

GOBIERNO DE PUERTO RICO

19^{na} Asamblea
Legislativa

3^{ra} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 754

9 de febrero de 2022

Presentado por el señor *Bernabe Riefkohl* y la señora *Rivera Lassén*

Coautora la señora Rosa Vélez

Referido a las Comisiones de *Hacienda, Asuntos Federales y Junta de Supervisión Fiscal;*
y de Derechos Humanos y Asuntos Laborales

LEY

Para establecer la “Ley para eliminar la paga submínima de las empleadas y empleados que reciben propinas”; para enmendar la Sección 1.03 (c), Sección 2.02, Sección 2.11(3) Sección 2.12 a Ley 47-2021, conocida como “Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico”, a los fines de incluir a las empleadas y empleados que reciben ingresos por cuenta de propina a su aplicación, para aclarar que la aplicación de la Ley 47-2021 no es retroactiva a las empleadas y empleados que reciben propinas y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En enero de 2022, entró en vigor el aumento al salario mínimo estatal a ocho dólares con cincuenta centavos (\$8.50) por hora trabajada. Dicho aumento se dio en virtud de la aprobación de la Ley 47-2021, Ley de Salario Mínimo en Puerto Rico. Si bien la Ley es un avance en la lucha por mejorar los niveles de vida de la clase trabajadora, dicha Ley no garantizó ningún aumento a la paga submínima de las personas que reciben propinas.

En el año 1938 se aprobó la primera versión de la Ley de Normas Justas en el Trabajo (FLSA por sus siglas en inglés) con un primer salario mínimo federal de

veinticinco centavos (\$0.25) por hora trabajada. El gobierno federal emitió una opinión en la que dejaba a las personas que trabajaban a base de propinas fuera de la jurisdicción de la ley federal. Parte importante de este sector estaba compuesto por trabajadores y trabajadoras afroamericanas. Con la ola del movimiento por los derechos civiles en los Estados Unidos, en el 1966 el gobierno federal entendió necesario establecer un subsalario mínimo para las personas que reciben propinas. El primer subsalario mínimo para las personas que reciben propinas se estableció en el cincuenta por ciento (50%) del salario mínimo federal en ese año que era un dólar con sesenta centavos (\$1.60) y, por consiguiente, el primer subsalario mínimo para las personas que reciben propinas fue de ochenta centavos (\$0.80).

En el año 1989 el gobierno federal enmendó FLSA para que, a partir del año 1991, el salario mínimo federal aumentara a cuatro dólares con veinticinco centavos (\$4.25) por hora trabajada y para que la paga submínima de las personas que reciben propinas fuera igual al cincuenta por ciento (50%) del salario mínimo federal: dos dólares con trece centavos (\$2.13) por hora trabajada. En el año 1996 el gobierno federal volvió a enmendar FLSA para aumentar el salario mínimo federal a cinco dólares con quince centavos (\$5.15) por hora trabajada, pero mantuvo en dos dólares con trece centavos (\$2.13) por hora trabajada la paga submínima de las personas que reciben propinas. A partir de entonces, posteriores aumentos en el salario mínimo federal no han incluido un incremento en la paga submínima para las personas que reciben propinas. De esta manera, en el 2022 se cumplen poco más de treinta y un años (31) de la entrada en vigor de la paga submínima de dos dólares con trece centavos (\$2.13).

Por otro lado, todavía muchas personas piensan que la propina que reciben o pueden recibir las personas que reciben propinas es una especie de premio o reconocimiento por el servicio, adicional al salario. Pero, la propina, en la mayoría de los casos, es necesaria para que la persona que recibe propinas reciba el salario mínimo completo fijado por ley. Se supone que las propinas completan lo necesario para alcanzar el salario mínimo. En ese sentido, la propina opera como un subsidio del

cliente al patrono sobre el salario de sus trabajadores. Esto, es fuente de injusticia económica, de incertidumbre y de maltrato, abuso, acoso y trato inhumano de las personas que reciben propinas.

Si a través de las propinas la persona no alcanza el equivalente del salario mínimo vigente, se supone que el patrono complete la diferencia. Sin embargo, hay patronos que no cumplen con esta disposición o que no la cumplen cabalmente. Las personas que reciben propinas que no están organizadas se encuentran en una situación muy difícil para reclamar que se cumpla con esta disposición. Como resultado, miles de estas personas que reciben propinas cobran menos del salario mínimo vigente. Por lo mismo, las variaciones, por diversas razones, de las propinas recibidas y de la aportación patronal en caso de que las primeras no permitan alcanzar el salario mínimo vigente mantienen a las personas que reciben propinas en una situación de incertidumbre en cuanto a sus ingresos.

Además, el monto de la propina puede depender de actitudes hacia la apariencia (el vestido, el maquillaje), la raza, el género, la nacionalidad y/o la edad de la persona que trabaja a base de propinas, entre otros criterios. Las protecciones que existen ante el discrimen por el patrono por alguna de estas razones no existen ante la persona que recibe el servicio y que decide el monto de las propinas necesarias para alcanzar el salario mínimo completo.

La dependencia de la propina para alcanzar el salario mínimo completo también hace que las personas que reciben propinas se encuentren en una posición vulnerable al maltrato, el hostigamiento sexual y el acoso laboral. Según el United States Census Bureau, siete de cada diez personas que reciben propinas en la industria de restaurantes en Estados Unidos son mujeres; el setenta y seis por ciento (76%) expresó haber experimentado alguna situación de hostigamiento sexual mientras trabajaba.¹ Ante un

¹ 2 One Fair Wage, (2021). THE TIPPING POINT: HOW THE SUBMINIMUM WAGE KEEPS INCOMES LOW AND HARASSMENT HIGH. Recuperado el 21 de enero de 2022 de https://onefairwage.site/wpcontent/uploads/2021/03/OFW_TheTippingPoint_3

cliente maltratante o irrespetuoso o un trato humillante, la persona que cobra a base de propinas puede protestar, pero se expone a perder la propina. Esto es particularmente grave en el caso de acercamientos sexuales indeseados, los cuales las meseras en particular describen como práctica común. De esta manera, se les coloca en la situación de exigir respeto y afirmar su dignidad y ser penalizadas o dejar de hacerlo para agradar al cliente que determina si dejará propina o no. En los estados que han eliminado la paga submínima de las personas que reciben propinas, las mujeres han expresado haber experimentado la mitad de la tasa de hostigamiento sexual que en aquellos estados en los que la paga submínima de dos dólares con trece centavos (\$2.13).²

Este tipo de problema se ha manifestado de manera dramática durante la pandemia del COVID-19. Los meseros y meseras están muchas veces a cargo de indicar que se cumplan con las reglas de salubridad e higiene (uso de mascarillas, distanciamiento, número de personas por mesa, etc.). Como en algunos casos estos señalamientos molestan o desagradan a algunos clientes, se penaliza al empleado(a) al momento de otorgar la propina. De esta manera, se les coloca en la situación de tener que escoger si cumplir con su deber y ser penalizados por el cliente o dejar de cumplirlo para agradar al cliente quien determina si le dejará propina y si es así, la cantidad a dejarle.

Según Saru Jayaraman, cofundadora de One Fair Wage, organización dirigida a acabar con los diferentes tipos de subsalarios y pagas submínimas establecidas en la FLSA, y directora del Food Labor Research Center en la Universidad de Berkeley, la existencia de un subsalario mínimo inferior para las personas que reciben propinas representa una devaluación del trabajo de servicio realizado por estas personas.³ En Puerto Rico, según datos del Instituto de Estadísticas, más de diez mil (10,000) personas

² Restaurant Opportunities Centers United, *Forward Together*, (Oct. 2014). *The Glass Floor: Sexual Harassment in the Restaurant Industry*. New York.

³ Saru Jayaraman, *One Fair Wage. Ending Subminimum Pay in America*, New York: New Press, 2021.

trabajan como meseras o bartenders. Otras personas como crupieres, trabajadoras en salones de belleza, repartidores de comida, etc. también reciben propinas.

Por estas y otras razones en Estados Unidos ha surgido un amplio movimiento para eliminar la paga submínima de las personas que reciben propinas. La paga submínima ya ha sido eliminada en siete (7) estados de Estados Unidos: California, Nevada, Oregón, Washington, Montana, Minnesota y Alaska. En estos estados, las personas que reciben propinas han reportado aumentos en las propinas.⁴ Estos aumentos se deben a una mayor satisfacción laboral y la sensación de mayor seguridad en el empleo. Las personas que reciben propinas recibieron mayores ingresos en sus salarios e informaron una menor cantidad de experiencias de hostigamiento sexual por parte de clientes. Incluyendo las propinas, los salarios de las personas que reciben propinas son más altos en estos siete estados (7) que el resto de los estados en los que aún existe una paga submínima.⁵ Entre el año 2011 y el año 2016, las tasa de empleo a tiempo completo en los estados que tienen un único salario mínimo completo aumentó casi cuatro más que en aquellos estados en los que la paga submínima continua siendo dos dólares con trece centavos (\$2.13).⁶

Es hora de que la Asamblea Legislativa de Puerto Rico se una a esta corriente y haga verdadera justicia salarial a las personas que reciben propinas.

⁴ Allegretto, Sylvia A., Cooper, D. (2014) *Twenty-Three Years and Still Waiting for Change: Why It's Time to Give Tipped Workers the Regular Minimum Wage*. Economic Policy Institute Briefing Paper no. 379.

⁵ Bureau of Labor Statistics. May 2016 State Occupational Employment and Wage Estimates. Analysis by the Restaurant Opportunities Centers United of wages for tipped workers in New York, Michigan, D.C., OFW and \$2.13 states. Available at https://www.bls.gov/oes/current/oes_nat.htm. (Accessed 2/5/2018).

⁶ 2011-2016 data for 722511 number of workers in Michigan, New York, \$2.13 states (hereby referred to as \$2.13 states)- Alabama, Georgia, Indiana, Kansas, Kentucky, Louisiana, Mississippi, Nebraska, New Jersey, New Mexico, North Carolina, Oklahoma, South Carolina, Tennessee, Texas, Utah, Virginia, Wyoming, and one fair wage states (hereby referred to as OFW States) Montana, Minnesota, Alaska, California, Washington, Oregon, Nevada. Bureau of Labor Statistics. Quarterly Census of Employment and Wages. Available at: <https://data.bls.gov/cgi-bin/srgate> (accessed 2/5/2018).

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Sección 1- Se enmienda la Sección 1.03 (c) de la Ley 47-2021, para que lea como
2 sigue:

3 “Sección 1.03- Definiciones.

4 (a) ...

5 ...

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

18 ...”

19 Sección 2- Se enmienda la Sección 2.01 de la Ley 47-2021, para que lea como sigue:

20 “Sección 2.01.- Salario Mínimo Federal.

1 El salario mínimo federal fijado por la Ley Federal de Normas Razonables del
2 Trabajo (en inglés, “Fair Labor Standard Act”) , aprobada por el Congreso de los
3 Estados Unidos de América el 25 de junio de 1938, según ha sido o fuere
4 subsiguientemente enmendada, aplicará automáticamente en Puerto Rico a los(as)
5 trabajadores (as) cobijdos por la Ley Federal. El salario mínimo estatal prevalecerá
6 mientras sea mayor que el salario mínimo federal.

7 Al aplicarse el salario mínimo, lo que son horas de trabajo, cuáles empleados y
8 ocupaciones están exentas del salario mínimo, y qué constituye horas o tiempo de
9 trabajo, *con excepción de la subsección 29 U.S.C. § 203 (m) (2) (A) del Fair Labor Standards*
10 *Act referente al credito por propinas.”*

11 Sección 3- Se enmienda la Sección 2.02 de la Ley 47-2021, para que lea como sigue:

12 “Sección 2.02. – Salario Mínimo Estatal.

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

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

20 Al aplicarse el salario mínimo estatal se reconocerá lo dispuesto en la legislación y
21 reglamentación federal referente a cómo se paga el salario mínimo, lo que son horas de
22 trabajo, cuáles empleados y ocupaciones están exentas del salario mínimo, y qué

1 constituye horas o tiempo de trabajo, con excepción de la subsección 29 U.S.C. § 203 (m)
2 (2) (A) del Fair Labor Standards Act referente al crédito por propinas. En el caso en que
3 el Salario Mínimo Federal sea mayor que el Salario Mínimo Estatal; prevalecerá el
4 Salario Mínimo Federal en Puerto Rico para todos(as) los(as) trabajadores(as) cobijados
5 por la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo (en inglés “Fair Labor Standards
6 Act”) de 25 de junio de 1938, según ha sido o fuere subsiguientemente enmendada.

7 El 1 de enero de 2022, se aumentará el salario mínimo en Puerto Rico a ocho dólares
8 con cincuenta centavos la hora (\$8.50/hr). Para el 1 de julio de 2023 el aumento del
9 Salario Mínimo en Puerto Rico, será a nueve dólares con cincuenta centavos la hora
10 (\$9.50/hr). Para el 1 de julio de 2024, el aumento al salario mínimo de Puerto Rico será a
11 diez dólares con cincuenta centavos la hora (\$10.50/hr) a menos que la Comisión
12 Evaluadora de Salario Mínimo emita un decreto mandatorio variando el mismo. Los
13 aumentos aplicarán a todos(as) los(as) trabajadores(as) cobijados bajo la Ley Federal de
14 Normas Razonables del Trabajo (en inglés “Fair Labor Standards Act”) de 25 de junio
15 de 1938, según ha sido o fuere subsiguientemente enmendada, exceptuando
16 aquellos(as) trabajadores(as) de la industria agrícola y aquellos(as) empleados(as) de las
17 agencias gubernamentales, instrumentalidades, municipios, Rama Judicial y Rama
18 Legislativa del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. El referido aumento tampoco
19 aplicará a los(as) llamados(as) “Administradores(as)”, “Ejecutivos(as)” y
20 “Profesionales”, según dichos términos son definidos mediante el Reglamento Número
21 13 de la Junta de Salario Mínimo. **[Los(as) empleado(as) que reciben propinas tendrán**
22 **derecho al salario mínimo federal vigente para dichos trabajadores(as) que sumado a**

1 **las propinas deberá alcanzar al menos el salario mínimo que se establece en esta Ley**
2 **o el decreto mandatorio que sea aprobado.]”**

3 Sección 4- Se enmienda la Sección 2.11(3) de la Ley 47-2021, para que lea como sigue:

4 “Sección 2.11. – Decretos mandatorios.

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

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

11 1. Se autoriza a la Comisión a establecer un decreto mandatorio especial para los(as)
12 llamados(as) “Administradores(as)”, “Ejecutivos(as)” y “Profesionales”, según dichos
13 términos son definidos mediante el Reglamento Número 13 de la Junta de Salario
14 Mínimo, el cual continuará en vigor hasta que la Comisión lo derogue o lo enmiende;

15 2. Se ordena a la Comisión a establecer un decreto mandatorio especial, en o antes
16 del 1 de julio de 2022, para los trabajadores y las trabajadoras agrícolas, incluyendo para
17 aquellos(as) excluidos(as) de la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo (Fair
18 Labor Standards Act), aprobada por el Congreso de Estados Unidos de América el 25 de
19 junio de 1938, según enmendada. A su vez, se autoriza a la Comisión a establecer este
20 decreto mandatorio especial sucesivamente, conforme a los parámetros de esta Ley [; y

21 **3. Se ordena a la Comisión a establecer un decreto mandatorio especial para**
22 **aquellos(as) trabajadores y trabajadoras sujetos(as) a ingresos por concepto de**

1 **propinas, según definidos en la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo (Fair**
2 **Labor Standards Act), aprobada por el Congreso de Estados Unidos de América el 25**
3 **de junio de 1938, según enmendada. Disponiéndose que todo decreto mandatorio**
4 **especial estableciendo un salario mínimo estatal para las industrias autorizadas**
5 **prevalecerá solo mientras sea mayor que el salario mínimo federal. Disponiéndose**
6 **además que, para trabajadores y trabajadoras sujeto(as) a ingresos por concepto de**
7 **propinas, la Comisión establecerá un salario mínimo base para que este en**
8 **combinación con las propinas recibidas sea un salario igual o mayor al salario**
9 **mínimo dispuesto en los decretos mandatorios] . Todo decreto mandatorio o decreto**
10 **mandatorio especial a ser propuesto por la Comisión, deberá someterse al**
11 **procedimiento establecido en el Capítulo II de la Ley 38- 2017, según enmendada,**
12 **conocida como la “Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de**
13 **Puerto Rico”. El decreto que aprobare la Comisión tendrá fuerza de Ley. Cuando el**
14 **decreto afecte el salario mínimo de una industria cubierta por la Ley Federal de Normas**
15 **Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada, el(la) Presidente(a) de la Comisión**
16 **enviará copia del decreto aprobado por el(la) Secretario(a) del Trabajo de los Estados**
17 **Unidos.”**

18 Sección 5- Se enmienda la Sección 2.12 de la Ley 47-2021 para que lea como sigue:

19 “Sección 2.12. — Efecto retroactivo y prospectivo de los decretos.

20 La efectividad de todo decreto cuyo propósito sea el establecer un salario mínimo
21 mayor al que anteriormente se haya establecido por otro decreto, tendrá efecto
22 retroactivo y prospectivo. Disponiéndose, que todo(a) empleado(a) contratado(a) por

1 un patrono anterior a la fecha de efectividad del decreto se verá beneficiado(a) del
2 aumento del salario mínimo, tanto como aquel empleado o aquella empleada que sea
3 contratado(a) posterior a la fecha de efectividad.

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

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

8 *En el caso de las empleadas y empleados cubiertos por las disposiciones de la Ley ___-2-2_,*
9 *conocida como la Ley para eliminar la paga submínima de las empleadas y empleados que reciben*
10 *propinas, el aumento a su salario será efectivo a los treinta (30) días de la aprobación de dicha*
11 *Ley.*

12 Todo patrono que de alguna manera incumpla con lo dispuesto en esta Sección,
13 responderá por sus actos según se dispone en el Capítulo 3 de esta Ley. Asimismo, todo
14 despido que se demuestre responda a las situaciones por esta Ley prohibidas, se
15 considerará injustificado para propósitos de reclamos bajo la Ley 80 de 30 de mayo de
16 1976, según enmendada.”

17 Sección 6- Separabilidad

18 Si cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo,
19 disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta Ley
20 fuera anulada o declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal
21 efecto dictada no afectará, perjudicará, ni invalidará el remanente de esta Ley. El efecto
22 de dicha sentencia quedará limitado a la cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra,

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

15 Sección 7- Vigencia

16 Esta Ley entrará en vigor el mes siguiente a su aprobación.