

GOBIERNO DE PUERTO RICO

18va. Asamblea
Legislativa

3ra. Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 852

5 de marzo de 2018

Presentado por el señor *Vargas Vidot*

Referido a la Comisión de Gobierno

LEY

Para establecer la nueva “Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad 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 Junta Evaluadora del Salario Mínimo adscrita al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, disponer sus facultades y composición; proveer protección para los trabajadores de empresas locales no cubiertas por la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo de 1938; establecer todo lo relacionado a las licencias por vacaciones y enfermedad; facultar al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos a implantar esta Ley; derogar la Ley 180-1998, según enmendada; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La clase trabajadora puertorriqueña se enfrenta a grandes retos. Con la crisis severa a la que se enfrenta la isla y la decaída de oportunidades de empleo, cada vez más puertorriqueños se ven forzados 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 ciudadano. Por esa razón, es necesario asegurar el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores puertorriqueños a través de una recompensa justa por su jornada laboral.

Panorama económico

El trabajador del Puerto Rico de hoy se enfrenta a tener que optar por un 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. En el estado de la Florida, el salario mínimo es de \$8.10 cuando el costo de vida en la ciudad de Orlando, por ejemplo, es 12% más bajo según el Índice de Costo de Vida que elabora el Consejo para la Investigación Comunitaria y Económica (C2ER).

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, 16% más alto que en la Florida o en Texas.¹

El Índice toma en consideración varios sub sectores en donde San Juan figura en mejor posición. Las jurisdicciones se dividen por áreas metropolitanas de Estados Unidos y sus territorios. En Puerto Rico, figura el área compuesta por San Juan-Carolina-Caguas, como el Área Estadística Metropolitana de las otras 295 del continente.

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 de compra (*purchasing power*) debido a la inflación. En Puerto Rico, por la reciente crisis económica, la inflación se ha reducido hasta alcanzar niveles deflacionarios (negativos). Sin embargo, 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 revelan un constante aumento de los precios hasta el año 2013.²

Error! Not a valid link.

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=Xf14AJUpPDA%3d&tabid=384>.

Lamentablemente, por el paso de los huracanes Irma y María por Puerto Rico, la Junta de Planificación no ha publicado el apéndice estadístico para el año 2017. Sin embargo, los ciudadanos 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, el Gobierno de Puerto Rico incluyó en el nuevo Plan Fiscal presentado ante la Junta de Supervisión Fiscal un panorama económico a seis (6) años, en el cual el gobierno prevé una tasa de inflación para el 2018 de un 2.1% y entre un 1.6% y 1.4% para los restantes cinco (5) años hasta el 2023.³ Las razones de este aumento en el índice de precios no ha sido certificada, pero sería difícil obviar varias razones de peso que pudieran contribuir a esta proyección, como bien lo pueden ser: la escasez de productos, incluyendo pero sin limitarse a alimentos; aumento en los materiales de construcción debido a la reconstrucción de viviendas; alza en pólizas de seguros; el aumento en precio debido al gasto privado y gubernamental por la aprobación de dinero proveniente del gobierno federal; entre otras razones.

Por otro lado, las estadísticas sobre población en Puerto Rico reflejan una disminución acelerada de la población durante los pasados 10 años. Según la Junta de Planificación la población de Puerto Rico para el 2007 ascendía a 3,783,000 de habitantes. Empero, para el 2016, la población estaba compuesta de 3,411,000 habitantes. Esto representa una disminución de más de 350,000 personas.⁴

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014r	2015r	2016p
Población al 1ro de julio (En miles)	3,783	3,761	3,740	3,722	3,679	3,634	3,593	3,535	3,474	3,411

Los datos de la Junta de Planificación no incluyen una proyección o estimación para el año 2017. Según la oficina del Censo de los Estados Unidos, la población de Puerto Rico disminuyó de 3,411,00 habitantes a 3,337,000 habitantes. Esto representa

² APÉNDICE ESTADÍSTICO DEL INFORME ECONÓMICO AL GOBERNADOR JUNTA DE PLANIFICACIÓN (2016).
<http://jp.pr.gov/Econom%C3%ADa/Ap%C3%AAndice>

³ NEW FISCAL PLAN FOR PUERTO RICO. (February, 2018). Page 27.
<http://www.aafaf.pr.gov/assets/newfiscalplanforpr-02-12-2018.pdf>

⁴ TABLAS- APÉNDICE ESTADÍSTICO DEL INFORME ECONÓMICO AL GOBERNADOR JUNTA DE PLANIFICACIÓN (2016).
 Pág. 31

una disminución de la población en unos 75,000, en solo un año.⁵ Asimismo, las cifras del censo muestran como los cambios en la población por grupo de edad, los cuales se han movido hacia un aumento en la población mayor de 65 años y una disminución en las poblaciones de niños y jóvenes.

Population	
Population estimates, July 1, 2017, (V2017)	3,337,177
Population estimates, July 1, 2016, (V2016)	3,411,307
Population estimates base, April 1, 2010, (V2017)	3,726,157
Population estimates base, April 1, 2010, (V2016)	3,726,157
Population, percent change - April 1, 2010 (estimates base) to July 1, 2017, (V2017)	-10.4%
Population, percent change - April 1, 2010 (estimates base) to July 1, 2016, (V2016)	-8.4%
Population, Census, April 1, 2010	3,725,789
Age and Sex	
Persons under 5 years, percent, July 1, 2016, (V2016)	4.7%
Persons under 5 years, percent, April 1, 2010	6.0%
Persons under 18 years, percent, July 1, 2016, (V2016)	20.4%
Persons under 18 years, percent, April 1, 2010	24.2%
Persons 65 years and over, percent, July 1, 2016, (V2016)	18.9%
Persons 65 years and over, percent, April 1, 2010	14.5%
Female persons, percent, July 1, 2016, (V2016)	52.4%
Female persons, percent, April 1, 2010	52.1%

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. 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 20% de la población en un periodo de 6 años. Asimismo, pronostica que para el año 2018 solamente, el descenso de la

⁵ POPULATION ESTIMATES, UNITES STATES CENSUS BUREAU (JULY, 2017). <https://www.census.gov/quickfacts/PR>

población sería casi un 8%.⁶ 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. 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 (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 11.8%, según los datos hasta 2016. La publicación de los datos de 2017 se han retrasado por el paso de los huracanes Irma y María. Sin embargo esto no nos priva de analizar que la tasa de desempleo se deriva de la variación entre el empleo y el grupo trabajador. Como bien se expone anteriormente, el grupo trabajador 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 (que representa el

⁶ NEW FISCAL PLAN FOR PUERTO RICO. (February, 2018). Page 28.

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.⁷

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014r	2015r	2016p
Personas de 16 años y más ^{1/}	2,906	2,908	2,910	2,915	2,911	2,895	2,879	2,859	2,829	2,800
Grupo trabajador ^{2/}	1,415	1,355	1,326	1,285	1,245	1,208	1,177	1,154	1,123	1,125
Empleados ^{2/}	1,264	1,203	1,144	1,075	1,043	1,024	1,012	988	979	992
Desempleados ^{2/}	150	152	182	209	202	183	165	166	145	133
Tasa de participación ^{1/}	48.6	46.6	45.5	44.1	42.8	41.7	40.9	40.4	39.7	40.2
Tasa de desempleo ^{2/}	10.6	11.2	13.7	16.3	16.2	15.2	14.0	14.4	12.9	11.8

Por mucho tiempo, personas y expertos han estudiado el mercado laboral puertorriqueño y sus fenómenos. La poca participación laboral, el nivel de desempleo y las variaciones del grupo trabajador. Ineludiblemente, los datos presentados plantean un complicado panorama y unos retos económicos que nos emplazan a revisar 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:

Table 2. Covered employment and wages in the United States and all counties in Puerto Rico, third quarter 2016

Area	Employment September 2016	Average weekly wage (1)
------	---------------------------	---

⁷ TABLAS- APÉNDICE ESTADÍSTICO DEL INFORME ECONÓMICO AL GOBERNADOR JUNTA DE PLANIFICACIÓN (2016). Pág. 32

⁸ COVERED EMPLOYMENT AND WAGES IN THE UNITED STATES AND ALL COUNTIES IN PUERTO RICO, THIRD QUARTER 2016. BUREAU OF LABOR STATISTICS. https://www.bls.gov/regions/new-york-new-jersey/news-release/countyemploymentandwages_puertorico.htm

Table 2. Covered employment and wages in the United States and all counties in Puerto Rico, third quarter 2016

Area	Employment September 2016	Average weekly wage (1)
United States (2)	142,940,452	\$1,027
Puerto Rico	888,207	524
Adjuntas	1,908	349
Aguada	4,110	349
Aguadilla	17,912	592
Aguas Buenas	1,782	379
Aibonito	5,555	471
Anasco	5,120	523
Arecibo	20,540	492
Arroyo	2,609	500
Barceloneta	9,738	509
Barranquitas	3,049	412
Bayamon	55,122	465
Cabo Rojo	5,959	339
Caguas	45,530	477
Camuy	3,503	370
Canovanas	5,546	451
Carolina	45,710	497
Catano	10,429	591
Cayey	9,686	512
Ceiba	1,119	404
Ciales	1,572	356
Cidra	5,934	494
Coamo	3,713	386
Comerio	2,038	367
Corozal	3,896	376
Culebra	460	330
Dorado	8,356	490
Fajardo	11,384	474
Florida	1,132	374

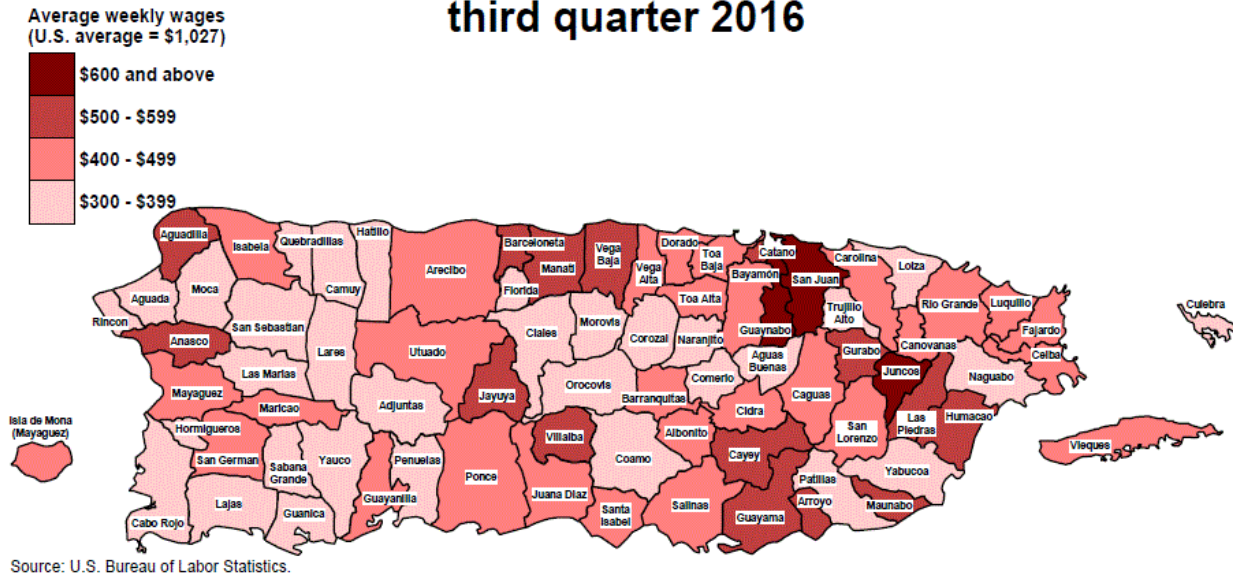
Table 2. Covered employment and wages in the United States and all counties in Puerto Rico, third quarter 2016

Area	Employment September 2016	Average weekly wage (1)
Guanica	2,554	369
Guayama	10,891	511
Guayanilla	2,250	420
Guaynabo	46,121	639
Gurabo	6,493	513
Hatillo	8,083	366
Hormigueros	2,437	338
Humacao	16,279	546
Isabela	6,553	454
Jayuya	2,822	517
Juana Diaz	6,352	447
Juncos	6,631	891
Lajas	3,074	325
Lares	3,721	333
Las Marias	1,322	313
Las Piedras	6,962	572
Loiza	1,483	370
Luquillo	1,957	403
Manati	13,866	538
Maricao	1,254	430
Maunabo	1,295	557
Mayaguez	30,670	461
Moca	4,183	349
Morovis	2,267	370
Naguabo	2,190	386
Naranjito	2,926	393
Orocovis	3,103	356
Patillas	1,647	389
Penuelas	2,740	398
Ponce	47,539	454

Table 2. Covered employment and wages in the United States and all counties in Puerto Rico, third quarter 2016

Area	Employment September 2016	Average weekly wage (1)
Quebradillas	2,194	351
Rincon	1,769	358
Rio Grande	5,889	449
Sabana Grande	3,136	353
Salinas	3,479	467
San German	9,389	424
San Juan	244,976	634
San Lorenzo	4,728	473
San Sebastian	5,252	338
Santa Isabel	5,320	420
Toa Alta	3,532	408
Toa Baja	12,754	452
Trujillo Alto	10,354	338
Utuaado	3,873	417
Vega Alta	4,509	412
Vega Baja	7,922	501
Vieques	1,846	405
Villalba	3,377	567
Yabucoa	2,884	370
Yauco	5,942	389

Chart 3. Average weekly wages by county in Puerto Rico, third quarter 2016



Las imágenes anteriormente expuestas, reflejan el salario promedio semanal que gana un trabajador o trabajadora puertorriqueña en cada municipio.⁹ Primeramente se desprende la enorme diferencia entre el salario semanal promedio en Estados Unidos v. Puerto Rico. El salario semanal promedio en Estados Unidos asciende a \$1,027, mientras en Puerto Rico asciende a solo \$524 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, Guayama 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. Asimismo, nos emplaza a repensar como se podría incentivar el crecimiento económico en Puerto Rico y el alza en la competitividad de otros municipios que actualmente tienen un salario semana más bajo al promedio. O sea, en

⁹ AVERAGE WEEKLY WAGES BY COUNTY IN PUERTO RICO, THIRD QUARTER 2016. BUREAU OF LABOR STATISTICS. https://www.bls.gov/regions/new-york-new-jersey/news-release/countyemploymentandwages_puertorico.htm

el caso de Puerto Rico internamente, ¿cómo se puede retener a los trabajadores y trabajadoras y, a su vez, descentralizar la oferta de más y mejores empleos, justamente remunerados, en todos los municipios o áreas geográficas rezagadas?

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.¹⁰

Consolidated State Minimum Wage Update Table (Effective Date: 07/01/2017)			
<i>Greater than federal MW</i>	<i>Equals federal MW of \$7.25</i>	<i>Less than federal MW</i>	<i>No MW Required</i>
AK - \$9.80	IA	GA - \$5.15	AL
AR - \$8.50	ID	WY - \$5.15	LA
AZ - \$10.00	IN		MS
CA - \$10.50	KS		SC
CO - \$9.30	KY		TN
CT - \$10.10	NC		
DC - \$12.50	ND		
DE - \$8.25	NH		
FL - \$8.10	OK		
HI - \$9.25	PA		

¹⁰ CONSOLIDATED STATE MINIMUM WAGE UPDATE TABLE, UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR (2017). <https://www.dol.gov/whd/minwage/america.htm>

IL - \$8.25	TX		
MA - \$11.00	UT		
MD - \$9.25	VA		
ME - \$9.00 (effective 1/7/17)	WI		
MI - \$8.90			
MN - \$9.50			
MO - \$7.70			
MT - \$8.15			
NE - \$9.00			
NJ - \$8.44			
NM - \$7.50			
NY - \$9.70			
NV - \$8.25			
OH - \$8.15			
OR - \$10.25			
RI - \$9.60			
SD - \$8.65			
VT - \$10.00			
WA - \$11.00			
WV - \$8.75			
29 States + DC	14 States	2 States	5 States

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 una 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 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.¹¹

Si bien es cierto que la adopción del salario mínimo federal fue un paso en avance para los años 90’s, han pasado sobre 9 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.

Por esta razón, entendemos prudente que se reestablezca por medio de legislación una Junta Evaluadora de Salario Mínimo, evitando el establecimiento arbitrario de un salario mínimo por parte de la Asamblea Legislativa y delegando esa

¹¹ DECRETOS MANDATORIOS, DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS.
http://www.trabajo.pr.gov/rl_decretosmandatorios.asp

responsabilidad en esta junta, la cual poseerá el peritaje para poder establecer un salario mínimo idóneo en estudio y consulta con los sectores envueltos.

Nuestra propuesta de salario mínimo

La presente propuesta contempla delegar en una Junta Evaluadora de Salario Mínimo el poder de establecer decretos de salario mínimo, no solo por industrias, sino también por zonas geográfica en las cuales se encuentran los municipios. El racional detrás de esta propuesta, responde a la oportunidad de redistribuir la competitividad, haciendo menos competitivo algunas áreas, que ya cuentan con mayor empleo, aumentando el salario mínimo y manteniendo el salario mínimo en otras zonas menor para que sirva de incentivo al establecimiento de otros y nuevos negocios, por ende aumentando su competitividad.

La composición de la Junta esta 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, está diseñada para que posea una representación equitativa en pro de los intereses del patrono, así como de los interese de los trabajadores.

Asimismo, aun cuando se deroga por la presente la Ley 180-1998, todo lo concerniente a los beneficios de licencia por vacaciones y enfermedad queda intacto y se incorpora 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. Los puertorriqueños son trabajadores y profesionales altamente solicitados, por eso hay que crear las condiciones económicas adecuadas para retener el talento laboral en la isla y motivar a los trabajadores y trabajadoras a incorporarse formalmente el la fuerza laboral. Entendemos que la presente propuesta propende a esto, sin desalentar la inversión ni alterar el mercado laboral de entrada.

Por último, en reconocimiento a la difícil situación fiscal que enfrenta el Gobierno de Puerto Rico, es menester resaltar que la aprobación de esta Ley no

resultaría en una erogación de fondo públicos. La Junta Evaluadora de Salario Mínimo estaría adscrita a al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y sus miembros, a excepción del Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, no recibirían compensación alguna.

Entendemos imperativo resaltar que, mediante la Orden Ejecutiva OE-2017-027, el Gobernador Ricardo Rosselló Nevares creó el Comité Multisectorial para el Aumento del Salario Mínimo en Puerto Rico. El mandato, además de nombrar funcionarios para el encargo, establece como política pública la búsqueda de vías para materializar un aumento en el salario mínimo.

La orden reconoce que es compatible con el “Fair Labor Standards Act”, de la cual se toman los estándares para el salario mínimo, que los estados o territorios establezcan un salario mayor al mínimo federal. En búsqueda de un futuro aumento en Puerto Rico, el Comité trabajará bajo la integración del Secretario de Hacienda, el Secretario de Desarrollo Económico y Comercio, el Director Ejecutivo de la Junta de Planificación, un miembro de la Coalición del Sector Privado, un miembro del movimiento sindical, un experto en economía y dos personas nombradas por el Gobernador.

La misión procesal del Comité es rendir un informe donde reseñe iniciativas legislativas en vías de materializar el aumento. La orden también faculta al Comité a evaluar medidas legislativas ya existentes.

Actualmente, ante la Asamblea Legislativa se encuentran radicadas dos medidas a tales efectos, estas son P. de la C. 687 y el P. del S. 153. Empero, ambas tienen la intención de aumentar el salario mínimo de entrada. Aun cuando favorecemos un alza en el salario mínimo en Puerto Rico, entendemos que lejos de ser la Asamblea Legislativa quien determine un salario mínimo óptimo, debería ser un ente independiente y con peritaje para realizar dichas determinaciones. Aclarándose, que la Asamblea Legislativa nunca ha de renunciar a su facultad constitucional de supervisión sobre un departamento ejecutivo.

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

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15

CAPITULO I -DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.01.- Título.

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

Artículo 1.02.- Definiciones.

(a) “Decreto mandatorio” significa un decreto aprobado por la Junta de Salario Mínimo al amparo de las disposiciones de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada, por el Secretario al amparo de la Ley 180-1998, o por cualquier otro decreto que la Junta Evaluadora de Salario Mínimo apruebe conforme a las disposiciones de la presente Ley.

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

(c) “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

1 bienes raíces, la transportación, las comunicaciones y otros servicios públicos y
2 los servicios personales, profesionales y comerciales.

3 (d) "Junta" significa la Junta Evaluadora de Salario Mínimo.

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

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

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

16 (h) "Salario mínimo" significa los salarios mínimos con los que un patrono
17 deberá remunerar al obrero por su trabajo. La Junta estará facultada para
18 establecer un salario mínimo para cada industria o zona geográfica.

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

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

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

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

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

12 (n) "Zona Geográfica" significa aquellas zonas, delimitaciones territoriales,
13 municipios, áreas metropolitanas o rurales, entre otras zonas que la Junta
14 disponga mediante reglamento.

15 CAPÍTULO 2 - SALARIO MÍNIMO

16 Artículo 2.01.-Salario Mínimo Federal.

17 El salario mínimo federal fijado por la Ley de Normas Razonables del Trabajo (en
18 inglés, "Fair Labor Standards Act"), aprobada por el Congreso de los Estados Unidos de
19 América el 25 de junio de 1938, según ha sido o fuere subsiguientemente enmendada,
20 aplicará automáticamente en Puerto Rico a los trabajadores cobijados por la Ley
21 Federal. El salario mínimo estatal en Puerto Rico prevalecerá mientras sea mayor que el
22 salario mínimo federal.

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

5 Artículo 2.02.- Salario Mínimo Estatal.

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

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

13 Artículo 2.03.- Junta Evaluadora del Salario Mínimo.

14 Se crea la Junta Evaluadora del Salario Mínimo, adscrita al Departamento del
15 Trabajo y Recursos Humanos. La Junta estará integrada por siete (7) personas de
16 reconocida simpatía con los propósitos de esta ley: dos (2) serán representantes de los
17 intereses de los trabajadores; dos (2) serán representantes de los intereses de los
18 patronos; uno (1) será economista experto en relaciones laborales; uno (1) será
19 representante del Instituto de Estadísticas de Puerto Rico; uno (1) será representante del
20 interés público, manifestado en el cargo del Secretario del Departamento del Trabajo y
21 Recursos Humanos, quien presidirá la Junta.

1 Los dos representantes de los intereses de los trabajadores serán nombrados, en
2 consulta con las organizaciones de trabajadores debidamente autorizadas para
3 representar a su matrícula en negociaciones colectivas de relaciones obrero-patronales,
4 por el Gobernador de Puerto Rico, con el consejo y consentimiento del Senado de
5 Puerto Rico. Uno de los dos representantes de los intereses de los trabajadores deberá
6 ser un líder sindical.

7 Los dos representantes de los intereses de los patronos serán nombrados, en
8 consulta con las asociaciones y agrupaciones que representen los intereses patronales de
9 industrias y negocios que operen en Puerto Rico, por el Gobernador de Puerto Rico, con
10 el consejo y consentimiento del Senado de Puerto Rico.

11 El economista deberá ser recomendado por la Asociación de Economistas de
12 Puerto Rico, y nombrado por el Gobernador de Puerto Rico, con el consejo y
13 consentimiento del Senado de Puerto Rico. El representante del Instituto de Estadísticas
14 de Puerto Rico será su Director Ejecutivo.

15 Tan pronto entre en vigor esta Ley, el Gobernador solicitará de las
16 organizaciones de trabajadores debidamente autorizadas para representar a su
17 matrícula en negociaciones colectivas de relaciones obrero-patronales, y de las
18 asociaciones y agrupaciones que representan los intereses patronales de industrias o
19 negocios que operen en Puerto Rico, una lista o relación de personas capacitadas para
20 formar parte de la Junta. Asimismo, se le solicitará a la Asociación de Economistas de
21 Puerto Rico una lista de los candidatos recomendados.

1 El Gobernador podrá solicitar nuevos candidatos en caso de que, a su juicio, las
2 personas propuestas no llenen las condiciones requeridas para desempeñar el cargo.

3 Artículo 2.04.-Términos de los nombramientos y vacantes.

4 Los integrantes de la Junta, a excepción del Secretario del Trabajo y Recursos
5 Humanos y el Director Ejecutivo del Instituto de Estadísticas de Puerto Rico, servirán
6 por términos fijos de dos (2) años, hasta un máximo de tres (3) términos. Toda vacante
7 que ocurra antes de vencerse el término de un miembro de la Junta será cubierta por el
8 término que le falte por cumplir al miembro que ocasione la vacante. Los miembros de
9 la Junta ejercerán sus cargos hasta que sus sucesores sean nombrados y tomen posesión.
10 El Gobernador podrá destituir a cualquier miembro de la Junta, previa notificación y
11 audiencia, por negligencia demostrada en el desempeño de su cargo, o la convicción
12 por delito grave o por delito que constituya depravación, o por el incumplimiento con
13 el Código de Ética de la Junta, según dispuesto en el Artículo 2.07.

14 Artículo 2.05.-Quórum.

15 Cinco (5) miembros de la Junta constituirán quórum, y únicamente con el voto
16 afirmativo de estos se entenderá aprobada cualquier acción de la Junta. La vacante o
17 ausencia de dos (2) de sus miembros no menoscabará el derecho de los miembros
18 restantes a ejercer todos los poderes de la Junta. El Presidente de la Junta será el jefe
19 ejecutivo y administrativo de la Junta y los asuntos de naturaleza puramente
20 administrativa de la Junta serán ejercidos por él.

21 Artículo 2.06.- Descalificación para ser integrante de la Junta.

1 Las siguientes personas estarán inhabilitadas de ser integrantes de la Junta

2 Evaluadora del Salario Mínimo:

3 a. Cualquier persona que ocupe o haya ocupado puesto electivo en el Gobierno
4 de Puerto Rico, o que haya sido candidato a puesto electivo, no podrá ser
5 considerada para a la Junta.

6 b. Cualquier persona registrada como cabildero estatal, o cualquier persona
7 empleada por algún cabildero registrado, no podrá ser nombrada a la Junta.

8 c. Cualquier persona que haya sido convicta en cualquier jurisdicción por
9 cualquier delito grave o por delitos menos grave que impliquen depravación
10 moral o que sean constitutivos de fraude, malversación o apropiación ilegal
11 de fondos.

12 d. Los integrantes de la Junta que ocupen sus puestos, conforme a las
13 disposiciones de este capítulo, no podrán seguir siendo miembros de la
14 misma si dejaren de formar parte de los cuerpos rectores de la organización o
15 industria que representan, quedando su puesto ante la Junta vacante en estos
16 casos.

17 Artículo 2.07.- Prohibiciones.

18 La Junta deberá adoptar un Código de Ética en el cual incluirá las siguientes
19 prohibiciones:

20 a. Ningún integrante podrá, directa o indirectamente, apoyar o donar en o fuera
21 de Puerto Rico a partidos políticos, aspirantes, candidatos, comités de
22 campaña, o a agentes, representantes o comités autorizados de cualquiera de

- 1 los anteriores, o a comités de acción política que hagan donaciones o
2 coordinen gastos entre sí o a comités o fondos segregados.
- 3 b. Ningún integrante de la Junta intentará, directa o indirectamente, influir de
4 forma alguna en el nombramiento de cualquier otro integrante a la Junta.
- 5 c. Excepto cuando sea necesario para la realización de debida diligencia durante
6 las reuniones de la Junta, cada integrante mantendrá confidencial toda la
7 información y documentación relativa a cualquier persona o empresa
8 privada.
- 9 d. Todos los integrantes evitarán todo tipo beneficio o interés propio en el curso
10 de su servicio y no buscarán ninguna ventaja en relaciones profesionales o
11 personales relacionadas con su servicio o pertenencia en la Junta.
- 12 e. Ningún integrante, podrá aceptar regalos, donativos, invitación, o artículo de
13 valor de ninguna persona, empresa o entidad relacionada al trabajo de la
14 Junta.

15 Artículo 2.08.- Remuneración.

16 El Presidente de la Junta devengará su salario como Secretario del Departamento
17 del Trabajo y Recursos Humanos. Los restantes miembros no devengarán remuneración
18 alguna por su participación en la Junta.

19 Artículo 2.09.-Facultades y deberes.

- 20 (a) La Junta será responsable de implementar la política pública del Gobierno
21 de Puerto Rico respecto al salario mínimo, suscribiéndose a lo dispuesto
22 en esta Ley.

- 1 (b) Tendrá personalidad jurídica y las facultades necesarias para llevar a cabo
2 los fines de esta Ley, y capacidad para demandar y ser demandada.
3 También tendrá facultades para aprobar reglamentos y ejercerá todos los
4 demás poderes necesarios para llevar a cabo los fines de esta Ley. No
5 estará facultada para incurrir en deuda o emitir otros instrumentos de
6 financiamiento.
- 7 (c) Será deber de la Junta, realizar estudios respecto a los salarios, horario,
8 beneficios, remuneraciones y las condiciones de trabajo que prevalecen en
9 las distintas industrias en Puerto Rico. A tales fines, está autorizada para
10 definir las industrias y las divisiones de las industrias y zonas geográficas
11 que estarán sujetas a su jurisdicción y sus decretos.
- 12 (d) La Junta deberá analizar el salario mínimo en Puerto Rico a base de
13 sectores productivos, industrias y zonas geográficas. Tendrá la facultad de
14 definir el salario mínimo óptimo por cada industria del sector productivo
15 evaluada. También, deberá analizar el impacto de un incremento en el
16 salario mínimo según las distintas zonas geográficas. Tendrá la facultad
17 de definir el salario mínimo óptimo para distintas zonas geográficas y
18 municipios, en especial para las zonas metropolitanas y rurales. Según sus
19 determinaciones, la Junta será responsable de aprobar decretos
20 mandatorios que propicien un salario mínimo que corresponda a la
21 realidad de los distintos sectores productivos, industrias y zonas
22 geográficas de Puerto Rico.

- 1 (e) Todos los departamentos, las agencias, las corporaciones, las autoridades,
2 oficinas y subdivisiones políticas del Gobierno de Puerto Rico deberán
3 suministrar a la Junta, libre de cargo, gasto o derecho alguno, toda la
4 información oficial, ejemplar de libro, folleto, publicación, copia
5 certificada de documentos, estadísticas, recopilación de datos y
6 constancias que se les soliciten para uso oficial de la Junta.
- 7 (f) La Junta Evaluadora del Salario Mínimo someterá al Gobernador y a la
8 Asamblea Legislativa todos los años, un informe de sus actividades
9 durante el año anterior, incluyendo información sobre decretos
10 aprobados, datos y recomendaciones legislativas o administrativas,
11 relacionadas con asuntos tratados bajo esta Ley.
- 12 (g) La Junta recopilará, ordenará, clasificará y publicará estadísticas sobre
13 decretos aprobados, salarios, jornadas de trabajo, condiciones de trabajo y
14 costo de vida. También pondrá esta información al servicio del
15 Departamento del Trabajo y Recursos Humanos para la preparación de
16 informes estadísticos, perfiles económicos y sociales del trabajo y de los
17 trabajadores en Puerto Rico, entre otros estudios pertinentes o que tenga
18 la responsabilidad de realizar.
- 19 (h) En fiel cumplimiento con sus deberes, la Junta deberá reunirse, al menos,
20 una vez al mes. La junta podrá adoptar, mediante reglamento, métodos
21 alternos al presencial para reunirse. El Secretario deberá poner a
22 disposición de la Junta los recursos del Departamento que sean necesarios

1 para cumplir con los propósitos de esta Ley, incluyendo un espacio para
2 sus reuniones.

3 (i) La Junta podrá solicitar el destaque de empleados del Departamento, o
4 solicitar la transferencia de empleados existentes en virtud de la Ley 8-
5 2017, para cumplir con los deberes que le impone esta Ley.

6 Artículo 2.10.-Poderes de investigación.

7 En el cumplimiento de sus deberes de investigación, estudio y en el ejercicio de
8 las facultades que confiere esta Ley, la Junta podrá expedir citaciones requiriendo la
9 comparecencia de testigos y la presentación de evidencia, datos o información que la
10 Junta o el Presidente estime necesarios, con el fin de conseguir datos e información para
11 las estadísticas, los estudios y las investigaciones que se exigen en esta Ley.

12 La Junta en pleno, o cualquiera de sus miembros o cualquier empleado,
13 investigador o agente de la misma, debidamente autorizado por ésta, podrá visitar y
14 examinar cualquier edificio, establecimiento, sitio o lugar donde se efectúe cualquier
15 clase de trabajo, arte, oficio, empleo o labor.

16 Artículo 2.11.-Deberes de los patronos ante la Junta

17 Será deber de todo patrono que emplee trabajadores en Puerto Rico:

18 (a) Suministrar a la Junta, bajo juramento si así se requiriese, toda
19 información que la Junta solicite para llevar a cabo los propósitos de esta
20 Ley.

21 (b) Permitir que la Junta, cualquiera de sus miembros o cualquiera de sus
22 empleados, investigadores o agentes debidamente autorizados, tenga libre

1 acceso a todos los sitios y bienes en los cuales o con los cuales se lleve a
2 cabo cualquier clase de trabajo, con el fin de obtener cualquier
3 información que la Junta esté autorizada a recopilar, comprobar o
4 determinar por esta Ley, o para investigar las condiciones de trabajo que
5 allí prevalecen, o cualquier documento o constancia relacionada con el
6 empleo de trabajadores.

7 Artículo 2.12.-Decretos mandatorios.

8 La Junta deberá dictar un decreto mandatorio, especificando el tipo mínimo de
9 salario que deberá pagarse a los trabajadores empleados en la ocupación, negocio o
10 industria en cuestión, o en la operación, rama, proceso o actividad de dicha ocupación,
11 negocio o industria de que se trate, para la conservación de la salud, la seguridad y el
12 bienestar general de los trabajadores en dicha ocupación, negocio o industria.

13 Se autoriza a la Junta a establecer un salario mínimo por zona geográfica, según
14 definido y conforme a los procedimientos dispuestos en esta Ley. El establecimiento de
15 salarios mínimos por zonas geográficas deberá perseguir la creación de empleo, el
16 incentivar la productividad de una zona o industria y asegurar un justo balance entre el
17 desarrollo económico de dicha zona y la calidad de vida de sus ciudadanos.

18 Todo decreto mandatorio a ser propuesto por la Junta, deberá someterse al
19 procedimiento establecido en el Capítulo II de la Ley 38- 2017, conocida como la “Ley
20 de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico”.

21 El decreto que aprobare la Junta tendrá fuerza de ley. Cuando el decreto afecte el
22 salario mínimo de una industria cubierta por la Ley Federal de Normas Razonables de

1 Trabajo de 1938, según enmendada, el Presidente de la Junta enviará copia del decreto
2 aprobado al Secretario del Trabajo de los Estados Unidos.

3 Artículo 2.13.- Efecto retroactivo o prospectivo, según el decreto.

4 La efectividad de todo decreto cuyo propósito sea el establecer un salario
5 mínimo mayor al que anteriormente se haya establecido para cualquier industria o zona
6 geográfica, tendrá efecto retroactivo y prospectivo. Disponiéndose, que todo empleado
7 contratado por un patrono anterior a la fecha de efectividad del decreto se verá
8 beneficiado del aumento del salario mínimo, tanto como aquel empleado que sea
9 contratado posterior a la fecha de efectividad.

10 La efectividad de todo decreto cuyo propósito sea el establecer un salario
11 mínimo menor al que anteriormente se haya establecido para cualquier industria o zona
12 geográfica, únicamente tendrá efecto prospectivo. Disponiéndose, que todo empleado
13 contratado por un patrono anterior a la fecha de efectividad del decreto no se podrá ver
14 afectado por la disminución del salario mínimo. El Secretario tendrá la responsabilidad
15 de velar por el fiel cumplimiento de estas disposiciones.

16 Todo patrono que de alguna manera incumpla con lo dispuesto en este Artículo,
17 o utilice algún subterfugio para disminuir el salario mínimo a algún empleado de forma
18 que contravenga lo dispuesto en este Artículo, tales como el despido de un empleado
19 para contratarle nuevamente bajo un nuevo régimen de salario menor, entre otros,
20 responderá por sus actos según se dispone en el Capítulo 4 de esta Ley. Asimismo, todo
21 despido que se demuestre responda a las situaciones por esta Ley prohibidas, se

1 considerará injustificado para propósitos de reclamos bajo la Ley Núm. 80 de 30 de
2 mayo de 1976, según enmendada.

3 Artículo 2.14.-Enmienda o rescisión de un decreto obligatorio.

4 Sujeto a los procedimientos dispuestos en la Ley 38- 2017, la Junta podrá, en
5 cualquier momento, por iniciativa propia o a instancia de los trabajadores o patronos,
6 rescindir, alterar o enmendar cualquier decreto anterior en cualquier ocupación,
7 negocio o industria en que se hubiere dictado un decreto obligatorio sobre salarios,
8 horas o condiciones de trabajo.

9 Artículo 2.15.- Transferencia y reconocimiento de poderes cuasilegislativos de la
10 Junta.

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

14 CAPITULO 3- DISPOSICIONES SOBRE LICENCIAS

15 Todo empleado tendrá derecho a una acumulación mínima de licencia para
16 vacaciones y por enfermedad al trabajar por lo menos ciento treinta (130) horas al mes.

17 La acumulación mensual mínima para licencia por vacaciones será medio (1/2) día
18 durante el primer año de servicio; tres cuartos (3/4) de día después del primer año de
19 servicio hasta cumplir cinco (5) años de servicio; un (1) día después de cinco (5) años de
20 servicio hasta cumplir los quince (15) años de servicio; y uno y un cuarto (1 1/4) de día
21 después de cumplir los quince (15) años de servicio.

1 La acumulación mensual mínima para licencia por enfermedad será de un (1) día
2 por cada mes.

3 No obstante, en los casos de los patronos residentes de Puerto Rico cuya cantidad
4 de empleados no exceda de doce (12), la acumulación mensual mínima para la licencia
5 por vacaciones será medio (1/2) día al mes. Esta excepción estará disponible para el
6 patrono mientras la cantidad de empleados no exceda de doce (12) y cesará al año
7 calendario siguiente a la que la nómina del patrono excede doce (12) empleados durante
8 más de veintiséis (26) semanas en cada uno de los dos (2) años calendarios consecutivos.

9 La acumulación mensual mínima de licencia por enfermedad para los empleados de
10 estos patronos será de un (1) día por cada mes.

11 El uso de licencias por vacaciones y enfermedad se considerará tiempo trabajado
12 para fines de la acumulación de estos beneficios.

13 El tiempo de licencia por vacaciones y enfermedad se acumulará a base del día
14 regular de trabajo en el mes en que ocurrió la acumulación. Para empleados cuyos
15 horarios fluctúan, el día regular de trabajo se determinará dividiendo el total de horas
16 regulares trabajadas en el mes entre el total de días trabajados. Para los empleados
17 cuyos horarios de trabajo no se pueden determinar, se computará a base de días de ocho
18 (8) horas regulares.

19 El tiempo de licencia por vacaciones y enfermedad se usará y pagará a base del
20 día regular de trabajo al momento de usarse o pagarse el beneficio. A estos fines, se
21 podrá tomar en consideración un período no mayor de dos (2) meses antes de usarse o
22 pagarse el beneficio.

1 La licencia por vacaciones y enfermedad se pagará a base de una suma no menor
2 al salario regular por hora devengado por el empleado en el mes en que se acumuló la
3 licencia. Para empleados que reciben comisión u otros incentivos, que no quedan a la
4 entera discreción del patrono, se podrá dividir la comisión o incentivo total devengado
5 en el año entre cincuenta y dos (52) semanas, por el cómputo del salario regular por
6 hora. En aquellos casos en que el empleado devengue propinas por sus servicios o que
7 el patrono comparta con sus empleados todo o parte de los cargos por servicios, el pago
8 de la licencia por vacaciones y por enfermedad se realizará a base del salario mínimo
9 legal o el salario regular por hora acordada para tales beneficios, lo que sea mayor.

10 De establecerse un período probatorio autorizado por ley, la licencia de
11 enfermedad se acumulará a partir del comienzo de dicho período probatorio. Sin
12 embargo, todo empleado que apruebe el período probatorio, acumulará licencia por
13 vacaciones desde la fecha de comienzo en el empleo.

14 El disfrute de las vacaciones no podrá ser exigido por el empleado hasta que las
15 hubiere acumulado por un año. Las vacaciones se concederán anualmente, en forma
16 que no interrumpan el funcionamiento normal de la empresa a cuyo fin el patrono
17 establecerá los turnos correspondientes

18 Las vacaciones se disfrutarán de forma consecutiva, sin embargo, mediante
19 acuerdo entre el patrono y el empleado, éstas pueden ser fraccionadas, siempre y
20 cuando el empleado disfrute de por lo menos cinco (5) días laborables consecutivos de
21 vacaciones en el año.

1 Mediante acuerdo entre el patrono y el empleado, podrá acumularse hasta dos
2 (2) años de licencia por vacaciones. El patrono que no conceda las vacaciones después
3 de acumularse dicho máximo, deberá conceder el total hasta entonces acumulado,
4 pagándole al empleado dos (2) veces el sueldo correspondiente por el período en exceso
5 de dicho máximo.

6 A solicitud escrita del empleado, el patrono podrá permitir que las vacaciones
7 incluyan días no laborables comprendidos dentro del período en que haya de disfrutar
8 las vacaciones, y/o los días no laborables inmediatamente antes o después de dicho
9 período de vacaciones.

10 En caso de que el empleado cese en su empleo, el patrono hará efectivo al
11 empleado el total hasta entonces acumulado, aunque sea menos de un año.

12 A solicitud escrita del empleado, el patrono podrá permitir la liquidación parcial
13 de la licencia por vacaciones acumulada y en exceso de diez (10) días.

14 La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año
15 quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de quince (15) días.

16 Salvo en casos de fuerza mayor, el empleado deberá notificar a su patrono el
17 hecho de su enfermedad tan pronto sea previsible que habrá de faltar al horario regular
18 del comienzo de sus labores y no más tarde del mismo día de su ausencia.

19 Los empleados podrán disponer de los días acumulados por concepto de la
20 licencia por enfermedad, hasta un máximo de cinco (5) días y siempre que mantenga un
21 balance de cinco (5) días, para atender:

1 (1) El cuidado y atención por razón de enfermedad de sus hijos o hijas, su
2 cónyuge, su madre o su padre;

3 (2) El cuidado y atención por razón de enfermedad de menores, personas de
4 edad avanzada o con impedimentos sobre las cuales tenga custodia o tutela legal. Se
5 dispone que lo aquí dispuesto no aplicará a negocios con quince (15) empleados o
6 menos.

7 El disfrute de la licencia por enfermedad no excusa del cumplimiento con
8 aquellas normas de conducta válidamente establecidas por el patrono, como lo son las
9 de asistencia, puntualidad, certificaciones médicas si la ausencia excede de dos (2) días
10 laborables e informes periódicos sobre la continuación de la enfermedad. Las
11 certificaciones médicas exigidas aplicarán también a las enfermedades o condiciones de
12 los hijos, los cónyuges y los padres del empleado, así como en el caso de los menores,
13 las personas de edad avanzada o con impedimentos bajo su custodia o tutela legal.

14 CAPÍTULO 4- DISPOSICIONES MISCELÁNEAS

15 Artículo 4.01.- Uso de Uniformes.

16 Todo patrono que requiera a sus empleados el uso de uniformes tendrá que
17 sufragar los gastos que conlleve la adquisición de los mismos. Bajo ningún concepto se
18 podrá requerir al empleado que, en forma alguna, contribuya directa o indirectamente a
19 asumir total o parcialmente los gastos que conlleve la adquisición de tales uniformes.
20 En conformidad a este Artículo, también requiere a todo patrono de la salud la
21 obligación de suplir uniformes, o su equivalente en dinero, a los enfermeros(a), así

1 como a los técnicos de laboratorio, radiología, terapistas o cualquier otro profesional
2 técnico de la salud, cuya práctica requiera la utilización de uniformes.

3 Artículo 4.02.- Personas Excluidas de la Ley.

4 Las disposiciones de esta Ley no serán aplicables a:

5 (1) personas empleadas en el servicio doméstico en una residencia de familia, con
6 excepción de los choferes;

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

10 (3) personas empleadas por los Gobiernos Municipales.

11 Las disposiciones de esta Ley no serán aplicables a los "Administradores",
12 "Ejecutivos" y "Profesionales", según dichos términos son definidos mediante el
13 Reglamento Número 13 de la Junta de Salario Mínimo o según fuese subsiguientemente
14 enmendado por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos al amparo de las
15 facultades que le concede esta Ley.

16 Las disposiciones de esta Ley no serán aplicables a empleados cubiertos por un
17 convenio colectivo suscrito por una organización obrera y un patrono.

18 Artículo 4.03.- Violaciones; Penalidades.

19 Toda persona que como patrono o como administrador, funcionario, agente,
20 empleado o encargado de una firma, sociedad o corporación o de otra persona o
21 personas, violare o se negare a cumplir o descuidare el cumplimiento de cualquier
22 disposición de esta Ley, o de cualquier decreto o reglamento en vigor o a adoptarse por

1 la Junta y que se haya convalidado por las disposiciones de esta Ley, o que se emita
2 posteriormente por la Asamblea Legislativa según las disposiciones de esta Ley,
3 incurrirá en un delito menos grave y será castigada con pena de multa no menor de
4 quinientos (500) dólares ni mayor de mil (1,000) dólares, o pena de reclusión por un
5 término no menor de noventa (90) días ni mayor de ciento veinte (120) días, o ambas
6 penas a discreción del Tribunal.

7 En caso de reincidencia en las infracciones mencionadas en este artículo, se
8 impondrá una multa que no será menor de mil (1,000) dólares ni mayor de cinco mil
9 (5,000) dólares, o reclusión por un término no menor de ciento veinte (120) días ni
10 mayor de un (1) año, o ambas penas, a discreción del Tribunal.

11 Además de las sanciones criminales antes establecidas, toda persona que como
12 patrono o como administrador, funcionario, agente, empleado o encargado de una
13 firma, sociedad o corporación o de otra persona o personas, viole o se niegue a cumplir
14 o descuide el cumplimiento de cualquier disposición de esta Ley, o de cualquier decreto
15 o reglamento vigente y que se haya convalidado por las disposiciones de esta Ley,
16 incurrirá en responsabilidad civil por una suma igual al doble del importe de los daños
17 que el acto haya causado al empleado. En aquellos casos donde el adjudicador de la
18 controversia no pueda determinar el monto del daño causado al empleado, podrá, a su
19 discreción, imponer una pena de compensación no menor de quinientos dólares
20 (\$500.00) ni mayor de tres mil dólares (\$3,000.00).

21 Artículo 4.04.- Injunction y Otros Procedimientos.

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

9 A tales efectos, todo patrono:

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

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

19 Todo patrono que no cumpliera o violare cualquiera de los deberes u
20 obligaciones que fija este artículo incurrirá en un delito menos grave y será castigado
21 con multa no mayor de seiscientos (600) dólares o término máximo de un (1) mes de
22 cárcel, o ambas penas a discreción del Tribunal, y en caso de reincidencia, será

1 castigado con multa de mil quinientos (1,500) dólares o encarcelamiento por un término
2 de noventa (90) días, o ambas penas a discreción del Tribunal.

3 Artículo 4.05.- Reclamaciones de los Empleados.

4 Todo obrero o empleado que por su trabajo reciba compensación inferior a la
5 prescrita en esta Ley o en un convenio colectivo o en un contrato individual de trabajo
6 tendrá derecho a cobrar mediante acción civil la diferencia adeudada hasta cubrir el
7 importe total de la compensación que le corresponda, por concepto de salario,
8 vacaciones, licencia por enfermedad o cualquier otro beneficio, más una cantidad igual
9 a la que se le haya dejado de satisfacer, por concepto de compensación adicional,
10 además de los costos, gastos, intereses y honorarios de abogados del procedimiento, sin
11 que para nada de ello obste pacto en contrario.

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

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

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

1 Cualquier obrero con interés en el asunto podrá constituirse en demandante en
2 todo pleito que así se promueva por el Secretario.

3 El Secretario podrá constituirse en demandante o interventor en toda acción o
4 procedimiento judicial que cualquiera persona interponga en relación con esta Ley.

5 Artículo 4.06.- Término Prescriptivo.

6 Por el transcurso de un (1) año prescribirá la acción en reclamación de salarios
7 que pueda tener un empleado contra su patrono al amparo de esta Ley, ya aprobado o
8 que se apruebe, de acuerdo con las disposiciones de esta Ley o al amparo de cualquier
9 contrato o ley. Para la prescripción de esta acción, el tiempo se contará desde que el
10 empleado cesó su empleo con el patrono. El término de prescripción antes indicado se
11 interrumpirá y comenzará a transcurrir de nuevo por la notificación de la deuda de
12 salario al patrono, judicial o extrajudicialmente, por el obrero, su representante, o
13 funcionario del Departamento con facultad para ello y por cualquier acto de
14 reconocimiento de la deuda por el patrono. Las reclamaciones salariales realizadas
15 previo a la fecha en que se aprueba la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”,
16 quedarán sujetas al término de prescripción previamente en vigor.

17 Cuando el empleado estuviere trabajando con el patrono, la reclamación
18 solamente incluirá los salarios a que tuviese derecho el empleado, por cualquier
19 concepto, durante los últimos tres (3) años anteriores a la fecha en que se estableciese la
20 acción judicial.

1 En el caso de que el empleado hubiese cesado en su empleo con el patrono, la
2 reclamación solamente incluirá los últimos tres (3) años anteriores a la fecha de su
3 cesantía.

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

7 Lo dispuesto en este Artículo en nada afectará los casos ya radicados en los
8 tribunales, o que se radiquen dentro de un (1) año después de entrar en vigor esta Ley.

9 CAPÍTULO 5- DISPOSICIONES TRANSITORIAS

10 Aquellas industrias que al entrar en vigor esta Ley estén pagando por virtud de
11 un decreto mandatorio salarios mayores y que no estén cubiertos por el salario mínimo
12 federal, continuarán pagándoseles a los trabajadores. Sin embargo, aquellas industrias
13 que estén cubiertas por la ley federal que estén pagando salarios mayores al salario
14 mínimo federal, continuarán pagándoseles a los trabajadores.

15 Aquel empleado que laboraba para un patrono antes de entrar en vigor la Ley 4-
16 2017, conocida como "Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral", que por ley
17 tuviese derecho a tasas de acumulación mensual de licencia por vacaciones y
18 enfermedad superiores a lo dispuesto por la "Ley de Transformación y Flexibilidad
19 Laboral", continuará disfrutando de las tasas de acumulación mensual de dichos
20 beneficios que le fuera aplicable previamente. Estas disposiciones serán de aplicación
21 mientras trabaje para el mismo patrono. Será una práctica ilegal de empleo que un
22 patrono despida, destituya o suspenda indefinidamente a un empleado, que trabaje

1 para dicho patrono con anterioridad a la vigencia de la “Ley de Transformación y
2 Flexibilidad Laboral”, con el objetivo de contratarle nuevamente o sustituirlo con un
3 empleado nuevo para que la acumulación por concepto de licencia de vacaciones y de
4 enfermedad sea conforme al esquema establecido mediante la “Ley de Transformación
5 y Flexibilidad Laboral”. Todo patrono que viole este Artículo incurrirá en un delito
6 menos grave y será castigado con pena de multa no menor de quinientos dólares
7 (\$500.00) ni mayor de cinco mil dólares (\$5,000.00) o pena de reclusión por un término
8 no menor de ciento veinte (120) días ni mayor de un año o ambas penas a discreción del
9 Tribunal. El patrono también incurrirá en responsabilidad civil por una suma igual al
10 doble del importe de los daños que el acto haya causado al empleado. En aquellos casos
11 donde el adjudicador de la controversia no pueda determinar el monto del daño
12 causado al empleado, podrá a su discreción, imponer una pena de compensación no
13 menor de mil dólares (\$1,000) ni mayor de cinco mil dólares (\$5,000).

14 Aquellas industrias que a la fecha de vigencia de esta Ley estuviesen reguladas
15 por decretos mandatorios con tasa de acumulación mensual de licencias por vacaciones
16 y enfermedad menores a lo dispuesto en esta Ley, o con requisitos de horas mínimas a
17 trabajarse para ser acreedor de dichas tasas de acumulación mayores a lo dispuesto en
18 esta Ley, continuarán sujetos a lo dispuesto por dicho decreto mandatorio en cuanto a
19 tales extremos.

20 CAPÍTULO 6- DISPOSICIONES FINALES

21 Artículo 6.01.- Cláusula de Cumplimiento

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

5 Artículo 6.02.- Cláusula derogatoria

6 Se deroga por la presente la Ley 180-1998, según enmendada.

7 Artículo 6.03.-Separabilidad.

8 Si cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo,
9 disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta Ley
10 fuera anulada o declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal
11 efecto dictada no afectará, perjudicará, ni invalidará el remanente de esta Ley. El efecto
12 de dicha sentencia quedará limitado a la cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra,
13 letra, artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o
14 parte de la misma que así hubiere sido anulada o declarada inconstitucional. Si la
15 aplicación a una persona o a una circunstancia de cualquier cláusula, párrafo,
16 subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección, título,
17 capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta Ley fuera invalidada o declarada
18 inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto dictada no afectará ni
19 invalidará la aplicación del remanente de esta Ley a aquellas personas o circunstancias
20 en que se pueda aplicar válidamente. Es la voluntad expresa e inequívoca de esta
21 Asamblea Legislativa que los tribunales hagan cumplir las disposiciones y la aplicación
22 de esta ley en la mayor medida posible, aunque se deje sin efecto, anule, invalide,

1 perjudique o declare inconstitucional alguna de sus partes, o aunque se deje sin efecto,
2 invalide o declare inconstitucional su aplicación a alguna persona o circunstancia. Esta
3 Asamblea Legislativa hubiera aprobado esta Ley sin importar la determinación de
4 separabilidad que el Tribunal pueda hacer.

5 Artículo 6.04.-Vigencia.

6 Esta Ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.