



25 de junio de 2021

Hon. Rafael Hernández Montañez
Presidente
Cámara de Representantes de Puerto Rico
PO Box 902228
San Juan, PR 00902-2228

Re: P. de la C. 338

Estimado Señor Presidente:

Hemos evaluado la medida de referencia, la cual tiene el propósito de establecer la “Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico”, a los fines de permitir que el salario mínimo estatal en Puerto Rico prevalezca sobre el federal mientras sea mayor; crear la Junta Evaluadora del Salario Mínimo adscrita al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, disponer sus facultades y composición; proveer protección para los trabajadores y las trabajadoras de empresas locales no cubiertas por la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo de 1938; establecer un nuevo salario mínimo estatal base de ocho dólares con cincuenta centavos la hora (\$9.00/hr), sujeto a lo establecido en esta Ley; facultar al Secretario(a) del Trabajo y Recursos Humanos a implantar esta Ley; enmendar el Artículo 1; derogar los Artículos 2 y 3; enmendar el actual Artículo 4 y re enumerarlo como nuevo Artículo 2; derogar el inciso (d) del Artículo 5; re enumeran los actuales Artículos 5, 6 y 7 como los nuevos Artículo 3, 4 y 5; enmendar el actual Artículo 8 y re enumerarlo como el nuevo Artículo 6; re enumerar los actuales Artículos 9, 10, 11 y 12 como los nuevos Artículo 7, 8, 9 y 10; enmendar el actual Artículo 13 y re enumerarlo como el nuevo Artículo 11; y re enumerar 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, a los fines de eliminar toda disposición relacionada a salario mínimo de dicha ley; y para otros fines relacionados.

Según establece la Exposición de Motivos de la presente medida, con la crisis económica severa a la que se enfrenta la isla y la disminución de oportunidades de empleo, cada vez más personas se ven forzadas a irse de Puerto Rico en busca de empleos mejor remunerados y una condición de vida mucho más favorable. El factor económico es el principal elemento que induce en la toma de decisiones en todo ciudadano.

Continúa la exposición indicando que nuestros trabajadores se enfrentan a un salario mínimo de \$7.25 la hora, así como a unas limitadas opciones laborales.

Considerando el incremento en los costos de vida en la isla, el salario mínimo no rinde para solventar estos costos.

De igual modo, la medida indica que las estadísticas sobre población en Puerto Rico reflejan una disminución acelerada de la población durante los pasados 12 años. Según la Junta de Planificación, la población de Puerto Rico para el 2007 ascendía a 3,783,000 de habitantes. Empero, para el 2019, la población estaba compuesta de 3,194,000 habitantes. Esto representa una disminución de casi de 600,000 personas en un período de 12 años.

La primera ley de salario mínimo de Puerto Rico fue la Ley Núm. 8 de 5 de abril de 1941. Esta Ley creó el primer modelo de una Junta de Salario Mínimo en Puerto Rico. Empero, la Ley Núm. 8 estuvo en vigor por poco tiempo. La Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956 derogó la Ley Núm. 8. Sin embargo, bajo la nueva legislación, permaneció el concepto de la Junta de Salario Mínimo a los fines de determinar el salario mínimo por profesión.

En el 1995, con la aprobación de la Ley Núm. 84-1995, se enmendó sustancialmente la Ley Núm. 96 y se adoptó el salario mínimo federal, excepto en las actividades no cubiertas por la Ley Federal de Normas del Trabajo. Sin embargo, se delegó en la Junta de Salario Mínimo la facultad de fijar y revisar la acumulación mensual de licencia por vacaciones y enfermedad para los empleados de todas las industrias cubiertas por dicha Ley.

Con la aprobación de la Ley Núm. 180-1998, según enmendada, conocida como “Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico”, se derogó la Ley Núm. 96 y, con ella, se eliminó la estructura de la Junta de Salario Mínimo. Sin embargo, los decretos en vigor se mantuvieron y todas las facultades se transfirieron al Departamento del Trabajo. Actualmente, el Negociado de Normas del Trabajo tiene a su cargo velar por el cumplimiento de sobre 40 decretos mandatorios que aún subsisten y están en vigor.

Establece la medida que, para poder adecuar el salario mínimo al costo de vida del trabajador puertorriqueño, de forma escalonada para evitar impactos mayores en el sector comercial, la solución que se presente tiene que contar con dos principios fundamentales. Primeramente, la decisión sobre cuál será el salario mínimo debe tomarse basado en elementos objetivos medibles, con el consejo de profesionales del campo de la economía, con la participación de todos los sectores, pero sin la intervención del aparato político. Por otro lado, nuestra política pública debe de perseguir un objetivo consiente sobre el propósito de tener un salario mínimo en primer lugar.

A juicio de la Asamblea Legislativa, el principal objetivo de política pública para adoptar un salario mínimo debe ser que nadie que trabaje esté bajo el nivel de pobreza y que todo trabajador tenga suficiente ingreso para cubrir sus

necesidades básicas. Esto, tomando en consideración a los negocios puertorriqueños, en especial las PYMES.

Para lograr la política pública que se procura sobre el salario mínimo por este proyecto, se estima necesario crear una Junta independiente, que cuente con el debido peritaje, que estudie a cabalidad los costos de vida básicos del trabajador puertorriqueño y que, basándose en estos estudios, dicte el salario mínimo adecuado para cubrirlos. Por otro lado, como el costo de las necesidades básicas de los individuos cambia todos los años con el aumento en el índice del costo de vida, este salario mínimo debe ser revisado anualmente por esta Junta. Se argumenta, a su vez, que el ingreso nuevo recibido por los empleados a través del aumento del salario mínimo se traduce en más consumo, o sea, en demanda agregada, y, por tanto, en más ingresos para las empresas de ciertas industrias, lo cual ayudaría a mitigar el aumento en costos y a sustentar con esta demanda el aumento en sus precios.

Comentarios Generales

El Colegio de Contadores Públicos Autorizados de Puerto Rico (“Colegio de CPA”), como institución, es una entidad cuya visión incluye velar por el desarrollo socioeconómico de Puerto Rico. Con esto como norte, debemos velar por este desarrollo desde todas ópticas posibles.

Aunque entendemos que lo propuesto en esta medida es loable y, en principio, en beneficio de nuestros trabajadores, recomendamos que esta Honorable Comisión analice puntualmente la ejecución de sus disposiciones, de modo que la puesta en práctica de ésta supere los problemas que potencialmente puedan surgir en su ejecución sobre la capacidad de hacer negocios en Puerto Rico, con un potencial efecto en cadena sobre la habilidad de nuestros trabajadores en conseguir oportunidades laborales.

Comentarios Específicos

Reconocemos la necesidad de aumentar el salario mínimo en Puerto Rico, en consideración a que el salario mínimo actual no cumple con las expectativas de proveerle a nuestros trabajadores la oportunidad de un sustento digno. Ello, a su vez, puede traducirse a un problema de baja participación laboral y, a nivel macroeconómico, en un asunto de competitividad como jurisdicción.

Ahora bien, hasta el 1998, cabe señalar que en Puerto Rico existió un Junta de Salario Mínimo que se encargaba de regular los salarios de sobre 50 industrias por medio de decretos mandatorios. Al uniformar el salario mínimo, la Ley Núm. 84-1995 eliminó, en la práctica, la necesidad de una Junta de Salario Mínimo y la misma fue efectivamente eliminada con la aprobación de la Ley Núm. 180-1998. El presente proyecto propone crear un organismo análogo a esta Junta

para que sea ésta quien administre la política pública con relación al tema del salario mínimo y promulgue “decretos mandatorios especiales”, los cuales atiendan grupos de trabajadores particulares, incluyendo aquellos expresamente excluidos por la Ley Núm. 180-1998, como, por ejemplo, los empleados asalariados.

Al examinar las disposiciones de la medida, es importante destacar que nos preocupa regresar a lo que hace 25 años atrás se decidió eliminar porque no funcionaba. Si bien es cierto que las funciones de este nuevo organismo regulador parecen ser más limitadas, no es menos cierto que, con el pasar del tiempo, futuras Asambleas Legislativas pudieran optar por ampliar sus funciones, dejándonos en una posición similar a la que existía previo a 1998.

El proyecto, por ejemplo, contempla una revisión anual del salario mínimo a ser realizada por este nuevo organismo. Llamamos la atención a que este requisito, aunque bien intencionado, pueda ser entendido por el propio organismo como un mandato a realizar ajustes frecuentes al salario mínimo, meramente para justificar su propia existencia. El impacto que ese tipo de decisiones tendría sobre el sector privado, sobre todo las PYMES, sería nefasto. De hecho, aún cuando el ajuste sea justificado, ello pudiera significar la salida del mercado de una gran cantidad de PYMES, que pudieran verse incapaces de absorber como parte de su estructura de costos los incrementos propuestos.

Resulta meritorio señalar, que en un estudio recientemente publicado por MIDA¹, se alega que como consecuencia del último aumento de salario mínimo, sobre 9,522 PYMES en Puerto Rico tuvieron que cerrar sus puertas al no poder sobrellevar el impacto económico que ello representó. A su vez, un incremento en los momentos históricos en que nos encontramos, en donde el impacto sobre las empresas a tenor con la pandemia del COVID-19 ha sido catastrófico, pudiera resultar no ser oportuno en la medida que no se estructure apropiadamente.

En esta ocasión, luego de más de 15 años de contracción económica y cargas impositivas adicionales a la empresa privada, es necesario preguntarse si la carga adicional de un aumento en salario mínimo debe ser sobrellevada de manera exclusiva por el sector privado.

Cualquier incremento al salario mínimo debe venir acompañado de recortes a la carga impositiva y de otros posibles costos que se le exige al sector privado. Ello, de forma tal que dichos recortes puedan, en todo o en parte, sufragar el inminente aumento en gastos operacionales que representa el aumento en el salario mínimo.

Entendemos que la premura con la que se ha atendido esta medida ha impedido realizar un análisis sosegado y específico para asegurar que su impacto no sea uno negativo sobre nuestra isla. Con ello, no queremos dar la impresión de que

¹ “Economic Impact of a Minimum Wage Increase in Puerto Rico” páginas 10-11 MIDA 2021.

nos oponemos a una justicia salarial para nuestros ciudadanos trabajadores. No obstante, una medida como ésta debe analizar todas las implicaciones posibles, de forma tal que, pretendiendo beneficiar a nuestros ciudadanos, dicha acción elimine del panorama una cantidad significativa de oportunidades laborales con un efecto en cadena de impactar la oferta laboral en la isla.

Por lo tanto, un aumento en salario mínimo debe ir acompañado de medidas que propendan a lo siguiente:

- 1) mejoren la productividad y así mitiguen el impacto del costo en los negocios. Por ejemplo, limitación en días de fiesta, eliminación del bono de navidad, establecimiento de estructuras adecuadas sobre horarios flexibles, y eliminación de la presunción de culpabilidad del patrono en casos de Ley 80.
- 2) estimulen la participación laboral, por ejemplo: crédito por trabajo, disminución paulatina de los beneficios del gobierno, requisito de trabajo/estudio/voluntariado para cualificar para ayudas de gobierno, con ciertas excepciones, como, por ejemplo, cuidadores de niños/ancianos o incapacitados.
- 3) ofrezcan oportunidad de capacitación (vocacional/técnica/empresarial) y desarrollo que permita que trabajadores puedan aspirar a puestos de mayores ingresos.

Para ello, ponemos a la disposición de esta Honorable Comisión el estudio de la Fundación del Colegio de CPA sobre esta materia. Ello, porque el mismo contiene varias recomendaciones en cada una de estas áreas.

Finalmente, es importante que esta Asamblea Legislativa evalúe todas las medidas que puedan afectar la economía de todos los sectores económicos de manera integral, en lugar de aprobar medidas individuales que, aunque sean simpáticas o adelanten causas positivas, representen una carga onerosa sobre nuestra actividad económica. De hecho, somos del parecer que una medida como la presente, debe ser evaluada con detenimiento, ya que, ante la difícil situación económica y fiscal que enfrenta el país en estos momentos, debemos contribuir a nuestra recuperación con agilidad, celeridad y de la manera más efectiva y exitosa posible. Aunque su intención es loable, la aprobación de esta medida de manera apresurada pudiera no contener los elementos necesarios para impactar de manera positiva de la manera que se pretende.

Además, para la efectiva implementación de una medida como esta, consideramos pertinente que se incluya leguaje para que la entrada en vigor del aumento propuesto se realice de una manera escalonada o por faces (por ejemplo en dos plazos que no comiencen antes de un año a partir de la fecha de

aprobación de la ley). Esto permita que los negocios puedan realizar los ajustes necesarios para poder implementar estos cambios.

De este modo, este Colegio recomienda que se haga un análisis holístico y detenido para auscultar alternativas y soluciones. Ello, con el fin de promover salarios justos, pero atendiendo responsablemente el impacto que ello represente sobre nuestra economía.

De hecho, el Colegio de CPA es parte del Comité Asesor del Gobernador en torno al tema del salario mínimo y estamos colaborando en las recomendaciones a través de este comité. Así las cosas, recomendamos que esta Asamblea Legislativa pueda contar con todas las recomendaciones e informes que el comité pueda brindar.

Cumplimiento con PROMESA: Impacto Fiscal

El Colegio de CPA recomienda que se indague sobre el impacto fiscal que tendría la aprobación de esta medida de acuerdo con lo que le será requerido por la Sección 204(a)2)(A) de la Ley PROMESA. Esta sección requiere que cualquier ley aprobada por la Legislatura de Puerto Rico deberá ser presentada por el Gobernador a la JSAF junto con un estimado de costos y un certificado de cumplimiento con el Plan Fiscal.

Conclusión

Por lo antes expuesto, el Colegio de CPA recomienda que se tome en consideración los comentarios vertidos sobre el **P. de la C. 338**. Como siempre, ponemos a la disposición de esta Honorable Comisión los recursos técnicos del Colegio de CPA para colaborar en el continuo desarrollo de ésta y otras medidas legislativas.

Cordialmente,



CPA Rosa M. Rodríguez Ramos
Presidenta