



GOBERNADOR DE PUERTO RICO

Pedro R. Pierluisi

GOBIERNO DE PUERTO RICO
OFICINA DE ASesorIA LEGAL

19 de julio de 2022

Honorable José Luis Dalmau Santiago
Presidente
Senado de Puerto Rico

Estimado señor Presidente Dalmau Santiago:

Recientemente recibí para consideración final el Proyecto de la Cámara 1133 (**P. de la C. 1133**). Dicho proyecto de Ley, según su título, tiene la intención de:

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

Este proyecto de ley tiene una intención muy loable, pero las consideraciones que pretende aplicar ya están contempladas en la política pública establecida en la Ley 47-2021, aprobada el 27 de septiembre de 2021. Según el mencionado estatuto, los trabajadores que reciben sus ingresos por propinas ya están protegidos, a saber:

"Los(as) empleado(as) que reciben propinas tendrán derecho al salario mínimo federal vigente para dichos trabajadores(as) que sumado a las



GOBERNADOR DE PUERTO RICO

Pedro R. Pierluisi

propinas deberá alcanzar al menos el salario mínimo que se establece en esta Ley o el decreto mandatorio que sea aprobado." Sección 2.02 de la Ley 47-2021.

Es necesario señalar que el Artículo 2 del P. de la C. 1133 enmendaría dicha Sección 2.02 para disponer que "[e]l 1 de enero de 2023, se aumentará el salario mínimo de los trabajadores y trabajadoras sujeto(as) a ingresos por concepto de propinas ("Tipped Employees") al cincuenta por ciento (50%) del salario mínimo vigente en Puerto Rico a esa fecha". Dicho lenguaje ignora que actualmente el salario mínimo aplicable a todo trabajador que recibe propinas es aquel que impere en Puerto Rico y que lo que varía es la forma en que el patrono puede considerar como un crédito las sumas adicionales que recibe el empleado en concepto de propinas para asegurarse que recibe al menos el salario mínimo. Es decir, el salario mínimo que aplica a estos trabajadores actualmente es \$8.50 y le aplicarán los aumentos que ya están programados de forma automática en el futuro. Es incorrecto solo expresar que el salario mínimo de dicho trabajador será el 50% del salario mínimo aplicable al resto de los empleados de Puerto Rico, ya que esto implica una reducción a su derecho actual de recibir la totalidad del salario mínimo vigente.

Bajo los mismos argumentos, otra oración que se aleja de la intención legislativa que añade el Artículo 2 del P. de la C. 1133, es la que indica: "[l]os trabajadores y trabajadoras sujetos(as) a ingresos por concepto de propinas ("Tipped Employees") nunca recibirán menos del cincuenta por ciento (50%) del salario mínimo vigente en Puerto Rico". Asimismo, abona a dicha percepción la eliminación total de la oración de la Sección 2.11 de la Ley 47-2021 que dispone actualmente que: "[...] para trabajadores y trabajadoras sujeto(as) a ingresos por concepto de propinas, la Comisión establecerá un salario mínimo base para que este en combinación con las propinas recibidas sea un salario igual o mayor al salario mínimo dispuesto en los decretos mandatorios". Es decir, textualmente el P. de la C. 1133 establece que el salario mínimo será menor al total actual y a la vez elimina la oración que de cierta forma explicaba el crédito por propinas aplicable. Por lo tanto, como mínimo, esta redacción se presta para confusión;



GOBERNADOR DE PUERTO RICO

Pedro R. Pierluisi

pero fácilmente se podría argumentar que, bajo la ley estatal, estos trabajadores ya no tendrán derecho a la totalidad del salario mínimo.

De otra parte, la Ley 47-2021, conocida como "Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico", dispone específicamente la orden para que la Comisión Evaluadora del Salario Mínimo establezca lo que ahora pretende establecer la Asamblea Legislativa mediante este proyecto. La actual política pública del Gobierno de Puerto Rico dispone:

"Se ordena a la Comisión a establecer un decreto mandatorio especial para aquellos(as) trabajadores y trabajadoras sujetos(as) a ingresos por concepto de propinas, según definidos en la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo (Fair Labor Standards Act), aprobada por el Congreso de Estados Unidos de América el 25 de junio de 1938, según enmendada. Disponiéndose que todo decreto mandatorio especial estableciendo un salario mínimo estatal para las industrias autorizadas prevalecerá solo mientras sea mayor que el salario mínimo federal. Disponiéndose además que, para trabajadores y trabajadoras sujeto(as) a ingresos por concepto de propinas, la Comisión establecerá un salario mínimo base para que este en combinación con las propinas recibidas sea un salario igual o mayor al salario mínimo dispuesto en los decretos mandatorios." Sección 2.11 de la Ley 47-2021.

La Comisión Evaluadora debe ser la entidad encargada de realizar los estudios económicos correspondientes para poder definir el salario mínimo que deben percibir estos trabajadores: pues la ley actual la reconoce como el ente con la pericia particular para tomar esta determinación. De esta forma, se permite la continuidad de una política pública coherente con el marco jurídico establecido en la Ley 47- 2021. Dicha Ley requiere la publicación de estudios e informes por parte de dicha entidad para determinar y sustentar la adopción de los salarios mínimos. Por lo tanto, previo a aprobar legislación dirigida a realizar aumentos, se debe brindar un espacio a la Comisión Evaluadora para sentar las bases y llevar a cabo los estudios pertinentes a los fines de determinar el salario mínimo que aplicará a los trabajadores de Puerto Rico, incluyendo aquellos trabajadores que reciben propinas. Estos estudios deberán considerar los efectos económicos



GOBERNADOR DE PUERTO RICO

Pedro R. Pierluisi

de la pandemia, la inflación histórica en la que nos encontramos, los salarios actuales de los empleados que reciben propina, las propinas reportadas, el cumplimiento con las disposiciones legales aplicables al uso del *tip credit*, la experiencia de otros estados que han eliminado el *tip credit*, entre otros factores que inciden sobre las industrias que emplean a estos trabajadores.

Además, el P de la C. 1133 contiene un asunto ajeno a la intención legislativa descrita en su título (Sección 3.05) pues la prescripción de los derechos laborales de la Ley 47-2021 no tiene relación con el salario de los trabajadores que reciben parte de sus ingresos en propinas. Como sabemos este lenguaje estaría en violación a la Sección 17 del Art. III de la Constitución de Puerto Rico¹.

Finalmente, la medida no necesariamente garantiza que los empleados que reciben propina estarán en mejor posición salarial que al día de hoy. El patrono podría preferir pagar el salario mínimo regular a todos sus empleados para así dividir "el pote de propinas" entre todos los empleados, incluyendo los que no reciben propinas; o prohibir o desalentar las propinas para atraer clientela a su negocio. Además, un cambio en los costos operacionales de los patronos pondría en riesgo el empleo actual de cientos de personas y la generación de empleos futuros. Un aumento en precios de los productos por motivo de un incremento en el salario base podría conllevar, además, que menos clientes acudan a los lugares donde laboran los empleados que reciben propinas o que también tenga el efecto indeseado de que la propina que le brinda el cliente sea menor a la que se otorga hoy día.

Los loables propósitos del P. de la C. 1133 ya están contemplados en la política pública del estatuto que se pretende enmendar. Para mantener la estabilidad de nuestra economía no debemos enmendar leyes y normas que afectan nuestro clima de intercambio de bienes y servicios que apenas acaban de entrar en vigor. Debemos permitir que la Ley 47-2021 continúe vigente, tal y como fue aprobada. De esa forma, la Comisión Evaluadora podrá realizar las funciones según le han sido delegadas para beneficio de los trabajadores y trabajadoras en Puerto Rico.

¹ Sin contar que el título del proyecto indica que se haría una enmienda a la Sección 3.06 de la Ley 47-2021. Sin embargo, esa enmienda no se encuentra descrita en la parte dispositiva del estatuto.



GOBERNADOR DE PUERTO RICO

Pedro R. Pierluisi

Por todos estos fundamentos, he impartido un veto expreso al **P. de la C. 1133**.

Atentamente,

A handwritten signature in cursive script, appearing to read "Pierluisi".

(P. de la C. 1133)

LEY

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

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

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

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

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

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

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

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

Con bastante dilación, el Tribunal Supremo de los Estados Unidos reconoció, en 1942, que los empleados tenían derecho propietario sobre sus propinas, prohibiéndose así que los patronos obligaran a compartir o dividir las mismas entre el resto de empleados.¹ No obstante, en 1966, se promulgaría estatutariamente el concepto de crédito por propina, que permitía justificar el pago de un salario base menor que tomara en cuenta que la porción restante para alcanzar la cifra del salario mínimo federal sería compensado a través de las propinas de los clientes.

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

En la práctica, y aunque la ley federal exige que los patronos compensen la diferencia cuando las propinas no son suficientes para alcanzar el salario mínimo, se ha

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

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

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

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

En el panorama legislativo federal, y durante los pasados años, han sido varios los intentos por abolir la distinción entre remuneraciones a empleados de la industria de servicios y empleados de otras industrias. El último esfuerzo legislativo de tal

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

intención está plasmado en la *Raise the Wage Act*, H.R.603 – 117th. Congress, 2021-2022.³

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

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

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Artículo 1.-Se le añade un nuevo inciso (m) a la Sección 1.03 de la Ley Núm. 47-2021, para que lea como sigue:

“Sección 1.03.-Definiciones.

(a) ...

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

Artículo 2.-Se enmienda la Sección 2.02, de la Ley Núm. 47-2021, para que lea como sigue:

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

“Sección 2.02.-Salario Mínimo Estatal

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

Al aplicarse el salario mínimo estatal, se reconocerá lo dispuesto en la legislación y reglamentación federal referente a cómo se paga el salario mínimo, lo que son horas de trabajo, cuáles empleados y ocupaciones están exentas del salario mínimo, y qué constituye horas o tiempo de trabajo. En el caso en que el Salario Mínimo Federal sea mayor que el Salario Mínimo Estatal; prevalecerá el Salario Mínimo Federal en Puerto Rico para todos(as) los(as) trabajadores(as) cobijados por la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo (en inglés “Fair Labor Standards Act”) de 25 de junio de 1938, según ha sido o fuere subsiguientemente enmendada. El 1 de enero de 2022, se aumentará el salario mínimo en Puerto Rico a ocho dólares con cincuenta centavos la hora (\$8.50/hr). El 1 de enero de 2023, se aumentará el salario mínimo de los trabajadores y trabajadoras sujeto(as) a ingresos por concepto de propinas (“Tipped Employees”) al cincuenta por ciento (50%) del salario mínimo vigente en Puerto Rico a esa fecha. Para el 1 de julio de 2023 el aumento del Salario Mínimo en Puerto Rico será a nueve dólares con cincuenta centavos la hora (\$9.50/hr). Para el 1 de julio de 2024, el aumento al salario mínimo de Puerto Rico será a diez dólares con cincuenta centavos la hora (\$10.50/hr), a menos que la Comisión Evaluadora de Salario Mínimo emita un decreto mandatorio variando el mismo. Los aumentos aplicarán a todos(as) los(as) trabajadores(as) cobijados bajo la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo (en inglés “Fair Labor Standards Act”) de 25 de junio de 1938, según ha sido o fuere subsiguientemente enmendada, exceptuando aquellos(as) trabajadores(as) de la industria agrícola y aquellos(as) empleados(as) de las agencias gubernamentales, instrumentalidades, municipios, Rama Judicial y Rama Legislativa del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. El referido aumento tampoco aplicará a los(as) llamados(as) “Administradores(as)”, “Ejecutivos(as)” y “Profesionales”, según dichos términos son definidos mediante el Reglamento Número 13 de la Junta de Salario Mínimo. Los(as) empleado(as) que reciben propinas (“Tipped Employees”) tendrán derecho al salario mínimo vigente en Puerto Rico para dichos trabajadores(as) que sumado a las propinas

deberá alcanzar al menos el salario mínimo que se establece en esta Ley o el decreto mandatorio que sea aprobado. Los trabajadores y trabajadoras sujetos(as) a ingresos por concepto de propinas (“Tipped Employees”) nunca recibirán menos del cincuenta por ciento (50%) del salario mínimo vigente en Puerto Rico.”

Artículo 3.-Se enmienda la Sección 2.11 de la Ley Núm. 47-2021, para que lea como sigue:

“Sección 2.11.-Decretos mandatorios.

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

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

Normas Razonables del Trabajo (Fair Labor Standards Act), aprobada por el Congreso de Estados Unidos de América el 25 de junio de 1938, según enmendada.

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

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

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

Artículo 4.-Se enmienda la Sección 3.05 de la Ley Núm. 47-2021, para que lea como sigue:

"Sección 3.05. Término Prescriptivo.

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

...".

Artículo 5.-Campaña de Orientación

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos creará una campaña de orientación por todo Puerto Rico dirigida a los patronos, empleados y empleadas en torno a las disposiciones contenidas en la presente Ley. El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos tendrá discreción para utilizar medios de comunicación electrónicos o impresos. La campaña deberá promover, pero sin limitarse a, orientación en torno al nuevo salario mínimo al que tienen derecho los trabajadores y trabajadoras en el sector privado, incluyendo a los considerados como “Tipped Employees” o “trabajadores y trabajadoras sujeto(as) a ingresos por concepto de propinas”.

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

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

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

Artículo 6.-Cláusula de separabilidad

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

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

Artículo 7.-Vigencia

Esta Ley entrará en vigor inmediatamente.