY NÚM. 47-2021, "LEY DE SALARIO MÍNIMO DE PUERTO RICO"

I. INTRODUCCIÓN

El 21 de septiembre de 2021, se promulgó la Ley Núm. 47-2021, conocida como la "Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico", con el objetivo de aumentar los salarios de ciertos trabajadores en Puerto Rico. A partir de la aprobación de esta ley, el salario mínimo en Puerto Rico superó al salario mínimo federal vigente, lo cual a su vez impactó los parámetros aplicables al salario al que tienen derecho los empleados que reciben propinas.

En particular, la Ley Núm. 47-2021 establece que "[l]os(as) empleado(as) que reciben propinas tendrán derecho al salario mínimo federal vigente para dichos trabajadores(as), **que sumado a las propinas, deberá alcanzar al menos el salario mínimo que se establece en esta Ley o el decreto mandatorio que sea aprobado**".¹ En otras palabras, los empleados que reciben propinas **tienen derecho al salario mínimo estatal de \$10.50**, pero que, por excepción, se puede cumplir con el mismo mediante una combinación de pago directo de al menos \$2.13 por hora más las propinas recibidas durante el periodo de nómina, lo cual se cataloga como un crédito por propinas o *tip credit*.

Ahora bien, ante la falta de una referencia expresa al crédito por propinas o *tip credit* en la Ley Núm. 47-2021, ha surgido la duda sobre cuál es el monto del crédito que aplica en Puerto Rico desde su aprobación. Luego del análisis de rigor y según se discute con más detalle en la presente Opinión, es forzoso concluir que el crédito por propinas que un patrono puede tomar para cumplir con el pago del salario mínimo de estos empleados es la diferencia entre el salario mínimo estatal y el pago directo de \$2.13 establecido por la ley federal conocida como *Fair Labor Standards Act of 1938* (FLSA), conocido también como salario base,

¹ Sección 2.02 de la Ley Núm. 47-2021, 29 LPRA Sec. 262a (énfasis nuestro).



subsalarario mínimo o *cash wage*. Conforme a lo anterior, actualmente el máximo del crédito por propinas en Puerto Rico es \$8.37, lo cual es igual al salario mínimo estatal de \$10.50 por hora menos el mínimo de \$2.13 que está obligado a pagar el patrono directamente.² Conforme aumente el salario mínimo estatal, aumentará proporcionalmente el crédito por propinas, a menos que se disponga otra cosa mediante legislación estatal, federal o un decreto mandatorio especial promulgado por la Comisión Evaluadora del Salario Mínimo al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley Núm. 47-2021.

Esta Opinión es emitida al amparo de la autoridad conferida al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos de estudiar la legislación protectora del trabajo vigente y velar el cumplimiento de las leyes protectoras del trabajo.³

II. CRÉDITO POR PROPINAS BAJO LA FLSA

La Ley Núm. 47-2021 establece que al aplicarse el salario mínimo federal o estatal, según corresponda,⁴ se reconocerán las disposiciones de la legislación y reglamentación federal sobre cómo se paga el salario mínimo, qué se considera horas de trabajo, cuáles empleados y ocupaciones están exentos del salario mínimo, y qué constituye tiempo de trabajo.⁵ De conformidad con esta disposición legal, en Puerto Rico se aplica la legislación y reglamentación federal relacionada con el pago del salario mínimo de los empleados que reciben propinas.

Según la FLSA, los “empleados que reciben propinas” son aquellos que habitual y regularmente reciben más de \$30 en propinas al mes.⁶ La FLSA permite que los patronos paguen directamente una compensación de al menos \$2.13 por hora a los empleados que reciben propinas, siempre que esta cantidad, sumada a las propinas recibidas, sea igual o mayor al salario mínimo federal.⁷ Es decir, a nivel federal, si las propinas recibidas por el empleado, combinadas con el pago directo del patrono de al menos \$2.13 por hora, no alcanzan el salario mínimo federal de \$7.25 por hora, el patrono debe pagar la diferencia. Por lo tanto, en los casos en que la FLSA aplique, los patronos pueden utilizar las propinas recibidas por los empleados como crédito por propinas para cumplir con el pago del salario

² A partir del 1 de julio de 2024, entró en vigor el salario mínimo estatal de \$10.50 por hora. Véase la Sección 2.02 de la Ley Núm. 47-2021, 29 LPRA Sec. 262a.

³ Véase la Sección 3(a) de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, “Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos”, 3 LPRA Sec. 306.

⁴ En síntesis, la Sección 2.01 de la Ley Núm. 47-2021 establece que prevalecerá el salario mínimo que sea mayor entre la ley federal y la ley estatal. 29 LPRA Sec. 262.

⁵ Véanse las Secciones 2.01 y 2.02 de la Ley 47-2021. Previa a la aprobación de esta ley, las disposiciones sobre salario mínimo contenidas en la Ley 180-1998, según emendada, ahora denominada “Ley de Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico”, también reconocían lo dispuesto en la legislación y reglamentación federal sobre el salario mínimo para todos los trabajadores cobijados por la FLSA, así como las empresas o actividades exentas del salario mínimo federal.

⁶ 29 USC § 203(t).

⁷ 29 USC § 203(m)(2).

CM

mínimo federal, siempre y cuando se cumplan los criterios y requisitos establecidos por la ley federal y su reglamentación aplicable.

La legislación y reglamentación federal regula detalladamente el uso de las propinas para asegurar y proteger el derecho de los empleados a recibir la totalidad del salario mínimo que les corresponde. No obstante, la facultad del patrono a utilizar las propinas como crédito para cumplir con el derecho que tiene el empleado de recibir al menos el salario mínimo por hora está condicionado a que: se informe previamente a los empleados; que el patrono pueda probar que los empleados recibieron el salario mínimo aplicable al combinar el pago mínimo de \$2.13 por hora con las propinas recibidas, y que las propinas sean, de hecho, recibidas por los empleados.

En relación con lo anterior, una propina es una suma presentada por un cliente como obsequio o gratificación en reconocimiento de algún servicio recibido.⁸ El hecho de dar propina y la cantidad que se concede son asuntos determinados únicamente por el cliente. Las propinas son propiedad del empleado, aunque el patrono no utilice el crédito por propinas y les pague a sus trabajadores directamente la totalidad del salario mínimo aplicable.⁹ Incluso, el patrono tiene prohibido usar las propinas de un empleado por cualquier motivo que no sea como crédito contra su obligación de salario mínimo para cada empleado o para la agrupación de propinas o *tip pooling*.¹⁰ El patrono tampoco puede tomar parte de las propinas para gastos operacionales del negocio, excepto para el crédito por propinas o descontar los cargos por servicios por el procesamiento de transacciones electrónicas en el punto de venta cuando la propina se paga de forma electrónica.¹¹

Ahora bien, los patronos que toman el crédito pueden requerir la agrupación de propinas únicamente entre los empleados que reciben propinas.¹² En estos casos, el patrono debe notificar a sus empleados sobre cualquier cantidad requerida de contribución al fondo común de propinas; solo puede tomar un crédito por la cantidad de propinas que finalmente recibe cada empleado; no puede retener ninguna de las propinas de los empleados para ningún otro propósito; y no puede recibir para sí mismo propinas de dicha distribución, ni permitir que los gerentes y supervisores participen del “pote”, como se conoce comúnmente en Puerto Rico.¹³ No obstante, si el patrono paga a sus empleados el salario mínimo completo y no utiliza el crédito por propinas, puede permitir la participación en el “pote” de empleados

⁸ La Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como la “Ley para Establecer la Jornada de Trabajo”, es el único estatuto laboral de Puerto Rico que define el concepto “propina”. El inciso (5) del Artículo 16 de dicha Ley, define el término propina como “[...] cualquier dádiva o gratificación que le concede, directa o indirectamente, una persona que no sea el patrono a un empleado en reconocimiento a los servicios recibidos”. 29 LPRC sec. 288(5).

⁹ 29 CFR § 5350(c).

¹⁰ 29 CFR § 531.59(b).

¹¹ Por ejemplo, cuando el procesamiento de las tarjetas de crédito sea un tres por ciento (3%) de la transacción, se podrá descontar solamente este porcentaje a la propina que haya sido pagada de modo electrónico. Véase WHD Field Operations Handbook (FOH), Chapter 30, 30d13(a).

¹² 29 CFR § 531.54.

¹³ 29 CFR § 531.54(c).

CM

que no reciben propinas de manera habitual y regular como, por ejemplo, lavaplatos y cocineros.¹⁴ El patrono que requiere la agrupación de propinas puede distribuir las mismas a más tardar el próximo día de pago regular, que en Puerto Rico no debe exceder de intervalos de quince (15) días.¹⁵ La reglamentación federal no requiere que se entregue diariamente la propina recibida.¹⁶

Resaltamos que, si el patrono utiliza el crédito por propinas, debe mantener y preservar la nómina u otros registros que contengan toda la información y los datos requeridos por la reglamentación estatal¹⁷ y federal que aplica a todo tipo de empleados y, además, lo siguiente:

1. Un símbolo, letra u otra anotación colocada en los registros de pago que identifique a cada empleado cuyo salario se determina en parte por las propinas.
2. Cantidad semanal o mensual informada por el empleado al patrono de las propinas recibidas.
3. Cantidad por la cual se considera que el salario de cada empleado que recibe propinas ha incrementado por propinas según lo determine el patrono. La cantidad por hora que el patrono toma como crédito de propina se le informará al empleado por escrito cada vez que cambie de la cantidad por hora tomada en la semana anterior.
4. Horas trabajadas cada día en cualquier ocupación en la que el empleado no reciba propinas y el pago completo diario o semanal total hecho por el patrono por dichas horas.
5. Horas trabajadas cada día en ocupaciones en las que el empleado recibe propinas y el total de ganancias diarias o semanales de tiempo ordinario por dichas horas.¹⁸

Por otra parte, cuando el empleado realiza trabajo que no genera propinas —pero que apoya directamente al trabajo que genera propinas— por más de treinta (30) minutos consecutivos o cuando este excede el veinte por ciento (20%) de la jornada semanal del empleado, los patronos tienen la obligación de pagar el salario mínimo completo sin la posibilidad de

¹⁴ 29 CFR § 531.54(b)(2).

¹⁵ La Sección 3 de la Ley Núm. 17 de 17 de abril de 1931, según enmendada, conocida como “Ley de Pago de Salarios”, establece que “[e]l total de salarios debidos a un obrero [o] empleado se le pagará en moneda legal de Estados Unidos de América, ya sea en metálico, mediante cheque, depósito directo, transferencia electrónica o créditos a una tarjeta de nómina, a intervalos que no excederán de **hasta quince (15) días**” (énfasis nuestro).

¹⁶ 29 CFR § 531.54(d).

¹⁷ El Artículo 12 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como la “Ley para Establecer la 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”. 29 LPR sec. 284. Los Artículos XV al XVII del Reglamento Núm. 9017 de 4 de abril de 2018 contienen las disposiciones relacionadas al contenido y entrega de los talonarios de pago, los expedientes de los empleados y la conservación de los mismos.

¹⁸ 29 CFR § 516.28.

utilizar el *tip credit*.¹⁹ En el caso de meseros, algunos ejemplos de este tipo de trabajo son la preparación del salón comedor, como rellenar saleros, pimenteros y dispensadores de condimentos, enrollar cubiertos, doblar servilletas, barrer o pasar la aspiradora, y arreglar y limpiar las mesas.²⁰ En el caso de los *bartenders*, el trabajo de apoyo podría incluir cortar frutas para bebidas, limpiar la barra o las mesas en el área de la barra, limpiar vasos, acomodar botellas, buscar licores y suministros, entre otros.²¹ Además, el patrono tiene que pagar el salario mínimo completo por cualquier trabajo que no apoye directamente a las funciones que generan propinas o que no brinde servicio a los clientes que otorgan las propinas.²² Así las cosas, si el patrono requiere que el empleado realice un trabajo que no es parte de la ocupación por la cual recibe propinas, no puede tomar un crédito de propinas por ese tiempo. Algunos ejemplos ilustrativos y no exhaustivos de este tipo de trabajo incluyen: preparación de alimentos, limpieza de cocina y baños, y ordenar suministros.²³

Es importante resaltar que la reglamentación federal aplicable dispone cómo se debe calcular el pago de horas extra semanal para los empleados que reciben propinas. Primeramente, ténganse en cuenta que el Departamento del Trabajo federal reconoce que el pago de la hora extra se puede calcular a base del salario mínimo estatal cuando este supera el federal.²⁴ En cuanto al pago de horas extra diarias, norma de carácter constitucional en nuestro ordenamiento y regulada por la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como la “Ley para Establecer la Jornada de Trabajo”,²⁵ se debe manejar de modo similar a la esfera federal ante la ausencia de una reglamentación estatal particular y conforme a la regla de hermenéutica de nuestro estado de Derecho laboral tras la aprobación de la Reforma Laboral de 2017.²⁶ Al respecto, es pertinente destacar lo dispuesto en el Manual de Procedimiento de la División de Horas y Salarios del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos (WHD-DOL), agencia federal con jurisdicción sobre la FLSA, el cual establece lo siguiente:

(f) Higher state minimum wage and higher state tip credit

Questions regarding the proper calculation of overtime pay often arise in situations where state law requires an employer to pay a higher minimum wage than required by the FLSA and permits the employer to claim a higher

¹⁹ 29 CFR § 531.56(f)(4).

²⁰ 29 CFR § 531.56(f)(3).

²¹ *Íd.*

²² 29 CFR § 531.56(f)(5).

²³ *Íd.*

²⁴ Véase WHD Field Operations Handbook (FOH), Chapter 32, 32j18(f).

²⁵ 29 LPRC sec. 279 *et seq.*

²⁶ Véase el Artículo 2.13 de la Ley Núm. 4-2017, conocida como “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”, que dispone que: “[t]oda ley o reglamento de Puerto Rico que regule las relaciones entre un patrono y un empleado que se refiera a un asunto similar a lo regulado por una ley aprobada por el Congreso de los Estados Unidos de América o un reglamento emitido al amparo de una ley federal, se interpretará de manera consistente con dichas normas federales, salvo que la ley de Puerto Rico expresamente requiera una interpretación distinta”. 29 LPRC sec. 122l.

tip credit than permitted under the FLSA. **In an overtime workweek where a tipped employee's regular rate is determined based on a state minimum wage that exceeds the FLSA section 6(a)(1) minimum wage [Cita interna omitida], and the state permits a higher tip credit than the FLSA 3(m) tip credit, the employer may claim an additional overtime tip credit toward satisfying its overtime compensation obligation under the FLSA.** This additional overtime tip credit is equal to the difference between the FLSA 3(m) tip credit and the state tip credit. In such situations, the total tip credit that will be counted toward satisfying the employer's FLSA overtime compensation obligation will consist of the FLSA 3(m) tip credit and the additional overtime tip credit, the sum of which will total the state tip credit. The WHD will not permit a total tip credit that exceeds the amount of tips received and retained by the employee.²⁷

Por lo tanto, en Puerto Rico una hora extra actualmente debe ser pagada a tiempo y medio para un total de \$15.75, tomando como base el más reciente aumento al salario mínimo estatal (\$10.50 x 1.5). Sin embargo, el patrono solo puede hacer uso del crédito por propina hasta el máximo permitido por una hora regular de trabajo, equivalente a \$8.37.²⁸ Nótese que en esta situación la contribución directa del patrono aumenta de \$2.13 a \$7.38 por hora extra trabajada, por lo que el crédito aplicable es similar a una hora de trabajo regular. Es crucial resaltar que el crédito por propina debe ser igual tanto para las horas de trabajo regular como para las horas extra. Al igual que ocurre para las horas regulares de trabajo, en aquellos casos en los que un patrono proporcione una contribución directa mayor a \$2.13 por hora, se verá reducido el crédito por propina disponible para el pago de horas extra.

III. CRÉDITO POR PROPINAS CONFORME A LA LEY NÚM. 47-2021

La Ley Núm. 47-2021 estableció aumentos progresivos al salario mínimo en Puerto Rico. Estos aumentos aplican a los trabajadores cubiertos por la FLSA, excepto para los trabajadores agrícolas, empleados gubernamentales –salvo los que trabajan en instrumentalidades que operan como negocio privado– y aquellos empleados conocidos como exentos. En cuanto a los empleados que reciben propinas, la Sección 2.02 de la Ley Núm. 47-2021 establece que “tendrán derecho al salario mínimo federal vigente para dichos trabajadores(as), que sumado a las propinas deberá alcanzar al menos el salario mínimo que se establece en esta Ley o el decreto mandatorio que sea aprobado”.²⁹

El texto citado establece que el salario mínimo de los empleados que reciben propinas tiene dos componentes: **el salario mínimo federal vigente para estos trabajadores y las propinas recibidas por el empleado, las cuales en conjunto deben sumar, como mínimo, el salario mínimo estatal vigente.** La Ley Núm. 47-2021 dispone claramente que los empleados que reciben propinas pueden ser compensados con una porción

²⁷ FOH, Chapter 32, 32j18(f) (énfasis nuestro).

²⁸ 29 CFR § 531.60.

²⁹ Sección 2.02 de la Ley Núm. 47-2021, *supra*.

desembolsada directamente por el patrono y el restante puede surgir de las propinas recibidas, siempre y cuando reciban al menos el total del salario mínimo vigente. En cuanto a la porción mínima que debe pagar directamente el patrono o *cash wage*, la legislación establece que será el mínimo federal vigente para estos trabajadores, entendiéndose el salario base actual de \$2.13 por hora. De esta manera, el salario base se mantuvo inalterado, pues ya se aplicaba en Puerto Rico antes de la aprobación de la Ley Núm. 47-2021.³⁰

Además, un examen del récord legislativo del Proyecto de la Cámara 338 y del Proyecto del Senado 182, cuya intención era aumentar el salario mínimo vigente en Puerto Rico,³¹ revelan que la intención legislativa iba dirigida a reconocer un aumento a los empleados que reciben propinas al establecer que estos deben devengar el salario mínimo estatal. No obstante, se reconoció que el cálculo del salario mínimo estatal de los empleados que reciben propinas podía ser la suma del salario mínimo federal aplicable a estos empleados —entendiéndose \$2.13 por hora— y las propinas recibidas. Evidentemente, una vez se incorporó dicho texto al P. de la C. 338 y este fue convertido en la Ley Núm. 47-2021, quedó plasmada la intención de reconocer el crédito por propinas, el cual iría aumentando en proporción al aumento del salario mínimo general. De hecho, la presente Asamblea Legislativa ha propuesto varios proyectos de ley para modificar la compensación de los empleados que reciben propinas. Por ejemplo, el Proyecto de la Cámara 1133 expone lo siguiente en su exposición de motivos:

Hace poco más de veintiséis (26) años, el gobierno federal estableció en dos dólares con trece centavos (\$2.13), la cuantía del salario base de los empleados de industrias de servicios que reciben propinas. A pesar de que resulta inimaginable una subsistencia con esa cuantía, al presente, continúa vigente la cifra de dos dólares con trece centavos (\$2.13) como salario base para los trabajadores y las trabajadoras de las industrias de servicios que reciben propinas.

Nótese que el Proyecto de la Cámara 1133 establecía expresamente que el salario base aplicable a los trabajadores que reciben propinas es \$2.13.³² Este proyecto de ley proponía modificar el salario que está obligado a pagar directamente el patrono de los trabajadores que reciben propinas a un cincuenta por ciento (50%) del salario mínimo estatal vigente. De igual manera, el Proyecto del Senado 754 pretendía la eliminación inmediata del salario base de \$2.13 para los empleados que reciben propinas y, por ende, el patrono estaría obligado a

³⁰ El Artículo 2 de la Ley Núm. 180-1998, previo a ser enmendado por la Ley Núm. 47-2021, establecía que al aplicarse el salario mínimo federal en Puerto Rico se reconocería 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 constituyen horas o tiempo de trabajo. De conformidad a esta disposición legal, en Puerto Rico aplicaba la legislación y reglamentación federal relacionada con el pago del salario mínimo de los empleados que reciben propinas, incluyendo la aportación directa de \$2.13 y el crédito por propinas.

³¹ El P. del S. 182 fue la pieza legislativa que introdujo todo lo relativo a aumentos programados, lo cuales fueron incorporados en el P. de la C. 338 que terminó siendo la Ley Núm. 47-2021.

³² Aunque fue aprobado por la Asamblea Legislativa, el P. de la C. 1133 fue objeto de un veto expreso el 19 de julio de 2022.

pagar directamente la totalidad del salario mínimo vigente. Cónsono con lo anterior, la aprobación de este proyecto hubiera eliminado el crédito por propinas en Puerto Rico.³³

Es importante destacar que, al igual que Puerto Rico, existen otras jurisdicciones que cuentan con un esquema similar al nuestro respecto al salario de los empleados que reciben propinas.³⁴ En particular, destacamos como ejemplos a Nebraska y Virginia porque el salario base se mantuvo en un mínimo de \$2.13, pero el crédito por propinas aumentó en proporción al salario mínimo general, que en ambos casos es mayor al federal. En el caso de Nebraska el salario mínimo estatal es \$12.00, por lo que el crédito por propinas es \$9.87. En su caso, un examen del texto de su ley revela que esta guarda mucha similitud con la Ley Núm. 47-2021:

For persons compensated by way of gratuities such as waitresses, waiters, hotel bellhops, porters, and shoeshine persons, **the employer shall pay wages at the minimum rate of two dollars and thirteen cents per hour, plus all gratuities given to them for services rendered. The sum of wages and gratuities received by each person compensated by way of gratuities shall equal or exceed the applicable minimum wage rate provided in subsection (1) or (2) of this section [refiriéndose al salario mínimo general].** In determining whether or not the individual is compensated by way of gratuities, the burden of proof shall be upon the employer.³⁵

Es evidente que el texto incorporado en la Ley Núm. 47-2021 para establecer el salario mínimo de los empleados que reciben propinas guarda similitud con la norma del estado de Nebraska, lugar donde el crédito por propina es la diferencia entre el salario mínimo estatal y la aportación directa de \$2.13 por hora por parte del patrono. En ese sentido, la norma de Puerto Rico dispone el mismo esquema salarial que garantiza el salario mínimo estatal a todos los trabajadores que reciben propinas, pero mediante una combinación de una aportación directa mínima de \$2.13 y las propinas recibidas. Únicamente en casos donde la propina recibida no alcance para llevar al trabajador al salario mínimo estatal vigente, el patrono deberá hacer una aportación directa adicional hasta alcanzar dicha suma.

Por último, si el patrono incumple con las normas antes discutidas, los empleados pueden querellarse en la Oficina del Distrito del Caribe de la WHD-DOL. Amparándose en las disposiciones de la FLSA y reglamentación aplicable, esta agencia federal puede imponer multas civiles cuando los patronos retienen las propinas, recuperar las propinas adeudadas a los empleados y una cantidad adicional equivalente por concepto de daños. Asimismo, los empleados que reciban una compensación menor al salario mínimo estatal vigente pueden comunicarse con el Negociado de Normas del Trabajo del DTRH, división de la agencia que tiene a su cargo garantizar a los empleados no unionados de la empresa privada el pleno

³³ Para la fecha de publicación de la presente Opinión la 19na Asamblea Legislativa culminó su séptima y última sesión ordinaria del cuatrienio, sin que fuera aprobado el P. del S. 754.

³⁴ Para más detalles, refiérase a la lista destallada que provee el Departamento del Trabajo federal en: <https://www.dol.gov/agencies/whd/state/minimum-wage/tipped>.

³⁵ Neb. Rev. Stat. Sec. 48-1203(3) (énfasis nuestro).

disfrute de los derechos establecidos en la legislación protectora del trabajo vigente en Puerto Rico. La Ley Núm. 47-2021 establece penalidades por violaciones a sus disposiciones de hasta \$5,000 y, en caso de reincidentes, hasta \$10,000, así como una compensación del doble de los daños sufridos por el empleado.

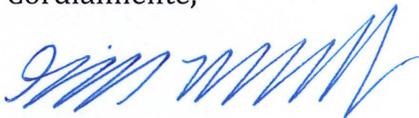
IV. CONCLUSIÓN

Tras la aprobación de la Ley Núm. 47-2021, la Asamblea Legislativa aumentó el salario mínimo para los trabajadores cubiertos por la FLSA, pero se mantuvo inalterado el pago directo de \$2.13 aplicable a los empleados que reciben propinas según las disposiciones de la FLSA. Luego de un análisis exhaustivo del derecho aplicable y en ausencia de disposición en contrario, concluimos que el crédito por propinas o *tip credit* máximo en Puerto Rico a partir de la firma de la Ley Núm. 47-2021 es la diferencia entre ese salario base mínimo de \$2.13 y el salario mínimo estatal vigente que actualmente es \$10.50. Concluir de otra manera implicaría determinar que el salario que está obligado a pagar el patrono directamente a los empleados que reciben propinas es una cantidad mayor a \$2.13, lo cual no tiene respaldo en las disposiciones de la Ley Núm. 47-2021 ni su historial legislativo.

La Ley Núm. 47-2021 estableció un nuevo marco de derecho para el salario mínimo en Puerto Rico, con disposiciones particulares aplicables a los empleados que reciben propinas. Esta ley estipula que el salario mínimo estatal para estos trabajadores puede alcanzarse mediante la suma del salario base pagado por el patrono y las propinas recibidas por el empleado, fijando el crédito por propinas o *tip credit* actual en un máximo de \$8.37, tanto para horas regulares de trabajo como para horas extra. Este crédito que tienen disponibles los patronos aumentará proporcionalmente conforme suba el salario mínimo estatal, a menos que se disponga otra cosa por ley o en un decreto mandatorio especial de cara al futuro. Finalmente, destacamos que nada impide que los patronos puedan pagar directamente una compensación mayor a la establecida la FLSA, reduciendo el crédito por propinas aplicable en proporción a la cantidad adicional pagada como salario base.

Esperamos que esta interpretación sirva para que los patronos continúen cumpliendo su responsabilidad conforme a la legislación estatal y federal vigente.

Cordialmente,



Gabriel Maldonado-González
Secretario