

# GOBIERNO DE PUERTO RICO

19<sup>na.</sup> Asamblea  
Legislativa

1<sup>ra.</sup> Sesión  
Ordinaria

## SENADO DE PUERTO RICO

### P. del S. 460

9 de junio de 2021

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

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

#### LEY

Para establecer la “Ley de Salario Mínimo Ajustado de Puerto Rico”, a los fines de fijar el salario mínimo en Puerto Rico, crear la Junta de Salario Mínimo, establecer sus poderes y deberes; enmendar el Artículo 1; derogar los Artículos 2 y 3; enmendar el actual Artículo 4 y reenumerarlo como nuevo Artículo 2; derogar el inciso (d) del Artículo 5; reenumerar los actuales Artículos 5, 6 y 7 como los nuevos Artículo 3, 4 y 5; enmendar el actual Artículo 8 y reenumerarlo como el nuevo Artículo 6; reenumerar los actuales Artículos 9, 10, 11 y 12 como los nuevos Artículo 7, 8, 9 y 10; enmendar el actual Artículo 13 y reenumerarlo como el nuevo Artículo 11; y reenumerar los actuales Artículos 14, 15, 16, 17 y 18 como los nuevos Artículos 12, 13, 14, 15 y 16 de la Ley 180-1998, según enmendada; y para otros fines relacionados.

#### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El salario mínimo en Puerto Rico no se aumenta desde hace más de una década. Hace tiempo que no da para vivir. Como dicen muchas personas con toda razón: todo aumenta, ¡menos los salarios! En Estados Unidos avanza la lucha por lograr el aumento del mínimo de siete dólares con veinticinco centavos (\$7.25) a quince dólares (\$15.00). Los bajos salarios prevalecientes en Puerto Rico no han generado ni empleo ni crecimiento económico, ni mayor demanda interna para empresas locales, grandes o

pequeñas. Han fomentado la emigración de cientos de miles de personas en su edad más productiva. Puerto Rico necesita un aumento.

Es necesario implementar un aumento del salario mínimo, que debió decretarse hace muchos años. El salario mínimo vigente de siete dólares con veinticinco centavos (\$7.25) debe aumentarse a quince dólares (\$15.00). El objetivo a mediano plazo debe ser alcanzar el salario mínimo de quince dólares (\$15.00) por hora. Para que esto pueda lograrse reduciendo el impacto en las empresas más vulnerables, este aumento debe ser *gradual* y puede ser *diferenciado*. Debe crearse una Junta de Salario Mínimo para determinar la manera más adecuada de cumplir con el objetivo de alcanzar el nuevo mínimo de \$15, cuando sea apropiado, fijar mínimos más altos que el mínimo general en determinadas industrias y revisar regularmente el salario mínimo. Uno de los criterios del trabajo de la Junta, aunque no el único, debe ser asegurar que el salario mínimo se ajuste al aumento del costo de vida.

El trabajo de la Junta debe combinarse con el de la Asamblea Legislativa. La Asamblea Legislativa debe establecer el salario mínimo en Puerto Rico, el cual prevalecerá siempre que sea mayor al salario mínimo federal. La Junta podrá fijar salarios mínimos más altos en distintas industrias y sectores y recomendar nuevos aumentos al salario mínimo general.

La legislación sobre salario mínimo debe combinarse con otras medidas, que también afectan el desarrollo económico, y la situación de los trabajadores y trabajadoras y de las pequeñas empresas. Entre esas medidas están: fortalecer la legislación y protecciones laborales; promover y proteger el ejercicio del derecho constitucional a la organización y negociación colectiva; mejorar las condiciones de las personas desempleadas (que también mejora la situación de las personas empleadas), aumentando las compensaciones por desempleo y fortaleciendo los programas de adiestramiento y búsqueda de empleo; apoyar a la pequeña empresa a través de transición *diferenciada*, además de gradual, al nuevo salario mínimo, de incentivos contributivos y créditos favorables, de protección ante la competencia de grandes

empresas y de programas de recuperación del comercio y actividades en cascos urbanos y áreas deprimidas.

La posible recuperación de la actividad económica que se vislumbra en el futuro inmediato se debe principalmente no a la iniciativa privada, sino a la disponibilidad de una cantidad sustancial de fondos públicos (en este caso federales) de los cuales se beneficiará la empresa privada. Parte de esos fondos pueden canalizarse para favorecer a pequeñas y medianas empresas que fueron duramente golpeadas por el huracán María, los terremotos y la pandemia. El aumento del salario mínimo y las medidas de apoyo a las pequeñas empresas (que deberán adaptarse al nuevo salario mínimo) aseguran que el fruto de la reactivación que pueda experimentarse se distribuya menos desigualmente, que no sea monopolizado por unos pocos, y que esos fondos tengan un mayor efecto multiplicador en nuestra economía.

Los oponentes al aumento al salario mínimo presentan tres argumentos. Plantean que aumentar el salario mínimo reduce la “competitividad”, reduce empleos y destruye las pequeñas empresas. Sin embargo, el fundamento de la competitividad debe ser la *productividad*, es decir, la producción de un bien o servicio de determinada calidad con el menor gasto de trabajo y materiales posible. Ese debe ser nuestro objetivo. Esa es la base del progreso de la humanidad desde su surgimiento hasta el presente.

Los aumentos en los salarios y las mejoras en las condiciones de empleo *no* están reñidos con el aumento en la productividad. Al contrario, los trabajadores y trabajadoras serán más productivos mientras más se beneficien y comprueben que se benefician del fruto de su esfuerzo.

Se ha comprobado que salarios más altos reducen el ausentismo, mejoran la calidad del trabajo, reducen los accidentes y mejoran los índices de salud, todo lo cual tiene el potencial de aumentar la productividad.

Pero en Puerto Rico, a menudo se confunde aumentar la productividad económica con la *explotación* de los trabajadores y trabajadoras. Se piensa que la productividad se

logra reduciendo salarios, licencias y precarizando el empleo, es decir, facilitando el despido. Pero estas medidas aumentan no la productividad, sino la explotación de los trabajadores y trabajadoras. Un trabajador empobrecido que vive en la incertidumbre es un trabajador más explotado, no un trabajador más productivo. En síntesis, los bajos salarios no redundan en un aumento en la productividad base de las empresas, sino en una distribución más desigual de las ganancias que genera la productividad existente en detrimento de los trabajadores y trabajadoras.

Por otra parte, no hay duda que, mientras más aumente la brecha salarial entre Puerto Rico y Estados Unidos, más aumentará la emigración de la población con mayor capacidad productiva. En ese sentido, la política de bajos salarios es una política que implica vaciar a Puerto Rico con tal de que algunos patronos sigan pagando salarios que no dan para vivir. Este es el camino regresivo de aumentar la explotación, empobrecer y despoblar a Puerto Rico. Debemos reconocer que, si se quiere ser "competitivo", hay que pagar salarios competitivos.

Se ha dicho que aumentar el salario mínimo aumenta el desempleo. Los estudios más recientes confirman que, al contrario de predicciones y advertencias de muchos comentaristas, los aumentos del salario mínimo históricamente *no* han provocado contracciones en el empleo. Lo mismo indica los estudios que comparan jurisdicciones en Estados Unidos en las que se ha aumentado el salario mínimo con otras en la que se ha mantenido el mínimo federal.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Un reciente resumen de la literatura con referencias a otros estudios en Arindrajit Dube, "No, a \$15 Minimum Wage Won't Cost 1.4 Million Jobs", *Washington Post*, 24 febrero 2021. <https://www.washingtonpost.com/outlook/2021/02/24/minimum-wage-economic-research-job-loss/>. La literatura sobre el tema se refiere a "los nuevos estudios sobre el salario mínimo" ("new minimum wage research") que se desarrolla a partir de 1991 y que ha desafiado muchas de las ideas antiguas de los economistas académicos sobre este tema. Puede verse: Dale Belman, Paul J. Wolfson. 2014. "The New Minimum Wage Research." *Employment Research*. 21(2): 4-5. [https://doi.org/10.17848/1075-8445.21\(2\)-2](https://doi.org/10.17848/1075-8445.21(2)-2) y de los mismos autores: "15 Years of Research on U.S. Employment and the Minimum Wage" (2016), [file:///C:/Users/sonde/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge\\_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/SSRN-id2705499%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/sonde/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/SSRN-id2705499%20(1).pdf); Marco Hafner, Jirka Taylor, Paulina Pankowska, Martin Stepanek, Shanthi Nataraj, Christian Van Stolk, "The impact of the National Minimum Wage on employment. A meta-analysis", *Rand Organization*, [https://www.rand.org/pubs/research\\_reports/RR1807.html](https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR1807.html); Arindrajit Dube, T. William Lester,

El argumento de que aumentar el salario mínimo aumenta el desempleo, se basa en la idea de que, al subir el salario mínimo, los patronos emplearán menos trabajadores. Esto podría ser cierto si, más allá del aumento en salario mínimo, todo lo demás permanece igual. Pero con un aumento del salario mínimo no todo permanece igual: si bien aumentan los costos salariales, aumenta igualmente la demanda y con ello las ventas de las empresas. Esa redistribución del ingreso, que aumenta la demanda, puede provocar un aumento y no una reducción del empleo.<sup>2</sup>

Por supuesto, como siempre ocurre en una economía de mercado, basada en las decisiones privadas y la competencia, estos ajustes no son instantáneos, ni garantizan resultados favorables para absolutamente todo el mundo. Expertos en el tema, como Arindrajit Dube, han indicado que el aumento en el salario mínimo a \$15 *puede* reducir el empleo en *algunos* sectores, pero que es poco probable y que los efectos positivos compensan el efecto negativo.<sup>3</sup> Lo correcto y adecuado es implantar los aumentos de

---

Michael Reich, "Minimum Wage Effects Across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties", *The Review of Economic and Statistics*, November 2010, 92(4), 945-964, <https://escholarship.org/uc/item/86w5m90m>.

<sup>2</sup> John Schmitt, "Why Does the Minimum Wage Have No Discernible Effect on Employment?", *Center for Economic and Policy Research*, February 2013, <https://cepr.net/documents/publications/min-wage-2013-02.pdf>; James Kwak, "The Curse of Econ 101", *The Atlantic*, January 14, 2017, <https://www.theatlantic.com/business/archive/2017/01/economism-and-the-minimum-wage/513155/>; Holly Sklar, "Research Shows Minimum Wage Increases Do Not Cause Job Loss", *Business for a Fair Minimum Wage*, January 2021, <https://www.businessforfairminimumwage.org/news/00135/research-shows-minimum-wage-increases-do-not-cause-job-loss>; Jeannette Wicks-Lim, "A \$15.00 Minimum Wage. Who Would Benefit", *Political Economy Research Institute*, March 15, 2016, <https://www.peri.umass.edu/publication/item/700-a-15-00-federal-minimum-wage-who-would-benefit>; "Over 600 Economists Sign Letter In Support of \$10.10 Minimum Wage. Economist Statement on the Federal Minimum Wage" (January 2014) <https://www.epi.org/minimum-wage-statement/>; Paul Krugman, "Who's a Radical Now? The Case of Minimum Wages", *New York Times*, January 18, 2021. <https://www.nytimes.com/2021/01/18/opinion/minimum-wage-us.html>; Robert Pollin, "Making the Federal Minimum Wage a Living Wage", *New Labor Forum* 16(2), Spring 2007, [https://www.peri.umass.edu/fileadmin/pdf/other\\_publication\\_types/Pollin\\_May\\_2007\\_NLF\\_Column--Making\\_Federal\\_Min\\_Wage\\_a\\_Living\\_Wage.pdf](https://www.peri.umass.edu/fileadmin/pdf/other_publication_types/Pollin_May_2007_NLF_Column--Making_Federal_Min_Wage_a_Living_Wage.pdf).

<sup>3</sup> Arindrajit Dube, "No, a \$15 Minimum Wage Won't Cost 1.4 Million Jobs", *Washington Post*, 24 febrero 2021, para enlace ver nota 9; Arindrajit Dube, T. William Lester, Michael Reich, "Minimum Wage Effects Across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties", *The Review of Economic and Statistics*, November 2010, 92(4), 945-964, <https://escholarship.org/uc/item/86w5m90m>. "Making the Case for a Higher Minimum Wage", *Milken Institute Review*, April 26, 2019,

salario mínimo, a la vez que se toman las medidas necesarias para atender adecuadamente los efectos negativos que esto pueda tener, si algunos, como, por ejemplo, medidas de compensación, readiestramiento y búsqueda de empleo a las personas desempleadas.

Se ha planteado que el aumento del salario mínimo atenta contra las pequeñas empresas. Hay que destacar que la mayor amenaza a la supervivencia de las pequeñas empresas proviene de la competencia y expansión de las grandes cadenas. Es justo apoyar la resistencia de las pequeñas empresas a ese proceso de desplazamiento, pero esto tiene que reconciliarse con la garantía de mejores condiciones de vida (y, por tanto, de salario) para los trabajadores y trabajadoras.

Esto debe incluir una implantación de los aumentos en salario mínimo de forma *diferenciada*. Es decir, a las empresas con menor ingreso anual se les puede asignar una transición más larga que las empresas con mayores ingresos.

Esto también debe incluir medidas de apoyo a las pequeñas empresas, como incentivos contributivos, créditos con condiciones favorables, reglamentación que limite la competencia de las grandes empresas y cadenas (como reglamentación de ubicación de grandes comercios, número de establecimientos en un área determinada, leyes de cierre que apliquen a grandes comercios, proyectos que benefician a pequeñas empresas, como revivir cascos urbanos, etc.).

La práctica y estudios han demostrado que pequeñas empresas pueden ajustarse al aumento gradual del salario mínimo de varias maneras.<sup>4</sup> Entre los ajustes están mayor

---

<https://www.milkenreview.org/articles/making-the-case-for-a-higher-minimum-wage>. Ver igualmente: Peter Coy, "The Burger Flipper Who Became a World Expert on the Minimum Wage. Arindrajit Dube's Research Has Shaped a New Consensus on a Controversial topic in Economics", *Bloomberg*, February 3, 2021, <https://www.bloomberg.com/news/articles/2021-02-03/minimum-wage-arindrajit-dube-on-economic-impact-of-15-an-hour>.

<sup>4</sup> Robert Pollin, Jeannette Wicks-Lim, "A \$15.00 U.S. Minimum Wage: How the Fast-Food Industry Could Adjust Without Shedding Jobs", *Political Economy Research Institute*, January 13, 2015, <https://www.peri.umass.edu/publication/item/602-a-15-u-s-minimum-wage-how-the-fast-food-industry-could-adjust-without-shedding-jobs>

productividad como resultado de cambios que provoca el aumento del salario como la reducción del ausentismo, mejoras en la calidad del trabajo, menos *turnover* del personal y menos gastos de entrenamiento, así como otras mejoras en eficiencia; aumentos moderados en los precios de venta (menos del 3%) y aumentos en ventas, como resultado del impacto general del aumento en el salario mínimo. Debe apoyarse a la pequeña empresa, pero no a costa de la miseria del trabajador y de las trabajadoras asalariadas.

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

1 Artículo 1.- Título

2 Esta Ley se conocerá como “Ley de Salario Mínimo Ajustado de Puerto Rico”

3 Artículo 2.- Definiciones

4 a. “Decreto mandatorio” significa un decreto aprobado por la Junta de Salario  
5 Mínimo al amparo de las disposiciones de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956,  
6 según enmendada, por el Secretario al amparo de la Ley Núm. 180 del 27 de julio  
7 de 1998, 29 L.P.R.A §250 *et seq.*, o por 8 cualquier otro decreto que la Junta de  
8 Salario Mínimo apruebe conforme a las disposiciones de la presente Ley.

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

11 c. “Industria” significa cualquier campo de actividad económica y abarca la  
12 agricultura, la silvicultura, y la pesca, la minería, la construcción, la manufactura,

---

Fiscal Policy Institute, "State Minimum Wages and Employment in Small Businesses" (2004),  
file:///C:/Users/sonde/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosofEdge\_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/  
minimumwageandsmallbusiness%20(1).pdf; John Schmitt, "Why Does the Minimum Wage Have No Discernible  
Effect on Employment?", Center for Economic and Policy Research, February 2013,  
<https://cepr.net/documents/publications/min-wage-2013-02.pdf>

1 el comercio al por mayor y detal, las finanzas, los seguros y los negocios de  
2 bienes raíces, la transportación, las comunicaciones y otros servicios públicos y  
3 los servicios personales, profesionales y comerciales.

4 d. "Junta" significa la Junta de Salario Mínimo creada por esta ley.

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

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

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

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

1 i. "Salario mínimo estatal" comprenderá el salario mínimo establecido por esta ley  
2 y cualquier enmienda o legislación futura. El salario mínimo estatal en Puerto  
3 Rico prevalecerá mientras sea mayor que el salario mínimo federal.

4 j. "Salario mínimo federal" comprenderá el salario mínimo establecido por la Ley  
5 Federal de Normas Razonables del Trabajo ("*Fair Labor Standards Act*"), aprobada  
6 por el Congreso de Estados Unidos de América el 25 de junio de 1938, según  
7 enmendada. El salario mínimo federal prevalecerá mientras sea mayor que el  
8 salario mínimo estatal.

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

#### 11 Artículo 3. Salario Mínimo Federal

12 El salario mínimo federal fijado por la Ley de Normas Razonables del Trabajo (*Fair*  
13 *Labor Standards Act*) de 1938, según enmendada, aplicará automáticamente a los tipos de  
14 trabajadores y trabajadoras en cubiertos por dicha ley en Puerto Rico. El salario mínimo  
15 federal prevalecerá mientras sea mayor que el salario mínimo estatal. No obstante, se  
16 entenderá el término 'salario' en el *Fair Labor Standards Act* con excepción de lo  
17 dispuesto en la sección 29 U.S.C. § 203 (m) (2).

#### 18 Artículo 4. Salario Mínimo Estatal

19 El Salario Mínimo Estatal será el salario mínimo establecido por ley en Puerto Rico.  
20 El salario mínimo estatal prevalecerá, siempre que sea más alto que el salario mínimo  
21 federal.

1 La Junta de Salario Mínimo creada por esta ley podrá establecer por decreto  
2 mandatorio salarios mínimos por industria o sector económico más altos que el salario  
3 mínimo federal dispuesto por la Ley de Normas Razonables del Trabajo (*Fair Labor*  
4 *Standards Act*) de 1938, según enmendada y que el salario mínimo estatal.

5 Artículo 5. Salario Mínimo Estatal Vigente

6 El salario mínimo en Puerto Rico será diez (10) dólares por hora.

7 Artículo 6. Aumento Proyectado del Salario Mínimo

8 El salario mínimo en Puerto Rico debe aumentarse de manera gradual y  
9 diferenciada por tamaño de empresa hasta alcanzar no menos de quince (15) dólares  
10 por hora no más tarde del 1ro de julio de 2026. Los plazos y diferencias en la  
11 implantación de esta transición serán determinados por la Junta de Salario Mínimo  
12 creada por esta ley.

13 Artículo 7- Junta de Salario Mínimo

14 Se crea la Junta de Salario Mínimo adscrita al Departamento.

15 Artículo 7.01- Integrantes de la Junta de Salario Mínimo

16 La Junta estará integrada por nueve (9) personas de reconocida simpatía con los  
17 propósitos de esta ley: dos (2) representantes del sector laboral; dos (2) representantes  
18 del sector patronal; un (1) economista recomendado(a) por el sector laboral; un (1)  
19 economista recomendado(a) por el sector patronal; un (1) economista o experto(a) en  
20 derecho, asuntos laborales o relaciones obrero-patronales recomendado(a) por el  
21 Instituto de Relaciones del Trabajo de la Universidad de Puerto Rico ("IRT"); el

1 Director(a) o representante designado(a) por el Director del Instituto de Estadísticas de  
2 Puerto Rico; y el/la Secretario(a), quien presidirá la Junta.

3 Artículo 7.02- Nombramiento de integrantes de la Junta de Salario Mínimo

4 Los dos representantes del sector laboral en la Junta serán nombrados(as) de una  
5 terna sometida por las organizaciones de trabajadores(as) debidamente autorizadas  
6 para representar a su matrícula en negociaciones colectivas de relaciones obrero-  
7 patronales, por el Gobernador de Puerto Rico, con el consejo y consentimiento del  
8 Senado de Puerto Rico.

9 Los/las dos representantes del sector patronal en la Junta serán nombrados(as) de  
10 una terna sometida por las asociaciones y agrupaciones que representen los intereses  
11 patronales de industrias y negocios que operen en Puerto Rico, por el Gobernador de  
12 Puerto Rico, con el consejo y consentimiento del Senado de Puerto Rico.

13 El/la economista del sector laboral será nombrado(a) de una terna sometida por las  
14 organizaciones de trabajadores(as) debidamente autorizadas para representar a su  
15 matrícula en negociaciones colectivas de relaciones obrero-patronales, por el  
16 Gobernador de Puerto Rico, con el consejo y consentimiento del Senado de Puerto Rico.

17 El/la economista del sector patronal será nombrado(a) de una terna sometida por  
18 las asociaciones y agrupaciones que representen los intereses patronales de industrias y  
19 negocios que operen en Puerto Rico, por el Gobernador de Puerto Rico, con el consejo y  
20 consentimiento del Senado de Puerto Rico.

1 El/la economista o experto(a) en derecho laboral seleccionado por el Instituto de  
2 Relaciones del Trabajo será nombrada de una terna presentada por dicho Instituto, por  
3 el Gobernador, con el consejo y consentimiento del Senado.

4 Artículo 7.03- Acervo de candidatos y candidatas

5 Tan pronto entre en vigor esta Ley, y siempre que sea necesario renovar la  
6 composición de la Junta, el Gobernador solicitará de las organizaciones de  
7 trabajadores(as) debidamente autorizadas para representar a su matrícula en  
8 negociaciones colectivas de relaciones obrero-patronales, y de las asociaciones y  
9 agrupaciones que representan los intereses patronales de industrias o negocios que  
10 operen en Puerto Rico, una terna de personas capacitadas para representarles en la  
11 Junta.

12 Asimismo, solicitará al IRT una terna de economistas o expertos(as) en asuntos  
13 laborales o relaciones obrero-patronales que considere idóneos(as) para ser parte del  
14 Junta.

15 El Gobernador podrá solicitar a todos los/las proponentes nuevos candidatos y  
16 candidatas en caso de que, a su juicio, las personas propuestas no llenen las condiciones  
17 requeridas para desempeñar el cargo.

18 Artículo 7.04- Términos de nombramientos de integrantes de la Junta de Salario  
19 Mínimo

20 Los integrantes de la Junta, a excepción del/la Secretario(a) del Trabajo y Recursos  
21 Humanos y del/ de la directora(a) o la persona designada por el Director del Instituto

1 de Estadísticas servirán por términos fijos de dos (3) años, hasta un máximo de tres (3)  
2 términos.

3 Toda vacante que ocurra antes de vencerse el término de integrantes de la Junta será  
4 cubierta por el término que le falte por cumplir al integrante que ocasione la vacante. La  
5 vacante será cubierta a través del mecanismo señalado para realizar los nombramientos  
6 de integrantes de la Junta.

7 Los/las integrantes de la Junta ejercerán sus cargos hasta que sus sucesores(as) sean  
8 nombrados(as) y tomen posesión.

9 El Gobernador podrá destituir a cualquier integrante de la Junta, previa notificación  
10 y audiencia, por negligencia demostrada en el desempeño de su cargo, o la convicción  
11 por delito grave o por delito que constituya depravación, o por el incumplimiento con  
12 el Código de Ética de la Junta.

#### 13 Artículo 7.05- Quórum de la Junta de Salario Mínimo

14 Seis (6) miembros de la Junta constituirán quórum, y únicamente con el voto  
15 afirmativo de estos se entenderá aprobada cualquier acción de la Junta. La vacante o  
16 ausencia de (3) de sus integrantes no menoscabará el derecho de los miembros restantes  
17 a ejercer todos los poderes de la Junta. La Presidencia de la Junta será la jefatura  
18 ejecutiva y administrativa de la Junta y los asuntos de naturaleza puramente  
19 administrativa de la Junta serán ejercidos por él o ella.

#### 20 Artículo 7.06- Descalificación para ser integrante de la Junta de Salario Mínimo

21 Las siguientes personas estarán inhabilitadas de ser integrantes de la Junta de  
22 Salario Mínimo:

- 1 a. Cualquier persona que ocupe puesto electivo en el Gobierno de Puerto Rico
- 2 b. Cualquier persona registrada como cabildero estatal, o cualquier persona
- 3 empleada por algún cabildero(a) registrado(a).
- 4 c. Cualquier persona que haya sido convicta en cualquier jurisdicción por cualquier
- 5 delito grave o por delitos menos grave que impliquen depravación moral o que
- 6 sean constitutivos de fraude, malversación o apropiación ilegal de fondos.

7 Artículo 7.07- Prohibiciones

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

- 10 a. Ningún integrante podrá, directa o indirectamente, apoyar o donar en o fuera de
- 11 Puerto Rico a partidos políticos, aspirantes, candidatos(as), comités de campaña,
- 12 o a agentes, representantes o comités autorizados de cualquiera de los anteriores,
- 13 o a comités de acción política que hagan donaciones o coordinen gastos entre sí o
- 14 a comités o fondos segregados.
- 15 b. Ningún(a) integrante de la Junta intentará, directa o indirectamente, influir de
- 16 forma alguna en el nombramiento de cualquier otro(a) integrante a la Junta.
- 17 c. Excepto cuando sea necesario para la realización de debida diligencia durante las
- 18 reuniones de la Junta, cada integrante mantendrá confidencial toda la
- 19 información y documentación relativa a cualquier persona o empresa privada.
- 20 d. Todos(as) los/las integrantes evitarán todo tipo beneficio o interés propio en el
- 21 curso de su servicio y no buscarán ninguna ventaja en relaciones profesionales o
- 22 personales relacionadas con su servicio o pertenencia en la Junta.

- 1 e. Ningún(a) integrante, podrá aceptar regalos, donativos, invitación, o artículo de  
2 valor de ninguna persona, empresa o entidad relacionada al trabajo de la Junta.

3 Artículo 7.08- Remuneración de integrantes de la Junta de Salario Mínimo

4 A excepción del/la Secretario(a) y el Director o la persona designada por el/la  
5 directora(a) del Instituto de Estadística, los/las integrantes de la Junta recibirán una  
6 compensación determinada por el/la Secretario(a) que no será mayor de ciento  
7 cincuenta (150) dólares por cada día de sesión regular. Dicha remuneración será  
8 cubierta por el Departamento.

9 Artículo 7.09-Facultades y deberes de la Junta de Salario Mínimo

- 10 a. La Junta tendrá personalidad jurídica y las facultades necesarias para llevar a  
11 cabo los fines de esta Ley, y capacidad para demandar y ser demandada.  
12 También tendrá facultades para aprobar reglamentos y ejercerá todos los demás  
13 poderes necesarios para llevar a cabo los fines de esta Ley. No estará facultada  
14 para incurrir en deuda o emitir otros instrumentos de financiamiento.
- 15 b. Será deber de la Junta, realizar estudios respecto a los salarios, horario,  
16 beneficios, remuneraciones y las condiciones de trabajo que prevalecen en las  
17 distintas industrias en Puerto Rico.
- 18 c. Será deber de la Junta mantenerse al tanto de los estudios e investigaciones  
19 dentro y fuera de Puerto Rico sobre el tema de la legislación sobre salarios y sus  
20 impactos sociales y económicos.
- 21 d. La Junta podrá adoptar decretos mandatorios que fijen un salario mínimo mayor  
22 al salario mínimo federal y estatal en determinadas industrias o sectores.

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

- 1 i. La Junta podrá solicitar el destaque de empleados del Departamento, o solicitar  
2 la transferencia de empleados(as) existentes en virtud de la Ley 8-2017, según  
3 enmendada, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de  
4 los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico” para cumplir con los  
5 deberes que le impone esta Ley.
- 6 j. El Departamento deberá asignar presupuesto suficiente para que la Junta puede  
7 cumplir con los deberes asignados en esta Ley, incluyendo la creación de  
8 comisiones de investigación, recopilación de datos y su estudio y análisis.

9 Artículo 7.09- Poderes de investigación de la Junta de Salario Mínimo

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

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

19 Artículo 7.10- Decretos mandatorios

20 La Junta podrá dictar un decreto mandatorio, especificando el tipo mínimo de  
21 salario más alto que el salario mínimo estatal que deberá pagarse a los trabajadores(as)

1 empleados(as) en la ocupación, negocio o industria que determine, o en la operación,  
2 rama, proceso o actividad de dicha ocupación, negocio o industria de que se trate.

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

7 El decreto aprobado la Junta tendrá fuerza de ley. Cuando el decreto afecte el salario  
8 mínimo de una industria cubierta por la Ley Federal de Normas Razonables de Trabajo  
9 de 1938, según enmendada, el Presidente de la Junta enviará copia del decreto aprobado  
10 al Secretario(a) del Trabajo de los Estados Unidos.

11 Artículo 7.11- Transferencia y reconocimiento de poderes cuasilegislativos a la Junta  
12 de Salario Mínimo

13 Se transfieren a la Junta los poderes cuasilegislativos delegados al Departamento en  
14 virtud de la Ley Núm. 180 del 27 de julio de 1998, 29 L.P.R.A §250 *et seq.*, respecto al  
15 manejo de la política pública sobre salario mínimo en Puerto Rico.

16 Artículo 7.12- Deberes de patronos

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

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

20 b. Permitir que la Junta, cualquiera de sus integrantes o cualquiera de sus  
21 empleados(as), investigadores(as) o agentes debidamente autorizados(as), tenga  
22 libre acceso a todos los sitios y bienes en los cuales o con los cuales se lleve a cabo

1 cualquier clase de trabajo, con el fin de obtener cualquier información que la  
2 Junta esté autorizada a recopilar, comprobar o determinar por esta Ley, o para  
3 investigar las condiciones de trabajo que allí prevalecen, o cualquier documento  
4 o constancia relacionada con el empleo de trabajadores(as).

#### 5 Artículo 8. Personas excluidas de esta ley

6 Las disposiciones de esta Ley no serán aplicables a los "Administradores",  
7 "Ejecutivos" y "Profesionales", según dichos términos son definidos mediante el  
8 Reglamento Número 13 de la Junta de Salario Mínimo o según fuese subsiguientemente  
9 enmendado por el/la Secretario(a) al amparo de las facultades que le concede esta Ley.

#### 10 Artículo 9. Violaciones y penalidades

11 Toda persona que como patrono o como administrador(a), funcionario(a), agente,  
12 empleado(a) o encargado(a) de una firma, sociedad o corporación o de otra persona o  
13 personas, violare o se negare a cumplir o descuidare el cumplimiento de cualquier  
14 disposición de esta Ley, o de cualquier decreto o reglamento en vigor o a adoptarse por  
15 la Junta y que se haya convalidado por las disposiciones de esta Ley, o que se emita  
16 posteriormente por la Asamblea Legislativa según las disposiciones de esta Ley,  
17 incurrirá en un delito menos grave y será castigada con pena de multa no menor de  
18 quinientos (500) dólares ni mayor de mil (1,000) dólares, o pena de reclusión por un  
19 término no menor de noventa (90) días ni mayor de ciento veinte (120) días, o ambas  
20 penas a discreción del tribunal.

21 En caso de reincidencia en las infracciones mencionadas en este artículo, se  
22 impondrá una multa que no será menor de mil (1,000) dólares ni mayor de cinco mil

1 (5,000) dólares, o reclusión por un término no menor de ciento veinte (120) días ni  
2 mayor de un (1) año, o ambas penas, a discreción del Tribunal.

3 Además de las sanciones antes establecidas, toda persona que como patrono o como  
4 administrador(a), funcionario(a), agente, empleado(a) o encargado(a) de una firma,  
5 sociedad o corporación o de otra persona o personas, viole o se niegue a cumplir o  
6 descuide el cumplimiento de cualquier disposición de esta Ley, o de cualquier decreto o  
7 reglamento vigente y que se haya convalidado por las disposiciones de esta Ley,  
8 incurrirá en responsabilidad civil por una suma igual al doble del importe de los daños  
9 que el acto haya causado al empleado(a). En aquellos casos donde el adjudicador(a) de  
10 la controversia no pueda determinar el monto del daño causado al empleado(a), podrá,  
11 a su discreción, imponer una pena de compensación no menor de quinientos (500.00)  
12 dólares ni mayor de cinco mil (5,000.00) dólares.

13 Artículo 10. Injunction y otros procedimientos

14 Será deber del/la Secretario(a), por sí o por medio de sus agentes debidamente  
15 autorizados(as), hacer que se cumpla esta Ley, tanto por sus deberes como encargado(a)  
16 de la política del Departamento, como Presidente de la Junta. A tales efectos, el/la  
17 Secretario(a), siempre que fuere de opinión que cualquier patrono esté infringiendo o va  
18 a infringir cualquier disposición de esta Ley, podrá instar recursos de *injunction* y  
19 cualesquiera otros que fuesen necesarios para hacer efectivos los términos de esta Ley.

20 El Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior, tendrá autoridad para oír y decidir  
21 todas las acciones antes mencionadas.

22 A tales efectos, todo patrono:

- 1 a. Permitirá al Secretario(a) del Trabajo y Recursos Humanos o a cualquiera de sus  
2 empleados o agentes debidamente autorizados, libre acceso a todos los sitios y  
3 bienes en los cuales o con los cuales se lleve a cabo cualquier clase de trabajo, con  
4 el propósito de practicar cualquier investigación sobre las condiciones de trabajo  
5 que allí prevalecen;
- 6 b. Permitirá al Secretario(a) del Trabajo y Recursos Humanos o a cualquiera de sus  
7 empleados o agentes debidamente autorizados, inspeccionar sus libros de  
8 contabilidad, informes, contratos, nóminas, listas de pago y todos los récords  
9 sobre las condiciones de trabajo de sus empleados con el propósito de llevar a  
10 cabo cualquier investigación relacionada con la observancia de cualquier  
11 disposición de esta Ley.

12 Todo patrono que no cumpliera o violare cualquiera de los deberes u obligaciones  
13 que fija este artículo será castigado con multa no mayor de seiscientos (600) dólares a  
14 discreción del Tribunal o reclusión por un término no menor de ciento veinte (120) días  
15 ni mayor de un (1) año, o ambas penas, a discreción del tribunal y en caso de  
16 reincidencia, será castigado con multa de mil quinientos (1,500) dólares o reclusión por  
17 un término no menor de seis (6) meses ni mayor de un (1) año, o ambas penas a  
18 discreción del tribunal.

#### 19 Artículo 11. Reclamaciones de empleados y empleadas

20 Todo empleado o empleada que por su trabajo reciba compensación inferior a la  
21 prescrita en esta Ley o en un convenio colectivo o en un contrato individual de trabajo  
22 tendrá derecho a cobrar mediante acción civil la diferencia adeudada hasta cubrir el

1 importe total de la compensación que le corresponda, por concepto de salario o  
2 cualquier otro beneficio, más una cantidad igual a la que se le haya dejado de satisfacer,  
3 por concepto de compensación adicional, además de los costos, gastos, intereses y  
4 honorarios de abogados(as) del procedimiento, sin que para nada de ello obste pacto en  
5 contrario.

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

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

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

18 Cualquier empleado o empleada con interés en el asunto podrá constituirse en  
19 demandante en todo pleito que así se promueva por el/la Secretario(a).

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

22 Artículo 12. Términos prescriptivos

1 Por el transcurso de cinco (5) años prescribirá la acción en reclamación de salarios  
2 que pueda tener un empleado(a) contra su patrono al amparo de esta Ley. Para la  
3 prescripción de esta acción, el tiempo se contará desde que el/la empleado(a) cesó su  
4 empleo con el patrono.

5 El término de prescripción antes indicado se interrumpirá y comenzará a transcurrir  
6 de nuevo por la notificación de la deuda de salario al patrono, judicial o  
7 extrajudicialmente, por el/la obrero(a), su representante, o funcionario del  
8 Departamento con facultad para ello y por cualquier acto de reconocimiento de la  
9 deuda por el patrono.

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

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

17 Lo dispuesto en este Artículo en nada afectará los casos ya radicados en los  
18 tribunales.

19 Artículo 12- Se enmienda el Artículo 1 de la Ley Núm. 180 del 27 de julio de 1998, 29  
20 L.P.R.A §250 *et seq.*, según enmendada, conocida como “Ley de Salario Mínimo,  
21 Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico”, para que lea como sigue:

22 “Artículo 1. – Título.

1           Esta Ley se conocerá como “Ley de **[Salario Mínimo,]** Vacaciones y Licencia por  
2 Enfermedad de Puerto Rico”. “

3           Artículo 12.01- Se derogan los Artículos 2 y 3 de la Ley Núm. 180 del 27 de julio  
4 de 1998, 29 L.P.R.A §250 *et seq.*, según enmendada, conocida como “Ley de Salario  
5 Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico”.

6           Artículo 12.02- Se enmienda el actual Artículo 4 de la Ley Núm. 180 del 27 de  
7 julio de 1998, 29 L.P.R.A §250 *et seq.*, según enmendada, conocida como “Ley de Salario  
8 Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico”, y se re enumera como  
9 nuevo Artículo 2 el cual leerá como sigue:

10           “Artículo **[4]** 2. – Definiciones.

11           (a) “Decreto mandatorio” significa un decreto aprobado por la Junta de Salario  
12 Mínimo al amparo de las disposiciones de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según  
13 enmendada **[, o por el/la Secretario(a) al amparo de esta Ley]** o un decreto aprobado por la  
14 *Junta de Salario Mínimo bajo la “Ley de Salario Mínimo Ajustado de Puerto Rico”.*

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

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

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

1 (e) "Junta" significa la Junta de Salario Mínimo, *bajo la Ley Núm. 96 de 26 de junio de*  
2 *1956, según enmendada, o la Junta de Salario Mínimo bajo la "Ley de Salario Mínimo Ajustado*  
3 *de Puerto Rico"*.

4 (f) "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 cualquier  
8 industria. No incluye contratistas independientes.

9 (g) "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 (h) "Salario" incluye sueldo, jornal y toda clase de compensación, sea en dinero,  
13 especie, servicios, facilidades o combinación de cualesquiera de ellos [**pero no incluirá**  
14 **sino dinero cuando se trate de salario mínimo prescrito bajo las disposiciones de esta**  
15 **Ley, a menos que el/la Secretario(a) disponga o autorice otra cosa**].

16 (i) "Salario mínimo" comprenderá los salarios mínimos que se establecen al amparo  
17 de [**esta Ley**] *la "Ley de Salario Mínimo Ajustado de Puerto Rico"* para los trabajadores de  
18 las empresas o actividades no cubiertas por la Ley Federal de Normas Razonables del  
19 Trabajo.

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

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

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

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

8 Artículo 12.03- Se deroga el inciso (d) del Artículo 5 de la Ley Núm. 180 del 27 de  
9 julio de 1998, 29 L.P.R.A §250 *et seq.*, según enmendada, conocida como "Ley de Salario  
10 Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico".

11 Artículo 12.04- Se re enumeran los actuales Artículos 5, 6 y 7 de la Ley Núm. 180  
12 del 27 de julio de 1998, 29 L.P.R.A §250 *et seq.*, según enmendada, conocida como "Ley  
13 de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico" como los  
14 nuevos Artículos 3, 4 y 5.

15 Artículo 12.05- Se enmienda el actual Artículo 8 de la Ley Núm. 180 del 27 de  
16 julio de 1998, 29 L.P.R.A §250 *et seq.*, según enmendada, conocida como "Ley de Salario  
17 Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico", y se re enumera como  
18 nuevo Artículo 6 el cual leerá como sigue:

19 "Artículo [8] 6. – Personas Excluidas de la Ley.

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

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

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

4 (3) personas empleadas por los Gobiernos Municipales.

5 (b) Las disposiciones de esta Ley no serán aplicables a los “Administradores”,  
6 “Ejecutivos” y “Profesionales”, según dichos términos son definidos mediante el  
7 Reglamento Número 13 de la Junta de Salario Mínimo **[o según fuese**  
8 **subsiguientemente enmendado por el/la Secretario(a) del Trabajo y Recursos**  
9 **Humanos al amparo de las facultades que le concede esta Ley]**.

10 (c) Las disposiciones de esta Ley no serán aplicables a empleados cubiertos por  
11 un convenio colectivo suscrito por una organización obrera y un patrono. “

12 Artículo 12.06- Se re enumeran los actuales Artículos 9, 10, 11 y 12 de la Ley  
13 Núm. 180 del 27 de julio de 1998, 29 L.P.R.A §250 *et seq.*, según enmendada, conocida  
14 como “Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico”  
15 como los nuevos Artículos 7, 8, 9 y 10.

16 Artículo 12.07- Se enmienda el actual Artículo 13 de la Ley Núm. 180 del 27 de  
17 julio de 1998, 29 L.P.R.A §250 *et seq.*, según enmendada, conocida como “Ley de Salario  
18 Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico”, y se re enumera como  
19 nuevo Artículo 11 el cual leerá como sigue:

20 “Artículo [13] 11. — Disposiciones generales.

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

1           **[(b) Se transfieren al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos los**  
2           **poderes cuasilegislativos delegados a dicha Junta, así como los récords**  
3           **administrativos corrientes, el personal, la propiedad y el equipo asignado a la**  
4           **Junta de Salario Mínimo.]**

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

7           **[(d)** (c) El Gobernador de Puerto Rico queda autorizado a adoptar aquellas  
8           medidas transitorias y a tomar las decisiones que sean necesarias a los fines de  
9           este artículo.

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

15          Artículo 12.08- Se re enumeran los actuales Artículos 14, 15, 16, 17 y 18 de la Ley  
16          Núm. 180 del 27 de julio de 1998, 29 L.P.R.A §250 *et seq.*, según enmendada, conocida  
17          como “Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico”  
18          como los nuevos Artículos 12, 13, 14, 15 y 16.

19          Artículo 13- Cláusula de Cumplimiento

20          Se autoriza al Departamento, a la Junta y cualquier otra agencia, departamento o  
21          instrumentalidad del Gobierno de Puerto Rico a crear, enmendar o derogar cualquier  
22          reglamentación vigente para cumplir con el propósito establecido en esta Ley.

1 Artículo 14- Separabilidad

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

21 Artículo 15- Vigencia

22 Esta Ley entrará vigor inmediatamente después de su aprobación