

(ENTIRILLADO ELECTRÓNICO)
ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19^{na}. Asamblea
Legislativa

3^{ra}. Sesión
Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

P. de la C. 1133

14 DE ENERO DE 2022

Presentado por los representantes *Aponte Rosario y Santiago Nieves*

Referido a la Comisión de Asuntos Laborales y Transformación del Sistema de Pensiones para un Retiro Digno

LEY

Para enmendar las Secciones 1.03, 2.02, 2.11, 3.05 y añadir una nueva Sección 3.06 a de la Ley Núm. 47-2021, Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico, a los fines de *definir el concepto de "Tipped Employees" o "trabajadores y trabajadoras sujeto(as) a ingresos por concepto de propinas;* aumentar, efectivo el ~~1 de julio de 2022~~ 1 de enero de 2023, el salario base de los trabajadores y trabajadoras sujeto(as) a ingresos por concepto de propinas al ~~setenta y cinco (75%)~~ cincuenta por ciento (50%) del salario mínimo estatal vigente, disponiéndose que de haber cambios futuros en el salario mínimo de Puerto Rico los trabajadores y trabajadoras sujeto(as) a ingresos por concepto de propinas nunca recibirán menos del cincuenta por ciento (50%) como salario base; crear una campaña educativa en torno a los dispuesto en la presente Ley ~~equiparar, a partir del 1 de julio de 2023, el salario mínimo estatal de los trabajadores y trabajadoras sujeto(as) a ingresos por concepto de propinas con el salario mínimo estatal vigente, según dispuesto en la Sección 2.02 de la Ley Núm. 47-2021;~~ y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Incuestionablemente, la aprobación de la Ley Núm. 47-2021, Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico, supuso el reconocimiento legislativo a la necesidad inaplazable de garantizar el acceso a un salario digno a miles de empleados que, desde hace poco más de once (11) años, subsistían con la cuantía mínima de siete dólares y veinticinco centavos (\$7.25) de salario por hora trabajada.

No obstante, y a pesar de las vanguardistas disposiciones contenidas en la Ley Núm. 47-2021, la promulgación de nuevas guías salariales para la industria de servicios escapó el plexo de consideración legislativa del citado estatuto, limitándose su atención a la validación de la continuación de su atención por el mecanismo del decreto administrativo.

Cónsono con la intención legislativa de justicia salarial plasmada en la Ley Núm. 47-2021, esta Asamblea Legislativa entiende oportuno y apremiante enmendar la vigente legislación para promulgar estatutariamente un aumento al salario mínimo de los empleados de la industria de servicios que dependen de propinas de consumidores para suplementar sus ingresos. Las razones que motivan a esta Asamblea Legislativa en tal ejercicio se fundamentan en principios de justicia encaminados a garantizar salarios dignos, y a enfrentar los vestigios del discrimen racial y la inequidad de género.

En su contexto histórico, amerita enfatizarse que la acérrima defensa del sistema de compensación laboral mediante el pago de propinas de consumidores se sostiene sobre un origen discriminatorio, nefastamente importado, pero hoy aceptado en nuestra jurisdicción.

Aunque el concepto de la propina parece haberse originado en la Europa feudal, fue popularizado en Estados Unidos como un ejemplo de aristocrática sofisticación. Culminada la Guerra Civil Estadounidense, los patronos de los sectores de servicio comenzaron a idear lagunas que les permitieran desembarazarse de su obligación de compensar económicamente a la fuerza laboral de esa industria, entonces mayormente compuesta por ciudadanos afroamericanos recién emancipados. Como ejemplo de la prevalencia de tal noción discriminatoria, amerita destacarse que, en su libro *Tipping: An American social history of gratuities*, la historiadora cultural Kerry Segrave recoge una funesta expresión que, en el 1902, hiciera el periodista John Speed, "*Negroes take tips, of course, one expects that of them – it is a token of their inferiority. But to give money to a white man was embarrassing to me.*"

La vergonzosa y sistémica distinción racial que fortaleció socialmente el modelo de propinas para la remuneración de trabajadores en la industria de servicios se plasmó, consecuente y previsiblemente, en el entramado estatutario de los Estados Unidos de América. Así, por ejemplo, los empleados de las industrias que reciben propinas de consumidores fueron excluidos de la primera legislación federal que reconocía el derecho al pago de un salario mínimo, promulgada en el año 1938 bajo la presidencia de Franklin D. Roosevelt.

Con bastante dilación, el Tribunal Supremo de los Estados Unidos reconoció, en 1942, que los empleados tenían derecho propietario sobre sus propinas, prohibiéndose así que los patronos obligaran a compartir o dividir las mismas entre el resto de

empleados.¹ No obstante, en 1966, se promulgaría estatutariamente el concepto de crédito por propina, que permitía justificar el pago de un salario base menor que tomara en cuenta que la porción restante para alcanzar la cifra del salario mínimo federal sería compensado a través de las propinas de los clientes.

Hace poco más de veintiséis (26) años, el gobierno federal estableció en dos dólares con trece centavos (\$2.13), la cuantía del salario base de los empleados de industrias de servicios que reciben propinas. A pesar de que resulta inimaginable una subsistencia con esa cuantía, al presente, continúa vigente la cifra de dos dólares con trece centavos (\$2.13) como salario base para los trabajadores y las trabajadoras de las industrias de servicios que reciben propinas. Incuestionablemente, lo anterior incide en el hecho de que, en Estados Unidos, los trabajadores de restaurantes con empleo remunerado con propinas viven en la pobreza a un ritmo más del doble que el resto de la fuerza laboral, con estadísticas que los sitúan en un diecinueve, punto dos por ciento (19.2%) en comparación a un siete, punto nueve por ciento (7.9%).

En la práctica, y aunque la ley federal exige que los patronos compensen la diferencia cuando las propinas no son suficientes para alcanzar el salario mínimo, se ha mantenido como repetida denuncia el recurrente incumplimiento de los patronos con tal disposición legal. Como ejemplo, se destaca que una revisión llevada a cabo por el Departamento del Trabajo federal entre los años 2010-2012, encontró que el ochenta y cuatro por ciento (84%) de los restaurantes visitados, que sumaron nueve mil (9,000) establecimientos, había cometido violaciones de salario y horas relacionados al pago de propinas. Aunque, a nivel local, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos no cuenta con protocolos ni publicaciones relacionadas a investigaciones similares que permitan auscultar la prevalencia de tal práctica en nuestra jurisdicción, es prevalente el estado de vulnerabilidad e indefensión de estos trabajadores para poder solicitar a sus patronos que les completen el salario mínimo cuando no hicieron la cantidad de propinas necesarias para suplementarlo.

Por otro lado, fundamenta el presente esfuerzo estatutario, la intención de esta Asamblea Legislativa de favorecer condiciones laborales más dignas para los trabajadores sujetos a ingresos por concepto de propinas, la particular consideración al hecho de que son las mujeres trabajadoras las que han tenido que sobrellevar la carga históricamente desproporcional de vulnerabilidad económica. Según estadísticas federales, las mujeres representan casi el setenta por ciento (70%) de la fuerza laboral que sobrevive con salarios suplementados por propinas. A pesar de ello, las mujeres en el servicio de restaurantes ganan, aproximadamente, veintiún por ciento (21%) menos que sus homólogos masculinos.

¹ *Williams vs. Jacksonville Terminal Co.*, 315 U.S. 386 (1942)

Más aún, las mujeres en la industria de servicios afrontan el nivel más alto de acoso laboral. Un estudio reciente encabezado por la organización *One Fair Wage* y la Universidad de California en Berkeley destacó que las mujeres que trabajan en la industria de servicio de alimentos y que dependen de suplementar sus ingresos con propinas reportan el doble de incidentes de acoso sexual que las mujeres de la misma condición que trabajan en uno de los seis estados –California, Oregon, Washington, Nevada, Montana, Alaska, y Minnesota– que han promulgado legislación reconociendo el derecho al salario mínimo federal o estatal de los empleados en las industrias que reciben propinas.² Sobre lo anterior, y tal como concluye el estudio, influye el hecho de que aquellas empleadas en los referidos siete estados, y que no dependen de suplementar su ingreso con propinas, se encuentran en una posición empoderada de menor vulnerabilidad económica que les permite rechazar más rotundamente las incidencias de acoso de los consumidores.

En el panorama legislativo federal, y durante los pasados años, han sido varios los intentos por abolir la distinción entre remuneraciones a empleados de la industria de servicios y empleados de otras industrias. El último esfuerzo legislativo de tal intención está plasmado en la *Raise the Wage Act*, H.R.603 – 117th. Congress, 2021-2022.³

En el reconocimiento del legado de inequidad que reviste la distinción salarial hacia los trabajadores de las industrias que reciben propinas, esta Asamblea Legislativa entiende necesario y apremiante unificar la compensación mínima a la fuerza laboral del País, aumentando el salario base de los empleados de la industria de servicios exceptuados del salario mínimo establecido en la Ley Núm. 47-2021, Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico, y cuyo salario actualmente se calcula a base de decretos mandatorios.

En atención a lo precedente, esta medida legislativa propone la urgente tarea de recomendar el establecimiento de un aumento escalonado al salario base de los trabajadores de la industria de servicios que son compensados supletoriamente con propinas de los consumidores. Reafirmando que un modelo de desarrollo económico exitoso, sostenible e inclusivo, impone sobre el Estado el ineludible deber de atender y corregir precedentes inequidades sistémicas, esta Asamblea Legislativa procura adoptar y promulgar un modelo de remuneración salarial a los trabajadores y trabajadoras sujetos a ingresos por concepto de propinas que les garantice un salario digno y justo.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

² https://onefairwage.site/wp-content/uploads/2020/11/OFW_COVID_WorkerExp_Emb-1.pdf

³ Entre otras disposiciones, el resumen de la medida contempla que “[t]he bill eliminates the separate minimum wage requirements for tipped, (...) employees. After a specified period, these employees shall be paid the same minimum wage as regular employees.”

1 Artículo 1.- Se le añade un nuevo inciso (m) a la Sección 1.03, de la Ley Núm. 47-
2 2021, conocida como la “Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico”, para que lea como
3 sigue:

4 “Sección 1.03.- Definiciones.

5 (a)...

6 (m) “Tipped Employees” o “trabajadores y trabajadoras sujeto(as) a ingresos por
7 concepto de propinas” para efectos de esta definición se utilizará la definición
8 contenida en la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo (Fair Labor
9 Standards Act), aprobada por el Congreso de Estados Unidos de América el 25 de
10 junio de 1938, según enmendada, siempre y cuando no sea incompatible con la
11 presente Ley. En caso de incompatibilidad prevalecerá lo dispuesto en esta Ley.

12 Artículo 12.- Se enmienda la Sección 2.02, Salario Mínimo Estatal, de la Ley Núm.
13 47-2021, Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico, para que lea como sigue:

14 “Sección 2.02.- Salario Mínimo Estatal

15 La Comisión Evaluadora de Salario Mínimo podrá, mediante decreto,
16 establecer un salario mínimo mayor al salario mínimo federal establecido
17 por la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo (Fair Labor
18 Standards Act), aprobada por el Congreso de Estados Unidos de América
19 el 25 de junio de 1938, según enmendada. Sin embargo, nunca podrá
20 establecer uno menor a este. El establecimiento del salario mínimo estatal
21 deberá cumplir con todo lo dispuesto en este Capítulo.

1 Al aplicarse el salario mínimo estatal, ~~y de manera supletoria a lo dispuesto en~~
2 ~~esta legislación~~, se reconocerá lo dispuesto en la legislación y
3 reglamentación federal referente a cómo se paga el salario mínimo, lo que
4 son horas de trabajo, cuáles empleados y ocupaciones están exentas del
5 salario mínimo, y qué constituye horas o tiempo de trabajo. En el caso en
6 que el Salario Mínimo Federal sea mayor que el Salario Mínimo Estatal;
7 prevalecerá el Salario Mínimo Federal en Puerto Rico para todos(as)
8 los(as) trabajadores(as) cobijados por la Ley Federal de Normas
9 Razonables del Trabajo (en inglés "Fair Labor Standards Act") de 25 de
10 junio de 1938, según ha sido o fuere subsiguientemente enmendada.

11 El 1 de enero de 2022, se aumentará el salario mínimo en Puerto Rico a
12 ocho dólares con cincuenta centavos la hora (\$8.50/hr). ~~El 1 de julio de 2022~~
13 1 de enero de 2023, se aumentará el salario mínimo de los trabajadores y
14 trabajadoras sujeto(as) a ingresos por concepto de propinas ("Tipped Employees")
15 al setenta y cinco por ciento (75%) cincuenta por ciento (50%) del salario mínimo
16 vigente en Puerto Rico a esa fecha. Para el 1 de julio de 2023 el aumento del
17 Salario Mínimo en Puerto Rico será a nueve dólares con cincuenta
18 centavos la hora (\$9.50/hr), ~~incluyéndose en tal aumento a los trabajadores y~~
19 ~~trabajadoras sujeto(as) a ingresos por concepto de propinas.~~ Para el 1 de julio de
20 2024, el aumento al salario mínimo de Puerto Rico será a diez dólares con
21 cincuenta centavos la hora (\$10.50/hr), ~~incluyéndose en tal aumento a los~~
22 ~~trabajadores y trabajadoras sujeto(as) a ingresos por concepto de propinas, salvo a~~

1 menos que la Comisión Evaluadora de Salario Mínimo emita un decreto
2 mandatorio variando el mismo. Los aumentos aplicarán a todos(as) los(as)
3 trabajadores(as) cobijados bajo la Ley Federal de Normas Razonables del
4 Trabajo (en inglés “Fair Labor Standards Act”) de 25 de junio de 1938,
5 según ha sido o fuere subsiguientemente enmendada, exceptuando
6 aquellos(as) trabajadores(as) de la industria agrícola y aquellos(as)
7 empleados(as) de las agencias gubernamentales, instrumentalidades,
8 municipios, Rama Judicial y Rama Legislativa del Estado Libre Asociado
9 de Puerto Rico. El referido aumento tampoco aplicará a los(as)
10 llamados(as) “Administradores(as)”, “Ejecutivos(as)” y “Profesionales”,
11 según dichos términos son definidos mediante el Reglamento Número 13
12 de la Junta de Salario Mínimo. Los(as) empleado(as) que reciben propinas
13 (“Tipped Employees”) tendrán derecho al salario mínimo ~~federal~~ vigente en
14 Puerto Rico para dichos trabajadores(as) que sumado a las propinas deberá
15 alcanzar al menos el salario mínimo que se establece en esta Ley o el
16 decreto mandatorio que sea aprobado. Los trabajadores y trabajadoras
17 sujetos(as) a ingresos por concepto de propinas (“Tipped Employees”) nunca
18 recibirán menos del cincuenta por ciento (50%) del salario mínimo vigente en
19 Puerto Rico.”

20 Artículo 23.- Se enmienda la Sección 2.11 de la Ley Núm. 47-2021, Ley de Salario
21 Mínimo de Puerto Rico, para que lea como sigue:

22 “Sección 2.11. - Decretos mandatorios.

1 La Comisión podrá dictar un decreto mandatorio, especificando el tipo
2 mínimo de salario que deberá pagarse a todos(as) los(as) trabajadores(as)
3 empleados(as) de Puerto Rico. Este salario mínimo estatal decretado
4 prevalecerá solo mientras sea mayor que el salario mínimo federal.
5 Asimismo, se autoriza a la Comisión a establecer decretos mandatorios
6 especiales únicamente en los siguientes casos:

- 7 1. Se autoriza a la Comisión a establecer un decreto mandatorio
8 especial para los(as) llamados(as) “Administradores(as)”,
9 “Ejecutivos(as)” y “Profesionales”, según dichos términos
10 son definidos mediante el Reglamento Número 13 de la
11 Junta de Salario Mínimo, el cual continuará en vigor hasta
12 que la Comisión lo derogue o lo enmiende;
- 13 2. Se ordena a la Comisión a establecer un decreto mandatorio
14 especial, en o antes del 1 de julio de 2022, para los
15 trabajadores y las trabajadoras agrícolas, incluyendo para
16 aquellos(as) excluidos(as) de la Ley Federal de Normas
17 Razonables del Trabajo (*Fair Labor Standards Act*), aprobada
18 por el Congreso de Estados Unidos de América el 25 de
19 junio de 1938, según enmendada. A su vez, se autoriza a la
20 Comisión a establecer este decreto mandatorio especial
21 sucesivamente, conforme a los parámetros de esta Ley; y

1 3. Se ordena a la Comisión a establecer un decreto mandatorio
2 especial, *en o antes del 1 de julio de 2022*, para aquellos(as)
3 trabajadores y trabajadoras sujetos(as) a ingresos por
4 concepto de propinas (*“Tipped Employees”*), según definidos
5 en la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo (*Fair*
6 *Labor Standards Act*), aprobada por el Congreso de Estados
7 Unidos de América el 25 de junio de 1938, según
8 enmendada.

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

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

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

1 Artículo 4.- Se enmienda la Sección 3.05 de la Ley Núm. 47-2021, Ley de Salario
2 Mínimo de Puerto Rico, para que lea como sigue:

3 “Sección 3.05. Término Prescriptivo.

4 Por el transcurso de cinco (5) tres (3) años prescribirá la acción en reclamación de
5 salarios que pueda tener un(a) empleado(a) contra su patrono al amparo de esta
6 Ley, ya aprobado o que se apruebe, de acuerdo con las disposiciones de esta Ley
7 o al amparo de cualquier contrato o ley. Para la prescripción de esta acción, el
8 tiempo se contará desde que el(la) empleado(a) cesó su empleo con el patrono. El
9 término de prescripción antes indicado se interrumpirá y comenzará a
10 transcurrir de nuevo por la notificación de la deuda de salario al patrono, judicial
11 o extrajudicialmente, por el obrero(a), su representante, o funcionario(a) del
12 Departamento con facultad para ello y por cualquier acto de reconocimiento de
13 la deuda por el patrono. Las reclamaciones salariales realizadas previo a la fecha
14 en que se aprueba esta Ley quedarán sujetas al término de prescripción
15 previamente en vigor.

16 ...”.

17 Artículo 5. Se añade una nueva Sección 3.06 a la Ley Núm. 47-2021, Ley de
18 Salario Mínimo de Puerto Rico, para que lea como sigue:

19 “Sección 3.06. – Deberes del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

20 El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos creará una campaña de orientación
21 por todo Puerto Rico dirigida a los patronos, empleados y empleadas en torno a las disposiciones
22 contenidas en la presente Ley. El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos tendrá

1 discreción para utilizar medios de comunicación electrónicos o impresos. La campaña deberá
2 promover, pero sin limitarse a, orientación en torno al nuevo salario mínimo al que tienen
3 derecho los trabajadores y trabajadoras en el sector privado, incluyendo a los considerados como
4 “Tipped Employees” o “trabajadores y trabajadoras sujeto(as) a ingresos por concepto de
5 propinas”.

6 A tales efectos, el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos creará y
7 facilitará, ya sea de manera telefónica o virtual, una línea directa en la que los patronos,
8 empleados y empleadas puedan acudir a recibir información educativa y/o a presentar querellas
9 en contra de quienes incumplan con lo establecido en la presente Ley.

10 Por último, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos creará un boletín
11 informativo que deberá colocarse en las zonas de descanso de los empleados y empleadas o en
12 algún lugar visible, de forma permanente, en o antes del 1ro de agosto del 2022 que contenga,
13 pero sin limitarse a, la siguiente información:

- 14 a. Salario mínimo vigente al que tienen derecho los empleados y empleadas.
- 15 b. Salario mínimo vigente al que tienen derecho los “Tipped Employees” o “trabajadores
16 y trabajadoras sujeto(as) a ingresos por concepto de propinas”.
- 17 c. Información sobre la línea directa a la que pueden comunicarse y/o acceder para
18 recibir orientación y/o presentar querellas.
- 19 d. Cualquier otra información que entienda pertinente a los fines de educar a los
20 patronos, empleados y empleadas.”

21 Artículo 36. Cláusula de separabilidad

1 Si cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo,
2 disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta Ley
3 fuera anulada o declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal
4 efecto dictada no afectará, perjudicará, ni invalidará el remanente de esta Ley. El efecto
5 de dicha sentencia quedará limitado a la cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra,
6 letra, artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o
7 parte de esta que así hubiere sido anulada o declarada inconstitucional.

8 Si la aplicación a una persona o a una circunstancia de cualquier cláusula,
9 párrafo, subpárrafo, oración palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección,
10 título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta Ley fuera invalidada o declarada
11 inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto dictada no afectará ni
12 invalidará la aplicación del remanente de esta Ley a aquellas personas o circunstancias
13 en las que se pueda aplicar válidamente. Es la voluntad expresa e inequívoca de esta
14 Asamblea Legislativa que los tribunales hagan cumplir las disposiciones y la aplicación
15 de esta Ley en la mayor medida posible, aunque se deje sin efecto, anule, invalide,
16 perjudique o declare inconstitucional alguna de sus partes, o aunque se deje sin efecto,
17 invalide o declare inconstitucional su aplicación a alguna persona o circunstancias.

18 Artículo 47. Vigencia

19 Esta Ley entrará en vigor inmediatamente.