

# Propinas y Reserva de Propinas (“Vaciando las Propinas”)

## S U S D E R E C H O S L E G A L E S

### 1. ¿Qué es una propina?

Una propina (o gratificación) es dinero de más que un cliente pagó (o dejó) a un empleado de la cantidad original que se debía por los servicios vendidos. Una propina pertenece al empleado, no al empleador.

### 2. Mi empleador deduce mis propinas de mi cheque de pago. ¿Se puede hacer esto?

No. Su empleador no puede tomar sus propinas (o ningún parte de ellas), y no puede deducir dinero de su cheque de pago relacionado con las propinas que usted gana. Su empleador no puede tomar en cuenta el monto de sus propinas como parte del dinero que a usted se le debe pagar como salario. Usted no tiene que pagarle a su empleador con sus propinas *excepto* en la situación que se describirá en Sección 8 a continuación.

### 3. ¿Cuando los clientes pagan con tarjeta de crédito, mi empleador deduce las cuotas de la compañía de la tarjeta de crédito con las propinas que los clientes dejan. ¿Es legal?

No. Ya que el empleador ha decidido usar los servicios de la compañía de la tarjeta de crédito, el empleador debe de pagar el costo. La cuota es el costo para hacer negocios que no puede pasar a usted.

### 4. Hice un acuerdo con mi empleador para que ella o él deduzca el dinero de mis propinas de mi cheque. ¿Es legal?

No. Un empleador no puede evitar ninguna de las leyes mencionadas arriba al hacer un acuerdo con un empleado para deducir dinero.

### 5. Mi empleador me paga menos del salario mínimo porque incluye mis propinas en mi pago por hora. ¿Se puede hacer esto?

No. Aunque algunos otros estados permiten a empleadores de pagar menos a empleados que reciben propinas, en California se requiere que se pague el salario mínimo más las propinas.

### 6. “Vaciando las propinas” o “Fondo de Propinas”: Se me dijo que tengo que compartir mis propinas con otros empleados. Si las propinas me pertenecen a mí, ¿tengo que compartirlas?

Compartir las propinas con otros empleados se llama “fondo de propinas” o “vaciar las propinas” y

en general es legal sí es común en su ocupación (ejemplo: trabajadores de restaurante). Ya que las propinas pertenecen a los trabajadores que ayudaron a “servir al cliente”, y algunas veces más de un empleado “sirve” al cliente (ejemplo: cocineros, meseros, ayudantes de meseros, todos se aseguran que al cliente se le sirva bien), está bien que el empleador lo obligue a compartir las propinas con esos empleados que ayudaron. Con tal de que comparta las propinas sólo con empleados que sirvieron al cliente y no con supervisores o jefes, forzar el compartir las propinas es legal. Sin embargo, el arreglo del fondo de propinas debe de ser razonable. Si tiene que darle demasiado de sus propinas a otros empleados, el arreglo podría no ser legal. Por ejemplo, es normal que en un negocio de restaurante una mesera dé de 15 a 20 % de sus propinas a otros empleados, entonces este arreglo es ciertamente razonable. Por otro lado, si una mesera tiene que rendir hasta el 60 % de las propinas que ella ha ganado a otros empleados, el arreglo lo más probable no es legal.

## 7. Mi empleador cobra el 15% como cargos de servicio al cliente. Ella guarda parte de esto para su negocio y comparte el resto entre sus empleados. ¿Puede hacer esto?

Probablemente sí. Sí el cliente está obligado a pagar el cargo, entonces no es una propina, y el empleador puede guardar todo o parte del cargo. Un cargo por el servicio le pertenece al empleador, no al empleado. Sí el empleador decide pagar parte del cargo del servicio a sus empleados, entonces ese dinero puede ser considerado como parte del salario del empleado.

## 8. ¿Están protegidos todos los empleados que reciben propinas?

Sí, pero con una excepción. Si un empleado provee un servicio a clientes y el negocio no cobra por ese servicio, el empleado tal vez tendría que devolver las propinas a su empleador. Ejemplos como éste son los empleados de unos estacionamientos con valet quienes estacionan autos para un restaurante, y de un empleado de una guardería en un teatro dónde al cliente no se le cobra por este servicio. El empleador tiene aún que pagar el salario mínimo, y al empleado se le tiene que pagar su salario completo, aún sí el monto de las propinas recibidas no son suficientes para cubrir el salario del empleado.

**El propósito de esta hoja es proveerle información general pero exacta con respecto a los derechos legales relacionados con el empleo en California. Pero como las leyes y los procedimientos legales son sujetos a cambios frecuentes y diferentes interpretaciones, el Employment Law Center no puede asegurarle que la información en esta hoja está actualizada ni hacerse responsable por cualquier uso que se le pueda dar. No se atenga a esta información sin consultar un abogado o la agencia apropiada sobre sus derechos legales en su situación particular.**

Para más información sobre sus derechos como trabajador, llame a:

**LA CLÍNICA PARA LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR**  
**415-864-8208 (Área de la Bahía) o 866-864-8208 (Gratis en CA)**

La Clínica Para Los Derechos Del Trabajador es un proyecto de la Legal Aid Society-Employment Law Center, una organización sin fines de lucro que se enfoca en problemas legales referentes al empleo de los trabajadores de bajos ingresos, y da información legal gratis respecto a una amplia variedad de problemas laborales.