

**SENADO DE PUERTO RICO**

**P. del S. 1305**

13 de febrero de 2015

Presentado por el señor *Rivera Filomeno*

*Referido a la Comisión de Relaciones Laborales, Asuntos del Consumidor y Creación de Empleos*

**LEY**

Para enmendar el Artículo 2; añadir un nuevo Artículo 3 y reenumerar los Artículos 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 18, como Artículos 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, respectivamente, de la Ley 180-1998, según enmendada, conocida como “Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico”, a fin de establecer el Salario Mínimo Estatal para Empleados que Reciben Propinas; y para otros fines.

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

En el año 1941 se aprobó en Puerto Rico la primera ley de salario mínimo, conocida como *Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico*, Ley Núm. 8 de 5 de abril de 1941, la cual tuvo el propósito de establecer normas mínimas de vida necesarias para la salud, la eficiencia y el bienestar de los trabajadores. La antes citada Ley estableció una junta de Salario Mínimo a la cual se facultó para aprobar decretos mandatorios los cuales, entre otras facultades, establecían el tipo mínimo de salario mínimo por periodos regulares y periodos extraordinarios. Luego de 15 años y de innumerables enmiendas, la Asamblea Legislativa decidió derogarla y aprobar una nueva ley más ágil que estuviese a tono con los cambios económicos y sociales en el área laboral de aquel momento. Al igual que con la ley original de salario mínimo, dicha ley conocida como, *Ley de Salario Mínimo*, Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, sufrió innumerables enmiendas de forma que trasladara adecuadamente el desarrollo económico, industrial, tecnológico, comercial y de servicios a nuestro mercado laboral. En los años 90 se aprobó la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995, la cual estableció mediante legislación que la política pública del Estado Libre

Asociado de Puerto Rico sería que los salarios mínimos federales aplicasen automáticamente e inmediatamente a los trabajadores cobijados por el *Fair Labor Standards Act of 1938*, (“FLSA”), 29 USCA 203(t), conocido en español como la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo

Con la aprobación en 1998 de la Ley 180, según enmendada, conocida como *Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico*, (Ley 180-1998), se reiteró el principio que estableció que en nuestra jurisdicción el Salario Mínimo Federal Aplica automáticamente a los empleados que están cubiertos bajo la FLSA. A su vez, el nuevo estatuto modificó los beneficios económicos de los trabajados, en relación a su jornada de trabajo. Este nuevo estatuto eliminó la existente Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, (organismo cuasi legislativo que emitía los Decretos Mandatorios creado bajo la Ley Núm. 8 de 1941, antes citada). La Ley 180-1998 le otorgo al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico la facultad de revisar decretos mandatorios tomando en consideración el costo de vida y las necesidades de los empleados, así como las condiciones económicas de la industria en cuestión. Así también estableció, que la concesión de beneficios por encima del mandato estatutario, deberá establecerse a tenor con la realidad económica y las condiciones del mercado. A tales efectos, la nueva ley de Salario Mínimo y pretendía establecer un mecanismo más ágil, a tono con el desarrollo en el área laboral, tanto a nivel estatal como federal.

Por razón de la entrada en vigor de la Ley 180-1998, al extenderse de manera expresa el salario mínimo federal a Puerto Rico, se reconoció 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 constituye horas o tiempo de trabajo. De igual forma, se estableció que aquellas empresas a las que no le aplique la Ley Federal, pagarán un salario mínimo al setenta por ciento (70%) del equivalente del salario mínimo federal.

En el año 2009, el Congreso de los Estados Unidos legisló para hacerle justicia salarial a los trabajadores aumentando el salario mínimo federal a \$7.25, enmendado así la Ley de Normas Razonables del Trabajo, (FLSA), para asegurarse que todo empleado sea tratado de manera uniforme en los Estados y sus territorios. En el caso de los empleados que reciben propinas como parte de su trabajo, (meseros, cantineros), el FLSA establece unas excepciones al salario mínimo por razón de la naturaleza de su empleo. La misma ley federal permite a los patronos cierta flexibilidad a la hora de asegurarles el mínimo que estipula la Ley. Al patrono se le

permite ofrecer un salario menor al salario mínimo federal -que en ningún momento puede ser menor de \$2.13 la hora- a empleados que laboran a base de propinas, siempre y cuando la cantidad que dichos empleados generen en propinas, sea equivalente al salario mínimo federal ya establecido.

El FLSA define al empleado que recibe propinas como “employee engaged in an occupation in which he customarily and regularly receives more than \$30 a month in tips”. Por su parte, el Reglamento Federal *Wage Payments under the Fair Labor Standards Act of 1938*, 29 CFR 531.52, define propina como “a sum presented by a customer as a gift or gratuity in recognition of some service performed for him”. Es decir un empleado a base de propinas es aquel que regularmente recibe más de treinta dólares (\$30.00) mensuales en propinas. Pero algo importante que establece la Ley es que si el empleado a base de propina no genera los ingresos suficientes para compensar la diferencia entre el salario que recibe y el salario mínimo federal, el patrono deberá remunerar al empleado hasta lograr llevar su compensación al salario mínimo establecido. Idealmente, y la razón por la cual se estableció un salario mínimo menor a los empleados que generan propinas, es que éste puede superar las cantidades de salario mínimo de acuerdo a la propina recibida por sus servicios, también puede requerirle –con autoridad legal para hacerlo- al patrono que compense las cantidades no devengadas en propina para alcanzar su derecho al salario mínimo. No obstante, la falta de supervisión y auditoría al cumplimiento de estas disposiciones legales ya explicadas, han resultado en consecuencias nefastas para los empleados que trabajan a base de propinas. La práctica de muchos patronos ha sido retener las entradas de propinas en su negocio o empresa y luego distribuir las entre algunos empleados de la empresa de la manera en que el patrono entienda y decida conveniente sin tomar en consideración lo establecido por Ley. Los patronos que incurren en esta práctica ilícita ignoran que las cantidades devengadas en propinas, pertenecen al empleado y no es ingreso de la empresa a distribuirse entre empleados con sueldo fijo los cuales no están incluidos en la definición de trabajadores a base de propinas según el FLSA. Por otro lado, y como consecuencia de esta práctica, muchos empleados desconocen la cantidad diaria devengada por concepto de propinas, lo que les afecta económicamente.

El pasado 12 de febrero de 2014, el presidente Barack Obama firmó una Orden Ejecutiva, (*Executive Order* 13658) la cual estableció lo que será el salario mínimo federal para los contratistas del gobierno federal a partir del 1 de enero de 2015. Dicha Orden Ejecutiva aumento el salario mínimo federal de cierto grupo de contratistas federales a \$10.10 por hora. Además, la

Sección 3 de la Orden Ejecutiva, con respecto a los “*tipped employee*”, o empleados que reciben propinas, establece un aumento al salario mínimo actual para llevarlo a la cantidad de \$4.90 por hora.

Mediante la presente legislación se pretende equiparar el salario mínimo actual de los empleados que reciben propina de \$2.13 por hora y equiparlo a lo establecido mediante lo establecido por el Presidente Obama mediante la Orden Ejecutiva 13658 a la cantidad de \$4.90 por hora.

Esta Asamblea Legislativa entiende que resulta necesario hacerle justicia salarial a todos aquellos empleados que tienen un salario mínimo menor por razón de que su trabajo le ofrece la oportunidad de generar ingresos adicionales mediante propinas. El aumento al salario mínimo propuesto en la presente legislación tiene como propósito mejorar la calidad de vida de un gran número de empleados en nuestra fuerza laboral, y entendemos que la aprobación de la presente legislación no menoscaba ni afecta el desarrollo económico y la creación de nuevos empleos en nuestro país. Por el contrario se pretende lograr una mejor calidad de vida para todos los ciudadanos que vivimos en Puerto Rico.

Esta Asamblea Legislativa tiene la imperativa necesidad de precisar mediante legislación las normas jurídicas vinculantes que garanticen la adecuada distribución de la riqueza, evite la rigidez de nuestro mercado laboral y ahonde en las garantías de seguridad en los ingresos de los trabajadores que garanticen el sostenimiento de sus familias y una vida digna.

**DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:**

- 1 “Artículo 1.- Esta Ley se conocerá como Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por
- 2 Enfermedad de Puerto Rico. ””
- 3 “Artículo 2.- El salario mínimo federal fijado por la Ley de Normas Razonables del Trabajo (en
- 4 inglés "Fair Labor Standards Act"), aprobada por el Congreso de los Estados Unidos de América
- 5 el 25 de junio de 1938, según ha sido o fuere subsiguientemente enmendada, aplicará
- 6 automáticamente en Puerto Rico a los trabajadores cobijados por la Ley Federal.

1 Al aplicarse el salario mínimo federal se reconocerá lo dispuesto en la legislación y  
2 reglamentación federal referente a cómo se paga el salario mínimo, lo que son horas de trabajo,  
3 cuáles empleados y ocupaciones están exentas del salario mínimo, y qué constituye horas o  
4 tiempo de trabajo.”

5 Artículo 3.- Se añade un nuevo Artículo 3 y se reenumeran los Artículos 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11,  
6 12, 13,14,15,16,17, y 18 como Artículos 4, 5, 6, 7, 8,9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 y 19,  
7 respectivamente, de la Ley 180-1998, según enmendada, para que lean como sigue:

8 *“Artículo 3.- Salario Mínimo Estatal Para Empleados que Reciben Propinas.- El salario mínimo*  
9 *estatal establecido en esta Ley, para aquellos empleados que reciben propinas será de \$4.90 por*  
10 *hora, aplicará automáticamente a los trabajadores que estén recibiendo un salario mínimo*  
11 *federal menor a lo dispuesto en este Artículo.*

12 *Cualquier cambio en los salarios mínimos establecidos, estará sujeto al costo de vida, según lo*  
13 *determine el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, con la asesoría del Instituto de*  
14 *Estadísticas de Puerto Rico y la Junta de Planificación.*

15 Artículo [3] 4.- Protección para Empresas Locales no Cubiertas por la Ley Federal.- ...

16 Artículo [4] 5.- Definiciones.- ...

17 Artículo [5] 6.- Industrias que Otorgan Beneficios Superiores o Inferiores.- ...

18 Artículo [6] 7.- Disposiciones sobre Vacaciones y Licencia por Enfermedad.-...

19 Artículo [7] 8.- Uso de Uniformes.- ...

20 Artículo [8] 9.- Personas Excluidas de la Ley.- ...

21 Artículo [9] 10.- Violaciones y Penalidades.- ...

22 Artículo [10] 11.- Injunction y Otros Procedimientos.- ...

23 Artículo [11] 12 Reclamaciones de los Empleados.- ...

24 Artículo [12] 13.- Término Prescriptivo.-...

- 1 Artículo [13] 14.- Disposiciones Generales.- ...
- 2 Artículo [14].- 15.- ...
- 3 Artículo [15].- 16...
- 4 Artículo [16].- 17...
- 5 Artículo [17].- 18...
- 6 Artículo [18].-19.- ...”
- 7 Artículo 4.- Esta Ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.