

(P. de la C. 338)
(Conferencia)

LEY

Para establecer la “Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico”, a los fines de permitir que el salario mínimo estatal en Puerto Rico prevalezca sobre el federal mientras sea mayor; crear la Comisión Evaluadora del Salario Mínimo adscrita al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, disponer sus facultades y composición; proveer protección para los trabajadores y las trabajadoras de empresas locales no cubiertas por la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo de 1938; establecer un nuevo salario mínimo estatal base de diez dólares con cincuenta centavos la hora (\$10.50/hr), de manera escalonada sujeto a lo establecido en esta Ley; facultar al Secretario(a) del Trabajo y Recursos Humanos a implantar esta Ley; enmendar el Artículo 1; derogar los Artículos 2 y 3; enmendar el actual Artículo 4 y renumerarlo como nuevo Artículo 2; derogar el inciso (d) del Artículo 5; reenumerar los actuales Artículos 5, 6 y 7 como los nuevos Artículos 3, 4 y 5; enmendar el actual Artículo 8 y renumerarlo como el nuevo Artículo 6; reenumerar los actuales Artículos 9, 10, 11 y 12 como los nuevos Artículo 7, 8, 9 y 10; enmendar el actual Artículo 13 y renumerarlo como el nuevo Artículo 11; reenumerar los actuales Artículos 14, 15, 16, 17 y 18 como los nuevos Artículos 12, 13, 14, 15 y 16 de la Ley 180-1998, según enmendada, a los fines de eliminar toda disposición relacionada a salario mínimo de dicha ley; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La clase trabajadora se enfrenta a grandes retos. Con la crisis económica severa a la que se enfrenta la isla y la decaída de oportunidades de empleo, cada vez más personas se ven forzadas a irse de Puerto Rico en busca de empleos mejor remunerados y una condición de vida mucho más favorable. El factor económico es el principal elemento que induce en la toma de decisiones en todo(a) ciudadano(a). Por esa razón, es necesario asegurar el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras a través de una recompensa justa por su jornada laboral.

Panorama económico

El trabajador y trabajadora del Puerto Rico de hoy se enfrenta a tener que optar por un a salario mínimo de \$7.25 la hora y a unas limitadas opciones laborales. Ante esta situación, cabe destacar que los costos de vida en la isla han seguido aumentando y el salario mínimo no rinde para solventar estos costos. A modo de ejemplo, en el estado de la Florida, el salario mínimo es de \$8.10, mientras, el Índice de Costo de Vida, publicado por el Instituto de Estadísticas de Puerto Rico y recopilado por

el Consejo para la Investigación Económica y Comunitaria de Estados Unidos, reportó que el costo de vida en San Juan es, en promedio, 15% más alto que en la Florida.¹

Desde que se aumentó por última vez el salario mínimo federal en 2009, a los actuales \$7.25 por hora, el mínimo federal ha perdido alrededor del 9.6% de su poder adquisitivo (purchasing power) debido a la inflación. En Puerto Rico, por razón de la decenaria crisis económica, la inflación se ha reducido hasta alcanzar niveles deflacionarios (negativos). Sin embargo, y a pesar de lo anterior, es imperativo ilustrar que, según los apéndices estadísticos elaborados por la Junta de Planificación, los índices de precios al consumidor y consumidora revelan un constante aumento de los precios hasta el año 2013.² Y, aun cuando se observa una caída en el nivel de precios durante los años 2015 y 2016, estos han mostrado una nueva tendencia de alza en años recientes.

Año	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017r	2018r	2019p
Índice de precios al consumidor	100.2	104.7	107.6	109.8	111.8	114.7	115.7	116.8	116.4	116.2	116.9	118.8	119.4
Tasa de inflación	4.2	4.5	2.8	2.0	1.8	2.6	0.9	0.9	(0.3)	(0.2)	0.6	1.6	0.5

Los ciudadanos y las ciudadanas han sido testigos del aumento drástico en los precios, durante la emergencia y la reconstrucción, aun con la inherencia del Departamento de Asuntos del Consumidor (DACO). Por otro lado, la Junta de Supervisión Fiscal incluyó en el Plan Fiscal revisado el 27 de mayo del año 2020 un panorama económico a seis (6) años, en el cual la Junta prevé una tasa de inflación para el 2021 de un 0.3% y entre un 1.1% y 1.2% para los restantes años hasta el 2025.³ No obstante, y así lo reconoce el propio plan fiscal certificado, estas proyecciones no han

¹ 15% más cara la vida en San Juan que en la Florida y Texas en promedio. Índice de Costo de Vida de Puerto Rico Primer Trimestre (enero a marzo) de 2017, INSTITUTO DE ESTADÍSTICAS DE PUERTO RICO. (junio, 2017).

<http://www.estadisticas.gobierno.pr/iepr/LinkClick.aspx?fileticket=Xfi4AJUpPDA%3D&tabid=384>

² APÉNDICE ESTADÍSTICO DEL INFORME ECONÓMICO AL GOBERNADOR JUNTA DE PLANIFICACIÓN (2019).

<http://jp.pr.gov/Portals/0/Economia/Apendice%20Estadistico/APENDICE%20ESTADISTICO%20IEG2019%20622.pdf?ver=2020-06-22-104336-760>

³ CERTIFIED FISCAL PLAN FOR THE COMMONWEALTH OF PUERTO RICO. (May, 2020). Page 26. Disponible en <https://drive.google.com/file/d/1ayjLxr74cKpFo4B2sAToSj-OeJOYvFO5/view>

cuantificado y no reflejan el efecto de la pandemia por COVID-19 en Puerto Rico a corto, mediano o largo plazo.

Por otro lado, las estadísticas sobre población en Puerto Rico reflejan una disminución acelerada de la población durante los pasados 12 años. Según la Junta de Planificación la población de Puerto Rico para el 2007 ascendía a 3,783,000 de habitantes. Empero, para el 2019, la población estaba compuesta de 3,194,000 de habitantes. Esto representa una disminución de casi 600,000 personas en un periodo de 12 años.⁴

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018r	2019p
Población	3783	3761	3740	3722	3679	3634	3593	3535	3474	3411	3366	3259	3194

Las razones que pudiesen explicar las alarmantes cifras antes mencionadas son diversas. Las mismas pueden variar desde la crisis económica, migración, disminución en los nacimientos, entre otras. Los resultados del paso de los huracanes Irma y María por Puerto Rico han sido presentados como detonante para la migración masiva de puertorriqueños y puertorriqueñas. Inclusive, el Plan Fiscal presentado a la Junta de Supervisión Fiscal incluye un pronóstico poco alentador en este renglón. Específicamente, el plan menciona que se pronostica una disminución de un 9% de la población en un periodo de 6 años. Asimismo, pronostica que para el año 2020 solamente, el descenso de la población sería casi un 2%.⁵ En números concretos, se espera que para el año 2025 habiten en Puerto Rico unas 2,813,000, completando así una reducción de 1 millón de personas de nuestra población en un periodo de 18 años. De todo esto se desprende que el cambio en demografía es ineludible y con ello un cambio en nuestro mercado laboral y calidad de vida.

Cónsono con lo anterior, debemos dar una mirada a las estadísticas sobre empleo y desempleo en Puerto Rico. Según los datos de la Junta de Planificación, el grupo trabajador ha decaído drásticamente durante los últimos 10 años. Este renglón agrupa aquellas personas que, habidas para trabajar, están empleadas o activamente buscando empleo (pero desempleadas).

Asimismo, la tabla preparada por la Junta de Planificación agrupa dos estadísticas muy importantes para propósitos de comprender el mercado laboral. Una es la estadística de la tasa de participación y la otra la tasa de desempleo. Estos datos constantemente son utilizados para presentar diferentes realidades de nuestro mercado laboral.

⁴ APÉNDICE ESTADÍSTICO DEL INFORME ECONÓMICO AL GOBERNADOR JUNTA DE PLANIFICACIÓN (2019). Pág. A-2

⁵ CERTIFIED FISCAL PLAN FOR THE COMMONWEALTH OF PUERTO RICO. (May, 2020). Page 38.

Indistintamente del debate sobre el origen o interpretación de las estadísticas, es ineludible pasar por alto que la tasa de participación en Puerto Rico es muy baja. Actualmente, la tasa de participación se encuentra alrededor de un 40%. Esto quiere decir que, de las personas hábiles para trabajar, solo 40% de estas participa del grupo trabajador y trabajadora (explicado anteriormente).

Por otra parte, la tasa de desempleo es la más fácil de confundir a los ojos de cualquier lector que carezca de conocimiento estadístico o de un trasfondo económico. Si se observa la tabla, aparentaría que la tasa ha disminuido paulatinamente luego de un alza dramática en los años 2010-11, donde se situó en los 16%. Actualmente, la tasa de desempleo se sitúa en un 8.5%, según los datos hasta 2019. La tasa de desempleo se deriva de la variación entre el empleo y el grupo trabajador y trabajadora. Como bien se expone anteriormente, el grupo trabajador y trabajadora ha estado en constante descenso. Así las cosas, aparentaría ser que la tasa de desempleo reflejaría un aumento en las personas empleadas, pero no es así. La tasa de desempleo se ha reducido ya que las personas han salido del grupo trabajador y trabajadora (que representa el universo) y esto se refleja en la estadística de empleo y desempleo, respectivamente. En palabras simples: si no consiguen empleo, se desalientan y dejan de buscar empleo o emigran.⁶

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017r	2018r	2019p
Personas 16 años o más	2906	2908	2910	2915	2911	2895	2879	2859	2829	2600	2763	2710	2658
Grupo trabajador	1415	1355	1326	1285	1245	1208	1177	1154	1123	1125	1109	1082	1078
Empleados	1284	1203	1144	1075	1043	1024	1012	988	979	992	982	971	986
Desempleados	150	152	182	209	202	183	165	166	145	133	127	111	92
Tasa participación	48.6	46.6	45.5	44.1	42.8	41.7	40.9	40.4	39.7	40.2	40.1	40.1	40.6
Tasa desempleo	10.6	11.2	13.7	16.3	16.2	15.2	14.0	14.4	12.9	11.8	11.5	10.3	8.5

No obstante, lo anterior, con la llegada del COVID-19 a Puerto Rico, el efecto en el desempleo ha sido contundente. Según el plan fiscal aprobado por la Junta, de 117 mil personas que estaban desempleadas para el mes de marzo de 2020, esta cifra aumentó a

⁶APÉNDICE ESTADÍSTICO DEL INFORME ECONÓMICO AL GOBERNADOR JUNTA DE PLANIFICACIÓN (2019). Pág. A-65.

casi 400 mil personas para junio lo que representa una tasa de desempleo de alrededor de 38%. Asimismo, la Junta estima que hasta junio del año 2021 continuará el alto desempleo en la medida en la que la economía se recupera de los cierres de comercios a causa de la pandemia.⁷ Atado a esto, no debe pasar desapercibido el efecto importante que la pandemia ha tenido en el ingreso de las personas en Puerto Rico.

Por mucho tiempo, personas y expertos y expertas han estudiado el mercado laboral en Puerto Rico y sus fenómenos. La poca participación laboral, el nivel de desempleo y las variaciones del grupo trabajador y trabajadora. Ineludiblemente, los datos presentados plantean un complicado panorama y unos retos económicos que nos emplazan a visitar la relación de los temas de empleo y salario en Puerto Rico.

Según el *Bureau of Labor Statistics*, el empleo y salario por municipio en Puerto Rico para el tercer trimestre del año 2016⁸ era el siguiente:

Area	Employment September 2019	Average weekly wage
Puerto Rico	878,885	528
Adjuntas	1,634	333
Aguada	3,961	373
Aguadilla	17,636	574
Aguas Buenas	1,680	381
Aibonito	5,658	480
Añasco	4,995	501
Arecibo	21,692	486
Arroyo	2,196	555
Barceloneta	10,336	537
Barranquitas	2,909	398
Bayamon	52,404	481
Cabo Rojo	6,226	322

⁷ *CERTIFIED FISCAL PLAN FOR THE COMMONWEALTH OF PUERTO RICO. (May, 2020). Page 28.*

⁸ *COVERED EMPLOYMENT AND WAGES IN THE UNITED STATES AND ALL COUNTIES IN PUERTO RICO, THIRD QUARTER 2019. BUREAU OF LABOR STATISTICS. https://www.bls.gov/regions/new-york-new-jersey/news-release/countyemploymentandwages_puertorico.htm*

Area	Employment September 2019	Average weekly wage
Caguas	44,176	497
Camuy	3,703	376
Canóvanas	5,028	457
Carolina	45,590	484
Cataño	10,389	577
Cayey	9,533	501
Ceiba	1,158	416
Ciales	1,608	382
Cidra	5,948	472
Coamo	3,357	389
Comerio	1,673	373
Corozal	3,759	381
Culebra	448	383
Dorado	8,748	501
Fajardo	9,448	474
Florida	1,058	370
Guánica	2,933	335
Guayama	9,564	464
Guayanilla	2,441	391
Guaynabo	53,461	650
Gurabo	7,698	556
Hatillo	8,544	360
Hormigueros	2,466	365
Humacao	14,207	558
Isabela	6,516	490
Jayuya	2,724	477

Area	Employment September 2019	Average weekly wage
Juana Díaz	6,287	481
Juncos	7,182	866
Lajas	3,338	341
Lares	4,135	337
Las Marias	1,135	305
Las Piedras	7,223	536
Loíza	1,526	382
Luquillo	2,068	384
Manatí	13,561	564
Maricao	1,259	455
Maunabo	1,246	607
Mayagüez	29,291	462
Moca	4,299	321
Morovis	2,143	379
Naguabo	2,174	388
Naranjito	3,355	404
Orocovis	3,029	342
Patillas	1,477	433
Peñuelas	2,541	384
Ponce	46,147	453
Quebradillas	2,139	348
Rincón	1,838	372
Río Grande	5,154	435
Sabana Grande	3,301	349
Salinas	3,584	462

Area	Employment September 2019	Average weekly wage
San Germán	7,351	422
San Juan	242,878	637
San Lorenzo	3,488	395
San Sebastián	5,279	337
Santa Isabel	5,405	445
Toa Alta	3,514	402
Toa Baja	12,724	441
Trujillo Alto	10,417	348
Utua	3,596	395
Vega Alta	4,395	442
Vega Baja	7,717	500
Vieques	1,418	422
Villalba	3,209	553
Yabucoa	2,612	384
Yauco	5,830	382

El salario semanal promedio en Puerto Rico asciende a solo \$528 semanales. Asimismo, notamos que los mayores salarios promedios por semana en Puerto Rico se concentran en el área metropolitana y áreas limítrofes. Otras zonas geográficas con mayores salarios promedios son aquellas que cuentan con una mayor producción industrial, como por ejemplo lo son: Juncos y Barceloneta.

Esta realidad desata un sinnúmero de interrogantes respecto a cómo se puede prevenir y mitigar la migración de la población en busca de empleo y empleos bien remunerados. Por otro lado, cómo podemos cumplir con el objetivo de política pública de que nadie que trabaje a tiempo completo esté bajo el nivel de pobreza y que todo trabajador y trabajadora tenga suficiente ingreso como para cubrir sus necesidades básicas.

Salario mínimo por estado

Para contestarnos estas interrogantes, es menester comenzar discutiendo la diferencia de la política salarial de los diferentes estados respecto a la política salarial en Puerto Rico.

Como bien se ha expuesto anteriormente, el salario mínimo federal se sitúa en \$7.25 la hora. Sin embargo, aun cuando en los Estados Unidos existe un movimiento grande que promueve un alza en el salario mínimo federal, ante la inacción de este, la mayoría de los estados han aumentado el salario mínimo en sus respectivos estados, sin sujeción al gobierno federal. Actualmente, 29 estados y el Distrito de Columbia tienen un salario mínimo mayor al federal. Los restantes estados se dividen como siguen: 14 estados que se rigen por el mínimo federal, 2 estados poseen un permiso del gobierno federal para tener un mínimo menor al federal y 5 estados no tienen un salario mínimo federal establecido.⁹

Consolidated State Minimum Wage Update Table (Effective Date: 01/01/2021)

<i>Greater than federal MW</i>	<i>Equals federal MW of \$7.25</i>	<i>No MW Required</i>
AK - \$10.34	CNMI	AL
AR - \$11.00	GA	LA
AZ - \$12.15	IA	MS
CA - \$13.00	ID	SC
CO - \$12.32	IN	TN
CT - \$12.00	KS	
DC - \$15.00	KY	
DE - \$9.25	NC	
FL - \$8.65	ND	
HI - \$10.10	NH	

⁹ CONSOLIDATED STATE MINIMUM WAGE UPDATE TABLE, UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR (2021). <https://www.dol.gov/agencies/whd/mw-consolidated>

IL - \$11.00	OK	
MA - \$13.50	PA	
MD - \$11.75	TX	
ME - \$12.15	UT	
MI - \$9.65	VA	
MN - \$10.08	WI	
MO - \$10.30	WY	
MT - \$8.75	PR	
NE - \$9.00		
NJ - \$12.00		
NM - \$10.50		
NY - \$12.50		
NV - \$9.00/\$8.00 <i>with health care / without health care</i>		
OH - \$8.80		
OR - \$12.00		
RI - \$11.50		
SD - \$9.45		
VT - \$11.75		
WA - \$13.69		
WV - \$8.75		
VI - \$10.50		
GU - \$8.75		

<i>29 States + DC, Guam, Virgin Islands</i>	<i>16 States + Puerto Rico, Mariana Islands</i>	<i>5 States</i>
---	---	-----------------

Salario mínimo en Puerto Rico

La primera ley de salario mínimo de Puerto Rico fue la Ley Núm. 8 de 5 de abril de 1941. Esta Ley creó el primer modelo de una Junta de Salario Mínimo en Puerto Rico. Empero, la Ley Núm. 8 estuvo en vigor por poco tiempo. La Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956 derogó la Ley Núm. 8. Sin embargo, bajo la nueva legislación entonces permaneció el concepto de la Junta de Salario Mínimo a los fines de determinar el salario mínimo por profesión.

En el 1995, con la aprobación de la Ley 84-1995 se enmendó sustancialmente la Ley Núm. 96 y se adoptó el salario mínimo federal, excepto en las actividades no cubiertas por la Ley Federal de Normas del Trabajo. Sin embargo, se delegó en la Junta de Salario Mínimo la facultad de fijar y revisar la acumulación mensual de licencia por vacaciones y enfermedad para los empleados y las empleadas de todas las industrias cubiertas por dicha Ley.

Con la aprobación de la Ley 180-1998, según enmendada, conocida como la “Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico”, se derogó la Ley Núm. 96 y con ella se eliminó la estructura de la Junta de Salario Mínimo. Sin embargo, los decretos en vigor se mantuvieron y todas las facultades se transfirieron al Departamento del Trabajo. Actualmente, el Negociado de Normas del Trabajo tiene a su cargo velar por el cumplimiento de sobre 40 decretos mandatorios que aún subsisten y están en vigor.¹⁰

Si bien es cierto que la adopción del salario mínimo federal fue un paso en avance para los años 90’s, han pasado sobre 11 años de la última vez que se aumentó el mismo por parte del Congreso de los Estados Unidos. Los estados han reconocido que es muy improbable que ocurra un aumento y por esta razón han decidido tomar acciones proactivas para adelantar sus agendas de justicia salarial en sus propias jurisdicciones.

En Puerto Rico, la Asamblea Legislativa no ha adoptado una legislación que establezca un salario mínimo mayor al federal, aun cuando se han presentado varias legislaciones. Esto podría responder a un sinnúmero de razones. Empero, entendemos que una de ellas es la carencia de información certera y un mecanismo idóneo que pueda propender a un aumento responsable del salario mínimo sin causar una desestabilización del mercado laboral.

¹⁰ DECRETOS MANDATORIOS, DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS. http://www.trabajo.pr.gov/rl_decretosmandatorios.asp

Por esta razón, entendemos prudente que se establezca por medio de legislación una Comisión Evaluadora de Salario Mínimo, delegando la responsabilidad de establecer el salario mínimo para Puerto Rico en esta comisión, la cual poseerá el peritaje necesario para poder establecer un salario mínimo idóneo en estudio y consulta con los sectores envueltos.

Nuestra propuesta de salario mínimo

De tiempo en tiempo, se discute en Puerto Rico la posibilidad de un aumento en el salario mínimo para que este se adecue a los costos de vida de la clase trabajadora en Puerto Rico. Cuando esta discusión surge, y comienza a ventilarse tanto en la opinión pública como en los diversos foros gubernamentales, surgen opiniones divergentes, todas con elementos que deben tomarse en consideración al momento de establecer política pública. Sin embargo, hasta la fecha, aun cuando se han propuesto diversas alternativas para abordar el tema de un aumento en el salario mínimo, ninguno de estos intentos ha rendido frutos.

Para poder adecuar el salario mínimo al costo de vida de la clase trabajadora en Puerto Rico, de forma escalonada para evitar impactos mayores en el sector comercial, la solución que se presente tiene que contar con dos principios fundamentales. Primeramente, la decisión sobre cuál será el salario mínimo debe tomarse basado en elementos objetivos medibles, con el consejo de profesionales del campo de la economía, con la participación de todos los sectores, pero sin la intervención del aparato político. Por otro lado, nuestra política pública debe perseguir un objetivo consiente sobre el propósito de tener un salario mínimo en primer lugar. A nuestro juicio, el principal objetivo de política pública para adoptar un mínimo salarial es: que nadie que trabaje esté bajo el nivel de pobreza y que todo trabajador y trabajadora tenga suficiente ingreso como para cubrir sus necesidades básicas. Esto, tomando en consideración a los negocios en Puerto Rico, en especial las PYMES. Teniendo estas consideraciones en mente, nos proponemos a crear una herramienta que, mediante un estándar objetivo, fijará cuál debe ser el salario mínimo en determinado momento.

Para lograr la política pública que se procura sobre el salario mínimo, es necesario crear una Comisión independiente, que cuente con el debido peritaje, que estudie a cabalidad los costos de vida básicos de la clase trabajadora en Puerto Rico y que basándose en estos estudios dicte el salario mínimo adecuado para cubrirlos. Por otro lado, como el costo de las necesidades básicas de las personas cambia todos los años con el aumento en el índice del costo de vida, este salario mínimo debe ser revisado anualmente por esta Comisión. Esta revisión anual se traducirá en un aumento fraccional del salario mínimo cada año. El hecho de que se aumente fraccionalmente el salario mínimo de manera anual persigue evitar un aumento abrupto del salario mínimo en un momento determinado y los efectos que esto tiene en los negocios en Puerto Rico. De esta forma, logramos un balance en la política pública de procurar un salario digno y al mismo tiempo proteger a los negocios en Puerto Rico.

Tomando como ejemplo el último aumento de salario mínimo federal en el 2009, el salario mínimo subió de \$5.15 la hora a \$7.25, lo cual representa un aumento de aproximadamente cuarenta por ciento (40%). En otras palabras, un negocio cuya mano de obra cobraba cerca del mínimo salarial podría ver su gasto de nómina incrementar hasta un 40%. Un cambio en la estructura de costos de esta magnitud, sin duda, tiene un efecto en las operaciones de los negocios, y más aún en las PYMES. Por otro lado, en pura teoría económica, el ingreso nuevo recibido por los empleados y a las empleadas a través del aumento del salario mínimo se traduce en más consumo (demanda agregada) y por tanto en más ingresos para las empresas de ciertas industrias, lo cual ayudaría a mitigar el aumento en costos y a sustentar con esta demanda el aumento en sus precios. El problema es que esta demanda agregada tarda en manifestarse. Es por esto que un aumento incremental, de manera más frecuente, resulta mucho más favorable para las propias empresas que, de esta manera, podrán planificar mejor sus costos y recibir menos impacto ante la alternativa de un cambio abrupto en su estructura de costos. Esto a la vez que se benefician de manera constante e incremental del aumento en la demanda agregada.

Una gran cantidad de países alrededor del mundo han adoptado una metodología de revisión anual o bianual del salario mínimo, estos países incluyen, más no se limitan a: Canadá, el Reino Unido, Chile, Irlanda, España, Francia, Holanda y demás países desarrollados. Todos estos países ajustan el salario mínimo al nivel de inflación anualmente o bianualmente para asegurar que el costo de vida no devuelva a los empleados y las empleadas a un nivel menor al ingreso mínimo fijado mientras protegen a los negocios de un cambio abrupto en su estructura de costos.

Por estas razones, la presente propuesta contempla delegar en una Comisión Evaluadora de Salario Mínimo el poder de establecer decretos de salario mínimo. La composición de esta Comisión está estratégicamente diseñada para que cuente con el peritaje necesario para desempeñar evaluaciones científicas cuyo producto sea la fijación de una recompensa justa, pero responsable. Asimismo, la Comisión está conformada de manera tal que posea una representación equitativa en pro de los intereses del patrono, así como de los intereses de los trabajadores y las trabajadoras.

De igual forma, y aun cuando se deroga por la presente la Ley 180-1998, *supra*, se incorpora, a su vez, todo lo concerniente a los beneficios de licencia por vacaciones y enfermedad; estos quedan intactos y son incorporados a la presente medida sin mediar alteración ulterior a estos beneficios.

Es importante reconocer que a Puerto Rico le toca competir con otros estados y países por recursos y productividad económica. La clase trabajadora en Puerto Rico es altamente solicitada, por eso hay que crear las condiciones económicas adecuadas para retener el talento laboral en la isla y motivar a los(as) trabajadores(as) a incorporarse

formalmente a la fuerza laboral. Entendemos que la presente propuesta propende a esto, sin desalentar la inversión ni alterar el mercado laboral de entrada.

Atendiendo los reclamos válidos de los trabajadores y las trabajadoras, sobre la necesidad de un alza a corto plazo en el Salario Mínimo en Puerto Rico, esta legislación promulga además, un aumento en el salario mínimo en Puerto Rico de ocho dólares con cincuenta centavos la hora (\$8.50/hr) para el 1 de enero del año 2022. Para el 1 de julio de 2023 el aumento del Salario Mínimo en Puerto Rico, será a nueve dólares con cincuenta centavos la hora (\$9.50/hr). Para el 1 de julio de 2024, el aumento al salario mínimo de Puerto Rico será a diez dólares con cincuenta centavos la hora (\$10.50/hr) a menos que la Comisión Evaluadora de Salario Mínimo emita un decreto mandatorio variando el mismo. Los aumentos aplicarán a todos los trabajadores y las trabajadoras cobijados(as) bajo la Ley de Normas Razonables del Trabajo (en inglés "Fair Labor Standards Act") del 25 de junio de 1938, según enmendada, salvo contadas excepciones que se establecen en la presente Ley. No obstante, existen algunas industrias que entendemos se deben excluir del aumento a corto plazo por sus particularidades. Se trata de los llamados "Administradores", "Ejecutivos" y "Profesionales", según dichos términos son definidos mediante el Reglamento Número 13 de la Junta de Salario Mínimo. En el caso de los empleados exentos y las empleadas exentas, como se conocen comúnmente, estos no están cobijados por la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo. Sin embargo, aún en estos casos la Comisión, luego de un proceso de estudio empírico y razonado, determinará cuál será el nivel de salario mínimo aplicable a todos los trabajadores y trabajadoras en Puerto Rico. Quedando claro que estas industrias sí estarán sujetas a esta Ley y a las determinaciones de la Comisión Evaluadora mediante sus decretos. El referido aumento tampoco aplicará a aquellos empleados y aquellas empleadas de las agencias gubernamentales, instrumentalidades, municipios, Rama Judicial y Rama Legislativa del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

En conclusión, esta Asamblea Legislativa entiende que la creación de la Comisión Evaluadora del Salario Mínimo, mediante esta Ley, busca asegurar que la clase trabajadora esté recibiendo una compensación justa y adecuada por su trabajo; retener el talento laboral en la isla; motivar a los(as) trabajadores(as) a incorporarse formalmente a la fuerza laboral; y promover la productividad y competitividad en todo Puerto Rico.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

CAPÍTULO 1.-DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1.01.-Título

Esta Ley se conocerá como "Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico".

Sección 1.02.-Declaración de Política Pública

Se declara política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, a través de la Comisión Evaluadora de Salario Mínimo, el adecuar el salario mínimo al costo de vida de los trabajadores y las trabajadoras, amparándose en el principio de que ningún trabajador o trabajadora esté bajo el nivel de pobreza, que todo(a) trabajador(a) cuente con suficiente ingreso como para cubrir sus necesidades básicas, y asegurar el progreso y mejoramiento de los niveles de vida. El salario mínimo estatal deberá ser revisado periódicamente y ajustado al aumento en el costo de vida de los(as) trabajadores(as) asegurando el progreso y mejoramiento de los niveles de vida. Esta será la métrica objetiva que regirá las determinaciones de la Comisión sobre el salario mínimo.

Sección 1.03.-Definiciones.

(a) “Comisión” significa la Comisión Evaluadora de Salario Mínimo.

(b) “Decreto mandatorio” significa un decreto aprobado por la Comisión Evaluadora de Salario Mínimo conforme a las disposiciones de la presente Ley.

(c) “Decretos Mandatorios Especiales” significa un decreto mandatorio, aprobado por la Comisión Evaluadora de Salario Mínimo, con aplicación particular y exclusivo a las siguientes clasificaciones de trabajadores(as): los llamados “Administradores”, “Ejecutivos” y “Profesionales”, según dichos términos son definidos mediante el Reglamento Número 13 de la Junta de Salario Mínimo; los(as) trabajadores(as) agrícolas, incluyendo para aquellos excluidos de la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo (Fair Labor Standards Act), aprobada por el Congreso de Estados Unidos de América el 25 de junio de 1938, según enmendada; y/o aquellos(as) trabajadores y trabajadoras sujetos(as) a ingresos por concepto de propinas, según definidos en la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo (Fair Labor Standards Act), aprobada por el Congreso de Estados Unidos de América el 25 de junio de 1938, según enmendada.

(d) “Departamento” se refiere al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.

(e) “Estándar(es) de Datos abiertos” significará y se interpretará como datos e información de carácter público, accesibles a la ciudadanía a modo de fomentar la participación cívica activa de ciudadanos(as) en materia de gobernanza, que le permita a terceros la reutilización de los datos públicos con el fin de desarrollar todo tipo de herramientas analíticas en beneficio de la sociedad. A su vez, estos datos e información de carácter público deben cumplir con siete (7) principios básicos:

(1) Completos: Los datos abiertos deben ser tan completos como sea posible.

(2) Primarios: Los datos abiertos deben ser datos primarios y originales. Se deberá facilitar información detallada sobre la fuente primaria y origen de los mismos.

(3) Oportunos: Los datos deben hacerse disponibles al público de forma rápida y oportuna. Se le dará prioridad a la difusión de datos que sean de carácter urgente o donde el factor tiempo sea una consideración apremiante; pero, en todos los casos, se deberá publicar los datos tan pronto como sea factible luego de su recopilación.

(4) Accesibles de forma física y electrónica: Los datos deben ser publicados y permanecer tan accesibles como sea posible, tanto a través de medios físicos como electrónicos a modo de evitar y/o minimizar la necesidad de solicitar el acceso a la información pública.

(5) Procesables y legibles electrónicamente: Los datos deben estar disponibles en formatos electrónicos de uso generalizado; y, en lo referente a la recopilación y publicación datos cualitativos y cuantitativos cuyo fin sea el análisis, estos deberán estar y permanecer disponibles, a su vez, en formato de hoja de cálculo.

(6) No discriminatorios: Los datos deben estar disponibles para el uso de todos(as), sin que sea necesario realizar una solicitud o cualquier otro trámite con el fin de acceder a información pública.

(7) Sin reserva o licencia de uso: El uso de los datos no debe someterse a ninguna regulación que restrinja su reutilización excepto, de forma razonable, cuando median aspectos relativos a la privacidad o la seguridad de la ciudadanía. En estos casos, se depurarán los datos de aquellos renglones en donde median estas consideraciones; y, así hecho, se publicarán en su forma depurada. No se ha de establecer una contraprestación como requisito para el acceso o reutilización de los datos e información pública.

(f) "Obrero(a)", "empleado(a)" o "trabajador(a)" incluye toda persona que ejerza, desempeñe o realice cualquier arte, oficio, empleo o labor bajo las órdenes o para beneficio de otro, a base de contrato de arrendamiento de servicios o mediante remuneración de alguna clase o promesa expresa o tácita de recibirla, en cualquier industria. Esta definición no incluye contratistas independientes.

(g) "Patrono" incluye toda persona natural o jurídica de cualquier índole que, con ánimo de lucro o sin él, emplee o permita trabajar cualquier número de obreros(as), trabajadores(as) o empleados(as) mediante cualquier clase de compensación.

(h) "Salario" incluye sueldo, jornal y toda clase de compensación, sea en dinero, especie, servicios, facilidades o combinación de cualesquiera de ellos; pero solo incluirá dinero cuando se trate de salario mínimo prescrito bajo las disposiciones de esta Ley, a menos que la Comisión disponga o autorice otra cosa.

(i) "Salario mínimo" significa los salarios mínimos con los que un patrono deberá remunerar al obrero por su trabajo. La Comisión estará facultada para establecer un salario mínimo estatal.

(j) "Salario mínimo estatal" comprenderá el salario mínimo establecido por la Comisión, según las disposiciones de esta Ley. El salario mínimo estatal en Puerto Rico prevalecerá mientras sea mayor que el salario mínimo federal.

(k) "Salario mínimo federal" comprenderá el salario mínimo establecido por la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo ("Fair Labor Standards Act"), aprobada por el Congreso de Estados Unidos de América el 25 de junio de 1938, según enmendada.

(l) "Secretario" se refiere al Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.

CAPÍTULO 2.-SALARIO MÍNIMO

Sección 2.01.-Salario Mínimo Federal.

El salario mínimo federal fijado por la Ley Federal 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(as) trabajadores(as) cobijados(as) por la Ley Federal. El salario mínimo estatal en Puerto Rico prevalecerá mientras sea mayor que el salario mínimo 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 están exentas del salario mínimo, y qué constituye horas o tiempo de trabajo.

Sección 2.02.- Salario Mínimo Estatal.

La Comisión Evaluadora de Salario Mínimo podrá, mediante decreto, establecer un salario mínimo mayor al salario mínimo federal establecido por la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo (Fair Labor Standards Act), aprobada por el Congreso de Estados Unidos de América el 25 de junio de 1938, según enmendada. Sin embargo, nunca podrá establecer uno menor a este.

El establecimiento del salario mínimo estatal deberá cumplir con todo lo dispuesto en este Capítulo.

Al aplicarse el salario mínimo estatal 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 están exentas del salario mínimo, y qué constituye horas o tiempo de trabajo. En el caso en que el Salario Mínimo Federal sea mayor que el Salario Mínimo Estatal; prevalecerá el Salario Mínimo Federal en Puerto Rico para todos(as) los(as) trabajadores(as) cobijados por la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo (en inglés "Fair Labor Standards Act") de 25 de junio de 1938, según ha sido o fuere subsiguientemente enmendada.

El 1 de enero de 2022, se aumentará el salario mínimo en Puerto Rico a ocho dólares con cincuenta centavos la hora (\$8.50/hr). Para el 1 de julio de 2023 el aumento del Salario Mínimo en Puerto Rico, será a nueve dólares con cincuenta centavos la hora (\$9.50/hr). Para el 1 de julio de 2024, el aumento al salario mínimo de Puerto Rico será a diez dólares con cincuenta centavos la hora (\$10.50/hr) a menos que la Comisión Evaluadora de Salario Mínimo emita un decreto mandatorio variando el mismo. Los aumentos aplicarán a todos(as) los(as) trabajadores(as) cobijados bajo la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo (en inglés "Fair Labor Standards Act") de 25 de junio de 1938, según ha sido o fuere subsiguientemente enmendada, exceptuando aquellos(as) trabajadores(as) de la industria agrícola y aquellos(as) empleados(as) de las agencias gubernamentales, instrumentalidades, municipios, Rama Judicial y Rama Legislativa del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. El referido aumento tampoco aplicará a los(as) llamados(as) "Administradores(as)", "Ejecutivos(as)" y "Profesionales", según dichos términos son definidos mediante el Reglamento Número 13 de la Junta de Salario Mínimo. Los(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.

Sección 2.03.- Comisión Evaluadora del Salario Mínimo.

Se crea la Comisión Evaluadora del Salario Mínimo, adscrita al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. La Comisión estará integrada por siete (7) personas de reconocida simpatía con los propósitos de esta Ley: dos (2) serán representantes de los intereses de los(as) trabajadores(as), de estos al menos uno(a) será economista; dos (2) serán representantes de los intereses de los patronos, de estos al menos uno(a) será economista; uno(a) (1) será economista recomendado(a) por los Departamentos de Economía de la Universidad de Puerto Rico y la Asociación de Economistas de Puerto Rico; uno(a) (1) será economista experto(a) en asuntos laborales recomendado por el Instituto de Relaciones del Trabajo de la Universidad de Puerto Rico y de los Departamentos de Economía de la Universidad de Puerto Rico; uno(a) (1) será representante del interés público, manifestado en el cargo del Secretario(a) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, quien presidirá la Comisión.

Los(as) dos representantes de los intereses de los(as) trabajadores(as), de los cuales al menos uno(a) será economista, serán nombrados(as) por el(la) Gobernador(a) de las distintas ternas que sometan las organizaciones obreras públicas o privadas debidamente autorizadas para representar a su matrícula en negociaciones colectivas de relaciones obrero-patronales. Una vez nombrados(as) por el Gobernador, estos(as) representantes deberán contar con el consejo y consentimiento del Senado de Puerto Rico.

Los(as) dos representantes de los intereses de los patronos, de los cuales al menos uno(a) será economista, serán nombrados(as) por el(la) Gobernador(a) de una terna recomendada por aquellas asociaciones y agrupaciones, debidamente organizadas, cuya membresía exceda los cien (100) socios, y que representen los intereses patronales de industrias y negocios que operen en Puerto Rico. Una vez nombrados(as) por el(la) Gobernador(a), estos(as) representantes deberán contar con el consejo y consentimiento del Senado de Puerto Rico.

El(La) economista, será nombrado por el(la) Gobernador(a) de las distintas ternas recomendadas por los Departamentos de Economía de la Universidad de Puerto Rico y la Asociación de Economistas de Puerto Rico. Una vez nombrado(a) por el(la) Gobernador(a), este(a) economista deberá contar con el consejo y consentimiento del Senado de Puerto Rico.

El(la) economista experto(a) en asuntos laborales serán nombrado(a) por el(la) Gobernador(a) de las distintas ternas recomendadas por los Departamentos de Economía de la Universidad de Puerto Rico, y el Instituto de Relaciones del Trabajo de la Universidad de Puerto Rico. Una vez nombrado(a) por el(la) Gobernador(a), este(a) economista deberán contar con el consejo y consentimiento del Senado de Puerto Rico.

Dentro de los quince (15) días posteriores a la entrada en vigor de esta Ley, el(la) Gobernador(a) solicitará a las organizaciones de trabajadores(as) debidamente autorizadas para representar a su matrícula en negociaciones colectivas de relaciones obrero-patronales, y de las asociaciones y agrupaciones que representan los intereses patronales de industrias o negocios que operen en Puerto Rico, una lista o relación de personas capacitadas para formar parte de la Comisión. Asimismo, se le solicitará a los Departamentos de Economía de la Universidad de Puerto Rico, a la Asociación de Economistas de Puerto Rico y al Instituto de Relaciones del Trabajo de la Universidad de Puerto Rico una lista de los(as) candidatos(as) recomendados(as). El (la) Gobernador(a) deberá enviar copia a la Asamblea Legislativa de la lista de personas capacitadas para formar parte de la Comisión, según provisto por las organizaciones de trabajadores(as) debidamente autorizadas para representar a su matrícula en negociaciones colectivas de relaciones obrero-patronales, y de las asociaciones y agrupaciones que representan los intereses patronales de industrias o negocios que operen en Puerto Rico. A Su vez, el(la) Gobernador(a) deberá enviar copia de las distintas ternas recomendadas por los Departamentos de Economía de la Universidad de Puerto Rico, la Asociación de

Economistas de Puerto Rico y el Instituto de Relaciones del Trabajo de la Universidad de Puerto Rico.

El(La) Gobernador(a) podrá solicitar nuevos(as) candidatos(as) a los gremios y organizaciones antes mencionadas en caso de que, a su juicio, las personas propuestas no llenen las condiciones requeridas para desempeñar el cargo.

No más tarde de quince (15) días luego de haberse nombrado en receso o confirmado los nombramientos por el Senado el mínimo de integrantes de la Comisión para establecer *quorum*, el(la) Secretario(a) deberá convocar a la primera reunión de la Comisión.

Sección 2.04.-Términos de los nombramientos y vacantes.

Los y las integrantes de la Comisión, a excepción del Secretario(a) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el(la) economista y el(la) economista experto(a) en asuntos laborales, servirán por términos fijos de tres (3) años, hasta un máximo de tres (3) términos. El(La) economista y el(la) experto(a) en asuntos laborales servirán por términos fijos de cinco (5) años, hasta un máximo de tres (3) términos. Toda vacante que ocurra antes de vencerse el término de un integrante de la Comisión será cubierta sólo por el término que le falte por cumplir al integrante que ocasione la vacante. Los y las integrantes de la Comisión ejercerán sus cargos hasta que sus sucesores(as) sean nombrados(as) y tomen posesión. El(La) Gobernador(a) podrá destituir a cualquier integrante de la Comisión, previa notificación y audiencia, por negligencia demostrada en el desempeño de su cargo, o la convicción por delito grave o por delito que constituya depravación, o por el incumplimiento con el Código de Ética de la Comisión, según dispuesto en la Sección 2.07.

Sección 2.05.-*Quorum*.

Cinco (5) integrantes de la Comisión constituirán *quorum*, y únicamente con el voto afirmativo de estos(as) se entenderá aprobada cualquier acción de la Comisión. La vacante o ausencia de dos (2) de sus integrantes no menoscabará el derecho de los y las integrantes restantes a ejercer todos los poderes de la Comisión. El(La) Presidente(a) de la Comisión será el(la) jefe(a) ejecutivo(a) y administrativo(a) de la Comisión y los asuntos de naturaleza puramente administrativa de la Comisión serán ejercidos por él(ella).

Sección 2.06.- Descalificación para ser integrante de la Comisión.

Las siguientes personas estarán inhabilitadas de ser integrantes de la Comisión Evaluadora del Salario Mínimo:

- a. Cualquier persona que ocupe o haya ocupado puesto electivo en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, o que haya sido candidato(a) a puesto electivo, no podrá ser considerada para a la Comisión.
- b. Cualquier persona registrada como cabildero(a) estatal, o cualquier persona empleada por algún cabildero(a) registrado(a), no podrá ser nombrada a la Comisión.
- c. Cualquier persona que haya sido convicta en cualquier jurisdicción por cualquier delito grave o por delitos menos grave que impliquen depravación moral o que sean constitutivos de fraude, malversación o apropiación ilegal de fondos.

Sección 2.07.- Prohibiciones.

La Comisión deberá adoptar un Código de Ética en el cual incluirá las siguientes prohibiciones:

- a. Ningún integrante podrá, en o fuera de Puerto Rico, participar en campañas políticas, pertenecer a comité o grupo de campaña de partido político, ocupar cargos en los organismos internos de los partidos políticos o comités de acción política, aspirar a candidatura alguna, apoyar públicamente a candidatos o candidatas a puestos electivos, ni organizar o participar de ninguna actividad de recaudación de fondos patrocinada por, o en beneficio de algún partido político.
- b. Ningún integrante de la Comisión intentará, directa o indirectamente, influir de forma alguna en el nombramiento de cualquier otro(a) integrante a la Comisión.
- c. Excepto cuando sea necesario para la realización de debida diligencia durante las reuniones de la Comisión, cada integrante mantendrá confidencial toda la información y documentación relativa a cualquier persona o empresa privada.
- d. Todos(as) los(as) integrantes evitarán todo tipo beneficio o interés propio en el curso de su servicio y no buscarán ninguna ventaja en relaciones profesionales o personales relacionadas con su servicio o pertenencia en la Comisión.
- e. Ningún integrante, podrá aceptar regalos, donativos, invitación, o artículo de valor de ninguna persona, empresa o entidad relacionada al trabajo de la Comisión.

Sección 2.08.- Remuneración.

El(La) Presidente(a) de la Comisión devengará su salario como Secretario(a) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Los(as) economista(s) recibirán una remuneración que refleje el valor en el mercado por sus horas de trabajo, a ser asignada por el(la) Secretario(a) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Los(as) restantes integrantes cobrarán una compensación por cada día de sesión regular o especial a la que asistan y la misma no podrá exceder ciento cincuenta (150) dólares. Esta dieta será financiada por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Sección 2.09.-Facultades y deberes.

- (a) La Comisión será responsable de implementar la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico respecto al salario mínimo, suscribiéndose a que ningún trabajador a tiempo completo esté bajo el nivel de pobreza, que cuente con suficiente ingreso como para cubrir sus necesidades básicas, y asegurar el progreso y mejoramiento de los niveles de vida. Así mismo, la Comisión deberá revisar periódicamente el salario mínimo estatal para ajustarlo al aumento en el costo de vida de los trabajadores y las trabajadoras.
- (b) La Comisión tendrá personalidad jurídica y las facultades necesarias para llevar a cabo los fines de esta Ley, y capacidad para demandar y ser demandada. También tendrá facultades para aprobar reglamentos y ejercerá todos los demás poderes necesarios para llevar a cabo los fines de esta Ley. No estará facultada para incurrir en deuda o emitir otros instrumentos de financiamiento.
- (c) Será deber de la Comisión, realizar o comisionar un Informe Anual respecto a los salarios, horario, beneficios, remuneraciones y las condiciones de trabajo que prevalecen en las distintas industrias en Puerto Rico. Este Informe deberá contener un análisis comprensivo del costo de vida y la inflación en Puerto Rico, así como recomendaciones puntuales sobre cuál debería ser el salario mínimo para ese año natural. También, deberá tomar en consideración el valor monetario de los programas de beneficencia social en contraste con el salario mínimo vigente y propuesto, así como su interacción con programas de recompensa y crédito al trabajo, tales como, pero sin limitarse a, el Earned Income Tax Credit (EITC, por sus siglas en inglés) y el Child Tax Credit (CTC, por sus siglas en inglés) con su respectiva aplicación local. A su vez, debe tomar en consideración indicadores del mercado laboral en Puerto Rico tales como, pero sin limitarse, a empleo, desempleo, participación laboral y salarios. De igual forma, debe tomar en consideración los indicadores de desarrollo económico de Puerto Rico tales como, pero sin limitarse, al índice de actividad económica y productividad. Además, este informe deberá

divulgar la metodología usada para llegar a su conclusión de manera detallada y revisable entre pares. El informe anual debe estar accesible a través de la página electrónica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos; este debe ser descargable electrónicamente en formato de documento entre otros formatos electrónicos de uso generalizado y estar en cumplimiento con los estándares de datos abiertos.

- (d) A raíz de la confección y publicación del correspondiente Informe sobre el costo de vida y la inflación en Puerto Rico, la Comisión será responsable de aprobar decretos mandatorios que, conforme a la política pública antes esbozada, dicte el salario mínimo adecuado para cubrir los costos de vida básicos de los(as) trabajadores(as). Los decretos mandatorios tendrán que ser aprobados, al menos, una vez cada dos años, pero bajo ningún concepto se podrá aprobar más de dos decretos mandatorios para variar el salario mínimo vigente en un (1) mismo año. La copia oficial del decreto mandatorio vigente, así como el Informe Anual que dio base a la promulgación de ese decreto, deberá estar accesible a través de la página electrónica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos; este debe ser descargable electrónicamente en formato de documento entre otros formatos electrónicos de uso generalizado.
- (e) Con excepción del primer decreto mandatorio que establezca la Comisión por encima del salario mínimo base fijado en esta Ley, ningún otro cambio en el salario mínimo de determinado año podrá exceder más del 25% del salario mínimo anteriormente fijado por la propia Comisión o por el Gobierno Federal.
- (f) Todos los departamentos, las agencias, las corporaciones, las autoridades, oficinas y subdivisiones políticas del Estado Libre Asociado de Puerto Rico deberán suministrar a la Comisión, libre de cargo, gasto o derecho alguno, toda la información oficial, ejemplar de libro, folleto, publicación, copia certificada de documentos, estadísticas, recopilación de datos y constancias que se les soliciten para uso oficial de la Comisión.
- (g) La Comisión Evaluadora del Salario Mínimo someterá al Gobernador(a) y a la Asamblea Legislativa todos los años, un informe de sus actividades durante el año anterior, incluyendo información sobre decretos aprobados, datos y recomendaciones legislativas o administrativas, relacionadas con asuntos tratados bajo esta Ley.
- (h) La Comisión recopilará, ordenará, clasificará y publicará estadísticas sobre decretos aprobados, salarios, jornadas de trabajo, condiciones de trabajo y costo de vida. También pondrá esta información al servicio del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos para la preparación de

informes estadísticos, perfiles económicos y sociales del trabajo y de los(as) trabajadores(as) en Puerto Rico, entre otros estudios pertinentes o que tenga la responsabilidad de realizar.

- (i) En fiel cumplimiento con sus deberes, la Comisión deberá reunirse, al menos, una vez al mes. La Comisión podrá adoptar, mediante reglamento, métodos alternos al presencial para reunirse. El(La) Secretario(a) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos deberá poner a disposición de la Comisión los recursos del Departamento que sean necesarios para cumplir con los propósitos de esta Ley, incluyendo un espacio para sus reuniones.
- (j) La Comisión podrá solicitar el destaque de empleados(as) del Departamento, o solicitar la transferencia de empleados(as) existentes de otros departamentos, en virtud de la Ley 8-2017, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico” para cumplir con los deberes que le impone esta Ley.
- (k) El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos deberá asignar el presupuesto suficiente para que la Comisión Evaluadora de Salario Mínimo pueda comisionar los estudios necesarios para la confección del Informe Anual y su análisis comprensivo sobre costo de vida y la inflación en Puerto Rico.
- (l) Será el deber de la Comisión viabilizar un estudio del impacto económico que tendría la implementación y aplicación de las disposiciones de esta Ley a los(as) empleados(as) gubernamentales y municipales, y notificar sus recomendaciones al Gobierno y Municipios.
- (m) Será deber de la Comisión, notificar aquellas agencias que estén a cargo de desembolsar, solicitar y/o supervisar programas de beneficencia social sobre la aprobación de cualquier decreto, en o antes de un término de treinta (30) días desde la aprobación del mismo. De la misma forma, se les ordena a dichas agencias a atemperar o solicitar que se atemperen, los requisitos y topes de ingreso para la cualificación de los mismos, a los fines de minimizar cualquier posible impacto negativo a sus beneficiados y que los mismos no sean descalificados automáticamente.

Sección 2.10.-Poderes de investigación.

En el cumplimiento de sus deberes de investigación, estudio y en el ejercicio de las facultades que confiere esta Ley, la Comisión podrá expedir citaciones requiriendo la comparecencia de testigos y la presentación de evidencia, datos o información que la

Comisión o el(la) Presidente(a) estime necesarios, con el fin de conseguir datos e información para las estadísticas, los estudios y las investigaciones que se exigen en esta Ley.

La Comisión en pleno, o cualquiera de sus integrantes o cualquier empleado(a), investigador(a) o agente de esta, debidamente autorizado(a) por esta, podrá visitar y examinar cualquier edificio, establecimiento, sitio o lugar donde se efectúe cualquier clase de trabajo, arte, oficio, empleo o labor.

Sección 2.11.-Decretos mandatorios.

La Comisión podrá dictar un decreto mandatorio, especificando el tipo mínimo de salario que deberá pagarse a todos(as) los(as) trabajadores(as) empleados(as) de Puerto Rico. Este salario mínimo estatal decretado prevalecerá solo mientras sea mayor que el salario mínimo federal.

Asimismo, se autoriza a la Comisión a establecer decretos mandatorios especiales únicamente en los siguientes casos:

1. Se autoriza a la Comisión a establecer un decreto mandatorio especial para los(as) llamados(as) "Administradores(as)", "Ejecutivos(as)" y "Profesionales", según dichos términos son definidos mediante el Reglamento Número 13 de la Junta de Salario Mínimo, el cual continuará en vigor hasta que la Comisión lo derogue o lo enmiende;
2. Se ordena a la Comisión a establecer un decreto mandatorio especial, en o antes del 1 de julio de 2022, para los trabajadores y las trabajadoras agrícolas, incluyendo para aquellos(as) excluidos(as) de la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo (Fair Labor Standards Act), aprobada por el Congreso de Estados Unidos de América el 25 de junio de 1938, según enmendada. A su vez, se autoriza a la Comisión a establecer este decreto mandatorio especial sucesivamente, conforme a los parámetros de esta Ley; y
3. Se ordena a la Comisión a establecer un decreto mandatorio especial para aquellos(as) trabajadores y trabajadoras sujetos(as) a ingresos por concepto de propinas, según definidos en la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo (Fair Labor Standards Act), aprobada por el Congreso de Estados Unidos de América el 25 de junio de 1938, según enmendada.

Disponiéndose que todo decreto mandatorio especial estableciendo un salario mínimo estatal para las industrias autorizadas prevalecerá solo mientras sea mayor que el salario mínimo federal.

Disponiéndose además que, para trabajadores y trabajadoras sujeto(as) a ingresos por concepto de propinas, la Comisión establecerá un salario mínimo base para que este en combinación con las propinas recibidas sea un salario igual o mayor al salario mínimo dispuesto en los decretos mandatorios.

Todo decreto mandatorio o decreto mandatorio especial a ser propuesto por la Comisión, deberá someterse al procedimiento establecido en el Capítulo II de la Ley 38-2017, según enmendada, conocida como la “Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico”.

El decreto que aprobare la Comisión tendrá fuerza de Ley. Cuando el decreto afecte el salario mínimo de una industria cubierta por la Ley Federal de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada, el(la) Presidente(a) de la Comisión enviará copia del decreto aprobado por el(la) Secretario(a) del Trabajo de los Estados Unidos.

Sección 2.12.- Efecto retroactivo y prospectivo de los decretos.

La efectividad de todo decreto cuyo propósito sea el establecer un salario mínimo mayor al que anteriormente se haya establecido por otro decreto, tendrá efecto retroactivo y prospectivo. Disponiéndose, que todo(a) empleado(a) contratado(a) por un patrono anterior a la fecha de efectividad del decreto se verá beneficiado(a) del aumento del salario mínimo, tanto como aquel empleado o aquella empleada que sea contratado(a) posterior a la fecha de efectividad.

Se dispone que la Comisión, no podrá reducir el salario mínimo previamente establecido mediante un decreto anterior en virtud de esta Ley.

El(La) Secretario(a) tendrá la responsabilidad de velar por el fiel cumplimiento de estas disposiciones.

Todo patrono que de alguna manera incumpla con lo dispuesto en esta Sección, responderá por sus actos según se dispone en el Capítulo 3 de esta Ley. Asimismo, todo despido que se demuestre responda a las situaciones por esta Ley prohibidas, se considerará injustificado para propósitos de reclamos bajo la Ley 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada.

Sección 2.13.-Enmienda o rescisión de un decreto obligatorio.

Sujeto a los procedimientos dispuestos en la Ley 38-2017, *supra*, la Comisión podrá, en cualquier momento, por iniciativa propia o a instancia de los trabajadores y las trabajadoras o patronos, rescindir, alterar o enmendar cualquier decreto anterior.

Sección 2.14.- Transferencia y reconocimiento de poderes cuasilegislativos de la Comisión.

Se transfieren a la Comisión los poderes cuasilegislativos delegados al Departamento en virtud de la Ley 180-1998, *supra*, respecto al manejo de la política pública sobre salario mínimo en Puerto Rico y conforme a las disposiciones de este capítulo.

CAPÍTULO 3.- DISPOSICIONES MISCELÁNEAS

Sección 3.01.-Personas Excluidas de la Ley.

Las disposiciones de esta Ley no serán aplicables a:

(1) personas empleadas por el Gobierno de los Estados Unidos de América, por el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, con excepción de aquellas agencias o instrumentalidades de este que operen como negocios o empresas privadas, y;

(2) personas empleadas por los Gobiernos Municipales.

(3) empleados y empleadas cubiertos(as) por un convenio colectivo suscrito por una organización obrera y un patrono, siempre que su salario sea igual o mayor al establecido al amparo de las disposiciones de esta Ley.

Sección 3.02.- Violaciones; Penalidades.

Toda persona que como patrono o como administrador(a), funcionario(a), agente, empleado(a) o encargado(a) de una firma, sociedad o corporación o de otra persona o personas, violare o se negare a cumplir o descuidare el cumplimiento de cualquier disposición de esta Ley, o de cualquier decreto o reglamento en vigor o a adoptarse por la Comisión y que se haya convalidado por las disposiciones de esta Ley, o que se emita posteriormente por la Asamblea Legislativa según las disposiciones de esta Ley, será castigada con pena de multa no menor de quinientos (500) dólares ni mayor de cinco mil (5,000) dólares a discreción del Tribunal.

En caso de reincidencia en las infracciones mencionadas en esta sección, se impondrá una multa que no será menor de cinco mil (5,000) dólares ni mayor de diez mil (10,000) dólares a discreción del Tribunal.

Además de las sanciones antes establecidas, toda persona que como patrono o como administrador(a), funcionario(a), agente, empleado(a) o encargado(a) de una firma, sociedad o corporación o de otra persona o personas, viole o se niegue a cumplir o descuide el cumplimiento de cualquier disposición de esta Ley, o de cualquier decreto o reglamento vigente y que se haya convalidado por las disposiciones de esta Ley, incurrirá

en responsabilidad civil por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado o empleada. En aquellos casos donde el(la) adjudicador(a) de la controversia no pueda determinar el monto del daño causado al empleado(a), podrá, a su discreción, imponer una pena de compensación no menor de quinientos dólares (500) ni mayor de cinco mil dólares (5,000).

Sección 3.03.- Interdictos y Otros Procedimientos.

Será deber del Secretario(a), por sí o por medio de sus agentes debidamente autorizados(as), hacer que se cumpla esta Ley, tanto por sus deberes como encargado(a) de la política del Departamento, como Presidente(a) de la Comisión. A tales efectos, el(la) Secretario(a), siempre que fuere de opinión que cualquier patrono esté infringiendo o va a infringir cualquier disposición de esta Ley, podrá instar recursos de interdicto y cualesquiera otros que fuesen necesarios para hacer efectivos los términos de esta Ley. El Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior, tendrá autoridad para oír y decidir todas las acciones antes mencionadas.

A tales efectos, todo patrono:

(1) Permitirá al Secretario(a) del Trabajo y Recursos Humanos o a cualquiera de sus empleados(as) o agentes debidamente autorizados(as), libre acceso a todos(as) los sitios y bienes en los cuales o con los cuales se lleve a cabo cualquier clase de trabajo, con el propósito de practicar cualquier investigación sobre las condiciones de trabajo que allí prevalecen;

(2) Permitirá al Secretario(a) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos o a cualquiera de sus empleados(as) o agentes debidamente autorizados(as), inspeccionar sus libros de contabilidad, informes, contratos, nóminas, listas de pago y todos los récords sobre las condiciones de trabajo de sus empleados(as) con el propósito de llevar a cabo cualquier investigación relacionada con la observancia de cualquier disposición de esta Ley.

Todo patrono que no cumpliera o violare cualquiera de los deberes u obligaciones que fija esta sección será castigado con multa no mayor de seiscientos (600) dólares a discreción del Tribunal, y en caso de reincidencia, será castigado con multa de mil quinientos (1,500) dólares a discreción del Tribunal.

Sección 3.04.- Reclamaciones de los(as) Empleados(as).

Todo(a) obrero(a) o empleado(a) que por su trabajo reciba compensación inferior a la prescrita en esta Ley o en un convenio colectivo o en un contrato individual de trabajo tendrá derecho a cobrar mediante acción civil la diferencia adeudada hasta cubrir el importe total de la compensación que le corresponda, por concepto de salario o cualquier otro beneficio, más una cantidad igual a la que se le haya dejado de satisfacer, por

concepto de compensación adicional, además de los costos, gastos, intereses y honorarios de abogados(as) del procedimiento, sin que para nada de ello obste pacto en contrario.

Podrán acumularse en una sola acción las reclamaciones que tuvieren varios(as) o todos(as) los(as) trabajadores(as) o empleados(as) contra un patrono común por trabajos realizados en el mismo establecimiento, empresa o sitio.

Las reclamaciones podrán tramitarse por acción ordinaria o mediante cualquier procedimiento para reclamación de salarios que se establezcan en otras leyes de Puerto Rico.

En relación con el cumplimiento de esta Ley, el(la) Secretario(a) podrá demandar a iniciativa propia, o a instancia de uno(a) o más trabajadores(as) o empleados(as) con interés en el asunto, y en representación y para beneficio de uno o más de los mismos que se encuentren en circunstancias similares, el pago de cualquier suma que se les adeude por salarios, compensación adicional, intereses, costos, gastos y honorarios de abogado(a).

Cualquier obrero(a) con interés en el asunto podrá constituirse en demandante en todo pleito que así se promueva por el(la) Secretario(a).

El(La) Secretario(a) podrá constituirse en demandante o interventor(a) en toda acción o procedimiento judicial que cualquiera persona interponga en relación con esta Ley.

Sección 3.05.- Término Prescriptivo.

Por el transcurso de cinco (5) años prescribirá la acción en reclamación de salarios que pueda tener un(a) empleado(a) contra su patrono al amparo de esta Ley, ya aprobado o que se apruebe, de acuerdo con las disposiciones de esta Ley o al amparo de cualquier contrato o ley. Para la prescripción de esta acción, el tiempo se contará desde que el(la) empleado(a) cesó su empleo con el patrono. El término de prescripción antes indicado se interrumpirá y comenzará a transcurrir de nuevo por la notificación de la deuda de salario al patrono, judicial o extrajudicialmente, por el obrero(a), su representante, o funcionario(a) del Departamento con facultad para ello y por cualquier acto de reconocimiento de la deuda por el patrono. Las reclamaciones salariales realizadas previo a la fecha en que se aprueba esta Ley quedarán sujetas al término de prescripción previamente en vigor.

Cuando el(la) empleado(a) estuviere trabajando con el patrono, la reclamación solamente incluirá los salarios a que tuviese derecho el(la) empleado(a), por cualquier concepto, durante los últimos cinco (5) años anteriores a la fecha en que se estableciese la acción judicial.

En el caso de que el(la) empleado(a) hubiese cesado en su empleo con el patrono, la reclamación solamente incluirá los últimos cinco (5) años anteriores a la fecha de su cesantía.

En relación con el término prescriptivo provisto en esta sección, un cambio en la naturaleza de las labores del empleado o empleada no constituirá una novación del contrato de empleo.

Lo dispuesto en esta Sección en nada afectará los casos ya radicados en los tribunales.

CAPÍTULO 4.- ENMIENDAS A DISPOSICIONES DE LEY

Sección 4.01.- Se enmienda el Artículo 1 de la Ley 180-1998, según enmendada, conocida como “Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico”, para que lea como sigue:

“Artículo 1.- Título.

Esta Ley se conocerá como “Ley de Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico”. “

Sección 4.02.- Se derogan los Artículos 2 y 3 de la Ley 180-1998, según enmendada, conocida como “Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico”.

Sección 4.03.- Se enmienda el actual Artículo 4 de la Ley 180-1998, según enmendada, conocida como “Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico”, y se renumera como nuevo Artículo 2 el cual leerá como sigue:

“Artículo 2. – Definiciones.

(a) “Decreto mandatorio” significa un decreto aprobado por la Junta de Salario Mínimo al amparo de las disposiciones de la Ley 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada o un decreto aprobado por la Comisión Evaluadora de Salario Mínimo bajo la “Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico”.

(b) “Departamento” se refiere al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.

(c) “Emplear” significa hacer, tolerar o permitir trabajar.

(d) "Industria" significa cualquier campo de actividad económica y abarca la agricultura, la silvicultura, y la pesca, la minería, la construcción, la manufactura, el comercio al por mayor y detal, las finanzas, los seguros y los negocios de bienes raíces, la transportación, las comunicaciones y otros servicios públicos y los servicios personales (excepto el doméstico), profesionales y comerciales.

(e) "Junta" significa la Junta de Salario Mínimo, bajo la Ley 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada, o la Comisión Evaluadora de Salario Mínimo bajo la "Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico".

(f) "Obrero(a)", "empleado(a)" o "trabajador(a)" incluye toda persona que ejerza, desempeñe o realice cualquier arte, oficio, empleo o labor bajo las órdenes o para beneficio de otro, a base de contrato de arrendamiento de servicios o mediante remuneración de alguna clase o promesa expresa o tácita de recibirla, en cualquier industria. No incluye contratistas independientes.

(g) "Patrono" incluye toda persona natural o jurídica de cualquier índole que, con ánimo de lucro o sin él, emplee o permita trabajar cualquier número de obreros(as), trabajadores(as) o empleados(as) mediante cualquier clase de compensación.

(h) "Salario" incluye sueldo, jornal y toda clase de compensación, sea en dinero, especie, servicios, facilidades o combinación de cualesquiera de ellos.

(i) "Salario mínimo" comprenderá los salarios mínimos que se establecen al amparo de la "Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico" para los(as) trabajadores(as) de las empresas o actividades no cubiertas por la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo.

(j) "Salario mínimo federal" comprenderá el salario mínimo establecido por la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo (Fair Labor Standards Act), aprobada por el Congreso de Estados Unidos de América el 25 de junio de 1938, según enmendada.

(k) "Secretario(a)" se refiere al Secretario(a) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.

(l) "Personas de Edad Avanzada": significa toda aquella persona que tenga sesenta (60) años o más.

(m) "Persona con Impedimentos": significa toda aquella persona que tiene impedimento físico, mental o sensorial que limita sustancialmente una o más actividades esenciales de su vida."

Sección 4.04.- Se deroga el inciso (d) del Artículo 5 de la Ley 180-1998, según enmendada, conocida como "Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico".

Sección 4.05.- Se reenumeran los actuales Artículos 5, 6 y 7 de la Ley 180-1998, según enmendada, conocida como "Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico" como los nuevos Artículos 3, 4 y 5.

Sección 4.06.- Se enmienda el actual Artículo 8 de la Ley 180-1998, según enmendada, conocida como "Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico", y se reenumera como nuevo Artículo 6 el cual leerá como sigue:

"Artículo 6.- Personas Excluidas de la Ley.

(a) Las disposiciones de esta Ley no serán aplicables a:

(1) personas empleadas por el Gobierno de los Estados Unidos de América, por el Gobierno de Puerto Rico, con excepción de aquellas agencias o instrumentalidades de este que operen como negocios o empresas privadas, y;

(2) personas empleadas por los Gobiernos Municipales.

(b) Las disposiciones de esta Ley no serán aplicables a los(as) "Administradores(as)", "Ejecutivos(as)" y "Profesionales", según dichos términos son definidos mediante el Reglamento Número 13 de la Junta de Salario Mínimo.

(c) Las disposiciones de esta Ley no serán aplicables a empleados cubiertos por un convenio colectivo suscrito por una organización obrera y un patrono, siempre que su salario sea igual o mayor al establecido al amparo de las disposiciones de esta Ley."

Sección 4.07.- Se reenumeran los actuales Artículos 9, 10, 11 y 12 de la Ley 180-1998, según enmendada, conocida como "Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico" como los nuevos Artículos 7, 8, 9 y 10.

Sección 4.08.- Se enmienda el actual Artículo 13 de la Ley 180-1998, según enmendada, conocida como "Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico", y se reenumera como nuevo Artículo 11 el cual leerá como sigue:

"Artículo 11.- Disposiciones generales.

(a) Por la presente se elimina la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico creada en virtud de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada.

(b) Las disposiciones de esta Ley no afectarán las obligaciones contractuales que estén pendientes a la fecha de vigencia de esta Ley.

(c) El(La) Gobernador(a) de Puerto Rico queda autorizado(a) a adoptar aquellas medidas transitorias y a tomar las decisiones que sean necesarias a los fines de este artículo.

(d) Se garantizan todos los derechos adquiridos bajo las leyes y reglamentos de personal, así como también todos los derechos, privilegios, obligaciones y status respecto a cualesquiera sistema o sistemas existentes de pensión o retiro o fondos de ahorros y préstamos a los cuales estuvieren afiliados los(as) empleados(as) de carrera de la Junta al entrar en vigor esta Ley.”

Sección 4.09.- Se reenumeran los actuales Artículos 14, 15, 16, 17 y 18 de la Ley 180-1998, según enmendada, conocida como “Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico” como los nuevos Artículos 12, 13, 14, 15 y 16.

CAPÍTULO 5.- DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Sección 5.01.-Aquellas industrias que al entrar en vigor esta Ley estén pagando salarios mayores y que no estén cubiertos por el salario mínimo federal, continuarán pagándoselos a los trabajadores y las trabajadoras. Sin embargo, aquellas industrias que estén cubiertas por la ley federal que estén pagando salarios mayores al salario mínimo federal, continuarán pagándoselos a los trabajadores y las trabajadoras. De igual forma, aquellos trabajadores y trabajadoras de la industria agrícola no cubiertos por el salario mínimo federal, continuaran devengando el salario mínimo que devengaban con anterioridad a la vigencia de esta Ley hasta el 1 de julio de 2022, fecha en la cual la Comisión Evaluadora de Salario Mínimo adoptará un decreto mandatorio especial para los trabajadores y trabajadoras agrícolas.

Todo patrono que viole esta Sección incurrirá en un delito menos grave y será castigado con pena de multa no menor de quinientos (500) dólares ni mayor de cinco mil (5,000) dólares o pena de reclusión por un término no menor de ciento veinte (120) días ni mayor de un año o ambas penas a discreción del Tribunal. El patrono también incurrirá en responsabilidad civil por una suma igual al doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado. En aquellos casos donde el(la) adjudicador(a) de la controversia no pueda determinar el monto del daño causado al empleado o empleada, podrá a su discreción, imponer una pena de compensación no menor de mil (1,000) dólares ni mayor de cinco mil (5,000) dólares.

Aquellas industrias que a la fecha de vigencia de esta Ley estuviesen reguladas

por decretos mandatorios, continuarán sujetos a lo dispuesto por dicho decreto mandatorio.

CAPÍTULO 6.- DISPOSICIONES FINALES

Sección 6.01.- Cláusula de Cumplimiento

Se autoriza al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, a la Comisión Evaluadora de Salario Mínimo y cualquier otra agencia, departamento o instrumentalidad del Gobierno de Puerto Rico a crear, enmendar o derogar cualquier reglamentación vigente para cumplir con el propósito establecido en esta Ley.

Sección 6.02.-Separabilidad.

Si cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta Ley fuera anulada o declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto dictada no afectará, perjudicará, ni invalidará el remanente de esta Ley. El efecto de dicha sentencia quedará limitado a la cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de la misma que así hubiere sido anulada o declarada inconstitucional. Si la aplicación a una persona o a una circunstancia de cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta Ley fuera invalidada o declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto dictada no afectará ni invalidará la aplicación del remanente de esta Ley a aquellas personas o circunstancias en que se pueda aplicar válidamente. Es la voluntad expresa e inequívoca de esta Asamblea Legislativa que los tribunales hagan cumplir las disposiciones y la aplicación de esta Ley en la mayor medida posible, aunque se deje sin efecto, anule, invalide, perjudique o declare inconstitucional alguna de sus partes, o aunque se deje sin efecto, invalide o declare inconstitucional su aplicación a alguna persona o circunstancia. Esta Asamblea Legislativa hubiera aprobado esta Ley sin importar la determinación de separabilidad que el Tribunal pueda hacer.

Sección 6.03.-Vigencia.

Esta Ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.