



comunicado

Departamento del Trabajo y Recursos Humanos

SECRETARIO DEL TRABAJO EXHORTA EMPLEADOS QUE RECIBEN PROPINAS A DENUNCIAR PATRONOS QUE INCUMPLEN CON LA LEY

(lunes, 14 de febrero de 2022, San Juan - Puerto Rico) - El secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH), Gabriel Maldonado-González, aclaró que, según la legislación local y federal aplicable en Puerto Rico, los empleados que reciben propinas tienen derecho a recibir el salario base federal vigente para dichos trabajadores, y que sumado a las propinas, deberá alcanzar al menos el salario mínimo que establece la recién aprobada Ley 47-2021, conocida como “Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico”.

El funcionario explicó que según el estatuto federal conocido como Fair Labor Standards Act (FLSA, o Ley de Normas Razonables del Trabajo) el empleado que recibe propinas se define como “aquel que habitual y regularmente recibe más de \$30 mensuales en propinas”. El salario base para empleados que reciben propinas puede ser desde \$2.13, lo cual aplicando el Tip Wage Credit debe alcanzar el salario mínimo dispuesto por ley.

Asimismo, los patronos tienen la obligación de pagar el salario mínimo completo por el trabajo de apoyo que no genera directamente propinas cuando este se realiza por más de treinta minutos consecutivos o cuando excede el 20% de la jornada semanal del empleado. En el caso de los 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. 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.

“En Puerto Rico, al día de hoy, se permite que el patrono compense directamente al trabajador que recibe propinas a razón de \$2.13 la hora, el cual sumado a las propinas que recibe, debe alcanzar un salario de al menos \$8.50. Esto es conocido como el Tip Wage Credit o crédito por propinas”, expresó Maldonado - González. En el caso de que no se alcancen los \$8.50 a través de las propinas, el patrono tiene la responsabilidad de compensar al empleado hasta llegar a esa cantidad por hora, como mínimo.

La Ley 47-2021 establece penalidades hasta \$5,000 y hasta \$10,000 en caso de reincidentes, así como una compensación del doble de los daños sufridos por el empleado. Se incluyen mecanismos de reclamaciones para los empleados ante el tribunal, y poderes del secretario del Trabajo en defensa de los trabajadores ante posibles incumplimientos con la ley. A nivel federal, incumplir con las normas aplicables al pago de propinas, patronos se exponen a multas de \$1,100, el pago de la propina adeudada al empleado, más una cantidad equivalente a la propina adeudada por concepto de daños.

El secretario del DTRH exhortó a los trabajadores que entiendan que su patrono no está cumpliendo con la ley a que presenten su queja o querrela ante el Negociado de Normas del Trabajo del DTRH, área que tiene a su cargo garantizar a los empleados no unionados de la empresa privada el pleno disfrute de los derechos establecidos en la legislación protectora del trabajo vigente en Puerto Rico. Los ciudadanos pueden presentar sus denuncias en la oficina central del DTRH o en las oficinas regionales, ubicadas en Arecibo, Mayagüez, Ponce, Caguas

y Humacao. Más información sobre el proceso, está disponible en trabajo.pr.gov, bajo Trabajador, enlace Normas del Trabajo.

Reglas aplicables a empleados que reciben propina

Según la legislación vigente, una propina se define como una suma presentada por un cliente como obsequio o gratificación, en reconocimiento de algún servicio recibido. Las propinas son propiedad del empleado. Sin embargo, la ley permite que el patrono cree un “pote” para distribuir las propinas que reciben sus meseros, bartenders y otros empleados que normalmente atienden público y reciben propina. No obstante, si el patrono utiliza el crédito por propinas, se prohíbe incluir en el “pote” a personas que normalmente no reciben propinas (ejemplo: lavaplatos, cocineros o personal de mantenimiento). Si el patrono paga a sus empleados el salario mínimo completo, puede permitir la participación en el “pote” de propinas de empleados que no reciben propinas de manera habitual y regular.

A modo de excepción, el patrono también puede utilizar las propinas para cubrir los cargos que cobran las instituciones financieras por transacciones con tarjetas de crédito, para lo que puede restar el por ciento del cargo aplicable previo a distribuir la propina a los empleados. No obstante, este descuento nunca puede dejar al empleado por debajo del salario mínimo aplicable. La ley establece que las propinas adeudadas al empleado deben pagarse a más tardar el día de pago regular y no se puede retener suma alguna mientras el patrono espere por el reembolso de la compañía de tarjeta de crédito.

A evaluación aumento de salario para empleados que reciben propinas

Al presente, la legislatura tiene ante su consideración el Proyecto de la Cámara 1133, el cual busca enmendar la Ley 47-2021 para establecer un salario mínimo para trabajadores de propina en la misma ley, que sería efectivo al 1 de julio de 2023 a razón de 75% del salario mínimo estatal vigente o \$6.38 por hora. Mientras, en la cámara alta se evalúa el Proyecto del Senado 754, este proyecto de ley propone incluir a los empleados que reciben propina como parte del grupo de aplicación general de salario mínimo, y que a estos empleados se les pague el mínimo de salario por hora aplicable en Puerto Rico para la mayoría de los trabajadores conforme a la Ley 47-2021, actualmente \$8.50. El DTRH se encuentra evaluando ambas medidas como parte del proceso legislativo y estará emitiendo sus comentarios al respecto.

Conforme a la Ley 41-2021, la Comisión Evaluadora del Salario Mínimo, la cual será presidida por el secretario del DTRH, e integrada por representantes del sector privado y líderes sindicales, una vez sean designados por el gobernador en acuerdo con el Senado de Puerto Rico, tiene la facultad para emitir decretos mandatorios especiales en términos de salario. Al momento de hacer la evaluación, la Comisión Evaluadora debe tomar en consideración aspectos como el costo de vida, inflación, tasas de desempleo y participación laboral, entre otros.

Maldonado - González explicó que, cónsono con lo anterior, una vez la Comisión Evaluadora quede debidamente constituida, tendrá la facultad para aprobar un decreto mandatorio especial para aquellos trabajadores y trabajadoras sujetos a ingresos por concepto de propinas, el cual establecerá el salario mínimo base que les aplicará y que, combinado con las propinas, deberá ser igual o mayor que el salario mínimo vigente en Puerto Rico.

###



