



GOBIERNO DE PUERTO RICO

Departamento del Trabajo y
Recursos Humanos

28 de febrero de 2018

Hon. Ricardo Rosselló Nevares
Gobernador de Puerto Rico
La Fortaleza
PO Box 9020082
San Juan, PR 00902-0082

Al honorable Rosselló Nevares:

En cumplimiento con la Orden Ejecutiva 2017-027, Boletín Administrativo Núm. OE-2017-027, el Comité Multisectorial para el Aumento del Salario Mínimo presenta el Informe sobre el Aumento en el Salario Mínimo en Puerto Rico con nuestras recomendaciones sobre la posible promulgación de legislación dirigida a aumentar el salario mínimo en Puerto Rico.

I. ORDEN EJECUTIVA 2017-027

El 28 de febrero de 2017, en su primer Mensaje de Situación del Estado como Gobernador de Puerto Rico, estableció lo siguiente:

El Estado Libre Asociado es la jurisdicción de los Estados Unidos con la mayor desigualdad económica y el menor ingreso per cápita para nuestros trabajadores. Llegó el momento de comenzar a revertir esa injusta situación. Durante las próximas semanas vamos a presentar las acciones ejecutivas y legislativas, para establecer la política pública de aumentar el salario mínimo, tanto en el sector público como en el privado.

Conforme lo antes expresado, el 2 de marzo de 2017, se firmaron dos (2) órdenes ejecutivas dirigidas a lograr un alza en los ingresos de los trabajadores puertorriqueños. De esta forma, la Orden Ejecutiva 2017-026, Boletín Administrativo Núm. OE-2017-026, estableció un proceso escalonado para aumentar el salario mínimo de los servidores públicos del Gobierno Central. Comenzando el 1 de julio de 2017, el salario mínimo de los empleados de las agencias del gobierno aumentó de siete dólares y veinticinco centavos (\$7.25) a ocho dólares y veinticinco centavos (\$8.25).



OFICINA DEL SECRETARIO

505 Edificio Prudencio Rivera Martínez, Ave. Muñoz Rivera, Hato Rey, PR 00918 • PO Box 195540, San Juan, PR 00919-5540

Tel. (787) 754-2119 • Fax (787) 753-9550 • www.trabajo.pr.gov

Asimismo, mediante la Orden Ejecutiva 2017-027, se creó el Comité Multisectorial para el Aumento del Salario Mínimo (en adelante, Comité Multisectorial). Esta Orden Ejecutiva estableció como aspiración que las medidas que se han ido tomando a nivel de Gobierno Central, también sean aplicadas al resto de los trabajadores puertorriqueños. Por esa razón, se le encomendó al Comité Multisectorial el analizar y preparar un informe recomendando medidas para la promulgación de legislación dirigida a aumentar el salario mínimo en Puerto Rico. La Sección 4ta de la Orden Ejecutiva 2017-027, le concedió al Comité Multisectorial un término de noventa (90) días, contados a partir del 2 de marzo de 2017, para preparar el informe que les fue encomendado.

El 2 de junio de 2017, el Comité Multisectorial presentó un Informe Preliminar y Solicitud de Prórroga en el cual solicitó ciento veinte (120) días adicionales para rendir el informe final, los cuales fueron concedidos durante el mes de julio. Tras el paso de los huracanes Irma y María, el término fue extendido por lo que, a continuación, presentamos el Informe del Comité Multisectorial para el Aumento del Salario Mínimo.

II. REUNIONES DEL COMITÉ MULTISECTORIAL

El Comité Multisectorial llevó a cabo seis reuniones en los días 21 de abril, 5 de mayo, 26 de mayo y 1 de septiembre de 2017, 19 de enero y 15 de febrero de 2018. Véase: Anejo 2, Actas de las Reuniones del Comité Multisectorial. Según establece la Sección 3ra. de la Orden Ejecutiva 2017-027, estas fueron presididas por Carlos J. Saavedra Gutiérrez, Secretario del Trabajo y Recursos Humanos.

Desde la primera reunión, y en el fiel descargo de su función asesora, los miembros del Comité Multisectorial acordaron que para realizar la tarea encomendada de forma responsable se tenía que realizar un estudio económico profundo que hasta el momento no se había sido realizado en Puerto Rico. Se encomendó el estudio a la Junta de Planificación de Puerto Rico, quienes formaron un equipo de trabajo dedicado a evaluar el impacto en el sector privado de un proyectado aumento en el salario mínimo de la Isla.

Así también, el Comité Multisectorial entendía necesario que la ciudadanía participara de este proceso, por lo que se publicaron dos Avisos Públicos en periódicos de circulación general, en los cuales se solicitaron recomendaciones con relación a los posibles efectos de un aumento en el salario mínimo en Puerto Rico. Esto con el objetivo de recoger el sentir de los diferentes sectores que componen nuestra población.

El Comité Multisectorial estuvo comprometido con el estudio de las formas de aumentar el salario mínimo en Puerto Rico. En las reuniones se discutieron las alternativas disponibles para seguir ese camino y sus posibles efectos, conforme la Junta de Planificación fue desarrollando el estudio y presentando sus resultados. Asimismo, se fomentó la participación de todos los miembros involucrados que expresaron su parecer ante los diferentes escenarios discutidos. Conforme lo anterior, presentamos este informe final con nuestras recomendaciones.

III. HISTORIA DEL SALARIO MÍNIMO EN PUERTO RICO

Durante la década de los años cuarenta en Puerto Rico se promulgó la Ley Núm. 8 de 5 de abril de 1941, conocida como la primera *Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico*. Esta tenía un alcance social mayor que la Ley de Normas Razonables de Trabajo, conocida en inglés como Fair Labor Standards Act o FLSA (en adelante, FLSA), aprobada en el 1938, y su propósito fue establecer normas mínimas de vida necesarias para la salud, la eficiencia y el bienestar de los trabajadores. Además, creó la primera Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, a la cual se le concedieron facultades ilimitadas que sirvieron para la aprobación de decretos mandatorios que fijaban, entre otras cosas, las condiciones de trabajo requeridas para la conservación de la salud, la seguridad y el bienestar de los empleados y trabajadores en las distintas ocupaciones, negocios e industrias. *Cerveceria Corona, Inc. v. J.S.M.*, 98 D.P.R. 801 (1970).

Dicho organismo cuasi legislativo estableció, como parte de las condiciones de trabajo en los decretos aprobados, el tipo mínimo de salario por períodos regulares y extraordinarios de labor. *Marrero Cabrera v. Caribbean Refining Co.*, 93 D.P.R. 250 (1966). Al amparo de esta Ley se aprobaron 24 decretos de salario mínimo que a su vez contenían disposiciones sobre condiciones de trabajo, como la fijación de jornada de trabajo, vacaciones, licencia por enfermedad, garantía de compensación mínima semanal o diaria, pagos por días feriados que no se trabajen y otras. *Cerveceria Corona, Inc. v. J.S.M.*, supra, a la pág. 808.

De esta forma, en Puerto Rico se estableció como política pública que los salarios de los trabajadores en una industria o negocio podían ser fijados a tono con las necesidades básicas de su vida, independientemente del valor del mercado de sus servicios, siempre y cuando tales salarios no menoscabaran arbitrariamente la situación económica de la industria. Véase: Emmalind García García, *Derecho Laboral nuevas relaciones en el siglo XXI - Retos*, 48 Rev. Jurídica U. Inter. P.R. 291 (2014); *Hilton Hotels v. Junta de Salario Mínimo*, 74 D.P.R. 670 (1953). Por lo tanto, la primera *Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico* no fijaba un salario mínimo por hora como la FLSA. Dicha función le correspondía a la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, después del correspondiente estudio económico de la industria. Además, su amplia cobertura de beneficios contrastaba con lo dispuesto en la FLSA, ya que esta última se limitaba solo a la revisión de salarios mínimos.

La primera *Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico* estuvo en vigor por 15 años cuando fue derogada por una nueva *Ley de Salario Mínimo*, Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956. Esta nueva Ley representó un cambio en la política pública en cuanto a la intervención del Gobierno en la formulación de las normas y condiciones de trabajo. *Cerveceria Corona, Inc. v. J.S.M.*, supra, a la pág. 806. La legislación fue influenciada, en parte, por el desarrollo y fortalecimiento de las organizaciones obreras propiciado por la *Ley de Relaciones del Trabajo*, Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, la cual reconoce y protege los derechos de los trabajadores a organizarse, a negociar colectivamente y llevar a cabo actividades concertadas para su propio beneficio. *Cerveceria Corona, Inc. v. J.S.M.*, supra, a la pág. 806-807. Mediante la aprobación de la nueva Ley, la Asamblea Legislativa tuvo la intención de estimular el crecimiento del movimiento obrero organizado.

Por lo tanto, los legisladores prefirieron limitar la acción pública a la fijación de salarios mínimos, por la propia legislatura y por la Junta de Salario Mínimo, dejando al campo de la negociación colectiva todo lo referente a la fijación de otras condiciones de trabajo como, por ejemplo, las relativas a las licencias de vacaciones y enfermedad. *Cerveceria Corona, Inc. v. J.S.M.*, *supra*, a la pág. 807; *Marrero Cabrera v. Caribbean Refining Co.*, *supra*, a la pág. 261. Es decir, a partir del 1956, la Junta de Salario Mínimo estaba facultada solamente para revisar, variar y establecer los tipos de salario mínimo de Puerto Rico. *Martín Santos v. C.R.U.V.*, 89 D.P.R. 175 (1963). Además, se aspiraba a darle celeridad a los procedimientos de fijación y revisión de salarios mínimos de manera que éstos pudieran ser revisados cada dos años. *Cerveceria Corona, Inc. v. J.S.M.*, *supra*, a la pág. 809.

El profesor Víctor M. Caparros, en su escrito *La legislación del salario mínimo de Puerto Rico según las últimas enmiendas de 1995*, explicó que:

[A] esta Ley se le hicieron luego varias enmiendas muy importantes. Entre éstas se pueden mencionar la que le restituyó a la Junta la facultad de revisar las disposiciones sobre vacaciones y licencia por enfermedad (Ley 116 de junio de 1968) así como la Ley 21 del 23 de septiembre de 1983 que autorizaba a la Junta a revisar las disposiciones sobre garantía de compensación mínima contenidas en 16 de los 24 decretos que fueron aprobados al amparo de la Ley Núm. 8 de 1941. Una de las enmiendas más importantes a esta ley se hizo en el 1988 cuando el autor de este artículo era el Presidente de la Junta de Salario Mínimo. En ese año se aprobó la Ley 101, del 15 de julio de 1988, la cual facultaba a la Junta a fijar salarios mínimos sin consideración de tope salarial alguno. Hasta ese año la Junta no podía fijar salarios mínimos por encima de los mínimos federales, en virtud de una ley aprobada en el 1979 y que en cierto modo era muy parecida a la enmienda aprobada en el 1995.¹

Así, durante la década de los 90 se aprobó la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995, la cual enmendó la Ley Núm. 96, *antes citada*, para asegurar estatutariamente que la política pública del Gobierno de Puerto Rico fuera que los salarios mínimos federales aplicasen automática e inmediatamente a los trabajadores cobijados por la FLSA. Además, reconoció la necesidad de asegurar que los mandatos estatutarios de otros beneficios marginales no operaran en detrimento del desarrollo económico y la creación de nuevos empleos. La concesión de beneficios por encima del mandato estatutario debía establecerse a tenor con la realidad económica y las condiciones del mercado.

La Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956 estuvo vigente hasta el 1998 cuando fue derogada por la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, *según enmendada*, conocida como la *Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico* (en adelante, Ley 180-

¹ Artículo obtenido el 20 de febrero de 2018, en la siguiente dirección electrónica: <http://forum-empresarial.uprrp.edu/volumenes/2-2/2.pdf>

1998). Al momento de su derogación, bajo la Ley Núm. 96, *antes citada*, existían 45 decretos mandatorios, con diferentes salarios y condiciones de empleo.

Al entrar en vigor la Ley 180-1998, esta reiteró en su Artículo 2 el principio que establece que en nuestra jurisdicción el salario mínimo federal aplica automáticamente a los empleados que están cubiertos por la Ley de Normas Razonables de Trabajo. Mediante la aplicación del salario mínimo federal se reconoce todo lo dispuesto en la legislación y reglamentación federal referente a cómo éste se paga y qué constituye horas y tiempo de trabajo.

En relación a los empleados que podrían estar exentos del pago del salario mínimo federal, debemos señalar que la Ley 180-1998 dispone que se les deba pagar un salario mínimo equivalente al setenta por ciento (70%) del salario mínimo federal prevaleciente. Además, nuestra legislación dispone que el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos solamente tendrá autoridad de reducir el por ciento, si se establece que su implantación afectará sustancialmente los empleos en las empresas que no están cubiertas bajo la Ley de Normas Razonables del Trabajo.

Uno de los propósitos de la Ley 180-1998 fue eliminar la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico. Para atender esta situación la pieza legislativa le otorgó al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos la facultad de revisar los decretos mandatorios tomando en consideración el costo de vida y las necesidades de los empleados, así como las condiciones económicas de la industria en cuestión. Ello con el fin de que no se reduzca sustancialmente el empleo en dichas industrias. Véase: Artículo 5 de la Ley 180-1998.

Obsérvese, que la legislación federal vigente establece, como regla general, el que los patronos deberán pagar un salario mínimo de \$7.25 dólares la hora, a todo empleado que desempeñe funciones relacionadas al comercio o la producción de bienes para el comercio, o aquellos que están empleados en una empresa vinculada al comercio, o a la producción de bienes para el comercio. 29 U.S.C. sec. 206. En términos generales, la Ley de Normas Razonables del Trabajo define empresa vinculada al comercio o en la producción de bienes para el comercio, como todo patrono que genere un volumen de negocio anual bruto en exceso de quinientos mil (\$500,000.00) dólares, o que tenga empleados dedicados al comercio interestatal, o involucrados en la producción de bienes destinados a este comercio. 29 U.S.C. sec. 203(s)(1)(A).

Ahora bien, este estatuto contempla una serie de excepciones a la disposición relativa al pago del salario mínimo. En vista de que el propósito de la Ley de Normas Razonables del Trabajo es la protección y beneficio de los trabajadores, estas excepciones deberán ser interpretadas de forma restrictiva. Dichas excepciones serán de aplicación en aquellas instancias en las cuales llana e indiscutiblemente se encuentran dentro de los términos y el espíritu de la Ley de Normas Razonables del Trabajo. Además, la interpretación estricta de las excepciones requiere que las mismas no se extiendan a otro negocio perteneciente al mismo patrono meramente por que la empresa principal de éste le aplique alguna de las excepciones.

A manera de ejemplo, existen varias excepciones al pago del salario mínimo y de las horas extras establecidas en la Ley de Normas Razonables del Trabajo, como, por ejemplo: a los empleados ejecutivos, administradores y profesionales, a los empleados dedicados a las ventas fuera del establecimiento y a los empleados en ocupaciones relacionadas a la informática. Asimismo, a los empleados de ciertos establecimientos de diversión y entretenimiento de temporada, a los marinos de barcos extranjeros, a los empleados ocupados en maniobras de pesca, a los empleados que distribuyen periódicos y a las personas al cuidado ocasional de niños y a las personas empleadas como acompañantes de ancianos o enfermos. Véase: *Guía Práctica Referente a la Ley de Normas Razonables de Trabajo, División de Horas y Salarios*, Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, Publicación 1282-SP, julio 2007, a la página 7.

Resaltamos el hecho de que, mediante la promulgación de la Ley de Normas Razonables del Trabajo, el Congreso no ocupó el campo prohibiendo legislación estatal sobre cualquier aspecto de la materia de salarios mínimos. Tanto la legislación, como la reglamentación federal, reconocen que puede haber estatutos federales, estatales, locales que establezcan salarios o el pago de tiempo extra que sean mayores a los establecidos en la Ley de Normas Razonables del Trabajo. 29 U.S.C. sec. 218. Siempre y cuando dichos estatutos no contravengan los requisitos establecidos en la Ley de Normas Razonables del Trabajo, los mismos podrían subsistir junto con ésta y ninguna reglamentación ni interpretación del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos podrá suplantarlos. 29 C.F.R. sec. 778.5.

IV. SALARIOS MÍNIMOS VIGENTES Y PROGRAMADOS DE LOS ESTADOS DE ESTADOS UNIDOS

La mayoría de las leyes estatales que regulan la materia de salarios y jornadas laborales establecen un salario mínimo por hora para los empleados no exentos. En veintinueve (29) de esos estados y aproximadamente cuarenta (40) localidades, el salario mínimo es mayor que el salario mínimo federal de \$7.25 que establece actualmente la FLSA. Según dispone la ley federal, los patronos a los cuales les aplique la FLSA y la ley estatal, deben pagar el mayor de los salarios mínimos, ya sea el local, estatal o federal.

La tabla que sigue identifica los salarios mínimos por hora con sus correspondientes aumentos programados, si alguno, en los cincuenta estados de los Estados Unidos, el Distrito de Columbia, algunas ciudades y condados seleccionados. La información provista es la **vigente al 30 de diciembre de 2017**.

Nótese, que esta tabla no incluye: exenciones de los requisitos del salario mínimo, como por ejemplo los empleados considerados exentos (ejecutivos, administradores o profesionales); salarios mínimos pagados a empleados que reciben propinas o créditos por propinas; salarios mínimos a jóvenes o menores, incluyendo a los salarios mínimos pagados a menores y aprendices menores de veinte años en sus primeros noventa días de empleo; empleados a quienes se les paga un salario mínimo menor porque su capacidad de productividad está limitada por alguna incapacidad; empleados públicos o empleados de organizaciones sin

finés de lucro; ni empleados cobijados por un convenio colectivo, válidamente negociado, que establece salarios por niveles.

JURISDICCIÓN	SALARIO MÍNIMO VIGENTE	AUMENTOS PROGRAMADOS
ALABAMA	No existe una ley de salario mínimo estatal. Aplica el salario mínimo federal que actualmente es de \$7.25 la hora. En marzo de 2016 se aprobó un estatuto estatal para prohibir a los gobiernos municipales aprobar salarios mínimos mayores al estatal.	No aplica.
ALASKA	\$9.84, desde el 1 de enero de 2018.	Basado en el Índice de Precios de Consumo desde el 1 de enero de 2017.
ARIZONA	\$10.50, desde el 1 de enero de 2018.	\$11.00, desde el 1 de enero de 2019. \$12.00, desde el 1 de enero de 2020. Basado en el Índice de Precios de Consumo desde el 1 de enero de 2021.
Municipalidades de Arizona:		
<ul style="list-style-type: none"> • Flagstaff 	\$11.00, desde el 1 de enero de 2018.	\$12.00, desde el 1 de enero de 2019. \$13.00, desde el 1 de enero de 2020. El mayor de \$15.00 o \$2.00 por encima del salario mínimo estatal, desde el 1 de enero de 2021.

JURISDICCIÓN	SALARIO MÍNIMO VIGENTE	AUMENTOS PROGRAMADOS
		<p>El mayor de \$15.50 o \$2.00 por encima del salario mínimo estatal, desde el 1 de enero de 2022.</p> <p>Basado en el Índice de Precios de Consumo desde el 1 de enero de 2023.</p>
ARKANSAS	\$8.50, desde el 1 de enero de 2017.	No hay aumentos programados.
CALIFORNIA	<p>Desde el 1 de enero de 2018:</p> <p>\$11.00, para patronos con veintiséis (26) empleados o más.</p> <p>\$10.50, para patronos con menos de veintiséis (26) empleados.</p>	<p>Para patronos con veintiséis (26) empleados o más:</p> <p>\$12.00, desde el 1 de enero de 2019.</p> <p>\$13.00, desde el 1 de enero de 2020.</p> <p>\$14.00, desde el 1 de enero de 2021.</p> <p>\$15.00, desde el 1 de enero de 2022 hasta que sea ajustado por el Índice de Precios de Consumo, que comienza el 1 de agosto de 2023.</p> <p>Para patronos con menos de veintiséis (26) empleados:</p> <p>\$11.00, desde el 1 de enero de 2019.</p> <p>\$12.00, desde el 1 de enero de 2020.</p> <p>\$13.00, desde el 1 de enero de 2021.</p>

JURISDICCIÓN	SALARIO MÍNIMO VIGENTE	AUMENTOS PROGRAMADOS
		<p>\$14.00, desde el 1 de enero de 2022.</p> <p>\$15.00, desde el 1 de enero de 2023 hasta que sea ajustado por el Índice de Precios de Consumo, que comienza el 1 de agosto de 2023.</p>
Municipalidades de California:		
<ul style="list-style-type: none"> • Los Ángeles 	<p>Desde el 1 de julio de 2017:</p> <p>\$12.00, para patronos con veintiséis (26) empleados o más.</p> <p>\$10.50, para patronos con menos de veintiséis (26) empleados.</p>	<p>Para patronos con veintiséis (26) empleados o más:</p> <p>\$13.25, desde el 1 de julio de 2018.</p> <p>\$14.25, desde el 1 de julio de 2019.</p> <p>\$15.00, desde el 1 de julio de 2020.</p> <p>Para patronos con menos de veintiséis (26) empleados:</p> <p>\$12.00, desde el 1 de julio de 2018.</p> <p>\$13.25, desde el 1 de julio de 2019.</p> <p>\$14.25, desde el 1 de julio de 2020.</p> <p>\$15.00, desde el 1 de julio de 2021.</p> <p>Basado en el Índice de Precios de Consumo desde el 1 de julio de 2022.</p>

JURISDICCIÓN	SALARIO MÍNIMO VIGENTE	AUMENTOS PROGRAMADOS
<ul style="list-style-type: none"> • Condado de Los Ángeles (áreas no incorporadas) 	<p>Desde el 1 de julio de 2017:</p> <p>\$12.00, para patronos con veintiséis (26) empleados o más.</p> <p>\$10.50, para patronos con menos de veintiséis (26) empleados.</p>	<p>Para patronos con veintiséis (26) empleados o más:</p> <p>\$13.25, desde el 1 de julio de 2018.</p> <p>\$14.25, desde el 1 de julio de 2019.</p> <p>\$15.00, desde el 1 de julio de 2020.</p> <p>Para patronos con menos de veintiséis (26) empleados:</p> <p>\$12.00, desde el 1 de julio de 2018.</p> <p>\$13.25, desde el 1 de julio de 2019.</p> <p>\$14.25, desde el 1 de julio de 2020.</p> <p>\$15.00, desde el 1 de julio de 2021.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • San Diego 	<p>\$11.50, desde el 1 de enero de 2017.</p>	<p>Basado en el Índice de Precios de Consumo desde el 1 de enero de 2019.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • San Francisco 	<p>\$14.00, desde el 1 de julio de 2017.</p>	<p>\$15.00, desde el 1 de julio de 2018.</p> <p>Índice de Precios de Consumo cada 1 de julio, a partir de la última fecha.</p>

Entre las municipalidades de California con ordenanzas de salario mínimo se incluyen: **Berkeley, Cupertino, Emeryville, El Cerrito, Los Altos, Malibu, Milpitas, Mountain View, Oakland, Palo Alto, Pasadena, Richmond, San Leandro, San Mateo, Santa Clara, Santa Mónica, San José y Sunnyvale.**

JURISDICCIÓN	SALARIO MÍNIMO VIGENTE	AUMENTOS PROGRAMADOS
CAROLINA DEL NORTE	\$7.25 (el mayor entre \$6.15 o el salario mínimo federal).	No hay aumentos programados.
CAROLINA DEL SUR	No tiene salario mínimo estatal (aplica salario mínimo federal de \$7.25). La ley estatal prohíbe a los gobiernos locales establecer un salario mínimo por encima del salario mínimo federal.	No aplica.
COLORADO	\$10.20, desde el 1 de enero de 2018. El salario mínimo estatal aplica a tanto los empleados cubiertos por las disposiciones del salario mínimo de la Orden Núm. 34 del Salario Mínimo de Colorado, como de la Ley de Normas Razonables del Trabajo.	\$11.10, desde el 1 de enero de 2019. \$12.00, desde el 1 de enero de 2020. Basado en el Índice de Precios de Consumo desde el 1 de enero de 2021.
CONNECTICUT	\$10.10 desde el 1 de enero de 2017.	No hay aumentos programados.
DAKOTA DEL NORTE	\$7.25, desde el 24 de julio de 2009.	No hay aumentos programados.
DAKOTA DEL SUR	\$8.85, desde el 1 de enero de 2018.	Basado en el Índice de Precios de Consumo, cada 1 de enero.
DELAWARE	\$8.25, desde el 1 de junio de 2015.	No hay aumentos programados.
DISTRITO DE COLUMBIA	\$12.50, desde el 1 de julio de 2017.	\$13.25, desde el 1 de julio de 2018. \$14.00, desde el 1 de julio de 2019.

JURISDICCIÓN	SALARIO MÍNIMO VIGENTE	AUMENTOS PROGRAMADOS
		\$15.00, desde el 1 de julio de 2020. Basado en el Índice de Precios de Consumo desde el 1 de julio de 2021.
FLORIDA	\$8.25, desde el 1 de enero de 2018. La ley estatal prohíbe a los gobiernos locales aprobar salarios mínimos mayores al estatal o federal.	Basado en el Índice de Precios de Consumo, cada 1 de enero.
GEORGIA	\$5.15, desde el 1 de enero de 2001 (aplica salario mínimo federal de \$7.25).	No hay aumentos programados.
HAWÁI	\$10.10, desde el 1 de enero de 2018.	No hay aumentos programados.
IDAHO	\$7.25, desde el 24 de julio de 2009. La ley estatal prohíbe a los gobiernos locales aprobar salarios mínimos mayores al estatal. La ley estatal de salario mínimo de Idaho requiere seguir el salario mínimo federal.	No hay aumentos programados.
ILLINOIS	\$8.25, desde el 1 de julio de 2010.	No hay aumentos programados.
Municipalidades de Illinois:		
<ul style="list-style-type: none"> Chicago 	\$11.00, desde el 1 de julio de 2017.	\$12.00, desde el 1 de julio de 2018. \$13.00, desde el 1 de julio de 2019.

JURISDICCIÓN	SALARIO MÍNIMO VIGENTE	AUMENTOS PROGRAMADOS
		Basado en el Índice de Precios de Consumo desde el 1 de julio de 2020.
<ul style="list-style-type: none"> • Condado de Cook 	\$10.00, desde de 1 de julio de 2017.	\$11.00, desde el 1 de julio de 2018. \$12.00, desde el 1 de julio de 2019. \$13.00, desde el 1 de julio de 2020. Basado en el Índice de Precios de Consumo desde el 1 de julio de 2021.
INDIANA	\$7.25 (salario mínimo federal), desde el 24 de julio de 2009.	El estado de Indiana le requiere a los patronos con dos (2) empleados o más pagar al menos el salario mínimo federal.
IOWA	\$7.25, desde el 1 de enero de 2008. La ley estatal prohíbe a los gobiernos locales aprobar salarios mínimos mayores al estatal.	No hay aumentos programados.
KANSAS	\$7.25, desde el 1 de enero de 2010. La ley estatal no aplica a patronos o empleados cobijados por la Ley de Normas Razonables del Trabajo.	No hay aumentos programados.
KENTUCKY	\$7.25, desde el 1 de julio de 2009. El Tribunal Supremo de Kentucky interpretó que la ley estatal de	La ley estatal de salario mínimo de Kentucky requiere seguir el salario mínimo federal si excede \$7.25.

JURISDICCIÓN	SALARIO MÍNIMO VIGENTE	AUMENTOS PROGRAMADOS
	salario mínimo prohíbe ordenanzas locales con beneficios mayores.	
LOUISIANA	No existe estatuto de salario mínimo estatal (aplica salario mínimo federal de \$7.25).	No aplica.
MAINE	\$10.00, desde el 1 de enero de 2018.	\$11.00, desde el 1 de enero de 2019. \$12.00, desde el 1 de enero de 2020. Basado en el Índice de Precios de Consumo desde el 1 de enero de 2021.
Municipalidades de Maine:		
<ul style="list-style-type: none"> Portland 	\$10.68, desde el 1 de enero de 2017. \$10.90, desde el 1 de julio de 2018.	Basado en el Índice de Precios de Consumo desde el 1 de julio de 2018.
MARYLAND	\$9.25, desde el 1 de julio de 2017.	\$10.10, desde el 1 de julio de 2018.
Municipalidades de Maryland:		
<ul style="list-style-type: none"> Condado de Montgomery 	\$11.50, desde el 1 de julio de 2017.	Para patronos con cincuenta y un (51) empleados o más: \$12.25, desde el 1 de julio de 2018. \$13.00, desde el 1 de julio de 2019. \$14.00, desde el 1 de julio de 2020.

JURISDICCIÓN	SALARIO MÍNIMO VIGENTE	AUMENTOS PROGRAMADOS
		<p>\$15.00, desde el 1 de julio de 2021.</p> <p>Para patronos con once a cincuenta (11 a 50) empleados:</p> <p>\$12.00, desde el 1 de julio de 2018.</p> <p>\$12.50, desde el 1 de julio de 2019.</p> <p>\$13.25, desde el 1 de julio de 2020.</p> <p>\$14.00, desde el 1 de julio de 2021.</p> <p>\$14.50, desde el 1 de julio de 2022.</p> <p>\$15.00, desde el 1 de julio de 2023.</p> <p>Para patronos con diez (10) empleados o menos:</p> <p>\$12.00, desde el 1 de julio de 2018.</p> <p>\$12.50, desde el 1 de julio de 2019.</p> <p>\$13.00, desde el 1 de julio de 2020.</p> <p>\$13.50, desde el 1 de julio de 2021.</p> <p>\$14.00, desde el 1 de julio de 2022.</p>

JURISDICCIÓN	SALARIO MÍNIMO VIGENTE	AUMENTOS PROGRAMADOS
		\$14.50, desde el 1 de julio de 2023. \$15.00, desde el 1 de julio de 2024. Índice de Precios de Consumo después de que el salario mínimo alcance los \$15.00.
<ul style="list-style-type: none"> • Condado de Prince George's 	11.50, desde el 1 de octubre de 2017.	No hay aumentos programados.
MASSACHUSETTS	\$11.00, desde el 1 de enero de 2017.	No hay aumentos programados.
MICHIGAN	\$9.25, desde el 1 de enero de 2018.	Basado en el Índice de Precios de Consumo desde el 1 de abril de 2019.
MINNESOTA	\$9.65, desde el 1 de enero de 2018 (para patronos con un ingreso anual de \$500,000 o más). \$7.87, desde el 1 de enero de 2018 (para patronos con un ingreso anual menor a \$500,000).	Basado en el Índice de Precios de Consumo desde el 1 de enero de 2018.
Municipalidades de Minnesota:		
<ul style="list-style-type: none"> • Minneapolis 	\$10.00, desde el 1 de enero de 2018 (para patronos con más de cien (100) empleados). Patronos con menos de cien (100) empleados pagan el salario mínimo estatal hasta el 1 de julio de 2018.	Para patronos con más de cien (100) empleados: \$11.25, desde el 1 de julio de 2018. \$12.25, desde el 1 de julio de 2019. \$13.25, desde el 1 de julio de 2020.

JURISDICCIÓN	SALARIO MÍNIMO VIGENTE	AUMENTOS PROGRAMADOS
		<p>\$14.25, desde el 1 de julio de 2021.</p> <p>\$15.00, desde el 1 de julio de 2022.</p> <p>Basado en el Índice de Precios de Consumo desde el 1 de enero de 2023.</p> <p>Para patronos con cien (100) empleados o menos:</p> <p>\$10.25, desde el 1 de julio de 2018.</p> <p>\$11.00, desde el 1 de julio de 2019.</p> <p>\$11.75, desde el 1 de julio de 2020.</p> <p>\$12.50, desde el 1 de julio de 2021.</p> <p>\$13.50, desde el 1 de julio de 2022.</p> <p>\$14.50, desde el 1 de julio de 2023.</p> <p>Igual al salario mínimo para grandes empresas, desde el 1 de julio de 2024.</p>
MISSISSIPPI	No existe ley estatal de salario mínimo (aplica salario mínimo federal de \$7.25).	No aplica.
MISSOURI	\$7.85, desde el 1 de enero de 2018.	Basado en el Índice de Precios de Consumo desde el 1 de enero de 2008.

JURISDICCIÓN	SALARIO MÍNIMO VIGENTE	AUMENTOS PROGRAMADOS
	<p>A los patronos involucrados en la venta al por menor o en empresas de servicio cuyas ventas anuales brutas son menores de \$500,000, no se les requiere pagar el salario mínimo estatal.</p> <p>La ley estatal prohíbe a los gobiernos locales aprobar salarios mínimos mayores al estatal.</p>	
MONTANA	<p>\$8.30, desde el 1 de enero de 2018.</p> <p>Patronos no cobijados por la Ley de Normas Razonables del Trabajo y con un ingreso anual de \$110,000 o menos, pueden pagar \$4.00 la hora a empleados que no les aplique la ley federal.</p>	Basado en el Índice de Precios de Consumo, cada 1 de enero.
NEBRASKA	\$9.00, desde el 1 de enero de 2016.	No hay aumentos programados.
NEVADA	<p>\$7.25, desde el 1 de julio de 2017 (para patronos que ofrecen seguros de salud cualificados).</p> <p>\$8.25, desde el 1 de julio de 2017 (para todos los demás patronos)</p> <p>El Tribunal Supremo de Nebraska ha sostenido que solamente se les requiere a los patronos ofrecer o tener disponible el seguro de salud para para pagar la cantidad de salario mínimo, no necesitan que los empleados se inscriban en el seguro de salud. Véase: <u>MDC Restaurants, LLC v. Eighth Judicial Dist. Court</u>, 383 P.3d 262, 266 (2016).</p>	Basado en el Índice de Precios de Consumo, cada 1 de julio (calculado según la cantidad que sea mayor entre el salario mínimo federal o un aumento en el costo de vida (límite de 3%)).

JURISDICCIÓN	SALARIO MÍNIMO VIGENTE	AUMENTOS PROGRAMADOS
NUEVO HAMPSHIRE	\$7.25, desde el 1 de septiembre de 2008.	La ley estatal les requiere a los patronos pagar el salario mínimo federal.
NUEVA JERSEY	\$8.60, desde el 1 de enero de 2018.	Basado en el Índice de Precios de Consumo, cada 1 de enero.
NUEVO MÉXICO	\$7.50, desde el 1 de enero de 2009.	No hay aumentos programados.
Municipalidades de Nuevo México:		
<ul style="list-style-type: none"> Albuquerque 	<p>Desde el 1 de enero de 2018:</p> <p>\$7.95, para patronos que proveen seguro de salud específico o beneficios de cuidado de niños.</p> <p>\$8.95, para el resto de los patronos.</p>	Basado en el Índice de Precios de Consumo, cada 1 de enero.
<ul style="list-style-type: none"> Condado de Bernalillo 	\$8.85, desde el 1 de enero de 2018.	Basado en el Índice de Precios de Consumo, cada 1 de enero.
<ul style="list-style-type: none"> Las Cruces 	\$9.20, desde el 1 de enero de 2017.	<p>\$10.10, desde el 1 de enero de 2019.</p> <p>Basado en el Índice de Precios de Consumo desde el 1 de enero de 2020.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Ciudad de Santa Fe 	<p>\$11.09, desde el 1 de marzo de 2017.</p> <p>\$11.40, desde el 1 de marzo de 2018.</p>	Basado en el Índice de Precios de Consumo. cada 1 de marzo.
<ul style="list-style-type: none"> Condado de Santa Fe 	<p>\$11.09, desde el 1 de marzo de 2017.</p> <p>\$11.40, desde el 1 de marzo de 2018.</p>	Basado en el Índice de Precios de Consumo, cada 1 de marzo.

JURISDICCIÓN	SALARIO MÍNIMO VIGENTE	AUMENTOS PROGRAMADOS
<p>NUEVA YORK (incluye los salarios locales de la Ciudad de Nueva York y Nassau, Suffolk y los condados de Westchester)</p>	<p>Desde el 31 de diciembre de 2017:</p> <p>\$13.00 (patronos de la ciudad de Nueva York con once (11) empleados o más).</p> <p>\$12.00 (Patronos de la ciudad de Nueva York con diez (10) empleados o menos).</p> <p>\$13.50 (trabajadores de establecimientos de comida rápida en la ciudad de Nueva York).</p> <p>\$11.75 (trabajadores de establecimientos de comida rápida fuera de la ciudad de Nueva York).</p> <p>\$11.00 (en los condados de Nassau, Suffolk y Westchester).</p> <p>\$10.40 (en el resto de Nueva York).</p>	<p>Desde el 31 de diciembre de 2018:</p> <p>\$15.00 (Patronos de la ciudad de Nueva York con once (11) empleados o más).</p> <p>\$13.50 (Patronos de la ciudad de Nueva York con diez (10) empleados o menos).</p> <p>\$15.00 (trabajadores de establecimientos de comida rápida en la ciudad de Nueva York).</p> <p>\$12.75 (trabajadores de establecimientos de comida rápida fuera de la ciudad de Nueva York).</p> <p>\$12.00 (en los condados de Nassau, Suffolk y Westchester).</p> <p>\$11.10 (en el resto de Nueva York).</p> <p>Los aumentos anuales son continuos hasta que la cantidad en un área particular alcance los \$15.00.</p>
<p>OHIO</p>	<p>\$8.30, desde el 1 de enero de 2018.</p> <p>\$7.25 (salario mínimo federal), desde el 1 de enero de 2018, para patronos con ingresos menores a \$305,000 anuales.</p>	<p>Basado en el Índice de Precios de Consumo, cada 1 de enero.</p>
<p>OKLAHOMA</p>	<p>\$7.25 (salario mínimo federal), desde el 24 de julio de 2009, para patronos con diez (10) empleados</p>	<p>No hay aumentos programados.</p>

JURISDICCIÓN	SALARIO MÍNIMO VIGENTE	AUMENTOS PROGRAMADOS
	<p>o más en un solo local o con más de \$100,000 anuales en el negocio.</p> <p>\$2.00 (para todos los demás patronos).</p> <p>La ley estatal le prohíbe a los gobiernos locales establecer salarios mínimos locales.</p>	
<p>OREGÓN</p> <p>(incluye salarios locales para los condados de la región metropolitana de Portland y los condados no urbanos, que incluyen Coos, Cook, Klamath y otros)</p>	<p>Desde el 1 de julio de 2017:</p> <p>\$10.25 (Estándar).</p> <p>\$11.25 (Región metropolitana de Portland).</p> <p>\$10.00 (Condados no urbanos).</p>	<p>Desde el 1 de julio de 2018:</p> <p>\$10.75 (Estándar).</p> <p>\$12.00 (Región metropolitana de Portland).</p> <p>\$10.50 (Condados no urbanos).</p> <p>Desde el 1 de julio de 2019:</p> <p>\$11.25 (Estándar).</p> <p>\$12.50 (Región metropolitana de Portland).</p> <p>\$11.00 (Condados no urbanos).</p> <p>Aumentos anuales programados hasta el 1 de julio de 2022. Luego del 1 de julio de 2023, el salario mínimo estándar será fijado anualmente según el Índice de Precios de Consumo.</p>
<p>PENNSYLVANIA</p>	<p>\$7.25, desde el 24 de julio de 2009.</p>	<p>El estatuto de salario mínimo requiere seguir el salario mínimo federal.</p>
<p>RHODE ISLAND</p>	<p>\$10.10, desde el 1 de enero de 2018.</p>	<p>\$10.50, desde el 1 de enero de 2019.</p>

JURISDICCIÓN	SALARIO MÍNIMO VIGENTE	AUMENTOS PROGRAMADOS
TENNESSEE	No tiene salario mínimo estatal (aplica salario mínimo federal de \$7.25).	No aplica.
TEXAS	\$7.25 (salario mínimo federal)	La ley estatal obliga a los patronos a pagar el salario mínimo federal.
UTAH	\$7.25, desde el 24 de julio de 2009 (excluye empleados cobijados por la Ley de Normas Razonables del Trabajo). Utah prohíbe que el salario mínimo estatal exceda el salario mínimo federal.	No hay aumentos programados.
VERMONT	\$10.50, desde el 1 de enero de 2018.	Basado en el Índice de Precios de Consumo desde el 1 de enero de 2019.
VIRGINIA	\$7.25, desde el 24 de julio de 2009.	La ley estatal obliga a los patronos a pagar el salario mínimo federal.
VIRGINIA DEL OESTE	\$8.75, desde el 1 de enero de 2016.	No hay aumentos programados.
WASHINGTON	\$11.50, desde el 1 de enero de 2018.	\$12.00, desde el 1 de enero de 2019. \$13.50, desde el 1 de enero de 2020. Basado en el Índice de Precios de Consumo desde el 1 de enero de 2021.
Municipalidades de Washington:		
<ul style="list-style-type: none"> • Ciudad de Sea Tac 	\$15.64, desde el 1 de enero de 2018 (para los patronos de las	Basado en el Índice de Precios de Consumo, cada 1 de enero.

JURISDICCIÓN	SALARIO MÍNIMO VIGENTE	AUMENTOS PROGRAMADOS
	industrias de hospitalidad y transportación)	
<ul style="list-style-type: none"> • Seattle 	<p>Desde el 1 de enero de 2018:</p> <p>\$15.45 (patronos con 501 empleados o más que no pagan beneficios médicos)</p> <p>\$15.00 (patronos con 501 empleados o más que contribuyen con los beneficios médicos (requiere la inscripción del empleado).</p> <p>\$11.50 (patronos con 500 empleados o menos cuando el empleado recibe por lo menos una cantidad adicional de \$2.50 la hora en propinas o contribuciones para beneficios médicos).</p> <p>\$14.00 (patronos de 500 empleados o menos cuando el empleado no recibe la cantidad de \$2.50 la hora en compensaciones adicionales).</p>	<p>Aumentos cada 1 de enero hasta que el salario mínimo alcance \$15.00.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Tacoma 	<p>\$12.00, desde el 1 de enero de 2018.</p>	<p>Basado en el Índice de Precios de Consumo desde el 1 de enero de 2019.</p>
WISCONSIN	<p>\$7.25, desde el 24 de julio de 2009.</p>	<p>No hay aumentos programados.</p>
WYOMING	<p>\$5.15, desde el 1 de abril de 2001 (aplica el salario mínimo federal de \$7.25).</p>	<p>No hay aumentos programados.</p>

V. PROYECTOS DE LEY RELACIONADOS AL AUMENTO EN EL SALARIO MÍNIMO PRESENTADOS EN PUERTO RICO DESDE EL 2001 HASTA EL PRESENTE

Luego de la aprobación de la Ley 180-1998, se han presentado algunas medidas legislativas con la intención de aumentar el salario mínimo en Puerto Rico. Estos proyectos son un ejemplo de las diversas formas disponibles para llevar a cabo un aumento y de cómo se ha trabajado y atendido el tema anteriormente por la Asamblea Legislativa.

Proyecto del Senado 1511 de la 14ta Asamblea Legislativa

El 13 de mayo de 2002, el ex senador Kenneth McClintock Hernández presentó el P. del S. 1511, a fin de enmendar la Ley 180-1998 para establecer como salario mínimo en Puerto Rico la cantidad de cinco dólares con cuarenta centavos (\$5.40) a partir del 1 de enero de 2003, y que dicha cantidad base fuera incrementada a razón de veinte (20) centavos por año o lo dispuesto por la Ley de Normas Razonables del Trabajo a nivel federal, lo que resultara más beneficioso para el empleado.

En caso de que se determinara que el salario mínimo federal, según adoptado por la Ley de Normas Razonables del Trabajo, era más beneficioso para el empleado, la medida establecía que se concedería este como salario mínimo base en Puerto Rico, pero dicha cantidad sería incrementada a razón de veinte (20) centavos por año, a partir del 1 de enero del año siguiente al año en que se ajustara el salario mínimo federal.

Este proyecto fue referido a la Comisión de Trabajo, Asuntos del Veterano y Recursos Humanos del Senado la cual no recomendó la aprobación de la medida por haber culminado la última Sesión Ordinaria de la Asamblea Legislativa y no haber sido ésta incluida en las medidas a evaluarse en las Sesiones Extraordinarias que fueron convocadas.

Proyecto del Senado 2839 de la 14ta Asamblea Legislativa

El 5 de mayo de 2004, el ex senador José Ortiz Daliot presentó el P. del S. 2839, a los fines de enmendar la Ley 180-1998 para disponer que la cantidad de cuatro dólares (\$4.00) fuera añadida al salario mínimo federal establecido, según la Ley de Normas Razonables del Trabajo, y que dicha cantidad adicional fuera de aplicación siempre que se aumentara la normativa federal.

Este proyecto fue referido el 13 de mayo de 2004 a la Comisión de Trabajo, Asuntos del Veterano y Recursos Humanos y a la Comisión de Hacienda del Senado. Ese mismo día apareció en la primera lectura del Senado, pero no tuvo movimientos posteriores.

Proyecto de la Cámara 3107 de la 15ta Asamblea Legislativa y el Proyecto de la Cámara 1231 de la 16ta Asamblea Legislativa

El 19 de octubre de 2006, el ex representante Víctor García San Inocencio presentó el P. de la C. 3107, para establecer el Comité de Revisión del Salario Mínimo de Puerto Rico, determinar sus poderes y facultarlo a fijar el salario mínimo estatal a través de enmiendas al Artículo 13 de la Ley 180-1998.

Según la Exposición de Motivos de este proyecto, era necesario revisar el salario mínimo de Puerto Rico debido a que en ese momento habían pasado 10 años desde su última revisión y el vigente no llenaba las necesidades de los trabajadores. Por lo tanto, proponía la creación de un Comité de Revisión del Salario Mínimo, adscrito al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, integrado por su Secretario, el Procurador del Trabajo, dos líderes sindicales del sector público (uno en representación de las agencias y el otro en representación de corporaciones) y un representante del sector privado, por el término de cuatro (4) años. Además, se facultaba a este organismo para fijar el salario mínimo estatal basado en el informe anual de costo de vida emitido por la Junta de Planificación. En cuanto a esta facultad, el Artículo 1 del proyecto indicaba que:

A los efectos de fijar el monto del salario mínimo estatal, la Junta de Planificación de Puerto Rico certificará al Comité de Revisión del Salario Mínimo no más tarde del 15 de noviembre del último año fiscal, la variación en el índice general de precios al consumidor durante los pasados (2) años fiscales anteriores. El salario mínimo estatal correspondiente al siguiente año se determinará tomando como base el sueldo vigente al momento de la revisión, junto a la variación promedio en el índice general de precios al consumidor que prepara el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, y certificado por la Junta. Disponiéndose que la Junta de Planificación deberá emitir la primera de estas certificaciones en tiempo para que el 1ro de enero de 2008 se efectúe el primer ajuste.

Este proyecto fue referido a la Comisión de Trabajo y Relaciones Laborales y apareció en la primera lectura de la Cámara de Representantes, pero no tuvo movimientos posteriores.

Por otro lado, el 19 de febrero de 2009, el ex representante Jorge L. Ramos Peña presentó el P. de la C. 1231 con la misma propuesta del P. de la C. 3107 del 2006. A pesar de que la intención era la misma, la Exposición de Motivos de este último proyecto se enfocaba en la necesidad de evaluar las normas de salario mínimo a la luz de las circunstancias particulares de la economía puertorriqueña. Esto debido a que en esos años se implementaron las nuevas escalas de salario mínimo federal en Puerto Rico y, según el autor de la medida, no se tomó en consideración la recesión económica en la que estaba sumergido el país.

Este proyecto fue a la Comisión de Trabajo y Relaciones Laborales el cual no recomendó su aprobación por haber finalizado la última Sesión Ordinaria del cuatrienio.

Sustitutivo a los Proyectos de la Cámara 1714 y 3106 de la 15ta Asamblea Legislativa

El P. de la C. 1714 fue presentado el 22 de junio de 2005, por el representante Luis Raúl Torres Cruz y la co-autoría de todos los representantes. Por otro lado, P. de la C. 3106 fue presentado el 19 de octubre de 2006, por el ex representante Víctor García San Inocencio. Por la similitud de los propósitos de estos proyectos y luego de la celebración de varias vistas públicas y reuniones ejecutivas, el 20 de febrero de 2007, la Comisión del Trabajo y Relaciones Laborales de la Cámara de Representantes presentó un proyecto sustitutivo con su correspondiente informe positivo.

Esta medida buscaba enmendar la Ley 180-1998, para establecer que se aplicaría un aumento escalonado inmediato al salario mínimo estatal comenzando con una escala de recuperación inflacionaria de un dólar con diez centavos (\$1.10) la hora, que entrará en vigor el 31 de julio de 2007, y de esta forma, la escala mínima del salario sería fijado a seis dólares con veinticinco centavos (\$6.25). El proyecto también disponía que si el salario mínimo federal fuera mayor al salario mínimo estatal, según establecido el proyecto, también aplicaría a los trabajadores no cobijados por la ley federal, con excepción de los trabajadores agrícolas, los negocios con quince (15) empleados o menos, y los trabajadores de aquellas industrias o negocios o consorcios o gobiernos municipales particulares que el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos determinara que se afectarían sustancialmente.

Además, este proyecto creaba un Comité de Revisión del Salario Mínimo, con las mismas facultades y propósitos discutidos anteriormente en los Proyectos de la Cámara 3107 de la 15ta Asamblea Legislativa y 1231 de la 16ta Asamblea Legislativa.

Este proyecto sustitutivo fue aprobado por la Cámara de Representantes y el Senado de Puerto Rico. Sin embargo, de su historial legislativo se desprende que su último movimiento fue el 14 de mayo de 2007, cuando se accedió a conferenciar.

Proyecto del Senado 1305 de la 17ma Asamblea Legislativa

El 13 de febrero de 2015, el ex senador Luis D. Rivera Filomeno presentó el P. del S. 1305, para enmendar la Ley 180-1998, a fin de aumentar el salario mínimo estatal para empleados que reciben propinas. Así pues, este proyecto disponía una cantidad de \$4.90 por hora para los trabajadores que estuvieran recibiendo un salario mínimo menor al federal. Además, añadía que cualquier cambio en los salarios mínimos establecidos, estaría sujeto al costo de vida, según lo determinara el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, con la asesoría del Instituto de Estadísticas de Puerto Rico y la Junta de Planificación.

El 13 de febrero de 2015 este proyecto fue referido a la Comisión de Relaciones Laborales, Asuntos del Consumidor y Creación de Empleos del Senado. Posteriormente, apareció en su primera lectura del Senado y tuvo vistas públicas el 17 de febrero de 2016, el 2 de marzo de 2016, el 7 de marzo de 2016 y el 10 de marzo de 2016. La Comisión rindió un informe positivo con enmiendas. El 24 de mayo de 2016, se presentó el entirillado del informe y ese

mismo día fue remitido a la Comisión de Reglas, Calendario y Asuntos Internos del Senado. Sin embargo, esta medida no tuvo movimientos posteriores.

Proyecto de la Cámara 2949 de la 17ma Asamblea Legislativa y el Proyecto de la Cámara 687 de la 18va Asamblea Legislativa

El 9 de mayo de 2016, el representante Manuel Natal Albelo presentó el P. de la C. 2949, para crear la "*Ley de condiciones mínimas para un trabajo digno en Puerto Rico*"; establecer la política pública de trabajo digno de Puerto Rico; crear la Junta Nacional de Condiciones Mínimas de Trabajo, disponer para sus facultades y composición; y derogar la Ley 180-1998.

En lo pertinente, el Capítulo 3 de este proyecto proponía un salario básico de aplicación general de trece dólares con cuarenta y cuatro centavos (\$13.44) por hora. Además, este debía ser revisado y podía ser modificado cada dos años por la Junta Nacional de Condiciones Mínimas de Trabajo, que era creada en el Capítulo 2 del proyecto de ley. En su defecto, según los incisos (a), (b) y (c) del Artículo 3.01 del proyecto, la cuantía base del salario mínimo nacional se computaría con la siguiente fórmula:

- (a) En el numerador, se tomará el número mayor del rango que constituya el nivel de pobreza ("poverty threshold") para un (1) individuo menor de 65 años de edad y sin familia, según determinado por el informe más reciente de la Oficina del Censo del Gobierno de los Estados Unidos de América;
- (b) En el denominador, se tomará la multiplicación del máximo de horas semanales de trabajo a tiempo parcial para una persona, o veinte (20) horas, lo que sea menor, por el máximo de semanas laborables en un año natural, o cincuenta (50) semanas, lo que sea menor;
- (c) El producto de la división entre el numerador y el denominador se ajustará, de manera agregada, por la tasa de inflación que determinara la Junta de Planificación para los años transcurridos desde el último año para el que la Oficina del Censo del Gobierno de los Estados Unidos de América computara la línea de pobreza para (1) individuo sin familia en Puerto Rico.

El producto de esta fórmula será redondeado a la centésima de dólar, y éste será el nuevo salario mínimo por hora, a ser aplicado de manera general por cualquier trabajo o servicio realizado en Puerto Rico.

El proyecto añadía que, debido a que las circunstancias laborales, económicas, demográficas, geográficas y profesionales de cada ocupación, negocio o industria, no son uniformes, los salarios mínimos deben variar proporcionalmente. Por lo tanto, el proyecto imponía, como responsabilidad de la Junta, fijar o variar el salario mínimo para cada ocupación, negocio o industria. A esos efectos, la Junta debía tomar en consideración el coste de producción, la

situación financiera y económica de las industrias o ramas de la producción afectadas, las fluctuaciones del mercado, así como las condiciones especiales existentes en la zona o región de que se trate.

El 9 de mayo de 2016 este proyecto fue referido a la Comisión de Asuntos Laborales y Sistemas de Retiro de la Cámara de Representantes. Luego, apareció en la primera lectura de la Cámara, pero no tuvo movimientos posteriores.

Actualmente, se encuentra ante la Comisión de Asuntos Laborales de la Cámara de Representantes el P. de la C. 687, de la autoría de los representantes Manuel Natal Albelo y Luis R. Ortiz Lugo, presentado el 27 de enero de 2017. Este último proyecto tiene los mismos propósitos y contenido del P. de la C. 2949, presentado en la pasada Asamblea Legislativa y discutido anteriormente.

Proyecto del Senado 1195 de la 17ma Asamblea Legislativa y Proyecto del Senado 153 de la 18va Asamblea Legislativa

El 24 de septiembre de 2013, el senador Cirilo Tirado Rivera presentó el P. del S. 1195, para enmendar la Ley 180-1998, a fin de establecer un salario mínimo escalonado en Puerto Rico. A esos efectos, el proyecto disponía un aumento en el cual las empresas que tuvieran un ingreso bruto de más de un millón de dólares (\$1,000,000), debían hacer un primer ajuste de \$1.55 al 1 de enero de 2016, así sucesivamente, cada dos (2) años, hasta llegar a un salario base de \$15.00 la hora en el año 2024.

Por otro lado, las empresas que tuvieran un ingreso bruto entre quinientos mil dólares (\$500,000) y un millón de dólares (\$1,000,000), debían hacer un primer ajuste al 1 de enero de 2017, así sucesivamente, cada dos (2) años, hasta llegar a un salario base de \$15.00 la hora en el año 2025. Con esto, se pretendía darle un tiempo adicional a las empresas pequeñas y medianas, para que planificaran sus ajustes de manera ordenada.

Aquellas empresas o actividades que estuvieran exentas del salario mínimo estatal o tuvieran un ingreso bruto menor de quinientos mil dólares (\$500,000), pagarían el setenta por ciento (70%) del salario mínimo prevaleciente. Además, se le concedía la autoridad al Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos para reducir el por ciento, de demostrar que su implementación afectaría sustancialmente los empleos en estas empresas.

El proyecto disponía que cualquier cambio en el salario mínimo estatal estaría sujeto al costo de vida, según lo determinara el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, con la asesoría del Instituto de Estadísticas de Puerto Rico y la Junta de Planificación. Además, disponía que siempre prevalecería el salario mínimo mayor, ya sea el estatal o federal.

El 24 de septiembre de 2014 este proyecto fue referido a la Comisión de Relaciones Laborales, Asuntos del Consumidor y Creación de Empleos del Senado. Luego, apareció en la primera lectura del Senado y tuvo vistas públicas el 21 de enero de 2015, el 23 de febrero de 2016 y el 1ro de marzo de 2016. Sin embargo, no tuvo movimientos posteriores.

Por otro lado, actualmente en la Asamblea Legislativa, se encuentra ante la Comisión de Gobierno del Senado el P. del S. 153, presentado el 2 de enero de 2017, también de la autoría del senador Cirilo Tirado Rivera. Este proyecto tiene los mismos propósitos y contenido del P. del S. 1195, presentado en la pasada Asamblea Legislativa y discutido anteriormente, pero modifica las fechas de los aumentos para atemperarlos al calendario actual.

VI. AVISOS PÚBLICOS Y COMENTARIOS RECIBIDOS

El 9 de mayo de 2017, se publicó en la página 51 del periódico El Nuevo Día, un Aviso Público en español e inglés, en el cual se solicitaron las recomendaciones de la ciudadanía con relación a los posibles efectos de un aumento en el salario mínimo en Puerto Rico. Véase, Anejo 3. El Aviso Público expresaba que:

Conforme a los poderes y facultades que le confiere la Orden Ejecutiva Núm. 2017-027, "Estableciendo el Comité Multisectorial para el aumento del salario mínimo", de 2 de marzo de 2017, el Comité Multisectorial para el Aumento del Salario Mínimo Solicita el insumo del público con relación a los posibles efectos de un aumento en el salario mínimo en Puerto Rico.

El Comité ha recibido la encomienda de evaluar y emitir recomendaciones sobre legislación dirigida a aumentar el salario mínimo en Puerto Rico, Con este fin, el comité redactará un informe basado en un análisis profundo de las consecuencias de dicha medida, incluyendo los comentarios recibidos como resultado de la publicación de este anuncio.

Se invita al público a que sometan por escrito o por correo electrónico, comentarios o recomendaciones, los cuales serán considerados en la redacción de las recomendaciones que serán incluidas en el informe final del Comité Multisectorial para el Aumento del Salario Mínimo.

Durante los próximos quince (15) días luego de la publicación de este Aviso, pueden hacer llegar sus comentarios y recomendaciones por escrito a través de correo electrónico a procuradordeltrabajo@trabajo.pr.gov.

En respuesta al Aviso, se recibieron por correo electrónico los comentarios de cinco (5) ciudadanos y dos (2) organizaciones. Tres (3) de los ciudadanos que respondieron al Aviso Público, expresaron en términos generales su apoyo al aumento basado en el alto costo de vida.

Además, otro ciudadano sugirió un aumento de veinticinco (25) centavos en cada uno de los semestres del 2018 y en cada año calendario hasta llegar a \$8.50 en el 2021. Además, para cualquier año calendario en que se registre una tasa de crecimiento económico de por lo menos 0.5%, sugirió un aumento adicional de veinticinco (25) centavos el 1 de julio subsiguiente. Añade que los aumentos sugeridos son tan modestos, desde el punto de vista

porcentual, que la próxima vez que se eleve el salario mínimo federal va a superar el salario mínimo estatal ajustado por los aumentos. Finalmente, sugirió restituir el crédito reembolsable por trabajo que se incorporó al Código de Rentas Internas de 2006, esta vez por un mínimo de \$500, con aumentos de no menos de \$100 por año contributivo hasta alcanzar no menos de \$1,000 anuales.

Por otro lado, se recibieron las recomendaciones de un estudiante de la Universidad de Puerto Rico, el cual envió un anteproyecto de ley en el que, entre otras cosas, propone una reducción anual de la jornada laboral hasta llegar a 30 horas en el 2021 y un aumento de salario escalonado hasta el 2021, basado en la preparación académica del empleado. En el aumento propuesto, los empleados con escuela superior o menos devengarían quince dólares (\$15) la hora; los empleados con bachillerato recibirían veinte dólares (\$20) la hora; los empleados con maestría devengarían treinta dólares (\$30) la hora; y aquellos con doctorado recibirían cuarenta dólares (\$40) la hora.

La **Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos (MIDA)** presentó un escrito abarcador en donde, en resumen, expresaron su oposición a un aumento fundamentada en varios estudios económicos que concluyen que podrían perderse empleos. Mencionaron que habría un impacto grande en la economía ya que el número de personas que reciben salarios cercanos al mínimo actualmente sobrepasa los 300,000, o más del 30% de los trabajadores, a lo que se debe añadir aquellos que actualmente reciben salarios por hora dentro de un propuesto aumento, lo que agravaría el efecto multiplicador del “bumping”. También, explicaron que los salarios son relativos al país y que deben tomar en consideración la capacidad de su economía. Además, MIDA argumentó que en nuestra economía un aumento del salario mínimo podría resultar en el despido de empleados y el aumento en los precios de los productos, lo que generaría mayor inflación y reduciría el valor del aumento.

Asimismo, el **Capítulo de Puerto Rico de la Sociedad para la Gerencia de Recursos Humanos (SHRM-PR)**, en síntesis, expresó que en estos momentos no es prudente un aumento ya que se debe esperar al menos un periodo de tres (3) años para tener información estadística sobre el efecto que tuvieron los cambios realizados recientemente a la legislación laboral en Puerto Rico, en relación con la creación de empleos, la competitividad del país y la economía en general.

Luego de evaluar los comentarios recibidos, el Comité Multisectorial acordó extender el término de quince (15) días concedido por el Aviso Público, para obtener el insumo de la mayor cantidad de sectores posibles. A esos efectos, continuamos con el recibo de recomendaciones de aquellos interesados lo cual resultó en el envío de comentarios por una (1) organización adicional.

Así pues, la **Cámara de Comercio de Puerto Rico (CCPR)**, argumentó que, para absorber el costo de un aumento al salario mínimo, la empresa privada tendría que ajustar las condiciones de empleo de los trabajadores, tales como reducir la jornada de trabajo. Además, destacaron la ausencia de datos concretos que sustenten la necesidad y viabilidad de cualquier aumento. También, expresaron que los aumentos en el salario mínimo tienden a

eliminar el grupo más bajo en la escala económica, ya que las empresas se ven forzadas a eliminar empleos para sufragar el aumento en los costos. La CCPR entiende que se verían especialmente afectados los pequeños y medianos negocios de las industrias que generan menor margen por volumen, como la industria de alimentos, y que se debe considerar el aumento que ha habido en los costos operacionales, tales como la energía eléctrica, materiales y equipo, entre otros. Asimismo, la CCPR explicó que pasar el costo de un aumento al consumidor podría afectar su competitividad y, aquellos comercios que sí puedan hacerlo, aumentarían el costo de los productos y servicios, lo que resultaría en un aumento en el nivel inflación.

Al entender necesario brindar más oportunidades de fomentar la participación ciudadana, el 2 de febrero de 2018, en la página 30 del periódico Primera Hora, se circuló un **segundo Aviso Público** en español con un texto similar al anteriormente citado. Véase, Anejo 4. En respuesta a este segundo Aviso, se recibieron por correo electrónico los comentarios de tres (3) ciudadanos y dos (2) empresas u organizaciones. Dos (2) de los ciudadanos que respondieron al segundo Aviso Público manifestaron, en términos generales, su apoyo al aumento basado en el alto costo de vida y uno (1) adicional explicó que entiende que el costo de los platos en los restaurantes es suficiente para sufragar los salarios de los meseros sin la necesidad de propina, por lo que el salario mínimo debe ser uniforme para todas las industrias.

ICPR Junior College presentó un escrito en el cual explicó que las instituciones educativas se han visto directamente afectadas por la emigración de puertorriqueños lo cual ha provocado una disminución en su matrícula. Esto ha impactado las matrículas subsiguientes y ha creado un reto para reestablecer las finanzas de estas empresas. Además, argumentaron que el cambio en el salario conlleva un aumento en los costos fijos relacionados y, por ende, en los costos marginales por lo que tendrían que considerar aumentar los costos de la matrícula y hacer ajustes en los gastos operaciones, lo cual incluye reducción de personal y/o jornada laboral. Asimismo, un aumento trae como consecuencia el que se tenga que revisar los salarios de los demás empleados. En conclusión, entienden que se debe considerar un aumento en el salario mínimo cuando la economía de Puerto Rico se estabilice.

Finalmente, la organización empresarial sin fines de lucro **Empresarios por Puerto Rico** opinó que un aumento en el salario mínimo tendría un impacto severo y nefasto para miles de empresas de las cuales un gran número no subsistirían. Entienden que no es el momento de imponer este cambio cuando hay tantos comercios que no se han recuperado de los huracanes, la emigración histórica por la que pasa Puerto Rico y el cierre de empresas multinacionales y comercios locales. Añaden, que muchos negocios tendrían que reducir su plantilla laboral, reducir la jornada de trabajo o implementar un aumento en sus servicios y productos.

Empresarios por Puerto Rico entiende que las determinaciones sobre este tema deben estar fundamentadas en estudios económicos y considerar el aspecto de generación de empleos. Además, sugieren llevar a cabo una reforma contributiva y evaluar los costos asociados a la contribución de inventario del CRIM, entre otros. También, recomiendan promulgar medidas para el fortalecimiento del capital local, como atender la desproporción de incentivos que se

le brindan a las multinacionales de comercio al detal y la desigualdad contributiva que pone a la empresa local en desventaja competitiva.

Finalmente, aclaramos que el correo electrónico que fue publicado para el recibo de los comentarios es dirigido por la Oficina de la Procuradora del Trabajo, la cual está adscrita a la Oficina del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, y confirmó el recibo de todos los comentarios a los remitentes. Al 27 de febrero de 2018, la Oficina de la Procuradora del Trabajo no había recibido comentarios adicionales a los aquí mencionados. Véase, Anejos 3 y 4, para los textos completos de todos los comentarios recibidos.

VII. EMPLEADOS QUE RECIBEN PROPINAS

La Ley 4-2017, "*Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral*", incorporó a la legislación protectora del trabajo de Puerto Rico, disposiciones para proteger a los empleados que reciben propinas bajo la legislación federal. A esos efectos, enmendó la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como "*Ley para Establecer la Jornada de Trabajo en Puerto Rico*", para, entre otras cosas, definir el concepto propina como cualquier dádiva o gratificación que le concede, directa o indirectamente, una persona que no sea el patrono a un empleado en reconocimiento a los servicios recibidos. Véase, Art. 6 de la Ley Núm. 379, *supra*. Asimismo, luego de la aprobación de la Ley 4-2017, cuando los empleados que devengan propinas por sus servicios se encuentran disfrutando de su licencia de vacaciones y por enfermedad, se les paga lo que sea mayor entre el salario mínimo legal o el salario regular por hora acordada. Anteriormente, no había disposición alguna que atendiera el pago que deben recibir estos empleados por el tiempo en que hacen uso de estos beneficios marginales.

No obstante lo anterior, las disposiciones salariales que aplican a los empleados que reciben propinas están mayormente reguladas por la FLSA ya que, como mencionamos anteriormente, la Ley 180-1998 extendió de manera expresa el salario mínimo federal a Puerto Rico y reconoció lo dispuesto en la legislación y reglamentación federal referente a cuáles empleados y ocupaciones están exentas del mismo.

En el año 1966, mediante enmiendas hechas a la FLSA, se introdujo el concepto de utilizar las propinas recibidas por un empleado como crédito para cumplir con el salario mínimo. El FLSA define un empleado que recibe propinas como aquél que trabaja en una ocupación en la cual habitual y regularmente recibe más de \$30 mensuales en propinas. Véase, 29 U.S.C. § 203(t). Esta es una de las excepciones al pago del salario mínimo que, por razón de la naturaleza de su empleo, les otorga a los patronos cierta flexibilidad. Así pues, al patrono se le permite compensar a sus empleados que reciben propinas con un salario menor, siempre y cuando la cantidad que generen en propinas sea por lo menos el salario mínimo federal establecido.

Si las propinas recibidas por un empleado combinadas con el pago directo del patrono de por lo menos \$2.13 por hora, no equivale al salario mínimo federal de \$7.25 por hora, el patrono deberá pagar la diferencia. Debemos resaltar que a pesar de que el último aumento

al salario mínimo federal fue en el año 2009, el salario sub-mínimo federal de \$2.13, para los empleados que reciben propinas, ha permanecido inalterado desde el año 1991.

Actualmente, siete (7) estados y Guam requieren a los patronos pagar el salario mínimo completo a sus empleados, aunque reciban propinas. Por otro lado, veintiséis (26) estados, Islas Vírgenes y el Distrito de Columbia, requieren que los patronos paguen un salario mínimo mayor al salario mínimo federal para empleados que reciben propinas (mayor a \$2.13); y, diecisiete (17) estados y Puerto Rico, tienen un salario mínimo para empleados que reciben propinas igual al federal de \$2.13.²

No obstante, según los datos del Bureau of Labor Statistics (BLS), para mayo de 2016, la cantidad promedio de los salarios en Puerto Rico de algunos de los trabajadores que reciben propinas, refleja que estos reciben salarios superiores al mínimo actual. Por ejemplo, en Puerto Rico, los meseros devengan un salario promedio de \$8.49 y los “bartenders” un promedio de \$8.61.³

VIII. ESTUDIO SOBRE EL IMPACTO ECONÓMICO DEL AUMENTO EN EL SALARIO MÍNIMO DE PUERTO RICO REALIZADO POR LA JUNTA DE PLANIFICACIÓN

Según le fuera encomendado por el Comité Multisectorial, la Junta de Planificación presentó un *Estudio de Impacto Económico sobre Aumento en el Salario Mínimo* (en adelante, Estudio de la Junta de Planificación). Véase, Anejo 1. Un estudio de esta capacidad y alcance no se había realizado anteriormente en Puerto Rico.

El enfoque metodológico del Estudio de la Junta de Planificación se concentró en el examen de literatura sobre el tema de salario mínimo, tanto por parte de economistas locales como de profesionales que han analizado el tema en Estados Unidos; el examen de modelos de proyección que se han aplicado en otras jurisdicciones; la identificación de variables y fuentes de datos; y la derivación de escenarios respecto al estado de la economía de Puerto Rico como resultado de un aumento en el salario mínimo, así como, escenarios alternos frente a los retos fiscales del país.

Recomendamos evaluar el Estudio de la Junta de Planificación en su totalidad para tener un panorama objetivo completo sobre los efectos de un aumento en el salario mínimo en Puerto Rico. Véase, Anejo 1, Estudio de la Junta de Planificación.

² Para un desglose de los salarios por estado de los empleados que reciben propina, véase: <https://www.dol.gov/whd/state/tipped.htm> (visitado por última vez el 20 de febrero de 2018).

³ Información obtenida el 20 de febrero de 2018, en la siguiente dirección electrónica: https://www.bls.gov/oes/current/oes_pr.htm#35-0000.

IX. RECOMENDACIONES DEL COMITÉ MULTISECTORIAL PARA EL AUMENTO DEL SALARIO MÍNIMO EN PUERTO RICO

Para cumplir con la encomienda que nos fuera impartida en el Boletín Administrativo Núm. OE-2017-0127, el Comité Multisectorial evaluó la gama de alternativas disponibles para viabilizar un aumento en el salario mínimo del sector privado en Puerto Rico. El Comité Multisectorial presenta estas recomendaciones para promulgar legislación dirigida a aumentar el salario mínimo en Puerto Rico, luego de analizar y tomar en consideración: la historia del salario mínimo en Puerto Rico, la legislación de otras jurisdicciones, las publicaciones académicas que analizan el tema, los comentarios enviados por la ciudadanía, las aportaciones de los miembros e invitados que participaron de las reuniones del Comité Multisectorial, los posibles impactos negativos, y el Estudio de la Junta de Planificación.

Los resultados presentados en el Estudio de la Junta de Planificación reflejan que, actualmente, un aumento en el salario mínimo en Puerto Rico no debe exceder de un trece punto ocho por ciento (13.8%) del salario mínimo federal vigente, es decir, un salario mínimo de un máximo de ocho dólares con veinticinco centavos (\$8.25). Este aumento debe realizarse en cantidades moderadas, escalonado a dos o tres años, dependiendo la cantidad final del aumento. De esta forma, se le provee un tiempo adicional a los patronos para que planifiquen los ajustes salariales previstos de manera ordenada y no sea un impacto inmediato a sus finanzas. Al suministrar un tiempo de adaptación, podrían aliviarse los potenciales efectos negativos en la economía que se discuten a profundidad en el Estudio de la Junta de Planificación.

Según los estimados de la Junta de Planificación, un aumento del salario mínimo a \$7.75, impactaría un total de 14,458 empleos o el 1.60% de la clase trabajadora de Puerto Rico. Por otro lado, un aumento a \$8.00, impactaría 54,545 empleos o el 6.20% de la clase trabajadora de Puerto Rico. Finalmente, un aumento a \$8.25, impactaría 106,000 empleos en Puerto Rico o un 12.10% de la clase trabajadora.⁴

Del Estudio de la Junta de Planificación, podemos concluir que aumentar el salario mínimo a \$7.39 en 2018, \$7.53 en 2019 y \$7.67 en 2020 pudiera reducir el Producto Nacional Bruto (PNB) real hasta -15.4 por ciento para el periodo 2018-2020. Véase, Anejo 1, Estudio de la Junta de Planificación, pág. 33. Esto implica una reducción adicional de -0.4 por ciento cuando se compara con la opción de mantener el salario mínimo actual. Asimismo, aumentar el salario mínimo a \$7.89 en el 2018 pudiera reducir el PNB real hasta -13.9 por ciento, en comparación, establecerlo a \$8.00 en el 2018 pudiera reducir el PNB real hasta -15.4 por ciento. Véase, Anejo 1, Estudio de la Junta de Planificación, págs. 33-34.

Aunque no podemos proveer una cantidad concreta sobre la cantidad de empleos que se podrían perder como consecuencia de un aumento en el salario mínimo, debido a que sería demasiado especulativo y estaría sujeto a una diversidad de variables que no podemos medir

⁴ Véase, Anejo 1, Estudio de la Junta de Planificación, págs. 56-66, para la cantidad de empleos impactados por sector industrial y por código ocupacional en escalas salariales que aumentan por veinticinco centavos (\$0.25) hasta llegar a quince dólares (\$15.00).

actualmente, el Estudio de la Junta de Planificación presenta una relación muy útil entre crecimiento en el empleo y crecimiento en el producto bruto real. Véase, Anejo 1, Estudio de la Junta de Planificación, pág. 36. De los cálculos realizados, se concluye que un crecimiento de 0.1 por ciento en el Producto Bruto Real, tendría un impacto promedio de 0.089 en el empleo, lo cual se traduce a 8,900 personas empleadas. Es decir, si el Producto Bruto Real crece en 0.1 por ciento, se obtiene un aumento en el empleo de 8,900 personas. Por consiguiente, si el Producto Bruto Real se reduce en -0.1 por ciento, el empleo de Puerto Rico se reduce en 8,900 personas. Véase, Anejo 1, Estudio de la Junta de Planificación, pág. 36. Si tomamos esta información y la comparamos con las reducciones del PNB antes mencionadas, podemos deducir que una cantidad significativa de empleos podrían verse afectados, en ausencia de medidas adicionales para disminuir ese efecto.

Es importante destacar que ninguno de los aumentos por sí solo representa un impacto positivo en nuestra economía actual. Por lo tanto, en aras de evitar una pérdida significativa de empleos y al considerar el impacto económico para los patronos más vulnerables, cualquier aumento al salario mínimo deberá ir acompañado de medidas que procuren el mantenimiento y la creación de empleos. Lo anterior, se viabiliza al flexibilizar y reanalizar la aplicación de la legislación laboral existente, sobre todo aquella que afecta particularmente a las pequeñas y medianas empresas. A esos efectos, también recomendamos facilitar incentivos y créditos contributivos, acorde al nuevo Código de Incentivos de Puerto Rico, que ayuden a las industrias o patronos más impactados por un aumento en el salario mínimo.

Además, se deberían promulgar iniciativas que provean incentivos salariales para el pago de mano de obra y que, de esta forma, contribuyan al financiamiento del aumento en los costos operacionales que acarrea un aumento en el salario mínimo. Esto se puede lograr, por ejemplo, mediante el Fondo para el Fomento de Oportunidades de Trabajo, creado por la Ley Núm. 52 de 9 de agosto de 1991, la cual enmendó la Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, según enmendada, *Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico*. Este Fondo actualmente tiene el propósito de establecer un sistema de incentivos que promueve ocupaciones con demanda en el mercado actual y futuro, identificados por los estudios y proyecciones del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Ante la realidad del impacto al sector privado, estos alivios y análisis significativos de la legislación laboral vigente son indispensables y deberán ser más agresivos si se aumenta el salario mínimo a la cantidad máxima que hemos sugerido.

A su vez, el Comité recomienda analizar modelos de aumento al salario mínimo utilizados en otras jurisdicciones. Algunos podrían ser los siguientes:

A. Aumento por categorías según el tamaño o los ingresos de los patronos

En aras de aliviar la carga de las pequeñas y medianas empresas, varios estados como California, Minnesota, Missouri, Montana, Nueva York, Ohio, Oklahoma, y ciudades como Seattle, Los Ángeles, Minneapolis, entre otras, han promulgado salarios mínimos que varían según el ingreso bruto anual del patrono, la cantidad de empleados o una combinación de

ambos. Véase, parte IV, pág. 6 de este Informe. A esos efectos, a los patronos que, por ejemplo, tengan veinticinco (25) empleados o menos, o un ingreso bruto anual menor de quinientos mil dólares (\$500,000), se les impone un salario mínimo menor que los patronos de mayor tamaño. *Íd.*

Según la definición que dispone la Ley Núm. 120 de 31 de julio de 2014, “Ley de Incentivos para la Generación y Retención de Empleos en PyMES”, las microempresas son aquellas que generan un ingreso bruto menor de quinientos mil dólares (\$500,000) cada año, con siete (7) empleados o menos. Por otro lado, las empresas pequeñas generan un ingreso bruto menor de tres millones de dólares (\$3,000,000) cada año, y tienen veinticinco (25) empleados o menos. La alternativa de eximir a las microempresas y empresas pequeñas del pago de un salario mínimo superior al federal, fomentaría su crecimiento, y su capacidad de competir y contribuir a la creación de empleos, a la vez que reduciría la pérdida de empleos. Además, esta alternativa puede circunscribirse a microempresas y empresas pequeñas de industrias específicas que se verían más afectadas como las industrias de comercio al detal (NAICS 44-45) y la de alojamiento y servicios de alimentación (NAICS 72). Véase, Anejo 1, Estudio de la Junta de Planificación, Tabla 2: Empleos Impactados por Sector Industrial según Aumento del Salario, pág. 56.

B. Aumento que exima a las industrias que recibirían un mayor impacto

Como mencionamos anteriormente, el Estudio de la Junta de Planificación demostró que las industrias de comercio al detal (NAICS 44-45) y la de alojamiento y servicios de alimentación (NAICS 72), serían las más impactadas por un aumento en el salario mínimo con un total de 29,662 y 17,459 empleos, respectivamente, de aplicarse un aumento de \$8.25. También, debemos señalar que un aumento del salario mínimo a \$8.00 representaría \$2,470,000 en nómina adicional para la industria de alojamiento y servicios de alimentación (NAICS 72) y de \$4,4225,000 para la industria de comercio al detal (NAICS 44-45). Véase, Anejo 1, Estudio de la Junta de Planificación, pág. 32. A estos resultados se añade la industria de Servicios Administrativos y de Apoyo y Manejo de Desechos y Remediación (NAICS 56), la cual vería un aumento en su nómina de \$3,301,000. *Íd.*

Particularmente, recomendamos que se analice si conviene excluir a los empleados de la industria de alojamiento y servicios de alimentación (NAICS 72) a los cuales les apliquen disposiciones federales de empleados que reciben propinas y que, según explicado anteriormente, reciben en promedio salarios superiores al salario mínimo actual e, incluso, mayores que el aumento máximo sugerido por el Comité Multisectorial.⁵ Además, debemos tomar en consideración que los patronos de esta industria fueron los más perjudicados por el paso de los huracanes Irma y María, con grandes pérdidas en empleos e infraestructura.

En cuanto a la industria de comercio al detal, debido a la variedad de tamaños de patronos con diferentes poderes adquisitivos, sugerimos se evalúe eximir a las microempresas y

⁵ El señor José N. Tirado García, representante del sector sindical en el Comité Multisectorial, considera que los empleados que reciben propina no deben ser excluidos de un aumento en el salario mínimo y que su salario mínimo base debe ser aumentado a \$5.00 la hora. Véase, Anejo 6, Voto explicativo del señor José N. Tirado García, presidente del Sindicato de Bomberos.

pequeñas empresas de un aumento en el salario mínimo. Entendemos que esta alternativa podría estar disponible aun en caso de que las microempresas y pequeñas empresas de otras industrias no estén exentas de un aumento. Por ejemplo, actualmente el estado de Montana tiene un salario mínimo de \$7.85, pero este no es de aplicación a los patronos involucrados en la venta al por menor o en empresas de servicio, cuyas ventas anuales brutas son menores de \$500,000 y, por lo tanto, pueden compensar a sus empleados con el salario mínimo federal de \$7.25.

Además, es importante aclarar que actualmente el Artículo 3 de la Ley 180-1998, 29 L.P.R.A. § 250a, dispone que aquellas empresas o actividades que no cumplan con los criterios de la FLSA, y por lo tanto estén exentas del salario mínimo federal, pagarán un salario mínimo equivalente al setenta por ciento (70%) del salario mínimo prevaleciente, es decir, \$5.08. Por lo tanto, cualquier iniciativa de modificación o aumento del salario mínimo en Puerto Rico deberá disponer expresamente si aplicará de forma general o si contiene excepciones para aquellos patronos no cobijados por la FLSA.

Finalmente, recomendamos evaluar los votos explicativos de nuestros miembros sobre las recomendaciones esbozadas en este escrito. Véase, Anejos 5-7. También, además de la labor realizada por los miembros del Comité Multisectorial, el Estudio de la Junta de Planificación y las recomendaciones esbozadas en este escrito, entendemos se debe continuar el proceso de fomentar la participación ciudadana y de diferentes sectores de la población, mediante acercamientos directos a grupos y académicos que aporten al tema.

Agradecemos la oportunidad brindada para ofrecer nuestros comentarios y recomendaciones sobre legislación dirigida a aumentar el salario mínimo en Puerto Rico. Esperamos que la información provista le sea de utilidad.

Respetuosamente sometido a nombre del Comité Multisectorial para el Aumento del Salario Mínimo, en cumplimiento de Orden Ejecutiva Núm. 2017-027. En San Juan, Puerto Rico, hoy 28 de febrero de 2018.


Carlos J. Saavedra Gutiérrez
Secretario del Trabajo y Recursos Humanos

ÍNDICE DE ANEJOS

Estudio de Impacto Económico sobre Aumento en el Salario Mínimo, Junta de Planificación..... ANEJO 1

Actas de reuniones del Comité Multisectorial..... ANEJO 2

- Primera reunión- 21 de abril de 2017..... 2-1
- Segunda reunión- 5 de mayo de 2017..... 2-5
- Tercera reunión- 26 de mayo de 2017..... 2-11
- Cuarta reunión- 1 de septiembre de 2017..... 2-17
- Quinta reunión- 19 de enero de 2018.....2-22
- Sexta reunión- 15 de febrero de 2018.....2-25

Aviso público de 9 de mayo de 2017..... ANEJO 3

- Comentarios ciudadano 1..... 3-1
- Comentarios ciudadano 2..... 3-2
- Comentarios ciudadano 3..... 3-3
- Comentarios ciudadano 4..... 3-4
- Comentarios ciudadano 5..... 3-5
- Comentarios MIDA..... 3-24
- Comentarios SHRM-PR..... 3-35
- Comentarios CCPR..... 3-37

Aviso Público de 2 de febrero de 2018..... ANEJO 4

- Comentarios ciudadano 1..... 4-1
- Comentarios ciudadano 2..... 4-2
- Comentarios ciudadano 3..... 4-3
- Comentarios ICPR Junior College..... 4-4
- Comentarios Empresarios por Puerto Rico..... 4-5

Comentarios de Nicolás Muñoz Muñoz..... ANEJO 5

Economista

Miembro del Comité Multisectorial

Comentarios de José N. Tirado García..... ANEJO 6
Presidente del Sindicato de Bomberos
Miembro del Comité Multisectorial

Comentarios de Francisco Montalvo Fiol..... ANEJO 7
Coordinador de la Coalición del Sector Privado
Miembro del Comité Multisectorial

- Comentarios sobre el Informe Final de la CCPR..... 7-3
- Comentarios sobre el Informe Final de SHRM-PR..... 7-5

ESTUDIO DE IMPACTO ECONÓMICO SOBRE AUMENTO EN EL SALARIO MÍNIMO



GOBIERNO DE PUERTO RICO

Junta de Planificación
Oficina del Gobernador



Estudio de Impacto Económico sobre un Aumento en el Salario Mínimo

Oficina de la Presidenta

María del C. Gordillo Pérez

Presidenta

Programa de Planificación Económica y Social

Alejandro Díaz Marrero

Director

Subprograma de Análisis Social, Modelos y Proyecciones

Miriam Noemí García Velázquez

Directora

Grupo de Trabajo

Nelson D. López Esquerdo

Evelyn Ortiz Maldonado

Joel Viera Pedroza

Norberto Pizarro Caballero

Ronald Irizarry Velázquez

Héctor R. Crespo Cordero

René J. Reyes Medina

Miriam N. García Velázquez

Arte Gráfico

José A. Fernández Salicrup



15 de febrero de 2018

Tabla de Contenido

Objetivo del Estudio	7
Metodología del Estudio	8
Revisión de Literatura	8
Algunos Estudios sobre Salario Mínimo en Estados Unidos	8
Crecimiento económico y salario mínimo en varios Estados	8
Las investigaciones empíricas en Estados Unidos.....	10
Sobre el Salario Mínimo en Puerto Rico.....	10
Otras referencias	10
Aumento al Salario Mínimo: Argumentos en Pro y en Contra por parte de procon.org	11
Alza del Salario Mínimo en Diversas Jurisdicciones.....	12
Caso de la Ciudad de Seattle	14
Caso de California	16
Caso de Islas Vírgenes Estadounidenses	16
Caso de Samoa Americana	17
Salario Mínimo en Otras Jurisdicciones fuera de Estados Unidos	20
Caso del Salario Mínimo en Europa	20
Caso Salario Mínimo en España	21
Caso Salario Mínimo en Canadá.....	21
Ejercicios Estadísticos y Econométricos de Análisis de Impacto de un Aumento de Salario Mínimo en Puerto Rico.....	22
Análisis de la Posible Cantidad de Empleos Impactados por un Salario Mínimo en Puerto Rico	22
Al analizar las Industrias se encontró que	23
Al analizar las Ocupaciones los hallazgos fueron	23
Posible impacto de incremento en salarios a los trabajadores, aplicando cambios progresivos al salario mínimo (Incrementos Periódicos de Igual Cuantía - Aumentos de \$0.25 en \$0.25	23
Resultados.....	23
Impacto Directo en los Costos de Producción por un Aumento en el Salario Mínimo - un Análisis con la Matriz de Insumo - Producto (MIP	24
Hallazgos del Análisis con la Matriz de Insumo - Producto (MIP)	24

Tabla de Contenido (cont.)

Modelo de Estimación PHW - P.....	32
Impacto AL PNB Real con el modelo anterior OPTIMIZADO	34
Hallazgos preliminares respecto al impacto de incrementos en el salario mínimo, sobre el PNB Real	35
Análisis de Simulación en el Empleo Total por Aumento o Disminución en el Producto Nacional Bruto Real por Cambios en el Salario Mínimo.....	35
Resultados.....	35
Ejercicio Alternativo de Reducción en el Salario Mínimo	36
Impacto en el PNB Real	38
Conclusiones Generales.....	40
Conclusiones de los Análisis Estadísticos y Económicos Realizados.....	42
Recomendaciones de Política Pública.....	43
Bibliografía.....	46
Apéndice A.....	53
Apéndice B.....	57

Objetivo del Estudio

El Comité Multisectorial designado por el Gobernador de Puerto Rico, Honorable Ricardo Roselló Nevarez, (OE-2017-017) está dirigido a establecer recomendaciones sobre legislación dirigida a aumentar el salario mínimo en Puerto Rico. Esta administración tiene un compromiso claro para mejorar la calidad de vida de todos los puertorriqueños. Por tal razón, el Comité Multisectorial identificó necesario realizar un estudio económico que analizara el impacto en la economía de Puerto Rico de la implantación de un aumento sobre el salario mínimo en el sector privado.

Metodología del Estudio

El enfoque metodológico para este estudio sobre el impacto potencial de cambios al salario mínimo en Puerto Rico en el contexto de la OE-2017-027 ha incluido las siguientes etapas:

- El examen de literatura sobre el tema de salario mínimo, tanto por parte de economistas locales respecto al caso de Puerto Rico, como de profesionales que han analizado el tema en Estados Unidos, y otras jurisdicciones del mundo.
- El examen de modelos de proyección que, aunque aplicados a otras jurisdicciones, han permitido evaluar los impactos de medidas similares en sus respectivas economías.
- La identificación de variables y fuentes de datos, relevantes al tema.
- La selección de metodologías de análisis aplicables al caso de Puerto Rico frente a la situación y tendencias de la economía local, así como su uso y la validación de resultados.
- La derivación de escenarios respecto al estado de la economía de Puerto Rico como resultado de la implantación de la medida de incremento del salario mínimo según establecida, así como escenarios alternos contemplados en la discusión pública frente a los retos fiscales de Puerto Rico.

Revisión de Literatura

Algunos Estudios sobre Salario Mínimo en Estados Unidos

Reynolds y Gregory (1965); Castillo y Freeman (1992), Krueger (1994); Doucoliagos y Stanley (2009); Dube, Lester y Reich (2010); Allegreto, Dube y Reich (2011); Wolfson y Belman (2014); entre otros, estudiaron el efecto de un aumento del salario mínimo en la cantidad de empleo en general. Los resultados de sus estudios indican que al subir el salario mínimo baja el nivel de personas empleadas, aumenta la tasa de desempleo y no aumenta significativamente los ingresos. Sin embargo, al estudiar modelos agregados y por industrias, entonces observaron un leve aumento en el empleo, debido a que la elasticidad de la demanda del trabajo cambia por industria.

Crecimiento económico y salario mínimo en varios Estados

Una comparación del salario mínimo prevaleciente de \$7.25 y la tasa de crecimiento del producto bruto para el 2013 o en el 2016 (según la disponibilidad de datos) en 7 jurisdicciones de Estados Unidos, incluyendo varios estados seleccionados, Puerto Rico y a nivel nacional, refleja que Puerto Rico es la única jurisdicción con una tasa de crecimiento negativo de -1.1 por ciento. Los otros estados utilizados en la comparación, de salario mínimo a \$7.25 por hora reflejan tasas de crecimiento económico positivo que fluctúa entre 2.1 por ciento en el caso de Indiana a 4.1 por ciento en el caso de Idaho. En Indiana y North Carolina han sido utilizados por algunos investigadores como ejemplo de economías en crecimiento y que han implantado reformas gubernamentales para restablecer su competitividad. Pueden ser considerados como estados que compiten con Puerto Rico en atraer empresas a su territorio.

#	Estado	Salario mínimo por hr.	Tasa crecimiento económico (2013) (1)
1	IDAHO	7.25	4.1
2	INDIANA	7.25	2.1
3	IOWA	7.25	2.9
4	NORTH CAROLINA	7.25	2.3
5	PUERTO RICO	7.25	-1.1 (1)
6	TEXAS	7.25	3.7
7	USA - Nacional	7.25	2.6 (3)

(1) Bureau economic analysis 2014.

(2) Datos 2016. Trading Economics.

(3) Datos 2016. Bureau Economic Analysis

Otras jurisdicciones con salario mínimo entre \$7.50 y \$8.50, reflejan tasas de crecimiento en el producto bruto superiores a Puerto Rico, como refleja la tabla a continuación. Entre estos, podemos destacar a Florida, que tiene un salario mínimo de \$8.10 por hora y una tasa de crecimiento de 2.2%:

#	Estado	Salario mínimo hr.	Tasa crecimiento económico (2013)
1	ARKANSAS	8.50	2.4
2	DELAWARE	8.25	1.6
3	FLORIDA	8.10	2.2
4	ILLINOIS	8.25	0.9
5	NEW JERSEY	8.44	1.1
6	NEW MEXICO	7.50	1.5
7	USA - Nacional	7.25	2.6

(4) Bureau Economic Analysis 2014.

El otro grupo con jurisdicciones de salario mínimo entre \$10.00 y \$11.00, reflejan tasas de crecimiento en el producto bruto superiores a Puerto Rico, como refleja la tabla a continuación.

#	Estado	Salario mínimo por hr.	Tasa crecimiento económico (2013) (1)
1	Washington	11.00	2.7
2	Massachusetts	11.00	1.6
3	Oregon	10.25	2.7
4	Connecticut	10.10	0.9
5	Vermont	10.00	1.9
6	California	10.00	2.0
7	PUERTO RICO	7.25	-1.1 (1)
8	USA - Nacional	7.25	2.6 (3)

(1) Bureau economic analysis 2014.

(2) Datos 2016. Trading Economics.

(3) Datos 2016. Bureau Economic Analysis

Las investigaciones empíricas en Estados Unidos

Varias de las primeras investigaciones a nivel estatal en Estados Unidos sugieren una elasticidad de entre -0.1 y -0.3 entre los grupos de trabajadores más jóvenes (16 a 24 años) como consecuencia de aumentos en el salario mínimo. Una elasticidad de -.03 indica que un aumento de 30% en el salario mínimo representa una reducción de 3% en el empleo en los grupos más jóvenes y de menor salario. Entre las investigaciones realizadas se destacan las siguientes:

1. Un estudio realizado por el Joint Economic Committee del Congreso de Estados Unidos en 1995,¹ citado por CATO Institute concluyó que los aumentos en el salario mínimo tienen los siguientes efectos en el mercado de trabajo:
 - 1) Aumento en el desempleo para los trabajadores de bajas destrezas, particularmente en economías en recesión.
 - 2) Estímulo a que los patronos recorten programas de adiestramiento a los trabajadores.
 - 3) Reemplazo de trabajadores menos diestros por otros con mayores destrezas.
 - 4) Desincentiva el trabajo a tiempo parcial.
 - 5) Reducción de beneficios marginales.
 - 6) Estímulo a los patronos a incorporar tecnología que sustituya el uso de trabajadores.
 - 7) Aumento en la presión inflacionaria.
 - 8) Estímulo a los patronos a utilizar trabajadores indocumentados.

Sobre el Salario Mínimo en Puerto Rico

José Caraballo Cueto en el 2016, realizó un estudio sobre el salario mínimo en Puerto Rico después de la aplicación del último aumento en 2009. Utilizando técnicas econométricas encontró que: un aumento en el salario mínimo no tiene un efecto significativamente positivo en el empleo. Según Caraballo, los sectores de bajos salarios se benefician más del aumento del poder adquisitivo.

Por otro lado, Julio Hernández durante el 2016, abordó el tema de los efectos que tendría cambiar el salario mínimo para los diferentes sectores industriales. Hernández encontró que aumentos en el salario mínimo se asocian con aumentos en el empleo en las industrias de la transportación, el comercio al por mayor y el comercio al detal. Sin embargo, de aumentarse el salario mínimo, las industrias de la manufactura, las finanzas, los servicios y la administración pública tendrían reducciones en el empleo. Sus estimaciones indicaron que de incrementarse el salario a \$10.00 por hora se perdería cerca de 128 mil empleos. Además, estimó que si se redujera el salario a \$4.25 por hora, el aumento de puestos de trabajo estaría en el orden de 139 mil empleos.

Otras referencias

Schmitt en su estudio del 2013, realizó una revisión extensa de la literatura sobre salario mínimo y encontró que la evidencia muestra poca o ninguna respuesta sobre cambios en el empleo a base de aumentos modestos al salario mínimo. Schmitt evaluó a través de otros investigadores como un aumento al salario mínimo provoca que surjan mecanismos de ajustes como: reducción en horas de trabajo, reducción de beneficios marginales, reducción en adiestramientos, cambios en la composición laboral, aumento en precios, entre otros.

¹ Joint Economic Committee, "50 Years of Research on the Minimum Wage," February 15, 1995, <http://web.archive.org/web/20110629183749/http://www.house.gov/jec/cost-gov/regs/minimum/50years.htm>. Citado por Cato Institute. IBID.

Aumento al Salario Mínimo: Argumentos en Pro y en Contra por parte de procon.org

ProCon.org es una organización sin fines de lucro fundada en el año 2004. ProCon.org aborda temas polémicos y persigue encontrar los pros y contras de cada uno de ellos. Tiene como misión el promover el pensamiento crítico, la educación y tener una ciudadanía informada mediante la presentación de temas polémicos en un formato directo, no partidista.

Ciertamente el tema de aumentos al salario mínimo es uno que levanta controversia en distintos sectores y por tal razón ellos han abordado el tema en términos de los puntos a favor (en pro) y los puntos en contra. La Tabla a continuación presenta un resumen de 15 puntos en pro y en contra sobre un posible aumento al salario mínimo federal.

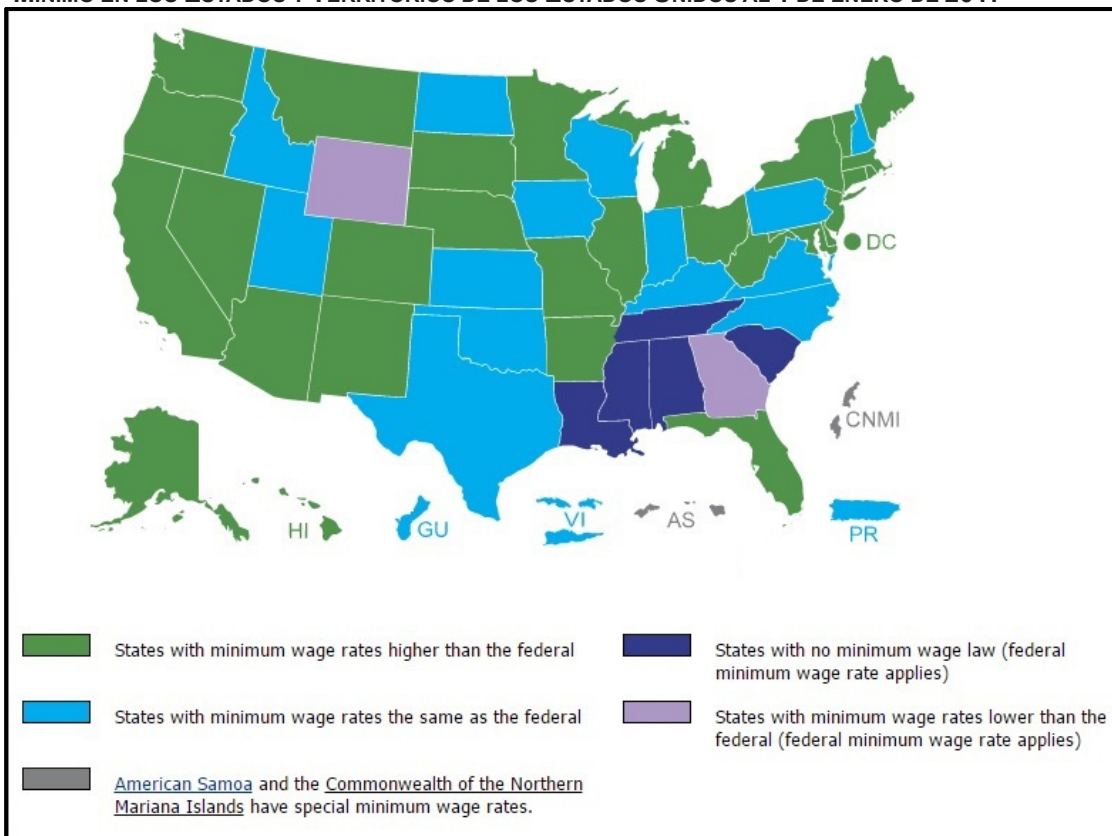
Argumentos en Pro	Argumentos en contra
<ul style="list-style-type: none"> Aumentar el salario mínimo incrementaría la actividad económica y estimularía el crecimiento del empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> Aumentar el salario mínimo obligaría a las empresas a despedir empleados y por consiguiente se elevarían los niveles de desempleo.
<ul style="list-style-type: none"> Aumentar el salario mínimo reduciría la pobreza. 	<ul style="list-style-type: none"> Aumentar el salario mínimo aumentaría la pobreza.
<ul style="list-style-type: none"> Un salario mínimo más alto reduciría el gasto público en bienestar social. 	<ul style="list-style-type: none"> Aumentar el salario mínimo perjudicaría a las empresas y obligaría a las empresas a cerrar.
<ul style="list-style-type: none"> El salario mínimo no se ha mantenido con la inflación. 	<ul style="list-style-type: none"> Aumentar el salario mínimo aumentaría el precio de los bienes de consumo.
<ul style="list-style-type: none"> Los incrementos en productividad y el crecimiento económico han superado los aumentos del salario mínimo. 	<ul style="list-style-type: none"> Los adolescentes y los jóvenes adultos podrían ser excluidos de la fuerza de trabajo si el salario mínimo se incrementa.
<ul style="list-style-type: none"> Aumentar el salario mínimo reduciría la desigualdad de ingresos. 	<ul style="list-style-type: none"> El aumento del salario mínimo pondría en desventaja a los trabajadores poco cualificados (low-skilled workers).
<ul style="list-style-type: none"> Un aumento del salario mínimo ayudaría a reducir la desigualdad racial y de género. 	<ul style="list-style-type: none"> Aumentar el salario mínimo reduce la probabilidad de movilidad ascendente.
<ul style="list-style-type: none"> Aumentar el salario mínimo tendría un efecto de ondulación (ripple effect), aumentando los ingresos de las personas que ganan un poco por encima del salario mínimo. 	<ul style="list-style-type: none"> Si el salario mínimo se incrementa, las empresas pueden usar más robots y procesos automatizados para reemplazar a los empleados del servicio.
<ul style="list-style-type: none"> Aumentar el salario mínimo aumentaría la productividad de los trabajadores y reduciría la rotación de los empleados (employee turnover). 	<ul style="list-style-type: none"> El aumento del salario mínimo federal afectaría desproporcionadamente a las zonas más pobres de los Estados Unidos.
<ul style="list-style-type: none"> El salario mínimo actual no es lo suficientemente alto como para permitir que la gente pueda pagar por vivienda. 	<ul style="list-style-type: none"> Aumentar el salario mínimo aumentaría los costos de vivienda.
<ul style="list-style-type: none"> El salario mínimo actual no es lo suficientemente alto como para permitir que la gente pueda pagar lo necesario del día a día. 	<ul style="list-style-type: none"> El mercado libre debe determinar los salarios mínimos, no el gobierno federal.
<ul style="list-style-type: none"> Aumentar el salario mínimo conduciría a una población más sana y a prevenir muertes prematuras. 	<ul style="list-style-type: none"> Aumentar el salario mínimo disminuiría los beneficios de los empleados e incrementaría los pagos de impuestos.
<ul style="list-style-type: none"> Aumentar el salario mínimo aumentaría la asistencia a la escuela y disminuiría las tasas de deserción escolar. 	<ul style="list-style-type: none"> Aumentar el salario mínimo disminuiría las tasas de inscripción (enrollment rates) en la escuela superior y aumentaría las tasas de deserción escolar.
<ul style="list-style-type: none"> Aumentar el salario mínimo ayudaría a reducir el déficit federal. 	<ul style="list-style-type: none"> Aumentar el salario mínimo alentaría a las empresas a subcontratar empleos a países donde los costos serían menores.
<ul style="list-style-type: none"> Aumentar el salario mínimo reduciría la delincuencia. 	<ul style="list-style-type: none"> Aumentar el salario mínimo no reduciría la delincuencia.

Alza del salario mínimo en diversas jurisdicciones

El tema del salario mínimo ha sido uno de mucho debate en años recientes. A nivel federal, el último aumento al salario mínimo ocurrió para el año 2009 donde se situó en \$7.25 por hora. Sin embargo, diferentes estados y ciudades en Estados Unidos han decidido implantar nuevos estatutos de salario mínimo mayor al federal, mientras muy pocos han decidido aplicar una menor a los \$7.25.

La Ilustración presenta los diferentes salarios mínimos que aplican a los diferentes estados y territorios de Estados Unidos. La ilustración de mapa cloropético presenta por estado o territorio una comparación del estatuto de salario mínimo con respecto al salario mínimo federal. Los estados en color verde son los que tienen un salario mínimo mayor al federal. Los estados o territorios en color azul son los que tienen el mismo salario mínimo federal. Los estados en color violeta oscuro son los estados que no tienen Ley de Salario Mínimo. Los estados en color violeta claro son los estados que tienen un salario mínimo menor al federal. Los territorios en color gris tienen niveles de salario mínimo especiales.

ILUSTRACIÓN : COMPARACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO FEDERAL CON EL NIVEL DE SALARIO MÍNIMO EN LOS ESTADOS Y TERRITORIOS DE LOS ESTADOS UNIDOS AL 1 DE ENERO DE 2017



Fuente: División de Horas y Salarios del Departamento del Trabajo Federal

La Tabla a continuación presenta los distintos salarios mínimos para los distintos estados y su comparación con el salario mínimo federal.

Tabla: Comparación entre el Salario Mínimo Federal y el Salario Mínimo por Estado al 1 de enero de 2017

> Salario Mínimo Federal	= Salario Mínimo Federal	< Salario Mínimo Federal	No tiene estatuto de Salario Mínimo Federal
Alaska - \$9.80	Iowa	Georgia - \$5.15	Alabama
Arkansas - \$8.50	Idaho	Wyoming - \$5.15	Louisiana
Arizona - \$10.00	Indiana		Mississippi
California - \$10.50	Kansas		South Carolina
Colorado - \$9.30	Kentucky		Tennessee
Connecticut - \$10.10	North Carolina		
District of Columbia - \$11.50	North Dakota		
Delaware - \$8.25	New Hampshire		
Florida - \$8.10	Oklahoma		
Hawaii - \$9.25	Pennsylvania		
Illinois - \$8.25	Texas		
Massachusetts - \$11.00	Utah		
Maryland - \$8.75	Virginia		
Maine - \$9.00 (efectivo 1/7/17)	Wisconsin		
Michigan - \$8.90			
Minnesota - \$9.50			
Missouri - \$7.70			
Montana - \$8.15			
Nebraska - \$9.00			
New Jersey - \$8.44			
New Mexico - \$7.50			
New York - \$9.70			
Nevada - \$8.25			
Ohio - \$8.15			
Oregon - \$9.75			
Rhode Island - \$9.60			
South Dakota - \$8.65			
Vermont - \$10.00			
Washington - \$11.00			
West Virginia - \$8.75			
29 Estados + DC	14 Estados	2 Estados	5 Estados

Fuente: División de Horas y Salarios del Departamento del Trabajo Federal.

Caso de la Ciudad de Seattle en el Estado de Washington

La ciudad de Seattle en el estado de Washington aprobó una ordenanza en el año 2014 para que a partir del año 2015 fuera aumentando el salario mínimo hasta alcanzar \$15 por hora. Una vez alcanzado el nivel de \$15 por hora, los salarios deben ser ajustados anualmente por inflación. La ordenanza estipula diferencias en el calendario de implantación para las empresas con más de 500 empleados y las de menos de 500 empleados. Además, la ordenanza estipula diferencias entre las empresas que ofrecen beneficios marginales (como seguro médico) y las que no ofrecen beneficios marginales persé.

La ilustración muestra el calendario escalonado de implantación del aumento del salario mínimo aprobado en la ordenanza por tipo y tamaño de empresa desde el 2015 hasta el 2021.

ILUSTRACIÓN: CALENDARIO DE APLICACIÓN DEL NUEVO ESTATUTO DE SALARIO MÍNIMO EN LA CIUDAD DE SEATTLE EN EL ESTADO DE WASHINGTON

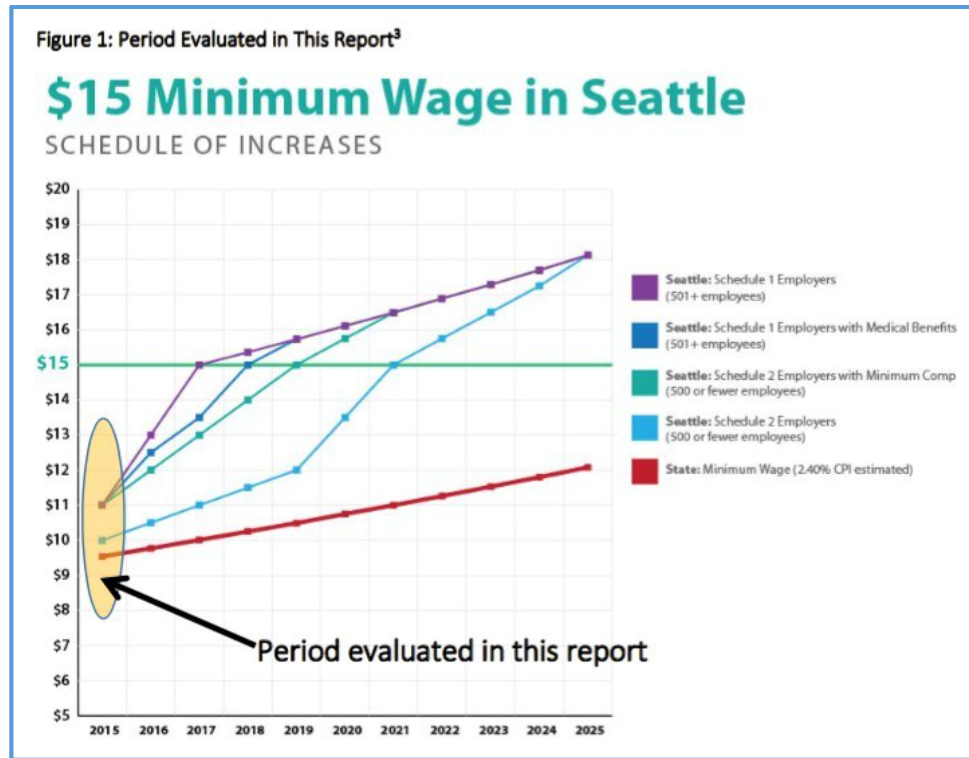


Fuente: Office of the Mayor of Seattle

Aún es muy temprano para poder medir los efectos totales del nuevo estatuto de aumento del salario mínimo en la ciudad de Seattle. Se puede observar en la ilustración que el aumento a \$15 por hora se completa escalonadamente hasta el 2021 dependiendo del tamaño de la empresa.

La próxima ilustración, presenta gráficamente el aumento por tipo de empresa. Además, en la gráfica se presenta una proyección hasta el 2025 aplicándole el ajuste por inflación estimada.

ILUSTRACIÓN: CALENDARIO DE APLICACIÓN DEL NUEVO ESTATUTO DE SALARIO MÍNIMO EN LA CIUDAD DE SEATTLE EN EL ESTADO DE WASHINGTON



Fuente: The Seattle Minimum Wage Study Team. University of Washington. (2016)

La ilustración muestra como se ha comportado el crecimiento de la economía en Seattle para el periodo del 2002 hasta el 2015. En ésta se presenta la tasa de cambio del Producto Interno Bruto Real (PIB Real) para Seattle, el estado de Washington y para Estados Unidos. Para el periodo reseñado, se puede observar previo al periodo de recesión del 2005 al 2007, tanto Seattle como el estado de Washington gozaban de un crecimiento económico mayor que el de Estados Unidos. Con la recesión las tres zonas caen, pero ya para el 2012, la ciudad de Seattle y el estado de Washington vuelven a aventajar en crecimiento del PIB Real a Estados Unidos.

El Fraser Institute en Canadá comenta sobre los efectos de la implantación de esta medida a la fecha se ha experimentado lo siguiente:

- a. El alza en el salario mínimo de Seattle llevó a una reducción de 1.2 puntos porcentuales en la tasa de empleo de los trabajadores de bajos salarios (definidos como ganando \$ 11.00 por hora o menos).
- b. El número de horas trabajadas por empleados con bajos salarios disminuyó debido a la subida del salario mínimo (en promedio 4.1 horas por trimestre).
- c. La probabilidad de que los trabajadores de bajos salarios continúen trabajando en Seattle disminuyó en 2.8 puntos porcentuales, lo que significó que más trabajadores de bajos salarios estaban buscando trabajo fuera de los límites de la ciudad.

Caso de California

El estado de California implantó una nueva Ley de Salario Mínimo en la cual aumenta dicho salario hasta llegar a un tope de \$15 por hora para el 2023. La aplicación del salario será escalonada y diferenciada por tamaño de empresa.

Hallazgos:

Un estudio de la Universidad de California proyecta que el empleo crecería en promedio 1.4% anualmente entre 2016 y 2023. Es de interés destacar que en un primer estudio la Universidad de Washington en su evaluación del aumento del salario de \$11 por hora a \$13 por hora, ha concluido:

- Que el aumento del salario mínimo a \$13 por hora provocó que se redujeran las horas trabajadas para los trabajadores poco cualificados (low-skilled workers) por 9.4 por ciento resultando en una pérdida de 3.5 millones de horas trabajadas por trimestre.
- Que el número de empleos de bajos salarios disminuyó 6.8 por ciento, lo que representó una pérdida de más de 5 mil empleos.

Aún es prematuro conocer los efectos del alza en el salario mínimo en California. Sin embargo, un estudio del Instituto de Investigación sobre Trabajo y Empleo (2017 - IRLE, por sus siglas en inglés) de la Universidad de California proyecta que:

1. El aumento del salario producirá beneficios sustanciales para los trabajadores de bajos salarios y sus familias, elevando los salarios de 5.26 millones de trabajadores en 2023. El salario anual de estos trabajadores aumentará en un 25.4 por ciento o \$3,900 para 2023.
2. Las empresas deberían absorber los costos adicionales de la nómina en parte a través de ahorros en costos de rotación de empleados, mayores ganancias de productividad de los trabajadores y alguna automatización.
3. Los precios al consumidor aumentarán alrededor de 0.6 por ciento durante todo el periodo de entrada en vigor.
4. Después de tener en cuenta todos los factores, el empleo neto total (como porcentaje del total empleo) aumentará en promedio 1.4 por ciento anualmente entre 2016 y 2023.

Caso de Islas Vírgenes Estadounidenses

En el año 2016 el gobierno de las Islas Vírgenes Estadounidenses introdujo un nuevo estatuto de salario mínimo y estableció un calendario para los aumentos. El primer aumento fue para el mes de junio de 2016 cuando el salario mínimo cambió de \$7.25 a \$8.35. Posteriormente, el 1 de junio de 2017 el salario mínimo aumentó a \$9.50 y eventualmente ascenderá a \$10.50 para el 1 de junio de 2018. La Tabla a continuación presenta el calendario de implantación.

TABLA: CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN DE SALARIO MÍNIMO EN LAS ISLAS VÍRGENES ESTADOUNIDENSES, 2016 AL 2018

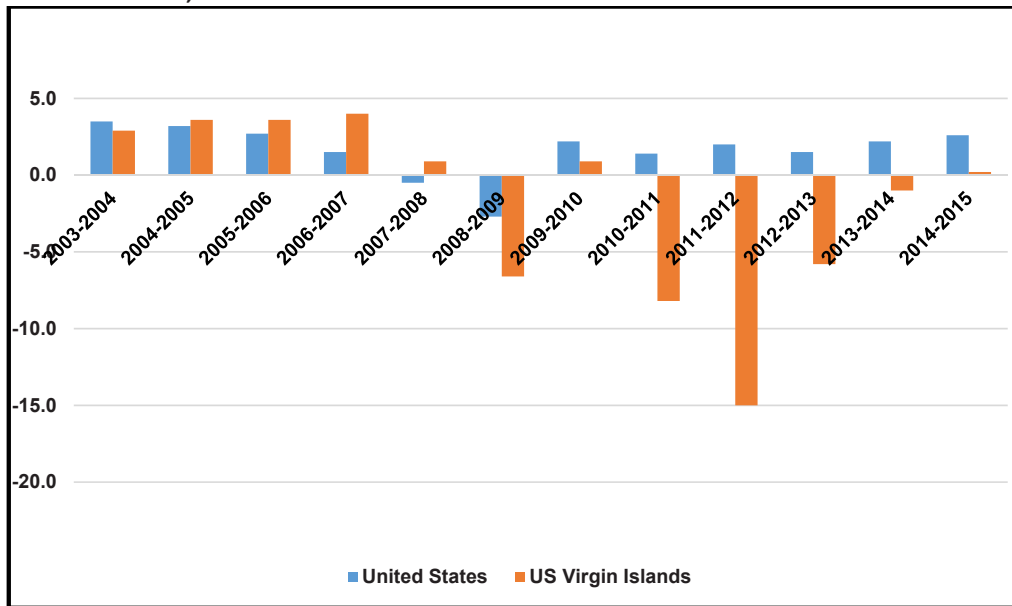
Fecha	Salario Mínimo	Salario Mínimo para Sector Turístico y Restaurantes (40 % del Salario Mínimo)
Junio 2016	\$8.35	\$3.34
Junio 2017	\$9.50	\$3.80
Junio 2018	\$10.50	\$4.20

Fuente: US Virgin Island Department of Labor

La Gráfica a continuación presenta como se ha comportado el crecimiento de la economía, medida por la tasa de cambio del Producto Interno Bruto Real (PIB Real), en Estados Unidos y las Islas Vírgenes Estadounidenses para el periodo del 2003 hasta el 2015. Para el periodo reseñado, se puede observar que en los años previos a la Recesión de 2008-2009 el crecimiento del PIB Real de las Islas Vírgenes Estadounidenses era superior al de Estados Unidos. Sin embargo, posterior a la recesión, se observa que el crecimiento del PIB Real de las Islas Vírgenes Estadounidenses fue decreciendo en comparación al de Estados Unidos.

El nuevo estatuto tiene una excepción. Para los empleados del sector turístico y de restaurantes (empleados con propina) recibirán un salario mínimo menor. Dicho salario será de un 40.0% del salario mínimo vigente. Es decir, para el 1ro de junio de 2017 el salario para los empleados del sector turístico y de restaurantes deberá ser de \$3.80. Luego, para el año 2020, la Junta de Salarios de las Islas Vírgenes podrá, con base en datos económicos verificables, ajustar el salario mínimo para los empleados de servicios turísticos y de restaurantes que sean empleados con propina a una tasa no superior al 45.0 por ciento del salario mínimo vigente.

GRÁFICA: CRECIMIENTO DEL PRODUCTO INTERNO BRUTO REAL PARA ESTADOS UNIDOS, ISLAS VÍRGENES ESTADOUNIDENSES, 2004 AL 2015



Fuente: Bureau of Economic Analysis

Caso de Samoa Americana

El territorio de Samoa Americana tiene una particularidad, su nivel de salario mínimo está legislado por industria. Esto contrasta con Puerto Rico en el periodo previo al 1998 donde existía una Junta de Salario Mínimo que regulaba diferentes salarios mínimos por industria.

La Tabla presenta el nivel de salario mínimo en Samoa Americana. Se presentan los salarios para las 16 industrias para el año 2009 y su aumento más reciente en septiembre de 2015. Debemos mencionar que para la Industria de Transporte y Envío se legisló un salario mínimo diferente en 3 subcategorías o subindustrias.

Tabla: Salario Mínimo por Hora de Samoa Americana por Industria para los Años 2009 y 2015

Industria	2009	2015
Embotellado, Elaboración de Cerveza y Productos Lácteos	\$4.69	\$5.09
Construcción	\$5.10	\$5.50
Finanzas y Seguros	\$5.49	\$5.89
Enlatado y Procesamiento de Pescado	\$4.76	\$5.16
Fabricación de Prendas de Vestir	\$4.18	\$4.58
Empleados del Gobierno	\$4.41	\$4.81
Hotel	\$4.50	\$4.90
Mercadeo de Petróleo	\$5.35	\$5.75
Impresión (Printing)	\$5.00	\$5.40
Hospitales Privados e Instituciones Educativas	\$4.83	\$5.23
Editorial y Publicaciones	\$5.13	\$5.53
Ventas al Por Mayor y al Por Menor y Almacenaje	\$4.60	\$5.00
Mantenimiento de Barcos	\$5.01	\$5.41
Transporte y Envío - Actividades de Estibadores, Acarreo y Navieras	\$5.59	\$5.99
Transporte y Envío - Descarga de Pescado	\$5.42	\$5.82
Transporte y Envío - Todas las demás actividades	\$5.38	\$5.78
Servicios de Viaje y Excursión	\$4.98	\$5.38
Actividades Misceláneas	\$4.20	\$4.60

Fuente: División de Horas y Salarios del Departamento del Trabajo Federal

Históricamente, el salario mínimo en el territorio de los Estados Unidos ha permanecido generalmente por debajo del salario mínimo federal. El calendario para alzas en el salario mínimo prevé Samoa Americana alcanzará el nivel de \$7.25 por hora para el 2036. La Ilustración presenta una tabla Informe del Government Accountability Office (GAO) fechado en diciembre 2016 titulado: AMERICAN SAMOA: Alternatives for Raising Minimum Wages to Keep Pace with the Cost of Living and Reach the Federal Level, donde presenta para algunas industrias seleccionadas cómo serán los aumentos al salario mínimo para que alcance el actual nivel de \$7.25 por hora.

ILUSTRACIÓN: SALARIO MÍNIMO HISTÓRICO Y PROYECCIÓN DE TIEMPO PARA ALCANZAR SALARIO MÍNIMO DE \$7.25 POR HORA EN ALGUNAS INDUSTRIAS SELECCIONADAS EN SAMOA AMERICANA

Table 2: Past and Projected Minimum Wages for Selected Industries in American Samoa, 2006-2036

U.S. dollars per hour

	Date of increase	Garment manufacturing ^a	Government sector ^b	Fish canning and processing ^c	Stevedoring ^d
Past	Oct. 1, 2006	\$2.68	\$2.91	\$3.26	\$4.09
	July 25, 2007	3.18	3.41	3.76	4.59
	May 25, 2008	3.68	3.91	4.26	5.09
	May 25, 2009	4.18	4.41	4.76	5.59
	Sept. 30, 2015	4.58	4.81	5.16	5.99
Projected	Sept. 30, 2018	4.98	5.21	5.56	6.39
	Sept. 30, 2021	5.38	5.61	5.96	6.79
	Sept. 30, 2024	5.78	6.01	6.36	7.19
	Sept. 30, 2027	6.18	6.41	6.76	7.25
	Sept. 30, 2030	6.58	6.81	7.16	7.25
	Sept. 30, 2033	6.98	7.21	7.25	7.25
	Sept. 30, 2036	7.25	7.25	7.25	7.25

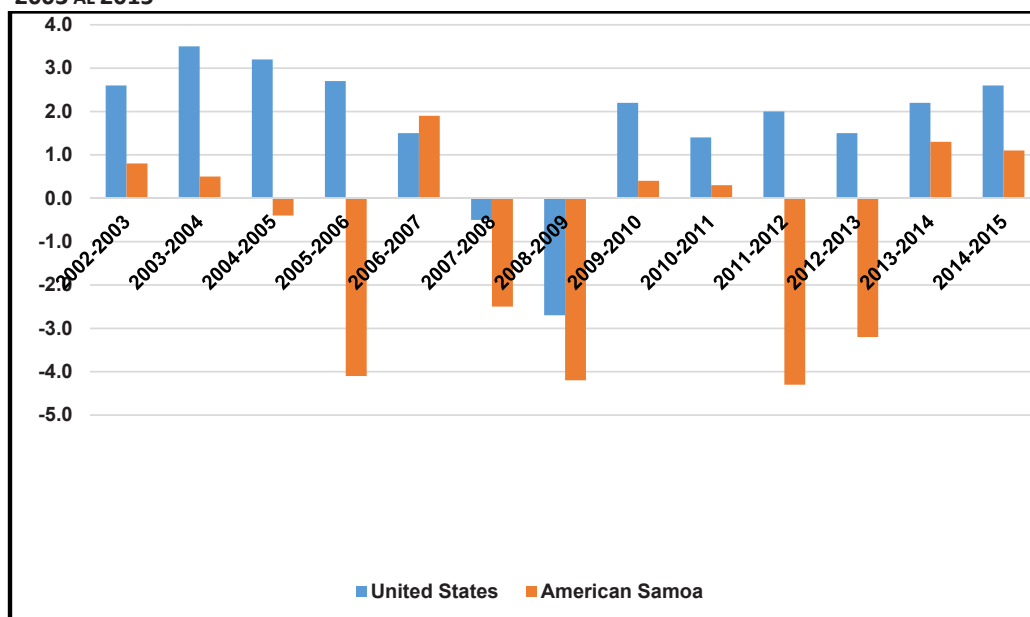
Source: GAO analysis of minimum wage increases scheduled in Public Law (P.L.) 110-28, P.L. 111-17, P.L. 111-224, P.L. 112-149, and P.L. 114-61. | GAO-17-83

Fuente: Tomado de Informe del Government Accountability Office (GAO) fechado en diciembre 2016 titulado: *AMERICAN SAMOA: Alternatives for Raising Minimum Wages to Keep Pace with the Cost of Living and Reach the Federal Level*

El sector gubernamental y la industria del atún son los mayores empleadores de los residentes de Samoa Americana. Ambos representan el 42.0 por ciento y 14.0 por ciento del empleo, respectivamente. Es de importancia para Samoa Americana mencionar que se han encaminado esfuerzos en el Congreso de los Estados Unidos para que el nivel de salario mínimo no se aumente. Según el informe del GAO, de 2007 a 2014, el empleo total en Samoa Americana disminuyó y luego aumentó. En 2014, el empleo total de Samoa Americana era aproximadamente 4.0 por ciento más bajo que en 2007, mientras que el empleo de la industria del atún fue aproximadamente el 50.0 por ciento de su nivel de 2007.

En términos de su economía, la Gráfica a continuación presenta el comportamiento de la misma, medida por tasa de cambio del Producto Interno Bruto Real (PIB Real), en Estados Unidos y Samoa Americana para el periodo desde 2003 hasta el 2015. Para el periodo reseñado, se puede observar que el crecimiento de Estados Unidos siempre ha sido mayor que el de Samoa Americana. Resalta que Samoa Americana ha tenido caídas profundas en su PIB Real para el 2006, 2008 y 2009 (igual que Estados Unidos, debido a la Gran Recesión), 2012 y 2013. Para los años 2014 y 2015, Samoa Americana ha mostrado un crecimiento positivo de casi la mitad del crecimiento de Estados Unidos para esos años.

GRÁFICA: CRECIMIENTO DEL PRODUCTO INTERNO BRUTO REAL PARA ESTADOS UNIDOS, SAMOA AMERICANA, 2003 AL 2015



Fuente: Bureau of Economic Analysis

Salario Mínimo en Otras Jurisdicciones

Caso del Salario Mínimo en Europa

Luxemburgo ostenta el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) más elevado de Europa, con 1.998 euros, mientras que el de Albania asciende a 124 euros, convirtiéndose en el país con el SMI más bajo. El SMI fija la cuantía retributiva mínima que percibirá el trabajador referida a la jornada legal de trabajo, sin distinción de sexo o edad, y obviando el tipo de contrato, sea temporal o indefinido. El valor que toma el SMI se fija cada año por el gobierno mediante un Real Decreto.

Para el año 2017, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, encabezado por la ministra Fátima Báñez, fijó el SMI en 707,60 euros, lo que representa un aumento de 8.0%, respecto al año 2016. El Salario Mínimo Interprofesional en Europa está basado en un modelo de 12 pagos al año, por eso difiere del valor salario mínimo en España.

Los países se agrupan en tres bloques diferentes. El primer grupo comprende los países con salarios mínimos inferiores a 500 euros mensuales: se compone de cuatro países candidatos a ingresar en la UE; Albania (154), Montenegro (288), Macedonia (231) y Serbia (249), y diez estados miembros de la UE, Bulgaria (235), Rumania (320), Lituania (380), Hungría (411), República Checa (407), Eslovaquia (435), Estonia (470), Croacia (433) y Polonia (453).

El segundo grupo consta de cinco Estados miembros de la UE, con un nivel intermedio de salarios mínimos que oscila entre 500 y 1.000 euros. Estos son: Portugal (649), Grecia (683), Malta (735), España (825) y Eslovenia (805).

El tercer y último grupo consta de siete Estados de la UE, donde el SMI supera los 1.000 euros, Francia (1.480), Alemania (1.498), Bélgica (1.531), Países Bajos (1.551), Reino Unido (1.396), Irlanda (1.563) y Luxemburgo (1.988), componen esta lista. Entre los países europeos, donde más ha subido el SMI destaca Hungría con un 17.0%, República Checa (11.0%) y Estonia (9.0%).

Caso Salario mínimo en España

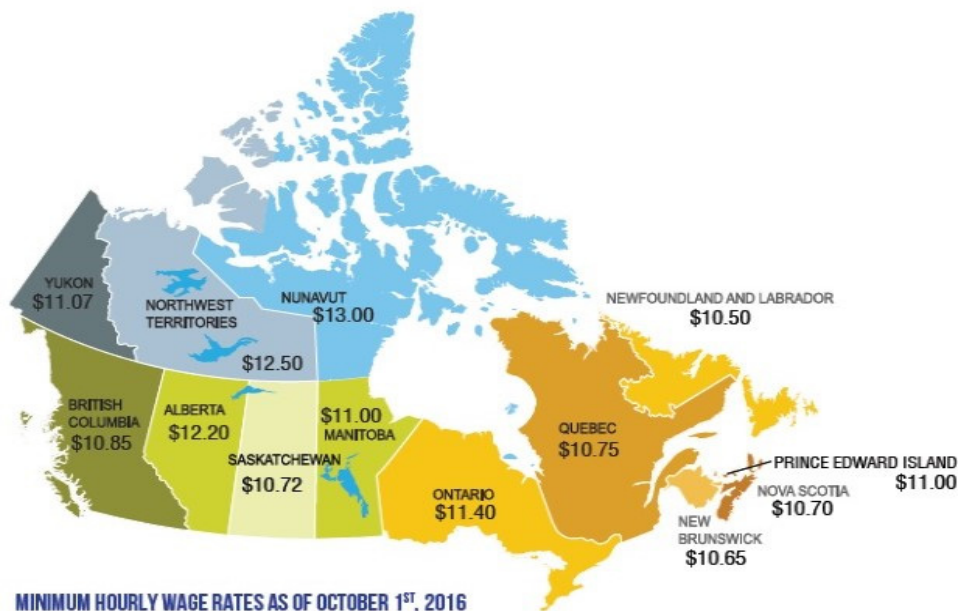
Hace 10 años el SMI en España era de 570 euros, subiendo en 2008 hasta los 600 euros y en 2009 a 624. Coincidiendo con los años de crisis económica, el SMI se mantuvo con leves subidas, hasta los 655 euros hace dos años.

Una vez superada la crisis al menos en términos de crecimiento económico, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social decidió efectuar una subida de 8.0%, hasta los 707 euros (14 mensualidades) u 825 (12 mensualidades).

Caso Salario mínimo en Canadá y reajustes para 2017 y 2018

En muchos países, el salario mínimo tiene el mismo valor en todo el territorio nacional. Sin embargo, en Canadá las cosas son un poco diferentes. En primer lugar, en el país de América del Norte, el salario no es mensual, sino por hora. Por otra parte, este valor por hora puede variar de acuerdo a la región y la diferencia puede llegar a ser de casi tres dólares por hora. Actualmente, el salario más bajo, por ejemplo, es de CAD \$10,70, y el más alto CAD \$13.00. Es decir, si usted es un empleado de tiempo completo (40 horas semanales), ganando el salario mínimo, al final del mes, la diferencia puede ser hasta de CAD \$368. Por lo tanto, con el fin de ayudarlos, decidieron elaborar un texto con el sueldo actual de todas las provincias de Canadá y los incrementos propuestos para los años 2017 y 2018.

Ilustración: Provincias de Canadá y Salario Mínimo 2016



Provincias de Canadá y Salario Mínimo 2017 y 2018:

- 1) **Alberta:** En Alberta, el salario mínimo actual es de \$ 12.20 CAD por hora. A partir de 2017, el valor se incrementará en un CAD \$ 1,40, subiendo a CAD \$ 13.60. Lo mismo sucederá el 1 de octubre de 2018, alcanzando CAD \$ 15 por hora.
- 2) **British Columbia:** En British Columbia, el salario actual es de \$ 10.85 CAD. Pero a partir del día 15 de septiembre de 2017 habrá un aumento de 0,40 CAD pasando a ser CAD \$ 11.25.
- 3) **Manitoba:** En Manitoba, el salario mínimo es de CAD \$ 11 por hora.
- 4) **New Brunswick:** Actualmente, el salario en la provincia es de CAD \$ 10,65. A partir de 2017, fue de CAD \$ 11 por hora y será reajustado anualmente.
- 5) **Newfoundland & Labrador:** El salario mínimo actual en la provincia es de CAD \$ 10,50.
- 6) **Northwest Territories:** El salario mínimo en la región es de CAD \$ 12.50 por hora.
- 7) **Nova Escocia:** Actualmente, el salario mínimo en la provincia es de CAD \$ 10,70. El valor es reajustado el primero de abril de cada año.
- 8) **Nunavut:** Nunavut tiene el salario mínimo más alto en Canadá hoy. El valor es de CAD \$ 13 por hora y siempre se reajusta en Abril de cada año.
- 9) **Ontario:** En Ontario, el salario mínimo actual es de \$ 11.40 CAD.
- 10) **Prince Edward Island:** Actualmente, el salario mínimo en la región es de CAD \$ 11 por hora.
- 11) **Quebec:** En Quebec, el salario mínimo es de \$ 10.75 CAD por hora.
- 12) **Saskatchewan:** El salario mínimo actual es de \$ 10.72 CAD y se reajusta anualmente el 1 de Octubre, de acuerdo con el Índice de Precios del Consumidor (Consumer Price Index) y el salario promedio por hora (Average Hourly Wage).
- 13) **Yukon** también tiene el salario mínimo más alto de Canadá: CAD \$ 13. El valor se reajusta en el primero de Abril de cada año.

Es importante destacar, que cada provincia tiene un costo diferente de vivir. Por lo tanto, el salario mínimo no es el único factor a tener en cuenta en su "Proyecto de Canadá." Es necesario analizar el índice de empleo en su área, su estilo de vida, los programas disponibles en cada ciudad y otros factores.

Ejercicios Estadísticos y Econométricos de Análisis de Impacto de un Aumento de Salario Mínimo en Puerto Rico

Análisis de la Posible Cantidad de Empleos Impactados por un Aumento al Salario Mínimo en Puerto Rico

La Junta de Planificación consultó fuentes de datos del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) de Puerto Rico y del Negociado de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos (BLS, por sus siglas en inglés), específicamente estudió el Informe para Puerto Rico sobre Estadísticas Ocupacionales del Empleo (OES, por sus siglas en inglés), por industria del Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (NAICS, por sus siglas en inglés). Se identificaron los empleos impactados por sector industrial al aplicar un nuevo estatuto de salario mínimo a \$10.00 por hora de trabajo.

Para la implantación de cualquier política pública, es fundamental conocer la población que se vería impactada por la misma. La propuesta de cambios al salario mínimo no es la excepción y por lo tanto, en este apartado se hace un acercamiento a estimar la posible población impactada.

Al analizar las INDUSTRIAS se encontró que:

- Bajo el umbral de \$10.00 por hora, se impactarían unos 367,475 empleos o el 41.8 por ciento de un total de 879,220 empleos.
- El sector de mayor impacto lo es el sector de ventas al detal (NAICS 44-45) donde se impactarían unos 90,574 empleados, seguido por el sector Alojamiento y Servicios de Alimentación (NAICS 72) donde se impactarían unos 62,795 empleados. Estos dos sectores representan 17.4 por ciento (10.3 por ciento y 7.1 por ciento, respectivamente) del empleo total. Pero, a su vez, representan 41.7 por ciento de la totalidad de los 367,475 empleos que encuentran por debajo del umbral de \$10.00.

Al analizar las OCUPACIONES los hallazgos fueron:

- Se encontró que las ocupaciones que más se impactarían son las de Ventas y Ocupaciones Relacionadas (OCC 41-0000), las de Apoyo Administrativo y de Oficina (OCC 43-0000) y las Relacionadas con la Preparación y el Servicio de Alimentos (OCC 35-0000).
- Los empleos impactados en la ocupación de Ventas y Ocupaciones Relacionadas totalizan 70,736 u 8.0 por ciento del empleo total. Le sigue la ocupación de Apoyo Administrativo y de Oficina que totaliza 65,465 empleos o 7.4 por ciento del empleo total.
- Mientras, las ocupaciones relacionadas con la Preparación y el Servicio de Alimentos cuyo impacto totaliza 59,114 o el 6.7 por ciento del empleo total.
- Estas ocupaciones representan 53.2 por ciento de la totalidad de los 367,475 empleos que se encuentran por debajo del umbral de \$10.00.

Posible impacto de incremento en salarios a los trabajadores, aplicando cambios progresivos al salario mínimo (INCREMENTOS PERIÓDICOS DE IGUAL CUANTÍA - aumentos de \$0.25 en \$0.25).

Para realizar este análisis se tomaron los grupos conformados por personas con cohorte de salario por debajo de los umbrales siguientes: \$7.50, \$7.75, \$8.00, \$8.25, hasta llegar a los \$15.00.

Resultados:

Los empleos impactados al aplicar un nuevo estatuto de salario mínimo a \$10.00 por hora de trabajo ascendían a 367,475 o 41.8 por ciento de un total de 879,220 empleos.

- Realizando un análisis estático, presumiendo que ninguna condición cambia, dicho aumento a \$10.00 por hora representaría una nómina adicional a los trabajadores de \$869,131,456.

Impacto Directo en los Costos de Producción por un Aumento en el Salario Mínimo: un análisis con la Matriz de Insumo - Producto (MIP)

Una de las teorías que levanta el aumento al salario mínimo es el efecto que tiene en los costos de producción que podría desencadenar en un aumento en la tasa de inflación. Para medir el posible impacto directo en los costos de producción se realizó un ejercicio de simulación utilizando el Modelo de Insumo-Producto (MIP). Es importante indicar que el efecto multiplicador (impacto indirecto e inducido) no está contemplado en este análisis. Los componentes principales del modelo MIP son: la producción local, las importaciones, el valor añadido, la demanda intermedia y la demanda final.

Utilizando los estimados de nómina adicional para los trabajadores por sector industrial presentados de la sección Posible Impacto en Nómina Adicional a los Trabajadores aplicando cambios progresivos al salario mínimo (Incrementos periódicos de igual cuantía -- aumentos de \$0.25 en \$0.25.) se escogieron los escenarios de aumentos a \$8.00; \$8.75 y \$10.00. Estos son los Escenario 1, Escenario 2 y Escenario 3, respectivamente.

Hallazgos del Análisis con la Matriz de Insumo - Producto (MIP)

- Se encontró que el aumento en el coeficiente total en el escenario 1 es mínimo de 0.01 por ciento, mientras en el escenario 2 es de 0.08 por ciento y 0.40 por ciento en el escenario 3.
- Al evaluar los resultados por grupos se destaca el NAICS 72 (Alojamiento y Servicios de Alimentación) con el coeficiente más alto de 0.24 por ciento en el escenario 1. Igualmente, este NAICS 72 en el escenario 2 y 3 presenta el aumento mayor con 3.22 y 14.23 por ciento, respectivamente.
- En orden descendente le sigue el NAICS 61 (Servicios Educativos) con crecimientos de 0.57 por ciento en el escenario 2 y 1.81 por ciento para el escenario 3. En el escenario 1 este NAICS 61 no mostró cambio significativo.
- Los demás NAICS que le siguieron fueron el 81, 71 y 42-45 para los tres escenarios. Por otro lado, los grupos de NAICS 11 (Agricultura, Silvicultura, Pesca y Caza) y 22 (Utilidades) no presentaron aumentos significativos.

TABLA: EMPLEO Y NÓMINA ADICIONAL POR AUMENTO AL SALARIO MÍNIMO: TRES ESCENARIOS (NÓMINA ADICIONAL EN MILES DE DÓLARES)

NAICS	Escenario 1: \$8.00			Escenario 2: \$8.75		Escenario 3: \$10.00	
	Empleo Total	Empleo	Nómina Adicional	Empleo	Nómina Adicional	Empleo	Nómina Adicional
11	40	10	\$3	20	\$19	36	\$85
21	460	46	\$16	140	\$136	295	\$698
22	210	0	\$0	0	\$0	16	\$38
23	23,240	1,971	\$666	5,020	\$4,867	8,880	\$21,002
31-33	74,050	4,990	\$1,687	13,291	\$12,887	27,357	\$64,702
42	29,380	1,558	\$527	5,014	\$4,861	10,149	\$24,003
44-45	128,500	12,496	\$4,225	34,258	\$33,217	90,574	\$214,221
48-49	18,010	989	\$334	3,365	\$3,262	6,672	\$15,780
51	17,350	244	\$82	2,016	\$1,954	4,245	\$10,039
52	28,600	22	\$7	1,940	\$1,881	4,759	\$11,256
53	13,460	1,021	\$345	2,969	\$2,879	6,736	\$15,930
54	29,830	265	\$90	3,517	\$3,410	4,774	\$11,291
55	13,500	156	\$53	923	\$895	2,038	\$4,819
56	69,870	9,765	\$3,301	25,072	\$24,311	47,631	\$112,654
61	97,130	86	\$29	9,927	\$9,626	13,177	\$31,166
62	85,260	4,771	\$1,613	17,771	\$17,231	30,860	\$72,988
71	4,000	347	\$117	1,093	\$1,060	2,080	\$4,918
72	76,140	7,307	\$2,470	34,169	\$33,131	62,795	\$148,518
81	13,200	1,190	\$402	4,054	\$3,931	7,546	\$17,846
99	156,990	7,312	\$2,472	21,959	\$21,292	36,859	\$87,177
Todos	879,220	54,545	\$18,440	186,515	\$180,851	367,475	\$869,131
Por ciento	100.00 %	6.2 %		21.2 %		41.8 %	

Fuente: Programa de Planificación Económica y Social

Se escogieron los escenarios de aumentos a \$8.00; \$8.75 y \$10.00. Estos son los Escenario 1, Escenario 2 y Escenario 3, respectivamente. La Tabla presenta un resumen con la cantidad de empleo y costo por sector industrial impactados por aumentos en el salario mínimo en los tres escenarios.

TABLA: INSUMO-PRODUCTO 2013 (MILES DE DÓLARES)

NAICS	Costos Totales (CT)	Valor Añadido (VA)	Coefficiente de Costo
11	\$2,128,681	\$836,081	39.28 %
21	\$255,800	\$109,480	42.80 %
22	\$12,169,619	\$5,896,530	48.45 %
23	\$5,653,795	\$1,282,191	22.68 %
31-33	\$93,910,170	\$47,736,284	50.83 %
42, 44-45	\$17,123,805	\$9,127,174	53.30 %
48-49	\$2,117,752	\$927,462	43.79 %
51	\$4,594,121	\$2,452,632	53.39 %
52	\$11,641,420	\$4,871,497	41.85 %
53	\$23,346,613	\$15,411,575	66.01 %
54	\$2,279,481	\$1,108,705	48.64 %
55-56	\$5,715,681	\$2,167,254	37.92 %
61	\$1,569,281	\$726,196	46.28 %
62	\$7,204,759	\$3,495,974	48.52 %
71	\$352,652	\$147,517	41.83 %
72	\$949,927	\$562,933	59.26 %
81	\$1,212,144	\$546,700	45.10 %
99	\$12,034,935	\$8,237,536	68.45 %
Total	\$204,260,636	\$105,643,723	51.72 %

Fuente: Programa de Planificación Económica y Social

Para el análisis se utilizó la matriz estimada 2013.² El primer paso fue deflacionar la nómina adicional de los tres escenarios utilizando el deflactor de consumo. Las cantidades resultantes fueron \$17,269 para el escenario 1; \$166,913 en el escenario 2 y: \$791,100 en el escenario 3. Luego se estimó un coeficiente de costo dividiendo el valor añadido entre la producción total correspondiente a la industria.

El coeficiente de costo total se estima en 51.72 por ciento. Lo que quiere decir que por cada millón en producción se destina alrededor de 52.0 por ciento para los pagos a los factores de producción. Es importante señalar, que hubo NAICS que se agruparon según el Insumo-Producto. Estos fueron: el NAICS 42 que se unió al 44 y 45; y el 55 que se sumó con el NAICS 56.

Luego se procedió a sumar la nómina adicional al valor añadido en cada uno de los escenarios, que como se indicó en la introducción, representa los pagos a los factores de producción (tierra, trabajo y capital). El nuevo valor añadido en cada uno de los escenarios se dividió entre los costos totales de la MIP estimada para el año 2013 y así sacar el coeficiente de costo para cada uno de los escenarios.

² La Junta de Planificación contrató los servicios del Dr. Ángel Ruiz Martínez para realizar dicho trabajo.

La Tabla a continuación muestra los coeficientes de costo para cada uno de los escenarios planteados. Este coeficiente total se estima en 51.73, 51.80 y 52.12 por ciento para los escenarios 1, 2 y 3, respectivamente.

TABLA: COEFICIENTES DE COSTO (PORCIENTO) POR NAICS

NAICS	Insumo-Producto 2013	Escenario 1	Escenario 2	Escenario 3
11	39.28	39.28	39.28	39.28
21	42.80	42.80	42.85	43.05
22	48.45	48.45	48.45	48.45
23	22.68	22.69	22.76	23.02
31-33	50.83	50.83	50.84	50.89
42, 44-45	53.30	53.32	53.48	54.44
48-49	43.79	43.81	43.94	44.47
51	53.39	53.39	53.43	53.59
52	41.85	41.85	41.86	41.93
53	66.01	66.01	66.02	66.07
54	48.64	48.64	48.78	49.09
55-56	37.92	37.97	38.31	39.71
61	46.28	46.28	46.84	48.08
62	48.52	48.54	48.74	49.45
71	41.83	41.86	42.11	43.10
72	59.26	59.50	62.48	73.49
81	45.10	45.13	45.40	46.44
99	68.45	68.47	68.61	69.11
Total	51.72	51.73	51.80	52.12

Fuente: Programa de Planificación Económica y Social

En la Tabla a continuación se presenta el cambio en el valor añadido respecto a la producción total por NAICS para cada uno de los escenarios. Se puede observar en esta tabla que el aumento en el coeficiente total en el escenario 1 es mínimo de 0.01 por ciento, mientras en el escenario 2 es de 0.08 por ciento y 0.40 por ciento en el escenario 3.

TABLA: AUMENTO EN EL COEFICIENTE DE COSTO POR NAICS (PUNTOS PORCENTUALES)

NAICS	Insumo-Producto 2013	Escenario 1	Escenario 2	Escenario 3
11	39.28	0.00	0.00	0.00
21	42.80	0.01	0.05	0.25
22	48.45	-	-	0.00
23	22.68	0.01	0.08	0.34
31-33	50.83	0.00	0.01	0.06
42, 44-45	53.30	0.02	0.18	1.14
48-49	43.79	0.01	0.14	0.68
51	53.39	0.00	0.04	0.20
52	41.85	0.00	0.01	0.09
53	66.01	0.00	0.01	0.06
54	48.64	0.00	0.14	0.45
55-56	37.92	0.05	0.39	1.79
61	46.28	0.00	0.57	1.81
62	48.52	0.02	0.22	0.92
71	41.83	0.03	0.28	1.27
72	59.26	0.24	3.22	14.23
81	45.10	0.03	0.30	1.34
99	68.45	0.02	0.16	0.66
Total	51.72	0.01	0.08	0.40

Fuente: Programa de Planificación Económica y Social

Resultados:

- Al evaluar los resultados por grupos se destaca el NAICS 72 (Alojamiento y Servicios de Alimentación) con el coeficiente más alto de 0.24 por ciento en el escenario 1. Igualmente, este NAICS 72 en el escenario 2 y 3 presenta el aumento mayor con 3.22 y 14.23 por ciento, respectivamente.
- En orden descendente le sigue el NAICS 61 (Servicios Educativos) con crecimientos de 0.57 por ciento en el escenario 2 y 1.81 por ciento para el escenario 3. En el escenario 1 este NAICS 61 no mostró cambio significativo.
- Los demás NAICS que le siguieron fueron el 81, 71 y 42-45 para los tres escenarios. Por otro lado, los grupos de NAICS 11 (Agricultura, Silvicultura, Pesca y Caza) y 22 (Utilidades) no presentaron aumentos significativos.

A manera de resumen, se presentan las siguientes Tablas donde se documentan los aumentos en Coeficientes de Costo para los tres escenarios a \$8.00, \$8.75 y \$10.00.

TABLA: ESCENARIO 1, \$8.00, COEFICIENTE DE COSTO POR NAICS (PUNTOS PORCENTUALES)

NAICS	Coeficiente de Costo	Nuevo Coeficiente de Costo	Aumento en Coeficiente
11	39.28	39.28	0.00
21	42.80	42.80	0.01
22	48.45	48.45	-
23	22.68	22.69	0.01
31-33	50.83	50.83	0.00
42, 44-45	53.30	53.32	0.02
48-49	43.79	43.81	0.01
51	53.39	53.39	0.00
52	41.85	41.85	0.00
53	66.01	66.01	0.00
54	48.64	48.64	0.00
55-56	37.92	37.97	0.05
61	46.28	46.28	0.00
62	48.52	48.54	0.02
71	41.83	41.86	0.03
72	59.26	59.50	0.24
81	45.10	45.13	0.03
99	68.45	68.47	0.02
Total	51.72	51.73	0.01

Fuente: Programa de Planificación Económica y Social

TABLA: ESCENARIO 2, \$8.75, COEFICIENTE DE COSTO POR NAICS (PUNTOS PORCENTUALES)

NAICS	Coeficiente de Costo	Nuevo Coeficiente de Costo	Aumento en Coeficiente
11	39.28	39.28	0.00
21	42.80	42.85	0.05
22	48.45	48.45	-
23	22.68	22.76	0.08
31-33	50.83	50.84	0.01
42, 44-45	53.30	53.48	0.18
48-49	43.79	43.94	0.14
51	53.39	53.43	0.04
52	41.85	41.86	0.01
53	66.01	66.02	0.01
54	48.64	48.78	0.14
55-56	37.92	38.31	0.39
61	46.28	46.84	0.57
62	48.52	48.74	0.22
71	41.83	42.11	0.28
72	59.26	62.48	3.22
81	45.10	45.40	0.30
99	68.45	68.61	0.16
Total	51.72	51.80	0.08

Fuente: Programa de Planificación Económica y Social

TABLA: ESCENARIO 2, \$10.00, COEFICIENTE DE COSTO POR NAICS (PUNTOS PORCENTUALES)

NAICS	Coefficiente de Costo	Coefficiente de Costo2	Aumento en Coeficiente
11	39.28	39.28	0.00
21	42.80	43.05	0.25
22	48.45	48.45	0.00
23	22.68	23.02	0.34
31-33	50.83	50.89	0.06
42, 44-45	53.30	54.44	1.14
48-49	43.79	44.47	0.68
51	53.39	53.59	0.20
52	41.85	41.93	0.09
53	66.01	66.07	0.06
54	48.64	49.09	0.45
55-56	37.92	39.71	1.79
61	46.28	48.08	1.81
62	48.52	49.45	0.92
71	41.83	43.10	1.27
72	59.26	73.49	14.23
81	45.10	46.44	1.34
99	68.45	69.11	0.66
Total	51.72	52.12	0.40

Fuente: Programa de Planificación Económica y Social

Empleo y Nómina Adicional por Aumento al Salario Mínimo: Tres Escenarios**(Nómina Adicional en Miles de Dólares)**

NAICS	Empleo Total en el sector	Escenario 1: \$8.00		Escenario 2: \$8.75		Escenario 3: \$10.00	
		Empleo Total Impactado	Nómina Adicional	Empleo Total Impactado	Nómina Adicional	Empleo Total Impactado	Nómina Adicional
11 (Agricultura, Silvicultura, Pesca y Caza)	40	10	\$3	20	\$19	36	\$85
21	460	46	\$16	140	\$136	295	\$698
22 (Utilidades)	210	0	\$0	0	\$0	16	\$38
23	23,240	1,971	\$666	5,020	\$4,867	8,880	\$21,002
31-33	74,050	4,990	\$1,687	13,291	\$12,887	27,357	\$64,702
42 (Comercio al por mayor)	29,380	1,558	\$527	5,014	\$4,861	10,149	\$24,003
44-45 (Comercio al detal)	128,500	12,496	\$4,225	34,258	\$33,217	90,574	\$214,221
48-49	18,010	989	\$334	3,365	\$3,262	6,672	\$15,780
51	17,350	244	\$82	2,016	\$1,954	4,245	\$10,039
52	28,600	22	\$7	1,940	\$1,881	4,759	\$11,256
53	13,460	1,021	\$345	2,969	\$2,879	6,736	\$15,930
54	29,830	265	\$90	3,517	\$3,410	4,774	\$11,291
55	13,500	156	\$53	923	\$895	2,038	\$4,819
56	69,870	9,765	\$3,301	25,072	\$24,311	47,631	\$112,654
61 (Servicios Educativos)	97,130	86	\$29	9,927	\$9,626	13,177	\$31,166
62	85,260	4,771	\$1,613	17,771	\$17,231	30,860	\$72,988
71 (Arte, Entretenimiento y Recreación)	4,000	347	\$117	1,093	\$1,060	2,080	\$4,918
72 (Alojamiento y Servicios de Alimentación)	76,140	7,307	\$2,470	34,169	\$33,131	62,795	\$148,518
81 (Otros Servicios)	13,200	1,190	\$402	4,054	\$3,931	7,546	\$17,846
99 (Gobierno)	156,990	7,312	\$2,472	21,959	\$21,292	36,859	\$87,177
Todos	879,220	54,545	\$18,440	186,515	\$180,851	367,475	\$869,131
Porcentaje	100.00 %	6.2 %		21.2 %		41.8 %	

Modelo de Estimación PHW - P

Los modelos PHW y PHP permiten estimar el impacto económico de un aumento al salario mínimo. El nombre de Modelo PHW-P viene de utilizar las siglas P para PNB; H para salario por hora promedio; W para salarios reales y P para población.

En el modelo simplificado, un aumento en el salario por hora promedio tiene un doble efecto sobre el PNB real. En tiempo presente, tiene un efecto negativo; de modo rezagado, uno positivo. Esto confirma que aumentar el salario mínimo a un valor determinado tiene efectos distintos. Es notable como el crecimiento poblacional está asociado a aumentos en salario por hora promedio o viceversa.

GRÁFICA: AUMENTO DEL SALARIO MÍNIMO (A \$7.39 EN 2018, \$7.53 EN 2019 Y \$7.67 EN 2020), PERSPECTIVAS DE CRECIMIENTO A LARGO PLAZO PARA LOS AÑOS FISCALES 2018 AL 2020, CON DISMINUCIÓN EN POBLACIÓN Y NATALIDAD (MEDIA MÓVIL DE -1.0 %)



Fuente: Plan Fiscal aprobado en marzo 2017; Elaborado por Junta de Planificación, Programa de Planificación Económica y Social

Aumentar el salario mínimo a \$7.39 en 2018, \$7.53 en 2019 y \$7.67 en 2020 pudiera reducir el PNB real hasta -15.4 por ciento para el periodo 2018-2020. Esto implica una reducción adicional de -0.4 por ciento cuando se compara con la opción de mantener el salario mínimo actual. En uno de los análisis anteriores que se realizó manteniendo el salario máximo en \$7.25 también se puede apreciar cómo el coeficiente del componente poblacional domina cualquier efecto de la variable salario por hora cuando su tasa de cambio es constante. Por lo que resulta en una reducción en el PNB real hasta -15.0 por ciento para el período 2018-2020 (ver Apéndice A).

Perspectiva de Crecimiento A Largo Plazo para los Años Fiscales 2018 al 2020

	2018		2019		2020	
	PNB real	PNB real impactado	PNB real	PNB real impactado	PNB real	PNB real impactado
Mantener el Salario Mínimo \$7.25	-4.0	-7.0	-3.4	-4.9	-1.5	-3.2
Aumento en el Salario Mínimo a \$8.00 en 2018, \$8.75 en 2019 y \$10.00 en 2020	-4.0	-15.4	-3.4	-4.6	-1.5	-8.7
Aumento del Salario Mínimo a \$10.00 en 2020	-4.0	-7.1	-3.4	-5.0	-1.5	-38.9

NOTA: La población ya venía disminuyendo a un ritmo de 1.0 por ciento anual desde el año fiscal 2005. En el año fiscal 2017, su media móvil era de -0.88 por ciento. Se espera que para el 2018 vuelva a disminuir igual o más.

IMPACTO AL PNB real con el modelo anterior OPTIMIZADO

Ante el contexto económico y social actual, para lograr determinar hasta donde se pudiera aumentar el salario mínimo, se requiere de cierta herramienta del cálculo matemático. Así pues, se deriva la ecuación del modelo simplificado respecto a la variable salario por hora promedio.

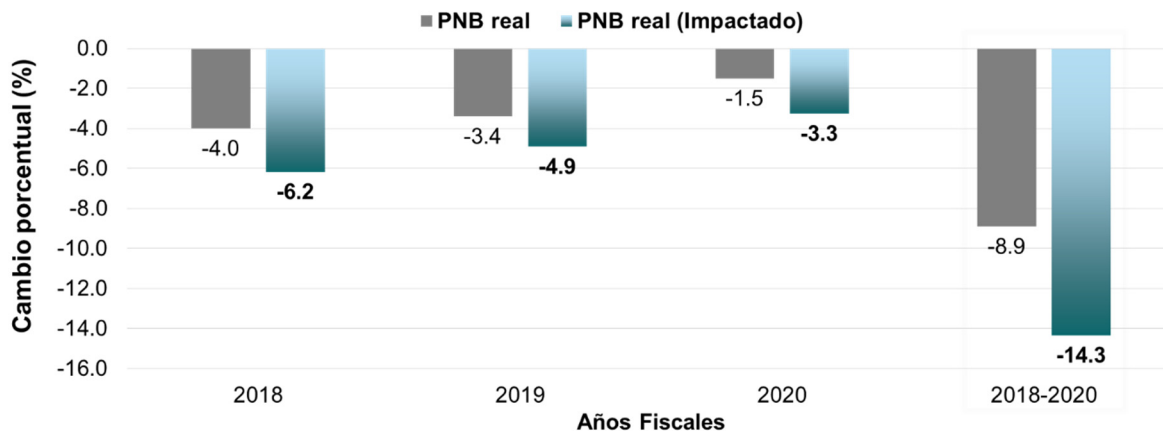
GRÁFICA: AUMENTO DEL SALARIO MÍNIMO (A \$7.89 EN 2018 Y \$9.10 EN 2019), PERSPECTIVAS DE CRECIMIENTO A LARGO PLAZO PARA LOS AÑOS FISCALES 2018 AL 2020, CON DISMINUCIÓN EN POBLACIÓN Y NATALIDAD (MEDIA MÓVIL DE -1.0 %)



Fuente: Plan Fiscal aprobado en marzo 2017; Elaborado por Junta de Planificación, Programa de Planificación Económica y Social

Aumentar el salario mínimo a \$7.89 en 2018 y \$9.10 en 2019 pudiera reducir el PNB real en doble dígito para los años fiscales 2018 y 2019. Esto ocurre porque las tasas de cambio correspondientes son mayores que la media móvil de 1.9 por ciento y no son decrecientes. Eso sí, el efecto rezagado del aumento a \$9.10 en 2019 pudiera aumentar el PNB real hasta 10.9 por ciento para el año fiscal 2020. Lo que implica una reducción de hasta -15.0 por ciento para el periodo 2018-2020. Similar reducción comparada con la opción de mantener el salario mínimo actual (ver Apéndice A).

GRÁFICA: AUMENTO DEL SALARIO MÍNIMO (A \$7.32 EN 2018, \$7.39 EN 2019 Y \$7.46 EN 2020), PERSPECTIVAS DE CRECIMIENTO A LARGO PLAZO PARA LOS AÑOS FISCALES 2018 AL 2020, CON DISMINUCIÓN EN POBLACIÓN Y NATALIDAD (MEDIA MÓVIL DE -1.0 %)



Fuente: Plan Fiscal aprobado en marzo 2017; Elaborado por Junta de Planificación, Programa de Planificación Económica y Social

Aumentar el salario mínimo a \$7.32 en 2018, \$7.39 en 2019 y \$7.46 en 2020 pudiera reducir el PNB real hasta -14.3 por ciento para el periodo 2018-2020. Esto implica, no sólo una reducción menor si no una ganancia de +0.7 por ciento comparado con la opción de mantener el salario mínimo actual (ver Apéndice A).

Aumentos como estos en el Salario Real Familiar (SRF) corresponderán con cierto aumento en los precios, en función de la cantidad de habitantes a impactarse por la política pública. A esto habría que sumar el contexto actual de disminución en población, natalidad y empleo propiciando que los precios aumenten rápidamente. Por otro lado, si la demanda agregada, incluso el consumo, disminuye, asimismo los precios y el crecimiento se rezagarían. Por lo tanto, que los aumentos al salario mínimo han de planificarse debidamente al no tenerse control sobre el dólar.

Hallazgos preliminares respecto al impacto de incrementos en el salario mínimo, sobre el PNB REAL

- Aumentos como estos en el Salario Real Familiar (SRF) corresponderán con cierto aumento en los precios, en función de la cantidad de habitantes a impactarse por la política pública.
- A esto habría que sumar el contexto actual de disminución en población, natalidad y empleo propiciando que los precios aumenten rápidamente.
- Por otro lado, si la demanda agregada, incluso el consumo, disminuye, asimismo los precios y el crecimiento se rezagarían. Por tanto, que los aumentos al salario mínimo han de planificarse debidamente al no tenerse control sobre el dólar.

En resumen, la política pública de aumentar el salario mínimo en Puerto Rico podría ser viable así con un impacto al crecimiento del PNB real para los años fiscales 2018-2020 de +0.7 por ciento.

Análisis de Simulación en el empleo Total por Aumento o Disminución en el Producto Nacional Bruto Real (PNB Real) por cambios en el salario mínimo

Para alcanzar prever el comportamiento del empleo en Puerto Rico por la política pública sobre un aumento en el salario mínimo se realizó un ejercicio econométrico. Se trabajó en el empleo (CEMPLEO) en función del crecimiento en el PNB (CPNBr).

Resultados:

Como esperado, el resultado del análisis mostró un parámetro positivo.

TABLA: RELACIÓN ENTRE CRECIMIENTO EN EL EMPLEO Y CRECIMIENTO EN EL PRODUCTO BRUTO REAL, PUERTO RICO, AÑOS FISCALES 1971 AL 2016

Dependent Variable: CEMPLERO

Method: Least Squares

Sample: 1971 2016

Included observations: 46

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-0.655138	0.382364	-1.713387	0.0937
CPNBr	0.895560	0.120951	7.404314	0.0000
Adjusted R-squared	0.544644	Mean dependent var		0.878119
S.E. of regression	2.180091	S.D. dependent var		3.230720
Sum squared resid	209.1230	Akaike info criterion		4.439115
Log likelihood	-100.0996	Schwarz criterion		4.518621
F-statistic	54.82387	Hannan-Quinn criter.		4.468898
Prob(F-statistic)	0.000000	Durbin-Watson stat		1.339509

Fuente: Elaborado por Junta de Planificación, Programa de Planificación Económica y Social

Esto significa que el crecimiento en el empleo es 0.89 por cada unidad de cambio en el CPNBr. Dada la matriz sensitiva de salario por hora, población y economía, utilizando el impacto promedio mínimo de 0.1 por ciento en el Producto Bruto Real; se obtiene 0.089 ($0.1 \times 0.89 = 0.089$). Así pues, un crecimiento de 0.1 por ciento en el Producto Bruto Real, tendría un impacto promedio de 0.089 en el empleo.

Para el año fiscal 2016, el valor del empleo fue de 1,002,000 personas. Haciendo el cómputo para dicha cantidad se obtiene que el empleo es de 8,900 personas. Por tanto, para un impacto promedio o crecimiento del Producto Bruto Real de 0.1 por ciento se obtiene un aumento en el empleo de 8,900 personas. De lo contrario, si el Producto Bruto Real se reduce en -0.1, el empleo se reduce en 8,900 personas.

Ejercicio Alternativo de Reducción en el Salario Mínimo

LA ECONOMÍA DE PUERTO RICO TRAS EL IMPACTO DEL HURACÁN MARÍA

En el año 1995, el paso por Puerto Rico de los huracanes Luis y Marilyn tuvo un impacto acumulado de 88.2 millones de dólares en su economía. En 1997, el Huracán Hortense hizo lo suyo con un impacto de 221 millones de dólares. En 1999, los daños del Huracán Georges ascendieron a cerca de 4,287 millones de dólares. Aunque desde entonces la Isla no había sido azotada por un huracán de mayor o igual intensidad. A mediados del año fiscal 2017, Puerto Rico sufría ya una contracción económica de 14.6 por ciento.³

³ Ley Núm. 5 de 2017, de Emergencia Financiera y Responsabilidad Fiscal.

La crisis económica que precede al impacto del Huracán María en Puerto Rico es comparable con la situación que la Agencia Federal para el Manejo de Emergencias (FEMA) trabajó a partir del año 2005, cuando el Huracán Katrina afectó una amplia área a lo largo de la costa del Golfo, incluso partes de Louisiana, Mississippi y Alabama; aunque la ciudad de Nueva Orleans fue la que recibió el mayor impacto. Para Honore (citado en Cullen, 2017), la devastación en Puerto Rico fue peor de lo que se manejó en Nueva Orleans después de Katrina.

El Huracán María devastó la Isla el 20 de septiembre de 2017, causando muertes directas durante su paso, destruyendo casi toda la infraestructura e impactando todos los sectores económicos. La Isla fue paralizada poco más de un mes, al colapsar todo su sistema eléctrico, del cual depende la actividad económica en Puerto Rico. Asimismo, los servicios de agua y alcantarillado fueron afectados y en mayor grado todas las telecomunicaciones. Las vías de comunicación internas sufrieron los embates del huracán destruyendo carreteras y puentes. La gran mayoría de los municipios quedaron incomunicados por varias semanas. Desde luego, todos los municipios experimentaron copiosas lluvias que causaron inundaciones haciendo más crítica la catástrofe dejada por María. FEMA confirmó la declaración presidencial de desastre (DR-4339) el mismo día.

Puerto Rico lleva casi una década en crisis económica. Del año fiscal 2008 al 2016, los sueldos y jornales disminuyeron en 0.6 por ciento anual; y el PNB real disminuyó en 1.7 por ciento anual. En el año 2015, el 53.0 por ciento de las familias puertorriqueñas vivían por debajo del nivel de pobreza y, asimismo, el 60.0 por ciento de mujeres jefas de hogar sin esposo presente. Según Austin & Zedlewski (2006), antes del impacto de Katrina, los ingresos familiares en New Orleans se mantuvieron bajos por las ganancias relativamente bajas entre los trabajadores y la prevalencia de familias monoparentales o de solo un proveedor. La alta proporción de empleados en el sector de servicios, con salario mínimo de \$5.15, redujo asimismo sus ganancias.⁴

En las últimas décadas Puerto Rico ha perdido población en los grupos de adultos en edad reproductiva. Antes del impacto del Huracán María en Puerto Rico, la población ya venía disminuyendo a un ritmo de 1.1 por ciento anual desde el año fiscal 2008. En el 2017 disminuía en 1.7 por ciento. Para Wilson (citado en Hohmann, 2017), Katrina tuvo un impacto en la política de Texas porque casi medio millón de personas, en su mayoría afroamericanos, se trasladó allí desde el área de Nueva Orleans. De la misma manera que Katrina expuso entonces la desigualdad en el uso de terrenos en Nueva Orleans, María ha expuesto el colapso infraestructural en la Isla como resultado de su configuración político-económica (Martín, 2017).

Supuestos demográficos

En el año 2005, la población puertorriqueña disminuyó 1.0 por ciento. En 2017, su media móvil era de -1.7 por ciento aunque se esperaba que para el 2018 volviera a disminuir igual o más. Actualmente, se estima que la migración neta sea 7.0 por ciento.

Tabla: Indicadores demográficos, Puerto Rico, Años 2005, 2017-2020, cambios porcentuales

	2005	2017	2018	2019	2020
Población	-1.0	-1.7	-1.7	-1.6	-1.6
Migración neta	---	---	-7.0	-7.5	-8.1

Fuente: Negociado del Censo Federal

⁴ Los patronos pagaban \$2.13/hora a los trabajadores que recibieran propinas, siempre y cuando las mismas constituyeran la diferencia entre dicha paga y el salario mínimo federal.

El estudio de Meléndez & Hinojosa (2017) estima que del año 2006 al 2016, la Isla tuvo una migración neta de 525,769 habitantes; o sea, un 14 por ciento de la población total de la Isla desde que comenzó la crisis económica. Que entre 114 mil y 213 mil residentes abandonarán la Isla anualmente después del huracán María.

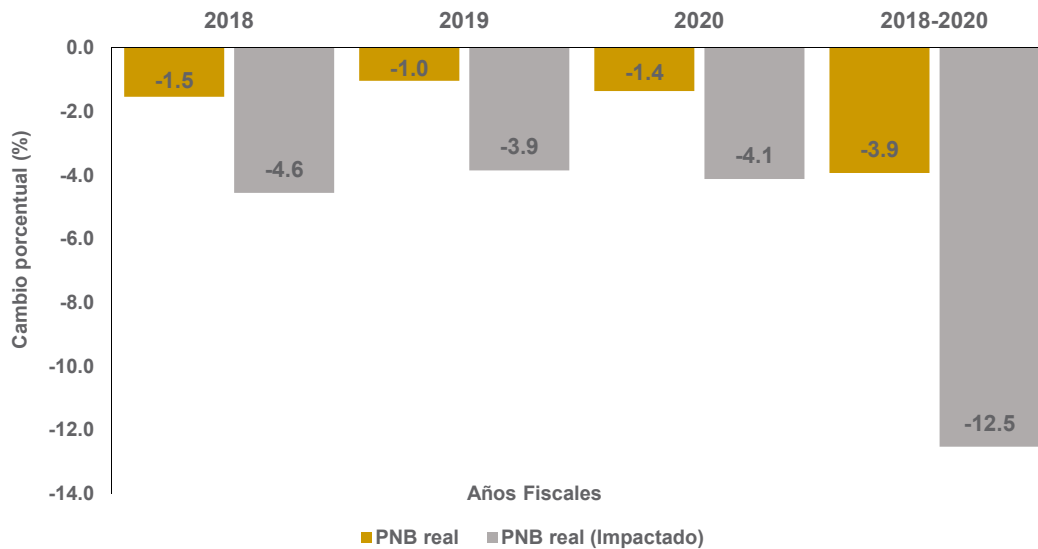
No obstante, del año 2017 al 2019, la Isla puede perder hasta 470,335 residentes o un 14 por ciento de su población. La Florida es el estado con más probabilidades de afectados por el éxodo, con un flujo anual estimado de entre 40 mil y 82 mil personas.

Impacto en el PNB real

Dado que desde principios del año fiscal 2010, el salario mínimo es \$7.25 por hora (PH, 2009); el PNB real ha perdido -en promedio- un 0.07 por ciento anual por no haberse aumentado el salario mínimo desde entonces; y asimismo un 1.64 por ciento anual cada 1.0 por ciento de disminución en población.⁵ Para el periodo 2018-2020, la población disminuirá en -promedio- 1.65 por ciento o 54,330 personas anuales.

Perspectivas de Crecimiento Económico a Largo Plazo con Disminución en Población de 1.65 por ciento

(Años Fiscales 2018 al 2020)



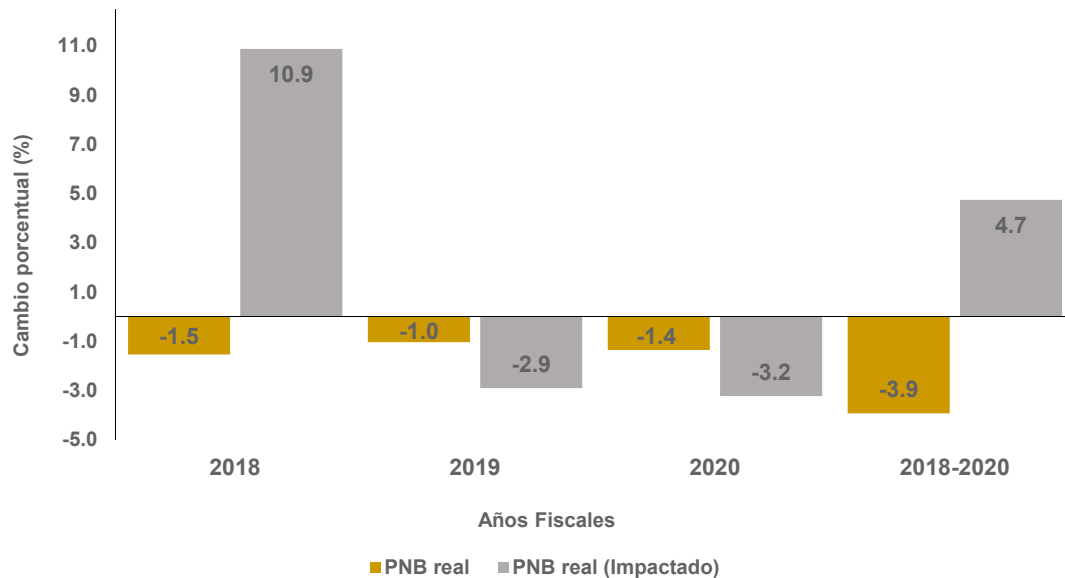
Fuente: Junta de Planificación, Programa de Planificación Económica y Social, Subprograma de Análisis Social, Modelos y Proyecciones.

El componente demográfico afecta cualquier pretensión de estímulo económico. En este sentido, para el periodo 2018-2020, de mantenerse el salario mínimo sin cambios, el PNB real pudiera reducirse hasta -12.5 por ciento. No obstante, los daños que el impacto del Huracán María pueda inducir en dicha reducción son sin precedentes.

⁵ El modelo utilizado permite estimar impactos económicos ante cambios en salario mínimo y/o población.

Perspectivas de Crecimiento Económico a Largo Plazo con Disminuciones en Población de 1.65 por ciento y Salario Mínimo de 13.7 por ciento

(Años Fiscales 2018 al 2020)



Fuente: Junta de Planificación, Programa de Planificación Económica y Social, Subprograma de Análisis Social, Modelos y Proyecciones.

Por otra parte, disminuir el salario mínimo a \$6.25 en 2018, \$5.39 en 2019 y \$4.65 en 2020 pudiera aumentar el PNB real en 4.7 por ciento para el periodo 2018-2020. Lo que implica una ganancia de 17.2 por ciento cuando se compara con la opción de mantener el salario mínimo constante.

Los daños por el Huracán María ascienden a 94,000 millones de dólares (Quintero, 2017). Lo que en términos reales se traduce en aproximadamente 1,367 millones de dólares por pérdida de producción y 295 millones de dólares en daños a la propiedad. Según el portal de FEMA, el total de dólares aprobados para el programa de asistencia individual y de vivienda es de 230.9 millones de dólares. El total de dólares aprobados para el programa de asistencia pública es de 446.9 millones de dólares.⁶

⁶ Datos al 30 de noviembre de 2017.



Conclusiones Generales

Del análisis del estudio se desprenden varias conclusiones que se detallan a continuación.

1. Aunque el objetivo del salario mínimo es ayudar a los trabajadores, la evidencia de la mayoría de las investigaciones económicas empíricas han demostrado que las leyes de salario mínimo no logran los objetivos propuestos y afectan de manera negativa la economía agregada.
2. Independientemente del modelo utilizado para predecir los efectos de aumentos en el salario mínimo, existe consenso en la literatura económica, basado en los resultados empíricos, desde que se implantó la Ley de Salario Mínimo Federal, de que los aumentos en el salario mínimo tienden a reducir el empleo, al menos en el corto y mediano plazo. Mientras mayor el aumento en el salario mínimo mayor es la pérdida de empleos. Aunque los aumentos en el salario mínimo buscan mejorar el bienestar económico de los trabajadores más pobres, los efectos de pérdida de empleos en los grupos de bajas destrezas más desventajados, incluyendo jóvenes, trabajadores menos diestros, inmigrantes, y grupos minoritarios neutralizan los efectos positivos.
3. En el caso de estudios realizados en varios Estados de los Estados Unidos la evidencia demuestra que un aumento de 10% en el salario mínimo podrá reducir en 3% el empleo en los grupos de trabajadores más jóvenes que están en el salario mínimo básico. Basado en esa evidencia empírica, se puede inferir que si el salario mínimo fuera aumentado a \$9.50, eso representaría un aumento de 30%, que se reflejaría en una reducción equivalente a 9% en el empleo en esos grupos.
4. Los proponentes del aumento en el salario mínimo pueden estar motivados por la creencia de que esta iniciativa ayuda principalmente a los trabajadores a tiempo completo, provenientes de familias de bajos ingresos. Sin embargo, la data empírica a nivel nacional de los Estados Unidos demuestra que la mayoría de los trabajadores en la escala del salario mínimo son trabajadores jóvenes, trabajando a tiempo parcial. En Estados Unidos, el 49% de estos trabajadores son adultos jóvenes y adolescentes menores de 24 años. La mayoría de estos trabajadores (62.2%) viven con familias con ingresos más del doble del nivel de pobreza oficial.
5. Al fijar por ley salarios mínimos más altos, los forjadores de la política pública ocasionan daño colateral al reducir el número de empleos al nivel de los niveles básicos de salario mínimo. La decisión de aumentar el salario mínimo no es una decisión sin costos al nivel agregado de la economía. Alguien tiene que pagar por ese costo. La evidencia empírica demuestra que pagan los trabajadores de menos destrezas, los jóvenes que buscan su primera oportunidad de empleo, y los consumidores que pagan precios más altos en los productos y servicios. Si los más jóvenes son los más afectados, esos grupos, al no conseguir empleo, podrían emigrar a otros estados, afectando la disponibilidad del capital humano y un sector de consumidores que aportaría a la recuperación económica.
6. La imposición de un salario mínimo estatal mayor al federal puede representar una desventaja competitiva para los trabajadores y patronos de los estados o territorios en los que se adopte esa política, considerando que no haya cambios en otros factores, las industrias de mano de obra intensiva dirigirían sus inversiones a estados en los que prevalezca el salario mínimo federal de \$7.25 por hora. Además, los estados que adopten un salario mínimo relativamente alto, podrían experimentar una reducción en la tasa de crecimiento del empleo y el crecimiento económico.

7. Cuando el gobierno requiere aumentar el salario mínimo las empresas realizan ajustes para compensar los costos adicionales del aumento en salarios tales como, menor reclutamiento, reducción del número de horas asignadas a los trabajadores, reducción de los beneficios marginales no legislados y cargando precios más altos por los bienes y servicios producidos. Este comportamiento del mercado por parte de las empresas neutraliza los efectos positivos del aumento en el salario mínimo. Algunos investigadores argumentan, por tanto, que el gobierno federal y los gobiernos estatales deben enfocar sus políticas económicas en estimular el crecimiento económico que tendrá efectos positivos para todos los trabajadores en lugar de enfocar en iniciativas de aumentar el salario mínimo.
8. Desde el punto de vista macroeconómico, un aumento del salario mínimo en Puerto Rico puede tener un efecto positivo en el ingreso familiar de trabajadores que estén en la escala básica del salario, \$7.25 la hora, con el efecto que esa inyección de ingresos tenga en la demanda agregada; pero desde la perspectiva microeconómica tendría un efecto negativo en las empresas pequeñas y medianas, que se estima que representa el 95% de los establecimientos o empresas en el sector privado en Puerto Rico,⁷ provocando pérdida de empleos y cierre de empresas que no puedan ajustarse a los costos de salarios más altos, y cambios hacia mayor incorporación de factores de producción sustitutos al factor trabajo, en aquellas que puedan realizar ajustes. En el 2015 las PYME's empleaban 286,665 personas en Puerto Rico, representando el 42.73% del empleo privado en Puerto Rico, según el Informe sobre las PYMES de 2015 de la Compañía de Comercio y Exportación.⁸ Se estima que las PYME's aportan el 54% del producto bruto según fuentes como la Cámara de Comercio de Puerto Rico.⁹
9. La economía de Puerto Rico está al presente en un espiral descendente en la actividad económica, contrario a la economía de los Estados de la Unión, que ya se han recuperado de la recesión, que fue producto principal de la crisis financiera y no de problemas estructurales, como es el caso de Puerto Rico. La situación económica actual al 2017 presenta un escenario delicado como para para aumentar el salario mínimo a nivel estatal. En Puerto Rico, un salario mínimo más alto al mínimo federal prevaleciente, provocaría una distorsión adicional en los problemas estructurales de la economía, en crisis actualmente, con una tasa de desempleo alta que ha comenzado a reflejar una reducción leve en los meses más recientes, estimada en 10.3%, en mayo de 2017 comparado con 11.3% en mayo de 2016. También, provocaría una situación delicada en el presupuesto gubernamental, si se reducen aún más los recaudos del gobierno, de agravarse la recesión. La situación presente del presupuesto gubernamental es de cierta incertidumbre, en lo concerniente a varios factores:
 - 1) Una posible reducción de jornada laboral a los empleados públicos, dependiendo del desenlace final de la controversia actual entre la Junta Federal de Control Fiscal y el Gobierno.
 - 2) La propuesta reducción en las pensiones gubernamentales que generará una reducción en el gasto y la demanda agregada por parte de los consumidores, afectando la estabilidad ya frágil de las pequeñas empresas.
 - 3) La incertidumbre que genera en las empresas las decisiones judiciales sobre la quiebra gubernamental en proceso en la Corte Federal.

⁷ *El nuevo Día. Vital para Puerto Rico apostar por las PYME's. 19 de junio de 2016.*

⁸ *Compañía de Fomento y Exportación. De Puerto Rico. Informe anual sobre las PYME's. 2015.*

⁹ *Cámara de Comercio de Puerto Rico. Foro Empresa Privada y Gobierno. 2014.*

Conclusiones de los Análisis Estadísticos y Econométricos Realizados

- Los resultados de los estudios sobre salario mínimo en Estados Unidos, otras jurisdicciones y Puerto Rico indican que al subir el salario mínimo baja el nivel de personas empleadas, aumenta la tasa de desempleo y no aumenta significativamente los ingresos.
- Sin embargo, al estudiar modelos agregados y por industrias, entonces se observó un leve aumento en el empleo, debido a que la elasticidad de la demanda del trabajo cambia por industria.
- Se identificaron los empleos impactados por sector industrial al aplicar un nuevo estatuto de salario mínimo a \$10.00 por hora de trabajo. Bajo el umbral de \$10.00 por hora se impactarían unos 367,475 empleos o el 41.8 por ciento de un total de 879,220 empleos.
- El sector de mayor impacto fue el sector de ventas al detal (NAICS 44-45), seguido por el sector de Alojamiento y Servicios de Alimentación (NAICS 72). Estos representan el 41.7 por ciento de la totalidad de los 367,475 empleos que se encuentran por debajo del umbral de \$10.00 por hora.
- Se encontró que, en las ocupaciones, las ventas y ocupaciones relacionadas (OCC 41-0000), las de Apoyo administrativo y de Oficina (OCC 43-0000) y las Relacionadas en la Preparación y Servicios de alimentos (OCC 35-0000) son las que más se impactarían. Estas ocupaciones representan 53.2 por ciento de la totalidad de los 367,475 empleos que se encuentran por debajo del umbral de \$10.00 por hora.
- El análisis con la matriz de insumo producto con escenarios de aumento al salario mínimo de \$8.00, \$8.75 y \$10.00 mostró que el sector de mayor impacto sería Alojamiento y Servicios de alimentación seguido de los Servicios Educativos.
- En el análisis del modelo simplificado y optimizado respecto a la variable salario por hora promedio se encontró que aumentar el salario mínimo a \$7.32 en 2018, \$7.39 en 2019 y \$7.46 en 2020 pudiera reducir el PNB real hasta -14.1 por ciento para el período 2018-2020. Esto implica no sólo una reducción menor, también una ganancia de +0.7 por ciento comparado con la opción de mantener el salario mínimo actual.
- La relación entre el crecimiento en el empleo y el crecimiento en el PNB Real, mostró que para un impacto promedio o crecimiento del PNB Real de 0.1 por ciento se obtiene un aumento en el empleo de 8,900 personas. De lo contrario, si el PNB Real se reduce en 0.1, el empleo se reduce en 8,900 personas.

Recomendaciones de Política Pública

Ante la evidencia empírica sobre los efectos de un aumento en el salario mínimo en otras jurisdicciones al nivel estatal y al nivel de la legislación federal, así como la situación económica y fiscal prevaleciente actualmente en Puerto Rico, nuestras sugerencias al Comité Multisectorial sobre el aumento del salario mínimo en Puerto Rico, son las siguientes, en orden de prioridad:

1. Como primera opción, dejar esta iniciativa en manos del Congreso, que tiene ante su consideración desde el 2014 dos propuestas para aumentar el salario mínimo federal, una a \$9.00 por hora y otra a \$10.10 por hora. Cualquier cambio en la legislación federal aplicaría de manera inmediata a Puerto Rico. Aunque esta opción de aumentos a nivel federal enfrenta dificultades en el Congreso actualmente y un estudio del Congressional Budget Office concluyó que dichos aumentos, al presente, tendrían efectos negativos en el empleo, el Congreso podría actuar sobre este asunto durante el cuatrienio en curso.
2. Como segunda opción, que si no prospera la iniciativa congresional, pero fuera prioridad de política pública y si fuera un compromiso del Gobernador plasmado en su Plan para Puerto Rico, se posponga cualquier iniciativa para aumentar el salario mínimo al nivel estatal hasta que la economía local refleje un crecimiento económico positivo similar a la mediana del crecimiento económico de los Estados que han implantado medidas recientes de aumento al salario mínimo.
 - a) Esta opción asume que se esperaría a lograr un crecimiento económico aproximado de 2.0 por ciento en la economía de Puerto Rico previo a implantar un aumento en el salario mínimo por ley estatal.
3. Como tercera opción, si hubiera un consenso en que, de cualquier manera, por razones de prioridades del Gobernador se deba aumentar el salario mínimo, entonces se considere legislación para un aumento moderado de 10.0 por ciento (\$0.72) en el salario mínimo de \$7.25, a ser efectivo en tres etapas a agosto de 2018 (\$0.24), agosto 2019 (\$0.24) y a agosto de 2020 (\$0.25), otorgando así tiempo suficiente a las pequeñas empresas para ajustarse a los cambios en el mediano plazo. Estos cambios podrían tener un efecto de reducción en el empleo equivalente a 3.0 por ciento, conforme la evidencia empírica, que podría ser minimizado si la economía logra salir de la etapa descendente en que se encuentra.
4. Esta iniciativa anterior debería ser acompañada de iniciativas que faciliten un ajuste paulatino en las pequeñas empresas, mediante un programa de incentivos para el pago del costo de mano de obra, conforme el aumento en costos operacionales, como consecuencia del aumento en el salario mínimo.
 - a) Para este propósito el gobierno, puede utilizar la Ley 52 de 9 de agosto de 1991. Esta ley debería ser enmendada para que los fondos sean utilizados exclusivamente para incentivos de creación y retención de empleos en el sector privado, primordialmente para las empresas pequeñas de 25 empleados o menos. Se debe excluir a las agencias de gobierno de los beneficios de esta ley. De esa forma se establecería un mecanismo para mitigación de los efectos de un aumento en el salario mínimo.

Nota: Las recomendaciones 1 a la 4 se desprende del informe preparado para el Comité Multisectorial por el economista, Nicolás Muñoz.

- b) El Fondo de Fomento del Trabajo creado mediante esta Ley es utilizado para combatir el desempleo en Puerto Rico y se nutre de una contribución especial sufragada por los patronos acogidos a la Ley de Seguridad de Empleo, equivalente al uno por ciento (1.0 por ciento) de los salarios tributables pagados por el patrono. La Ley, a su vez, dispone que el noventa por ciento (90.0 por ciento) de dichos fondos deberán utilizarse para promover oportunidades de alta productividad, para mantener empleos existentes en casos especiales y para modificar la compensación como una medida remedial transitoria en situaciones que puedan conllevar la posible pérdida de empleos.
- c) Los principales beneficiarios del Fondo actualmente son las agencias del gobierno estatal y los municipios que no aportan al Fondo, y las instituciones sin fines de lucro, que en su mayoría tampoco aportan. Se debe eliminar ese uso del Fondo.
- d) La Ley 151 de 2015 le quita al fondo 5.0 por ciento para aportaciones a personas de 60 años que no han completado los créditos necesarios para el seguro social. Ese uso no es compatible con el propósito del Fondo. El Estado, si interesa ofrecer esa ayuda a estas personas, debe utilizar otras fuentes de recursos de ayuda social y no recursos que aportan los patronos para el fomento de empleo privado.
- e) Hay entidades y patronos públicos que permanecen recibiendo aportaciones del Fondo por hasta 10 años o más. Se debe limitar la participación a patronos privados en dificultades o peligro de perder empleos y solamente por un periodo no mayor de cuatro (4) años, de forma decreciente, reduciendo la aportación a 75.0 por ciento en el segundo año, 50.0 por ciento en el tercer año y 25.0 por ciento en el cuarto año, eliminándose totalmente después de culminar ese cuarto año.
- f) Se debe ampliar el alcance de la Ley 120 de 2014, conocida como Ley PYME's para que el porcentaje de fondos disponibles a ser canalizado a las PYME's según definidas en la ley sea aumentado a un nivel mayor al fijado actualmente en la ley, por ejemplo, a 75.0 por ciento, de manera que se canalicen los fondos al sector productivo más necesitado.
- g) El aumento en el salario mínimo en este estudio es para el sector privado. Por lo que se busca enmendar la legislación del salario mínimo en Puerto Rico e impactar al sector privado. Pero las empresas podrían decir que es una carga mayor y se opondrían a aumentar los salarios. El balance entre los pros y los contras expuestos en este estudio es cero. O sea, se cancelan unos con los otros.
- h) Se recomienda utilizar las tablas con información de las empresas con la cantidad de empleados para legislar y mejorar los créditos por ingreso de trabajo y creación de empleo. Los créditos por ingresos, como se mencionan en el estudio, se basan en el ingreso y la estructura familiar y por lo tanto se puede dirigir efectivamente a familias de bajos ingresos con mayores necesidades. Un aumento al salario mínimo es positivo para el ingreso de los trabajadores, pero negativo para las empresas, debido a que provocaría aumentos en los costos operacionales ya que deberían pagar más por el mismo trabajo. Una legislación que fomente la incorporación a la economía formal por parte del individuo y otra a las empresas por cantidad de empleos generados a tiempo completo sería clave para encaminar al País hacia la reactivación económica. La misma debe ser bien fiscalizada por las agencias gubernamentales concernientes.

- i) También, esta legislación podría evitar la transferencia de los costos operacionales a través de aumentos en los precios de bienes y servicios.
- j) Según las tablas presentadas en este estudio, hay sectores que emplean más trabajadores que ganan el salario mínimo, que es a quien realmente les aplicará la legislación. Estos sectores son los que podrían pasar el aumento en sus costos operacionales a los consumidores. La mayoría son los vinculados a los servicios.
- k) Identificar cuáles son las empresas que deben mejorar sus salarios y beneficios a cambio de los incentivos que reciben del gobierno.
- l) El crédito contributivo por concepto del ingreso en el empleo es una medida de justicia social para las familias de escasos recursos.
- m) Otorgar incentivos contributivos a las empresas por la creación de empleos a tiempo completo, manteniendo un número específico de plazas con todos los beneficios marginales.
- n) Por último, se recomienda una fiscalización rigurosa de toda legislación encaminada a mejorar las condiciones de salario en el sector privado. Esto evitaría un efecto dominó en aumentos en el costo de vida que pueda afectar la educación, en los costos de matrícula y efectos escolares, los alimentos y los precios de los medicamentos que serían mucho más costosos por el impacto en el área de las farmacéuticas.

Es importante destacar, que la reactivación económica de un país está dirigida a mejorar la calidad de vida de la población. Esto sugiere mejorar la capacidad adquisitiva de los trabajadores con unos sueldos dignos para poder contrarrestar las obligaciones presupuestarias debido al costo de vida. A medida que se lleve a un país en esa dirección se logrará el objetivo de un mejor desarrollo económico.

Bibliografía

- Aaronson, D., & French, E. (agosto de 2013). How Does a Federal Minimum Wage Hike Affect Aggregate Household Spending? *Chicago Fed Letter*(313), 1-4. Recuperado el 9 de junio de 2017, de <https://www.chicagofed.org/publications/chicago-fed-letter/2013/august-313>
- Addison, J. T., Blackburn, M. L., & Cotti, C. D. (agosto de 2009). Do Minimum Wages Raise Employment? Evidence from the U.S. Retail-Trade Sector. *Labour Economics*, 16(4), 397-408. Recuperado el 8 de junio de 2017, de http://conference.iza.org/conference_files/EMW2009/addison_j44.pdf
- Allegretto, S. A., Dube, A., & Reich, M. (abril de 2011). Do Minimum Wages Really Reduce Teen Employment? Accounting for Heterogeneity and Selectivity in State Panel Data. *Industrial Relations*, 50(2), 205-240. Recuperado el 20 de junio de 2017, de <http://irle.berkeley.edu/files/2011/Do-Minimum-Wages-Really-Reduce-Teen-Employment.pdf>
- Allegretto, S., & Reich, M. (2016). Are minimum wage increases absorbed by small price increases? Policy Brief, University of California, Berkeley, Institute for Research on Labor and Employment. Recuperado el 9 de julio de 2017, de <http://irle.berkeley.edu/files/2016/IRLE-Are-minimum-wage-increases-absorbed-by-small-price-increases.pdf>
- Austin, M., & Zedlewski, S. R. (7 de abril de 2006). After Katrina: Rebuilding Opportunity and Equity Into the New Orleans. Obtenido de Urban Institute: https://www.urban.org/research/publication/after-katrina/view_full_report
- Baltagi, B. H. (2011). *Econometrics*. Springer-Verlag Berlin Heidelberg.
- Berg, J. (2009). El salario mínimo como respuesta a la crisis. *Notas Sobre La Crisis*, 1-4.
- Birson, K., & Meléndez, E. (2014). Puerto Rican Emigration and the Perceived Brain Drain: Evidence from the American Community Survey. *Resumen Económico de Puerto Rico. Suplemento de Migración*.
- Brown, Charles, Curtis Gilroy, and Andrew Kohen. 1982. "The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment." *Journal of Economic Literature*, vol. 20, no. 2, pp. 487-528.
- Burtless, G. & Sotomayor, O., (2006). Labor supply and public transfers. *Restoring growth in Puerto Rico: overview and policy options*. Ed. Collins, S. M. Bosworth, B. P. & Soto-Class M. A. Brookings Institution Press.
- Caraballo-Cueto, J. (noviembre de 2016). Is there a minimum wage biting in Puerto Rico? Updating the debate. *Journal of Industrial Relations*, 1-32. doi:10.1111/irj.12160
- Card, David and Alan Krueger. 1994. "Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania." *American Economic Review*, vol. 48, no. 4, pp. 772-793.

- Castillo-Freeman, A., & Freeman, R., (1992). When the minimum wage really bites: the effect of the U.S. - level minimum on Puerto Rico. In immigration and the work force, edited by Georges Borjas and Rocchard Freeman. (Chicago University of Chicago Press) p. 177-212.
- CATO Institute. (s.f.). Four Reasons Not to Raise the Minimum Wage. Recuperado el 4 de junio de 2017, de https://object.cato.org/sites/cato.org/files/four_reasons_not_to_raise_the_minimum_wage.pdf
- Cortés-Chico, R. (6 de junio de 2017). Los boricuas consideran cada vez menos abandonar la Isla. El Nuevo Día.
- Cortés-Chico, R. (12 de julio de 2017). La crisis impacta más a los adultos mayores. El Nuevo Día.
- Cullen, T. (28 de septiembre de 2017). General who oversaw Katrina response slams Trump on Puerto Rico. Obtenido de New York Daily News: <http://www.nydailynews.com/news/national/general-oversaw-katrina-response-slams-trump-puerto-rico-article-1.3528084>
- Currie, J., & Fallick, B. C. (1996). The Minimum Wage and the Employment of Youth Evidence from the NLSY. The Journal of Human Resources, 31(2), 404-428. Recuperado el 7 de julio de 2017, de <http://faculty.econ.ucdavis.edu/faculty/ahstevens/curriefallick96.pdf>
- Dávila, J. (15 de diciembre de 2005). PUERTO RICO; Pérdida masiva de empleos. El Diario La Prensa, pág. 10.
- Delgado. (19 de julio de 2017). Piden un plan para que crezca la economía de Puerto Rico. El Nuevo Día.
- Delgado, J. A. (14 de octubre de 2005). Cifras dispares complican labor de GAO. El Nuevo Día.
- Díaz, M. (20 de julio de 2005). Rumbo a una austeridad obligada. El Nuevo Día.
- Doucouliafos, Hristos and T. D. Stanley. 2009. "Publication Selection Bias in Minimum-Wage Research? A Meta-Regression Analysis." British Journal of Industrial Relations, vol. 47, no. 2, pp. 406-428.
- Draca, Dube, Arindrajit, T. William Lester, and Michael Reich. 2010. "Minimum Wage Effects Across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties." Review of Economics and Statistics, vol. 92, no. 4, pp. 945-964.
- Dube, A. (30 de diciembre de 2013). Minimum Wages and the Distribution of Family Incomes. IZA Institute of Labor Economics, 1-68. Recuperado el 12 de julio de 2017, de https://dl.dropboxusercontent.com/u/15038936/Dube_MinimumWagesFamilyIncomes.pdf
- Employment Policies Institute. (2004). Minimum Wage and Its Effects on Small Business. A Hearing Before the Subcommittee on Workforce, Empowerment, and Government Programs, Employment Policies Institute. Recuperado el 29 de junio de 2017, de https://www.epionline.org/wp-content/studies/epi_minimumwage_04-2004.pdf

- Employment Policies Institute. (julio de 2016). Minimum Wage 101. Recuperado el 8 de junio de 2017, de https://www.minimumwage.com/wp-content/uploads/2016/07/MinimumWage101_PolicyBrief_July.pdf
- Federal, B. de la R. (2014). An Update on the COMPETITIVENESS of PUERTO RICO ' S ECONOMY An Update on the COMPETITIVENESS of PUERTO RICO ' S ECONOMY. New York.
- FEMA. (30 de noviembre de 2017). Puerto Rico Huracán María (DR-4339). Obtenido de FEMA.gov: <https://www.fema.gov/es/disaster/4339>
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2009). Econometría. McGraw-Hill/Irwin, Inc.
- Hernández, J. C., Valdés, A. M., & González, K. P. (2017). El efecto de cambios en el salario mínimo sobre el empleo industrial en Puerto Rico (Working Paper). 1-29. Recuperado el 12 de mayo de 2017, de <https://www.dropbox.com/s/a654mgz01x3at69/EI%20efecto%20del%20salario%20m%C3%ADnimo%20sobre%20los%20empleos%20en%20Puerto%20Rico%20%28X%29.pdf?dl=0>
- Hohmann, J. (28 de septiembre de 2017). The Daily 202: Trump's Katrina? Influx of Puerto Ricans after Hurricane Maria could tip Florida toward Democrats. Obtenido de The Washington Post: https://www.washingtonpost.com/news/powerpost/paloma/daily-202/2017/09/28/daily-202-trump-s-katrina-influx-of-puerto-ricans-after-hurricane-maria-could-tip-florida-toward-democrats/59cc037c30fb0468cea81c2f/?utm_term=.0beba61221cc
- ILO. (2013). World of Work Report. Geneva.
- Jardim, E., Long, M. C., Plotnick, R., Inwegen, E. V., Vigdor, J., & Wething, H. (junio de 2017). Minimum Wage Increases, Wages, and Low-Wage Employment: Evidence from Seattle. National Bureau of Economic Research - Working Paper No. 23532, 1-63. Recuperado el 8 de julio de 2017, de <http://www.nber.org/papers/w23532.pdf>
- JP. (30 de junio de 2017). Portal de la Junta de Planificación [JP] de Puerto Rico. Obtenido de Informe Progreso de Reto Demográfico Jun 30 2017: [http://gis.jp.pr.gov/Externo_Econ/Otros-ComunicadosPrensa/Informe Progreso de Reto Demografico Jun 30 .2017.pdf](http://gis.jp.pr.gov/Externo_Econ/Otros-ComunicadosPrensa/InformeProgreso de Reto Demografico Jun 30 .2017.pdf)
- JP. (Marzo de 2017). Portal de la Junta de Planificación de Puerto Rico. Obtenido de Apéndice Estadístico del Informe Económico al Gobernador: <http://jp.pr.gov/Economía/Apéndice>
- Klawitter, M. M., Long, M. C., & Plotnick, R. D. (2014). "Who Would be Affected by an Increase in Seattle's Minimum Wage?". The University of Washington, Evan School of Public Affairs. Recuperado el 9 de junio de 2017, de http://murray.seattle.gov/wp-content/uploads/2014/03/Evans-report-3_21_14-+-appdx.pdf
- Krueger, A.; (1994) The effect of the minimum wage when it really bites: a reexamination of the evidence from Puerto Rico. NBER Working Papers Series 4757.

- Krueguer, A. O., Teja, R., & Wolfe, A. (2015). Puerto Rico - A Way Forward. San Juan, PR: Government Development Bank of Puerto Rico. Recuperado el 6 de junio de 2017, de <http://www.bgfpr.com/documents/puertoricoawayforward.pdf>
- Leigh, A. (noviembre de 2005). Does Raising the Minimum Wage Help the Poor? Center for Economic Policy Research - Discussion Paper No. 501, 1-22. Recuperado el 12 de julio de 2017, de <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.378.1028&rep=rep1&type=pdf>
- Martín, C. (12 de octubre de 2017). How Hurricane Maria exposed Puerto Rico's "colonial boom and bust". Obtenido de Urban Institute: <https://www.urban.org/urban-wire/how-hurricane-maria-exposed-puerto-ricos-colonial-boom-and-bust>
- Meléndez, E., & Hinojosa, J. (octubre de 2017). Estimates of Post-Hurricane Maria Exodus from Puerto Rico. Obtenido de Centro de Estudios Puertorriqueños: <https://centropr.hunter.cuny.edu/research/data-center/research-briefs/estimates-post-hurricane-maria-exodus-puerto-rico>
- Michl, Thomas R. 2000. "Can Rescheduling Explain the New Jersey Minimum Wage Studies?" Eastern Economic Journal, vol. 26, no. 3, pp. 265-277
- Mindy , A., & Bucknor, C. (2014). Poverty and the Earned Income Tax Credit. The Public Purpose, XII, 1-16. Recuperado el 28 de julio de 2017, de <https://www.american.edu/spa/publicpurpose/upload/2014-public-purpose-earned-income-tax-credit-ault-bucknor.pdf>
- Muñoz, N. (2017). Comentarios sobre la propuesta de aumento en el salario mínimo en Puerto Rico conforme la encomienda del gobernador al Comité Multisectorial para el aumento en el salario mínimo mediante la OE-2017-017. Septiembre de 2017. San Juan, PR.
- Murphy, R. P., Lammam, C., & MacIntyre, H. (2016). Raising the Minimum Wage: Miguided Policy, Unintended Consequences. Fraser Institute. Recuperado el 15 de mayo de 2017, de <https://www.fraserinstitute.org/sites/default/files/raising-the-minimum-wage-misguided-policy-unintended-consequences.pdf>
- Neumark, D. (28 de diciembre de 2015). Reducing Poverty via Minimum Wages, Alternatives. FRBSF Economic Letter(2015-38). Recuperado el 8 de junio de 2017, de <http://www.frbsf.org/economic-research/publications/economic-letter/2015/december/reducing-poverty-via-minimum-wages-tax-credit/>
- Neumark, D. (21 de diciembre de 2015). The Effects of Minimum Wages on Employment. FRBSF Economic Letter(2015-37). Recuperado el 21 de junio de 2017, de http://www.frbsf.org/economic-research/publications/economic-letter/2015/december/effects-of-minimum-wage-on-employment/?utm_source=mailchimp&utm_medium=email&utm_campaign=economic-letter-2015-12-21
- Neumark, D., & Wascher, W. (agosto de 1997). Do Minimum Wages Fight Poverty? National Bureau of Economic Research Working Paper No. 6127, 1-44. Recuperado el 18 de julio de 2017, de <http://www.nber.org/papers/w6127.pdf>

- Neumark, David and William Wascher. 2000. "Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania: Comment." *American Economic Review*, vol. 90, no. 5, pp. 1362-1396.
- Neumark, D., & Wascher, W. (2007). Minimum Wages and Employment. *Foundations and Trends in Microeconomics*, 3(1-2), 1-182. doi:10.1561/07000000015
- Neumark, David and William Wascher 2008. *Minimum Wages*. Cambridge, MA: The MIT Press.
- Neumark, D., & Wascher, W. (julio de 2011). Does a Higher Minimum Wage Enhance the Effectiveness of the Earned Income Tax Credit? *Industrial & Labor Relations Review*, 64(4), 710-746. Recuperado el 16 de julio de 2017, de <http://www.socsci.uci.edu/~dneumark/MW%20EITC%20ILRR.pdf>
- OIT. (15 de diciembre de 2016). Informe Mundial sobre Salarios 2016/2017. Organización Mundial del Trabajo [OIT]. Obtenido de El crecimiento global del salario cae a sus niveles más bajos en cuatro años: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_537954/lang-es/index.htm
- PDE. (octubre de 2014). Plan 1ras pag INTRODUCCION.indd - Capítulo01 INTRODUCCION.pdf. Obtenido de PLAN DE DESARROLLO ECONÓMICO PARA PUERTO RICO [PDE] 2015: http://gis.jp.pr.gov/Externo_Econ/PDE2014/Capítulo01 INTRODUCCION.pdf
- PH. (23 de julio de 2009). Entra en vigor mañana nuevo aumento al salario mínimo federal. Primera Hora [PH].
- Plan Fiscal. (13 de marzo de 2017). [prfiscalplan-20170228-fomb.pdf](http://www.aafaf.pr.gov/assets/planfiscal13demarzo2017.pdf). Obtenido de Puerto Rico - Fiscal Agency and Financial Advisory Authority [PR-FAFAA]: <http://www.aafaf.pr.gov/assets/planfiscal13demarzo2017.pdf>
- ProCon.org. (s.f.). Minimum Wage ProCon.org. Recuperado el 28 de junio de 2017, de ProCon.org: <http://minimum-wage.procon.org/>
- Quintero, Laura M. (14 de noviembre de 2017). Daños por \$94,000 millones. *El Vocero*.
- Reich, M., Allegretto, S., & Godoey, A. (2017). Seattle's Minimum Wage Experience 2015-16. Policy Brief, University of California, Berkeley, Institute for Research on Labor and Employment. Recuperado el 14 de julio de 2017, de <http://irle.berkeley.edu/files/2017/Seattles-Minimum-Wage-Experiences-2015-16.pdf>
- Reich, M., Allegretto, S., & Montialoux, C. (2017). Effects of a \$15 Minimum Wage in California and Fresno. Policy Brief, University of California, Berkeley, Institute for Research on Labor and Employment. Recuperado el 22 de junio de 2017, de <http://irle.berkeley.edu/files/2017/Effects-of-a-15-Minimum-Wage-in-California-and-Fresno.pdf>
- Sabia, J. J. (marzo de 2014). Minimum Wages: A Poor Way to Reduce Poverty. *Tax and Budget Bulletin*, 70, 1-4. Recuperado el 20 de junio de 2017, de https://object.cato.org/sites/cato.org/files/pubs/pdf/tbb_70.pdf
- Sabia, J. J., & Burkhauser, R. V. (2010). Minimum Wages and Poverty: Will a \$9.50 Federal Minimum Wage Really Help the Working Poor? *Southern Economic Journal*, 76(3), 592-623. Recuperado el 12 de julio de 2017,

de <http://www.people.vcu.edu/~lrizzolini/GR2010.pdf>

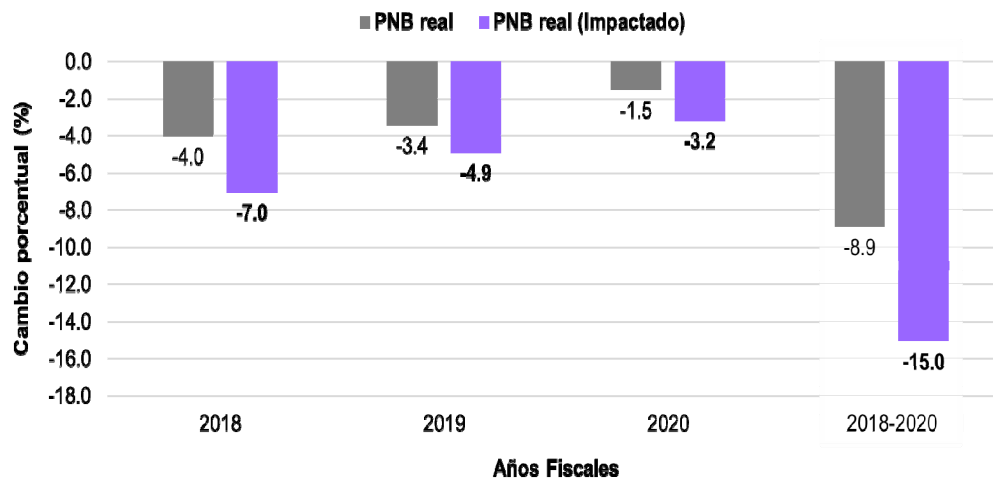
- Sabia, J. J., Burkhauser, R. V., & Hansen, B. (enero de 2012). Are the Effects of Minimum Wage Increases Always Small? New Evidence from a Case Study of New York State. *ILR Review*, 65(2), 350-376. doi:<https://doi.org/10.1177/001979391206500207>
- Schmitt, J. (2013). Why Does the Minimum Wage Have No Discernible Effect on Employment? Center for Economic and Policy Research, Washington D.C. Recuperado el 2 de junio de 2017, de <http://cepr.net/documents/publications/min-wage-2013-02.pdf>
- SCN. (2008). Sistema de Cuentas Nacionales [SCN]. Comisión de Estadísticas de las Naciones Unidas.
- The Seattle Minimum Wage Study Team. 2016. Report on the Impact of Seattle's Minimum Wage Ordinance on Wages, Workers, Jobs, and Establishments Through 2015. Seattle. University of Washington.
- The University of Washington. (2017). The Minimum Wage Study. The University of Washington, Evan School of Public Policy & Governance. Recuperado el 6 de junio de 2017, de <https://evans.uw.edu/policy-impact/minimum-wage-study>
- U.S. Bureau of Labor Statistics (BLS). (2017). Characteristics of Minimum Wage Workers, 2016. U.S. Department of Labor, Washington D.C. Recuperado el 14 de junio de 2017, de <https://www.bls.gov/opub/reports/minimum-wage/2016/home.htm>
- United States Government Accountability Office. (2014). The Effects of a Minimum-Wage Increase on Employment and Family Income. United States Government Accountability Office, Washington D.C.. Recuperado el 21 de junio de 2017, de <https://www.cbo.gov/sites/default/files/113th-congress-2013-2014/reports/44995-MinimumWage.pdf>
- United States Government Accountability Office. (2016). AMERICAN SAMOA: Alternatives for Raising Minimum Wages to Keep Pace with the Cost of Living and Reach the Federal Level. Washington D.C.: United States Government Accountability Office. Recuperado el 12 de julio de 2017, de <http://www.gao.gov/assets/690/681370.pdf>
- Valleta, R. (11 de octubre de 1996). The Minimum Wage. FRBSF Economic Letter(1996-29). Recuperado el 9 de junio de 2017, de <http://www.frbsf.org/economic-research/publications/economic-letter/1996/october/the-minimum-wage/>
- Wolfson, Paul and Dale Belman. Forthcoming. What Does the Minimum Wage Do? Kalamazoo, MI: Upjohn Institute for Employment Research.
- Zipperer, B., & Schmitt, J. (2017). The “high road” Seattle labor market and the effects of the minimum wage increase. Economic Policy Institute. Washington D.C.: Economic Policy Institute. Recuperado el 8 de junio de 2017, de <http://www.epi.org/files/pdf/130743.pdf>



Apéndice A



Gráfica: Mantener el Salario Mínimo en \$7.25, Perspectivas de Crecimiento a Largo Plazo para los Años Fiscales 2018 al 2020, con Disminución de Población y Natalidad (Media Móvil de -1.0%)



Fuente: Junta de Planificación, Programa de Planificación Económica y Social.

Apéndice B



Tabla 1: Industrias según NAICS

NAICS	Industrias
11	Agricultura, Silvicultura, Pesca y Caza
21	Minería, Extracción de Canteras y Extracción de Petróleo y Gas
22	Utilidades
23	Construcción
31-33	Manufactura
42	Comercio al por Mayor
44-45	Comercio al Detal
48-49	Transporte y Almacenaje
51	Informática
52	Finanzas y Seguros
53	Bienes Raíces y Alquiler y Arrendamiento
54	Servicios Profesionales, Científicos y Técnicos
55	Gestión de Empresas y Empresas
56	Servicios Administrativos y de Apoyo y Manejo de Desechos y Remediación
61	Servicios Educativos
62	Salud y Asistencia Social
71	Arte, Entretenimiento y Recreación
72	Alojamiento y Servicios de Alimentación
81	Otros Servicios (excepto Administración Pública)
99	Gobierno Federal, Estatal y Local (excluyendo escuelas y hospitales estatales y locales)

Tabla 2
Empleos Impactados por Sector Industrial según Aumento del Salario
Mínimo: Rango entre \$7.50 hasta \$9.00 por Hora

NAICS	Empleo Total	\$7.50	\$7.75	\$8.00	\$8.25	\$8.50	\$8.75	\$9.00
11	40	0	4	10	10	20	20	30
21	460	0	30	46	115	115	140	230
22	210	0	0	0	0	0	0	0
23	23,240	0	0	1,971	4,073	4,291	5,020	8,428
31-33	74,050	0	113	4,990	5,666	13,008	13,291	14,727
42	29,380	37	43	1,558	3,112	3,577	5,014	7,461
44-45	128,500	0	1,386	12,496	29,662	30,295	34,258	59,937
48-49	18,010	0	9	989	1,786	2,971	3,365	4,359
51	17,350	0	164	244	1,182	1,606	2,016	3,067
52	28,600	0	0	22	1,390	1,857	1,940	4,004
53	13,460	0	458	1,021	1,982	2,016	2,969	4,125
54	29,830	0	71	265	1,493	1,655	3,517	4,203
55	13,500	0	14	156	769	811	923	1,075
56	69,870	0	3,445	9,765	12,436	15,926	25,072	26,434
61	97,130	0	13	86	2,672	2,744	9,927	11,763
62	85,260	0	618	4,771	7,706	14,870	17,771	20,096
71	4,000	0	73	347	653	825	1,093	1,496
72	76,140	0	6,102	7,307	17,459	18,182	34,169	35,231
81	13,200	0	297	1,190	2,216	3,040	4,054	4,489
99	156,990	0	1,618	7,312	11,621	13,763	21,959	25,523
Todos	879,220	37	14,458	54,545	106,000	131,568	186,515	236,673
Porcentaje	100.00%	0.00%	1.60%	6.20%	12.10%	15.00%	21.20%	26.90%

Tabla 3
Empleos Impactados por Sector Industrial según Aumento del
Salario Mínimo: Rango entre \$9.25 hasta \$10.50 por Hora

NAICS	Empleo Total	\$9.25	\$9.50	\$9.75	\$10.00	\$10.25	\$10.50
11	40	30	36	36	36	36	36
21	460	255	255	295	295	310	345
22	210	16	16	16	16	16	16
23	23,240	8,880	8,880	8,880	8,880	10,110	13,728
31-33	74,050	16,054	27,202	27,202	27,357	27,357	27,438
42	29,380	7,814	7,814	8,289	10,149	10,149	11,221
44-45	128,500	63,423	65,192	89,589	90,574	90,854	91,250
48-49	18,010	6,387	6,552	6,672	6,672	6,695	6,695
51	17,350	3,340	3,712	3,887	4,245	4,245	4,245
52	28,600	4,004	4,692	4,747	4,759	4,759	8,663
53	13,460	4,491	5,156	6,716	6,736	7,035	7,035
54	29,830	4,270	4,642	4,725	4,774	7,462	7,529
55	13,500	1,986	1,990	1,990	2,038	2,545	2,653
56	69,870	40,849	44,156	47,451	47,631	47,631	47,874
61	97,130	12,934	12,952	13,069	13,177	13,657	13,657
62	85,260	27,884	28,781	30,569	30,860	37,551	38,084
71	4,000	1,698	1,876	2,068	2,080	2,080	2,440
72	76,140	51,581	52,308	62,795	62,795	62,996	63,286
81	13,200	6,133	7,109	7,546	7,546	7,999	7,999
99	156,990	30,829	35,025	35,647	36,859	41,684	41,892
Todos	879,220	292,853	318,342	362,185	367,475	385,167	396,081
Porcentaje	100.00%	33.30%	36.20%	41.20%	41.80%	43.80%	45.00%

Tabla 4
Empleos Impactados por Sector Industrial según Aumento del
Salario Mínimo: Rango entre \$10.75 hasta \$12.00 por Hora

NAICS	Empleo Total	\$10.75	\$11.00	\$11.25	\$11.50	\$11.75	\$12.00
11	40	36	36	36	36	36	36
21	460	360	360	360	360	360	360
22	210	16	16	16	16	40	40
23	23,240	13,878	14,103	14,103	14,103	14,103	14,216
31-33	74,050	27,438	27,438	28,703	29,294	31,444	31,511
42	29,380	11,221	11,560	11,579	11,782	13,852	13,871
44-45	128,500	91,250	93,050	93,050	93,050	93,698	94,753
48-49	18,010	6,695	6,758	6,758	7,105	7,105	8,985
51	17,350	4,245	4,245	4,245	4,365	4,726	5,754
52	28,600	8,699	8,707	8,707	8,740	8,740	8,760
53	13,460	7,143	7,207	7,424	7,681	7,681	7,681
54	29,830	7,852	7,852	8,628	8,922	9,039	9,269
55	13,500	2,695	2,705	2,727	2,800	2,954	3,024
56	69,870	50,707	50,827	50,831	50,930	51,950	54,280
61	97,130	13,672	13,924	16,867	16,899	18,566	18,977
62	85,260	38,168	39,118	39,172	44,655	44,677	45,290
71	4,000	2,440	2,440	2,497	2,497	2,719	2,796
72	76,140	63,286	63,350	63,820	64,555	64,580	64,580
81	13,200	7,999	8,229	9,060	9,060	9,136	9,764
99	156,990	42,207	53,070	54,981	55,243	57,126	57,499
Todos	879,220	400,001	414,989	423,559	432,088	442,528	451,441
Por ciento	100.00%	45.50%	47.20%	48.20%	49.10%	50.30%	51.30%

Tabla 5
Empleos Impactados por Sector Industrial según Aumento del
Salario Mínimo: Rango entre \$12.25 hasta \$13.50 por Hora

NAICS	Empleo Total	\$12.25	\$12.50	\$12.75	\$13.00	\$13.25	\$13.50
11	40	36	36	36	36	36	36
21	460	360	369	369	369	369	369
22	210	40	40	40	40	40	40
23	23,240	14,216	14,421	14,571	15,249	17,259	17,259
31-33	74,050	31,511	31,511	31,966	41,823	41,823	41,906
42	29,380	13,871	14,288	14,362	14,362	16,228	16,228
44-45	128,500	94,753	94,753	105,963	106,131	109,471	109,471
48-49	18,010	10,643	10,643	10,643	10,643	10,643	10,760
51	17,350	5,754	6,618	6,618	6,618	6,618	6,618
52	28,600	8,760	9,609	9,755	10,903	10,966	10,966
53	13,460	7,945	8,317	8,499	9,715	9,740	9,740
54	29,830	9,269	11,749	12,080	12,080	12,388	12,388
55	13,500	3,069	4,476	4,956	4,960	4,960	4,960
56	69,870	54,300	54,337	54,337	54,927	54,927	54,927
61	97,130	19,012	20,304	20,304	29,136	29,656	29,656
62	85,260	45,347	45,347	45,347	45,422	46,526	47,080
71	4,000	2,796	2,796	2,796	2,796	2,796	2,796
72	76,140	65,197	65,593	65,593	65,745	65,745	65,745
81	13,200	9,764	9,764	9,764	9,776	9,891	9,949
99	156,990	57,622	66,278	67,473	67,473	68,298	68,488
Todos	879,220	454,259	471,247	485,469	508,201	518,377	519,380
Porcentaje	100.00%	51.70%	53.60%	55.20%	57.80%	59.00%	59.10%

Tabla 6
Empleos Impactados por Sector Industrial según Aumento del
Salario Mínimo: Rango entre \$13.75 hasta \$15.00 por Hora

NAICS	Empleo Total	\$13.75	\$14.00	\$14.25	\$14.50	\$14.75	\$15.00
11	40	36	36	36	36	36	36
21	460	369	384	384	384	384	384
22	210	40	40	40	40	40	40
23	23,240	17,259	17,259	17,899	17,899	18,024	18,114
31-33	74,050	42,259	42,259	42,787	43,761	43,761	43,761
42	29,380	16,242	16,289	16,289	16,921	17,042	17,042
44-45	128,500	109,471	109,819	109,819	109,819	109,819	109,819
48-49	18,010	10,760	10,760	10,865	10,879	10,879	10,879
51	17,350	6,618	6,618	6,618	6,618	6,618	6,618
52	28,600	10,966	14,303	14,303	14,303	14,303	14,336
53	13,460	9,903	9,903	9,910	9,910	9,910	9,910
54	29,830	12,595	12,595	12,595	12,645	12,757	13,102
55	13,500	5,056	5,143	5,143	5,143	5,143	5,218
56	69,870	55,332	55,332	57,031	57,037	57,037	57,145
61	97,130	30,291	30,408	32,163	33,703	34,327	37,040
62	85,260	55,165	55,165	55,235	55,235	55,235	56,136
71	4,000	2,796	2,796	2,881	2,934	2,934	2,971
72	76,140	65,745	65,818	66,175	66,175	66,835	66,835
81	13,200	9,971	10,031	10,247	10,267	10,267	10,267
99	156,990	68,488	68,488	68,960	68,960	68,960	76,395
Todos	879,220	529,360	533,444	539,379	542,665	544,309	556,045
Porcentaje	100.00%	60.20%	60.70%	61.30%	61.70%	61.90%	63.20%

Tabla 7: Ocupaciones según Código Ocupacional

OCC Code	Ocupaciones
11-0000	Gerencia Ocupaciones
13-0000	Operaciones de Negocios y Operaciones Financieras
15-0000	Ocupaciones Informáticas y Matemáticas
17-0000	Obras de Arquitectura e Ingeniería
19-0000	Ocupaciones en Ciencias de la Vida, Físicas y Ciencias Sociales
21-0000	Ocupaciones de Servicios Comunitarios y Sociales
23-0000	Ocupaciones Legales
25-0000	Ocupaciones de Educación, Capacitación y Biblioteca
27-0000	Artes, Diseño, Entretenimiento, Deportes y Ocupaciones de los Medios de Comunicación
29-0000	29-0000 Profesionales de la Salud y Ocupaciones Técnicas
31-0000	Ocupaciones de Asistencia Médica
33-0000	Ocupaciones de Servicios de Protección
35-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Preparación y el Servicio de Alimentos
37-0000	Trabajos de Limpieza y Mantenimiento de Edificios y Jardines
39-0000	Cuidado Personal y Ocupaciones de Servicios
41-0000	Ventas y Ocupaciones Relacionadas
43-0000	Oficinas y Apoyo Administrativo
45-0000	Ocupaciones Agrícolas, Pesqueras y Forestales
47-0000	Ocupaciones de Construcción y Extracción
49-0000	Ocupaciones de Instalación, Mantenimiento y Reparación
51-0000	Ocupaciones de Producción
53-0000	Transporte y Mudanzas de Materiales

Tabla 8
Empleos Impactados por Código Ocupacional según Aumento del Salario
Salario Mínimo: Rango entre \$7.50 hasta \$9.00 por Hora

OCC Code	Empleo Total	\$7.50	\$7.75	\$8.00	\$8.25	\$8.50	\$8.75	\$9.00
11-0000	38,470	0	0	0	0	0	0	0
13-0000	41,280	0	0	0	-	231	2,295	2,999
15-0000	10,220	0	0	46	77	77	168	241
17-0000	13,170	0	0	0	0	0	66	76
19-0000	6,110	0	0	0	0	72	72	72
21-0000	15,450	0	0	318	318	1,158	1,158	1,683
23-0000	4,150	0	0	0	0	0	0	0
25-0000	66,500	0	0	733	762	1,145	7,750	7,750
27-0000	6,570	0	0	169	296	523	778	933
29-0000	51,210	0	0	651	734	3,968	4,051	5,063
31-0000	10,120	0	140	892	2,332	2,342	2,701	4,740
33-0000	54,120	0	2,198	5,627	5,879	5,995	11,643	11,830
35-0000	70,980	0	6,274	6,550	16,838	16,838	33,198	33,978
37-0000	40,650	0	2,644	3,556	8,121	9,399	14,614	16,159
39-0000	15,630	0	413	1,563	3,410	3,908	6,365	7,313
41-0000	110,110	0	0	9,073	22,488	24,489	25,831	46,527
43-0000	166,630	0	0	11,108	20,013	25,851	34,813	46,396
45-0000	1,530	37	104	260	309	412	569	672
47-0000	28,290	0	1,196	2,799	6,748	6,864	7,204	13,638
49-0000	28,710	0	174	1,652	3,050	4,140	4,975	5,922
51-0000	57,830	0	432	5,494	6,446	13,945	15,481	15,525
53-0000	41,490	0	883	4,054	8,181	10,215	12,786	15,160
Todos	879,220	37	14,458	54,545	106,000	131,568	186,515	236,673
Por ciento	100.00%	0.00%	1.60%	6.20%	12.10%	15.00%	21.20%	26.90%

Tabla 9
Empleos Impactados por Código Ocupacional según Aumento del
Salario Mínimo: Rango entre \$9.25 hasta \$10.50 por Hora

OCC Code	Empleo Total	\$9.25	\$9.50	\$9.75	\$10.00	\$10.25	\$10.50
11-0000	38,470	0	0	0	0	0	294
13-0000	41,280	2,999	2,999	3,064	3,355	4,086	5,130
15-0000	10,220	419	546	554	554	554	560
17-0000	13,170	76	94	94	94	277	277
19-0000	6,110	139	139	201	309	309	517
21-0000	15,450	1,683	1,723	1,735	2,953	3,025	3,025
23-0000	4,150	0	0	0	0	0	0
25-0000	66,500	7,818	7,818	8,431	8,431	9,626	9,698
27-0000	6,570	1,084	1,109	1,217	1,557	1,557	1,577
29-0000	51,210	5,162	6,151	6,151	6,177	11,028	11,028
31-0000	10,120	4,991	5,096	5,249	5,249	7,089	7,089
33-0000	54,120	17,523	23,747	23,787	23,787	23,970	24,043
35-0000	70,980	48,905	49,645	59,114	59,114	59,114	59,429
37-0000	40,650	23,220	24,994	28,203	28,341	28,341	28,835
39-0000	15,630	10,040	10,273	11,147	11,147	12,189	12,497
41-0000	110,110	50,437	51,233	70,736	70,736	70,924	70,924
43-0000	166,630	55,555	56,970	63,605	65,465	68,560	71,898
45-0000	1,530	885	964	964	964	964	964
47-0000	28,290	13,638	13,973	13,995	14,175	17,195	20,600
49-0000	28,710	8,628	8,628	10,021	10,087	10,844	10,912
51-0000	57,830	17,866	29,261	29,381	29,458	29,766	29,766
53-0000	41,490	21,788	22,983	24,538	25,524	25,751	27,021
Todos	879,220	292,853	318,342	362,185	367,475	385,167	396,081
Por ciento	100.00%	33.30%	36.20%	41.20%	41.80%	43.80%	45.00%

Tabla 10
Empleos Impactados por Código Ocupacional según Aumento del
Salario Mínimo: Rango entre \$10.75 hasta \$12.00 por Hora

OCC Code	Empleo Total	\$10.75	\$11.00	\$11.25	\$11.50	\$11.75	\$12.00
11-0000	38,470	294	294	294	294	339	339
13-0000	41,280	5,130	5,532	8,142	8,142	8,270	8,270
15-0000	10,220	602	602	644	644	982	1,212
17-0000	13,170	277	282	282	381	406	510
19-0000	6,110	517	517	521	622	622	622
21-0000	15,450	3,025	3,830	3,950	3,950	4,010	4,323
23-0000	4,150	0	8	187	187	187	187
25-0000	66,500	9,698	9,698	9,698	9,771	9,771	10,383
27-0000	6,570	1,577	1,860	1,872	2,271	2,271	2,358
29-0000	51,210	11,064	12,797	12,797	12,797	12,840	12,840
31-0000	10,120	7,419	7,419	7,419	7,476	7,476	7,476
33-0000	54,120	24,043	24,216	24,253	24,408	24,408	24,417
35-0000	70,980	59,429	59,429	59,429	59,429	60,958	61,332
37-0000	40,650	28,835	28,965	28,965	29,255	31,187	31,244
39-0000	15,630	12,497	12,555	13,025	13,058	13,058	13,058
41-0000	110,110	71,246	71,556	71,613	71,706	75,946	75,946
43-0000	166,630	74,730	83,660	87,638	93,730	93,908	95,563
45-0000	1,530	964	964	964	964	964	964
47-0000	28,290	20,708	20,708	20,708	20,708	20,731	20,828
49-0000	28,710	10,927	11,082	11,987	12,803	12,803	14,348
51-0000	57,830	29,916	29,980	30,136	30,339	31,093	33,066
53-0000	41,490	27,105	29,038	29,038	29,158	30,303	32,160
Todos	879,220	400,001	414,989	423,559	432,088	442,528	451,441
Por ciento	100.00%	45.50%	47.20%	48.20%	49.10%	50.30%	51.30%

Tabla 11
Empleos Impactados por Código Ocupacional según Aumento del
Salario Mínimo: Rango entre \$12.25 hasta \$13.50 por Hora

OCC Code	Empleo Total	\$12.25	\$12.50	\$12.75	\$13.00	\$13.25	\$13.50
11-0000	38,470	339	1,427	1,489	1,489	1,489	1,542
13-0000	41,280	8,270	9,194	10,128	10,128	10,741	11,226
15-0000	10,220	1,224	1,224	1,394	1,416	1,416	1,689
17-0000	13,170	510	510	841	845	845	850
19-0000	6,110	622	659	659	659	977	1,033
21-0000	15,450	4,343	6,363	6,505	6,505	6,505	6,505
23-0000	4,150	187	187	187	187	187	187
25-0000	66,500	10,383	10,383	11,578	20,410	20,435	20,435
27-0000	6,570	2,403	2,403	2,431	2,431	2,440	2,440
29-0000	51,210	12,840	14,324	14,324	14,324	14,378	14,378
31-0000	10,120	7,476	7,476	7,476	7,476	8,580	8,580
33-0000	54,120	24,417	28,878	28,878	28,890	28,890	28,890
35-0000	70,980	61,332	61,332	61,332	61,332	61,332	61,332
37-0000	40,650	31,860	33,133	33,133	33,211	33,211	33,328
39-0000	15,630	13,058	13,197	13,197	13,365	13,365	13,365
41-0000	110,110	75,981	77,078	88,288	89,510	89,510	89,510
43-0000	166,630	97,220	101,117	101,117	102,784	107,985	107,985
45-0000	1,530	1,087	1,087	1,087	1,087	1,087	1,087
47-0000	28,290	20,828	20,828	20,828	20,828	22,861	22,874
49-0000	28,710	14,600	15,017	15,017	15,160	15,272	15,272
51-0000	57,830	33,123	33,143	33,293	43,151	43,663	43,663
53-0000	41,490	32,160	32,291	32,291	33,017	33,212	33,212
Todos	879,220	454,259	471,247	485,469	508,201	518,377	519,380
Por ciento	100.00%	51.70%	53.60%	55.20%	57.80%	59.00%	59.10%

Tabla 12
Empleos Impactados por Código Industrial según Aumento por
Salario Mínimo: Rango entre \$13.75 hasta \$15.00 por Hora

OCC Code	Empleo Total	\$13.75	\$14.00	\$14.25	\$14.50	\$14.75	\$15.00
11-0000	38,470	1,542	1,542	1,542	1,542	2,202	2,202
13-0000	41,280	11,793	12,136	12,241	12,241	12,366	12,403
15-0000	10,220	1,689	1,830	1,900	1,920	2,177	2,522
17-0000	13,170	864	864	1,652	1,679	1,679	1,679
19-0000	6,110	1,231	1,231	1,231	1,231	1,411	1,411
21-0000	15,450	6,975	7,045	7,045	7,045	7,045	7,873
23-0000	4,150	187	187	407	413	413	413
25-0000	66,500	20,435	20,435	20,435	20,435	20,435	20,435
27-0000	6,570	2,538	2,585	2,923	2,923	2,923	3,010
29-0000	51,210	22,628	22,641	22,666	22,705	22,705	22,705
31-0000	10,120	8,580	8,580	8,580	8,580	8,580	8,580
33-0000	54,120	28,890	28,890	28,965	28,965	29,133	36,568
35-0000	70,980	61,332	61,332	61,332	62,897	62,897	62,897
37-0000	40,650	33,349	33,349	34,622	34,622	34,622	34,622
39-0000	15,630	13,365	13,365	13,863	13,863	13,883	13,883
41-0000	110,110	89,510	89,510	89,510	89,510	89,510	89,510
43-0000	166,630	107,985	111,322	113,022	113,022	113,022	115,734
45-0000	1,530	1,087	1,087	1,087	1,087	1,087	1,087
47-0000	28,290	23,237	23,237	23,237	23,250	23,250	23,358
49-0000	28,710	15,272	15,272	16,117	17,052	17,165	17,258
51-0000	57,830	43,663	43,663	43,663	43,713	43,834	43,924
53-0000	41,490	33,212	33,344	33,344	33,976	33,976	33,976
Todos	879,220	529,360	533,444	539,379	542,665	544,309	556,045
Por ciento	100.00%	60.20%	60.70%	61.30%	61.70%	61.90%	63.20%

Tabla 13
Estimación Estática de Nómina adicional para los Trabajadores por Sector Industrial según
Aumento del Salario Mínimo: Rango entre \$7.50 hasta \$9.00 por Hora

NAICS	Empleo Total	\$7.50	\$7.75	\$8.00	\$8.25	\$8.50	\$8.75	\$9.00
11	40	\$0	\$327	\$3,381	\$5,156	\$16,700	\$19,393	\$35,461
21	460	\$0	\$2,450	\$15,551	\$59,289	\$96,023	\$135,748	\$271,866
22	210	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0	\$0
23	23,240	\$0	\$0	\$666,340	\$2,099,867	\$3,582,506	\$4,867,064	\$9,961,519
31-33	74,050	\$0	\$9,227	\$1,686,978	\$2,920,892	\$10,861,495	\$12,886,885	\$17,407,097
42	29,380	\$0	\$3,511	\$526,547	\$1,604,416	\$2,986,327	\$4,861,247	\$8,819,091
44-45	128,500	\$0	\$113,179	\$4,224,545	\$15,292,215	\$25,295,476	\$33,217,144	\$70,846,465
48-49	18,010	\$0	\$735	\$334,184	\$920,786	\$2,480,743	\$3,262,325	\$5,152,449
51	17,350	\$0	\$13,392	\$82,490	\$609,389	\$1,340,570	\$1,954,292	\$3,625,272
52	28,600	\$0	\$0	\$7,438	\$716,625	\$1,550,569	\$1,881,085	\$4,732,239
53	13,460	\$0	\$37,400	\$345,171	\$1,021,578	\$1,683,331	\$2,878,835	\$4,875,264
54	29,830	\$0	\$5,798	\$89,589	\$769,470	\$1,381,484	\$3,410,193	\$4,967,462
55	13,500	\$0	\$1,143	\$52,739	\$396,464	\$676,756	\$894,970	\$1,270,677
56	69,870	\$0	\$281,315	\$3,301,102	\$6,411,476	\$13,297,566	\$24,310,596	\$31,245,068
61	97,130	\$0	\$1,062	\$29,074	\$1,377,312	\$2,290,783	\$9,625,530	\$13,904,165
62	85,260	\$0	\$50,465	\$1,612,941	\$3,972,630	\$12,416,238	\$17,231,318	\$23,753,391
71	4,000	\$0	\$5,961	\$117,311	\$336,659	\$688,446	\$1,059,807	\$1,767,719
72	76,140	\$0	\$498,284	\$2,470,291	\$9,001,122	\$15,181,711	\$33,131,332	\$41,643,345
81	13,200	\$0	\$24,253	\$402,305	\$1,142,476	\$2,538,357	\$3,930,885	\$5,306,112
99	156,990	\$0	\$132,124	\$2,471,981	\$5,991,038	\$11,491,909	\$21,292,134	\$30,168,834
Todos	879,220	\$0	\$1,180,627	\$18,439,958	\$54,648,860	\$109,856,991	\$180,850,782	\$279,753,494

Tabla 14
Estimación Estática de Nómina adicional para los Trabajadores por Sector Industrial según
Aumento del Salario Mínimo: Rango entre \$9.25 hasta \$10.50 por Hora

NAICS	Empleo Total	\$9.25	\$9.50	\$9.75	\$10.00	\$10.25	\$10.50
11	40	\$40,976	\$61,073	\$69,497	\$85,145	\$97,575	\$111,398
21	460	\$348,294	\$432,604	\$569,487	\$697,718	\$840,229	\$1,067,564
22	210	\$21,854	\$27,144	\$30,887	\$37,842	\$43,367	\$49,510
23	23,240	\$12,128,828	\$15,064,794	\$17,142,537	\$21,002,483	\$27,402,305	\$42,478,221
31-33	74,050	\$21,927,500	\$46,146,960	\$52,511,566	\$64,702,074	\$74,147,493	\$84,902,290
42	29,380	\$10,672,822	\$13,256,340	\$16,000,666	\$24,002,668	\$27,506,656	\$34,722,135
44-45	128,500	\$86,626,874	\$110,596,457	\$172,947,539	\$214,220,593	\$246,252,128	\$282,362,968
48-49	18,010	\$8,723,741	\$11,115,375	\$12,880,068	\$15,780,244	\$18,144,879	\$20,715,385
51	17,350	\$4,561,286	\$6,296,507	\$7,503,721	\$10,038,856	\$11,504,360	\$13,134,133
52	28,600	\$5,468,216	\$7,959,912	\$9,163,921	\$11,255,722	\$12,898,869	\$26,805,142
53	13,460	\$6,133,390	\$8,746,233	\$12,965,009	\$15,930,430	\$19,067,776	\$21,769,024
54	29,830	\$5,831,535	\$7,875,087	\$9,120,486	\$11,291,200	\$20,223,768	\$23,297,652
55	13,500	\$2,711,913	\$3,375,159	\$3,840,662	\$4,818,982	\$6,898,009	\$8,207,866
56	69,870	\$55,793,290	\$74,909,181	\$91,602,534	\$112,654,195	\$129,099,821	\$148,140,764
61	97,130	\$17,665,337	\$21,972,037	\$25,229,258	\$31,165,508	\$37,014,795	\$42,258,519
62	85,260	\$38,084,929	\$48,826,559	\$59,012,410	\$72,988,358	\$101,778,828	\$117,845,152
71	4,000	\$2,319,229	\$3,181,759	\$3,991,238	\$4,918,318	\$5,636,310	\$7,548,761
72	76,140	\$70,451,689	\$88,739,782	\$121,222,637	\$148,518,063	\$170,744,006	\$195,829,935
81	13,200	\$8,376,130	\$12,060,318	\$14,566,330	\$17,846,197	\$21,679,262	\$24,750,468
99	156,990	\$42,107,383	\$59,418,569	\$68,815,316	\$87,176,859	\$112,980,977	\$129,630,131
Todos	879,220	\$399,995,216	\$540,061,851	\$699,185,769	\$869,131,456	\$1,043,961,414	\$1,225,627,019

Tabla 15
Estimación Estática de Nómina Adicional para los Trabajadores por Sector Industrial según Aumento
Salario Mínimo: Rango entre \$10.75 hasta \$12.00 por Hora

NAICS	Empleo Total	\$10.75	\$11.00	\$11.25	\$11.50	\$11.75	\$12.00
11	40	\$126,927	\$138,623	\$152,351	\$165,962	\$178,556	\$191,631
21	460	\$1,269,275	\$1,386,228	\$1,523,506	\$1,659,624	\$1,785,558	\$1,916,312
22	210	a	\$61,610	\$67,711	\$73,761	\$198,395	\$212,924
23	23,240	\$48,928,787	\$54,303,543	\$59,681,237	\$65,013,449	\$69,946,758	\$75,670,370
31-33	74,050	\$96,738,144	\$105,651,725	\$121,467,874	\$135,044,955	\$155,956,098	\$167,735,853
42	29,380	\$39,562,595	\$44,513,310	\$49,001,882	\$54,313,487	\$68,701,827	\$73,833,904
44-45	128,500	\$321,725,946	\$358,301,339	\$393,784,016	\$428,966,599	\$464,731,169	\$504,378,638
48-49	18,010	\$23,603,226	\$26,020,648	\$28,597,480	\$32,754,516	\$35,239,973	\$47,827,953
51	17,350	\$14,965,104	\$16,344,009	\$17,962,561	\$20,120,631	\$23,440,410	\$30,626,392
52	28,600	\$30,668,856	\$33,525,530	\$36,845,573	\$40,289,668	\$43,346,902	\$46,627,597
53	13,460	\$25,184,531	\$27,749,582	\$31,418,082	\$35,407,608	\$38,094,386	\$40,883,984
54	29,830	\$27,682,534	\$30,233,240	\$36,513,364	\$41,131,005	\$44,832,387	\$49,339,711
55	13,500	\$9,500,171	\$10,414,035	\$11,540,559	\$12,905,879	\$14,649,016	\$16,094,359
56	69,870	\$178,779,142	\$195,714,165	\$215,112,718	\$234,788,333	\$257,663,471	\$288,934,601
61	97,130	\$48,202,480	\$53,616,205	\$71,378,378	\$77,905,498	\$92,085,198	\$101,013,596
62	85,260	\$134,569,589	\$150,627,111	\$165,774,395	\$205,860,172	\$221,592,717	\$241,080,033
71	4,000	\$8,601,101	\$9,393,618	\$10,565,092	\$11,509,029	\$13,485,923	\$14,883,356
72	76,140	\$223,129,724	\$243,937,559	\$270,083,782	\$297,602,782	\$320,309,280	\$343,765,078
81	13,200	\$28,200,822	\$31,684,928	\$38,339,455	\$41,764,889	\$45,313,496	\$51,971,978
99	156,990	\$148,811,912	\$204,351,133	\$232,675,358	\$254,673,851	\$283,335,828	\$306,072,286
Todos	879,220	\$1,410,307,279	\$1,597,968,138	\$1,792,485,373	\$1,991,951,699	\$2,194,887,349	\$2,403,060,555

Tabla 16
Estimación Estática de Nómina Adicional para los Trabajadores por Sector Industrial por Aumento del Salario Mínimo: Rango entre \$12.25 hasta \$13.50 por Hora

NAICS	Empleo Total	\$12.25	\$12.50	\$12.75	\$13.00	\$13.25	\$13.50
11	40	\$207,136	\$216,041	\$226,355	\$232,609	\$244,627	\$260,890
21	460	\$2,071,358	\$2,214,419	\$2,320,135	\$2,384,238	\$2,507,431	\$2,674,125
22	210	\$230,151	\$240,045	\$251,505	\$258,454	\$271,808	\$289,878
23	23,240	\$81,792,744	\$86,542,380	\$91,617,033	\$98,529,107	\$117,278,452	\$125,075,108
31-33	74,050	\$181,307,106	\$189,101,791	\$200,987,186	\$270,232,989	\$284,195,881	\$303,690,682
42	29,380	\$79,807,693	\$85,744,229	\$90,299,775	\$92,794,660	\$110,269,198	\$117,599,879
44-45	128,500	\$545,187,147	\$568,625,623	\$666,252,825	\$685,746,174	\$743,877,945	\$793,330,852
48-49	18,010	\$61,234,517	\$63,867,088	\$66,916,085	\$68,764,904	\$72,317,975	\$77,977,181
51	17,350	\$33,104,327	\$39,715,517	\$41,611,525	\$42,761,206	\$44,970,670	\$47,960,314
52	28,600	\$50,400,165	\$57,661,914	\$61,335,815	\$70,444,855	\$74,512,826	\$79,466,429
53	13,460	\$45,710,841	\$49,911,447	\$53,438,554	\$62,772,003	\$66,185,302	\$70,585,292
54	29,830	\$53,331,712	\$70,507,345	\$75,954,551	\$78,053,093	\$84,175,609	\$89,771,592
55	13,500	\$17,655,449	\$26,861,084	\$31,161,486	\$32,048,290	\$33,704,219	\$35,944,871
56	69,870	\$312,426,936	\$326,083,718	\$341,650,864	\$354,899,272	\$373,236,857	\$398,049,593
61	97,130	\$109,387,834	\$121,847,062	\$127,664,007	\$188,257,857	\$201,518,615	\$214,915,546
62	85,260	\$260,916,294	\$272,133,507	\$285,125,085	\$293,487,383	\$316,153,733	\$341,186,401
71	4,000	\$16,087,546	\$16,779,176	\$17,580,209	\$18,065,931	\$18,999,395	\$20,262,472
72	76,140	\$375,125,788	\$393,629,502	\$412,421,266	\$424,801,374	\$446,750,788	\$476,450,721
81	13,200	\$56,176,952	\$58,592,090	\$61,389,260	\$63,162,915	\$67,207,980	\$72,096,281
99	156,990	\$331,540,966	\$397,743,281	\$424,245,151	\$435,966,584	\$464,095,550	\$496,329,104
Todos	879,220	\$2,613,702,661	\$2,828,017,257	\$3,052,448,673	\$3,283,663,898	\$3,522,474,860	\$3,763,917,213

Tabla 17
Estimación Estática de Nómina Adicional para los Trabajadores por Sector Industrial por Aumento del Salario Mínimo: Rango entre \$13.75 hasta \$15.00 por Hora

NAICS	Empleo Total	\$13.75	\$14.00	\$14.25	\$14.50	\$14.75	\$15.00
11	40	\$272,680	\$287,291	\$300,777	\$315,666	\$331,445	\$341,029
21	460	\$2,794,969	\$3,064,439	\$3,208,290	\$3,367,109	\$3,535,413	\$3,637,639
22	210	\$302,978	\$319,212	\$334,197	\$350,741	\$368,272	\$378,921
23	23,240	\$130,727,285	\$137,732,190	\$149,544,766	\$156,947,628	\$165,943,434	\$171,594,274
31-33	74,050	\$320,088,321	\$337,239,969	\$357,482,089	\$383,718,931	\$402,898,946	\$414,548,805
42	29,380	\$123,020,291	\$129,991,288	\$136,093,340	\$148,367,637	\$156,902,352	\$161,439,198
44-45	128,500	\$829,181,679	\$876,385,800	\$917,525,108	\$962,945,029	\$1,011,077,394	\$1,040,312,788
48-49	18,010	\$81,500,990	\$85,868,148	\$90,776,238	\$95,388,277	\$100,156,216	\$103,052,242
51	17,350	\$50,127,653	\$52,813,699	\$55,292,880	\$58,030,024	\$60,930,628	\$62,692,443
52	28,600	\$83,057,538	\$114,142,390	\$119,500,463	\$125,416,052	\$131,684,916	\$135,805,207
53	13,460	\$75,005,906	\$79,025,031	\$82,797,287	\$86,895,971	\$91,239,427	\$93,877,623
54	29,830	\$95,400,090	\$100,512,019	\$105,230,255	\$110,873,472	\$117,451,197	\$124,115,501
55	13,500	\$38,296,376	\$41,038,750	\$42,965,191	\$45,092,082	\$47,345,989	\$49,425,479
56	69,870	\$419,105,207	\$441,562,587	\$476,489,612	\$500,129,720	\$525,128,474	\$541,335,697
61	97,130	\$229,433,618	\$242,665,302	\$268,719,387	\$295,520,835	\$316,041,958	\$350,875,904
62	85,260	\$417,844,062	\$440,233,865	\$461,484,170	\$484,328,858	\$508,537,814	\$531,772,684
71	4,000	\$21,178,138	\$22,312,950	\$24,070,533	\$25,722,435	\$27,008,159	\$28,144,341
72	76,140	\$497,981,653	\$525,244,129	\$552,882,850	\$580,252,014	\$615,332,135	\$633,124,519
81	13,200	\$75,524,756	\$80,050,501	\$85,612,896	\$90,026,331	\$94,526,256	\$97,259,491
99	156,990	\$518,758,345	\$546,555,550	\$576,155,488	\$604,676,709	\$634,901,197	\$723,691,322
Todos	879,220	\$4,009,602,534	\$4,257,045,112	\$4,506,465,817	\$4,758,365,522	\$5,011,341,622	\$5,267,425,105

ANEJO 2



GOBIERNO DE PUERTO RICO

Departamento del Trabajo y
Recursos Humanos

Hon. Carlos J. Saavedra Gutiérrez
Secretario

COMITÉ MULTISECTORIAL PARA EL AUMENTO DEL SALARIO MÍNIMO Acta de Primera Reunión

Fecha: 21 de abril de 2017
Hora: 2:30 p.m.
Lugar: Sala de los Trabajadores, Piso 21, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos

Presentes:

1. Lcdo. Carlos J. Saavedra Gutiérrez, Secretario del Trabajo y Recursos Humanos
2. Sra. Marlene Rosa Medina, representante del Departamento de Hacienda
3. Sr. Ángel Rivera Montañez, representante de Fomento Industrial
4. Sra. María Gordillo, Presidenta Junta de Planificación
5. Sr. Francisco Montalvo Fiol, Coalición del Sector Privado
6. Lcdo. Alfonso Orona, Asesor Legal del Gobernador
7. Lcdo. Christian Sobrino, Asesor del Gobernador en Desarrollo Económico
8. Sra. Frances Ortiz, Asesora del Gobernador en Asuntos Federales

Acta:

Los presentes tenían ante sí los siguientes documentos: Agenda de la reunión del 21 de abril de 2017; Boletín Administrativo Núm. OE 2017-27 que crea el Comité Multisectorial para el Aumento del Salario Mínimo (en adelante, Comité); presentación de power point a ser proyectada durante la reunión; borrador del Reglamento Interno del Comité. El licenciado Carlos J. Saavedra Gutiérrez, Secretario del Trabajo, presidió la reunión por ser el Presidente del Comité según se establece en la Sección 3ra. de la OE 2017-27.

La reunión dio comienzo con un cuórum de seis (6) miembros presentes de un total de nueve (9) y de siete (7) miembros nombrados, había un total de seis (6) miembros presentes. Durante la reunión no estuvo presente el miembro experto en economía ni el miembro del Movimiento Sindical ya que no habían sido nombrados.

No se hizo ninguna sugerencia ni comentario acerca del borrador del Reglamento Interno por lo que el licenciado Saavedra levantó moción para aprobar el mismo. El Reglamento Interno del Comité se aprobó de forma unánime por todos los presentes, sin oposición alguna.



OFICINA DEL SECRETARIO

505 Edificio Prudencio Rivera Martínez, Ave. Muñoz Rivera, Hato Rey, PR 00918 - PO Box 195540, San Juan, PR 00919-5540

Tel. (787) 754-2119 - Fax (787) 753-9550 - www.trabajo.pr.gov

El licenciado Saavedra propuso como Vice-presidente del Comité al licenciado Christian Sobrino y se aprobó su nombramiento de forma unánime por todos los presentes, sin oposición alguna. Asimismo, el licenciado Saavedra propuso como Secretario del Comité al licenciado Alfonso Orona y se aprobó su nombramiento de forma unánime por todos los presentes, sin oposición alguna.

El licenciado Saavedra proyectó una presentación en la que explicó el marco legal y las funciones del Comité según establecido en la OE 2017-27. Además, presentó un resumen de la historia del salario mínimo en Puerto Rico e ilustró la situación actual del salario mínimo en los estados de Estados Unidos.

El licenciado Saavedra explicó que el informe que el Comité rinda al Gobernador tendrá un trasfondo mucho más abarcador de la historia del salario mínimo en Puerto Rico y también una variedad de opciones con el propósito final de aumentar el salario mínimo. Para llevar a cabo esta encomienda, el Comité entiende se debe realizar un estudio económico profundo sin el cual no se podría presentar legislación.

El licenciado Sobrino sugirió que se soliciten comentarios a la ciudadanía mediante una convocatoria y de esta forma enriquecer el informe que será presentado al Gobernador. También, mencionó que se podría solicitar el insumo de agencias u organizaciones específicas expertas en la materia. El licenciado Sobrino indicó que se encargaría de realizar la convocatoria y el licenciado Saavedra ofreció su equipo de trabajo para el recibo y compilación de los comentarios. No hubo oposición del Comité para la sugerencia de solicitud de comentarios, por lo que ésta se aprueba.

El Comité discutió la existencia de estudios realizados en el pasado que sean de ayuda y sirvan de guía para realizar las tareas encomendadas. Se mencionó la posibilidad de auscultar los estudios económicos realizados por profesor y doctor José Caraballo y el profesor Julio Cesar Hernández, que en el pasado fue Director de Economía del Recinto de Mayagüez de la Universidad de Puerto Rico.

El Comité discutió la necesidad de solicitar una prórroga para la presentación del informe al Gobernador ya que los 90 días concedidos por la OE 2017-27 vencen el 2 de junio de 2017. Se acordó que se solicitará la prórroga alrededor de dos semanas antes de la fecha de vencimiento, si el Comité demuestra que ha estado trabajando y que se están llevando a cabo tareas de recopilación de información que ameritan y justifican la solicitud de extensión, como lo son la realización de un estudio económico y el recibo de comentarios de la ciudadanía. Es decir, que la solicitud esté justificada por un proceso de investigación profunda donde se presente lo que ya se ha trabajado y lo que falta por hacer.

El licenciado Orona sugirió comisionar un estudio económico a través del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio o de la Junta de Planificación. Al licenciado Orona le interesa saber, como punto de partida, si quitando a los empleados exentos se puede tener un número de cuánto es el salario promedio en Puerto Rico. De esta forma, se podrá entender mejor cómo se está moviendo la economía en cuanto al salario mínimo para crear un balance entre mejorar la calidad de vida de los trabajadores y el impacto que esto pueda tener en el desarrollo económico.

El Comité discutió la necesidad de definir bien los parámetros del estudio e investigar los estudios económicos ya existentes. El señor Ángel Rivera Montañez, representante de Fomento Industrial, indicó que podría conseguir los estudios económicos pasados que sirvan de base. Además, el licenciado Saavedra indicó que para la próxima reunión debe estar el miembro del Comité experto en economía que podría hablar sobre los parámetros del estudio económico que ha de realizarse.

Durante el transcurso de la reunión, se unió a los miembros presentes, el señor Francisco Montalvo Fiol de la Coalición del Sector Privado por lo que el cuórum aumentó a siete (7) miembros presentes de un total de nueve (9) y la totalidad de los miembros nombrados. El señor Montalvo mencionó que tiene varios estudios a nivel de Puerto Rico y Estados Unidos ya que el tema del salario mínimo se ha estado estudiando mucho y puso sus recursos a disposición del Comité.

La señora María Gordillo, presidenta de la Junta de Planificación, se comprometió a verificar si la Junta de Planificación tiene datos sobre el tema que podrían incorporarse al estudio. Asimismo, el licenciado Saavedra se comprometió a averiguar con el Negociado de Estadísticas del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos la posibilidad de generar estadísticas que no incluyan a los empleados exentos y los datos que tengan actualmente que puedan servir como base.

El Comité entiende que realizar un estudio económico es clave para presentarle al Gobernador un panorama completo. Se discutieron ejemplos de diferentes estados y la variedad de formas en que se trabaja el tema como, por ejemplo, aumentos escalonados con fechas, aumentos atados al índice de precios de consumo y el aumento fijo que se realiza de una vez. Se discutió el ejemplo de Islas Vírgenes donde se aumentó el salario mínimo hasta diez (10) dólares pero mantuvieron el mínimo federal en los sectores de turismo y restaurantes. Además, el Comité expresó no estar cerrado a que el aumento sea escalonado y se revise cada cierto tiempo. El licenciado Orona expresó que en el aumento escalonado se debe conceder un periodo de tiempo razonable, por ejemplo 5 años, para que el aumento se adapte al ciclo de negocios y les brinde certeza a los comerciantes que deseen abrir negocios.

El licenciado Saavedra expresó que no necesariamente hay que sugerir un número de aumento en el informe sino que ese aspecto se puede dejar bajo la determinación de aquellos que lleven a cabo la legislación y el Comité encargarse de incluir las opciones de cómo se debe trabajar el aumento. El licenciado Saavedra expresó estar abierto a dar un número sugerido del aumento o brindar opciones en el informe.

Además, se propuso evaluar el modelo del Municipio de Aguadilla y cómo ha sido su experiencia, la información utilizada para llegar a su salario mínimo, si ha habido un impacto en el desarrollo económico debido al aumento, si ha aumentado la efectividad del empleado, entre otras cosas.

El licenciado Saavedra solicitó una designación de un contacto en las oficinas de los miembros e indicó que estaría enviando un correo electrónico a esos efectos.

Comité Multisectorial para el Aumento del Salario Mínimo
Primera Reunión-21 abril de 2017
4 de 4

Para la próxima reunión se acordó: tener corriendo la solicitud de comentarios, haber investigado los estudios existentes, brindar opciones sobre la persona a la cual se le comisionará el estudio y contactar al municipio de Aguadilla. Una vez se evalúe la información de los estudios pasados, se hará una determinación sobre la necesidad de comisionar un estudio económico y cuánto tiempo éste toma para entonces proceder a solicitar una prórroga al Gobernador para la presentación del informe

El Comité acordó llevar a cabo la próxima reunión el viernes, 5 de mayo de 2017.

Certificamos que este documento contiene la información y los asuntos más relevantes que se atendieron en la primera reunión del 21 de abril de 2017. En San Juan, Puerto Rico, hoy ___ de mayo de 2017.



GOBIERNO DE PUERTO RICO

Departamento del Trabajo y
Recursos Humanos

Hon. Carlos J. Saavedra Gutiérrez
Secretario

COMITÉ MULTISECTORIAL PARA EL AUMENTO DEL SALARIO MÍNIMO Acta de la Segunda Reunión

Fecha: viernes, 5 de mayo de 2017
Hora: 3:30 p.m.
Lugar: Salón Pedro P. Pierluisi, La Fortaleza

Miembros presentes:

1. Lcdo. Carlos J. Saavedra Gutiérrez, Secretario del Trabajo y Recursos Humanos
2. Sra. María Gordillo, Presidenta de la Junta de Planificación
3. Sra. Amy Williams, representante del licenciado Christian Sobrino, Asesor del Gobernador en Desarrollo Económico
4. Sr. Edwin Ríos, representante del Secretario del Departamento de Hacienda
5. Sr. José N. Tirado García, Presidente del Sindicato de Bomberos
6. Dr. Francisco Montalvo Fiol, Coalición del Sector Privado
7. Lcdo. Alfonso Orona, Asesor Legal del Gobernador
8. Sr. Nicolas Muñoz, Economista

Invitados presentes:

1. Sra. Vanesa Santiago, Coalición del Sector Privado
2. Sr. Eduardo Ramos Acevedo, Sindicato de Bomberos
3. Sr. Ramón Leal, Presidente de ASORE
4. Sra. Elda I. Parés Rosado, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
5. Lcda. Naihomy Álamo Rivera, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
6. Lcdo. Hecrian D. Martínez Martínez, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos

Acta:

Los presentes tenían ante sí los siguientes documentos: Agenda de la segunda reunión del 5 de mayo de 2017; Acta de la primera reunión del 21 de abril de 2017; y el Estudio Impacto Económico Aumento del Salario Mínimo: Alcance y Plan de Trabajo, presentado por la Junta



OFICINA DEL SECRETARIO

505 Edificio Prudencio Rivera Martínez, Ave. Muñoz Rivera, Hato Rey, PR 00918 · PO Box 195540, San Juan, PR 00919-5540

Tel. (787) 754-2119 · Fax (787) 753-9550 · www.trabajo.pr.gov

de Planificación. El licenciado Carlos J. Saavedra Gutiérrez, Secretario del Trabajo, presidió la reunión por ser el Presidente del Comité según se establece en la Sección 3ra. de la OE 2017-27.

La reunión comenzó presentando a los dos (2) miembros nuevos que no habían sido nombrados para la primera reunión: el señor José N. Tirado García, presidente del Sindicato de Bomberos y el economista Nicolás Muñoz. Por lo tanto, hubo un cuórum de ocho (8) miembros presentes de un total de nueve (9) miembros que componen el Comité Multisectorial para el Aumento del Salario Mínimo (en adelante, Comité). El secretario de Desarrollo Económico y Comercio fue el único miembro ausente.

Según el Reglamento del Comité, las reuniones se llevarán a cabo en el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (en adelante, DTRH) por lo que el licenciado Saavedra levantó moción para aprobar que se llevara a cabo la segunda reunión en La Fortaleza. El cambio de lugar de la segunda reunión se aprobó de forma unánime por todos los presentes, sin oposición alguna. Luego, el licenciado Alfonso Orona, asesor legal del Gobernador, levantó moción para dar por leída y aprobar el Acta de la Primera Reunión. Esta moción fue secundada por la señora María Gordillo, presidenta de la Junta de Planificación, y se aprobó sin oposición el Acta de la Primera Reunión.

El licenciado Saavedra realizó una introducción en la que explicó que en la pasada reunión se discutió la posibilidad de que la Junta de Planificación realizara un estudio del impacto económico que conllevaría un aumento del salario mínimo en el sector privado. La propuesta escrita para este estudio fue presentada por la Junta de Planificación y fue parte de los documentos que tenían los miembros presentes ante su consideración en esta segunda reunión.

La señora Gordillo explicó que, a solicitud del Comité, la Junta de Planificación diseñó un bosquejo del plan de trabajo para que fuera aprobado. La primera sección de la propuesta discute el alcance del estudio conforme fue discutido en la primera reunión del Comité. El alcance estaba abierto a que se ampliara o modificara en la forma que el Comité lo entendiera necesario. El plan de trabajo fue diseñado tomando en consideración las fechas disponibles conforme el Boletín Administrativo Núm. OE 2017-27, que crea el Comité Multisectorial para el Aumento del Salario Mínimo. Añadió que si la información que necesitan del DTRH pudiera ser provista dentro de aproximadamente una semana, pues entienden que podrían cumplir con las fechas propuestas en el plan de trabajo. En respuesta a preguntas del licenciado Saavedra, la señora Gordillo mencionó que dentro de las conclusiones a las que el estudio debe llegar está el potencial impacto negativo, en el que se incluye la pérdida de empleos en el sector privado a raíz de un aumento en el salario mínimo.

La señora Elda I. Parés Rosado, Secretaria Auxiliar de Planificación, Investigación y Desarrollo del DTRH, inquirió sobre cómo se evaluaría el promedio para empleados no exentos. Explicó que las encuestas del DTRH están divididas por ocupaciones por lo que es difícil identificar quiénes son los empleados no exentos ya que no se hace esa distinción. Por lo tanto, los promedios que genera la encuesta incluyen a los gerenciales, empleados

exentos, junto a los empleados no exentos y aquellos que ganan el mínimo. El DTRH tiene el promedio de los salarios en Puerto Rico por ocupaciones e industrias. La señora Parés explicó la mediana para todo Puerto Rico es \$9.73 y el promedio es \$13.82 por hora, incluyendo a todo tipo de empleado y todas las ocupaciones. Sugiere que quizás para acercarse al promedio de los empleados no exentos habría que sacar las ocupaciones con salarios más altos, como por ejemplo los ingenieros.

En respuesta a preguntas del licenciado Saavedra, la señora Gordillo explicó que en el inciso número 3 de la página 1 del plan de trabajo, "construir relaciones funcionales de cada variable" se refiere a modelar cómo las variables funcionan las unas con las otras y cómo se comportarían dependiendo los diferentes escenarios de aumento al salario mínimo.

El licenciado Saavedra, expresó que quisiera tener claro el modelaje de los escenarios que se utilizarán en el estudio de la Junta de Planificación. El licenciado Alfonso Orona, asesor legal del Gobernador, mencionó que en la pasada reunión se había hablado de que fuese un salario que se revisara cada cierto tiempo por una Junta. Añadió que ese modelo crea un cierto nivel de incertidumbre porque, al estar sujeto a revisión, no se puede crear un plan certero.

Se discutieron las opiniones del Comité en relación a que el escenario escalonado se evaluara hasta el 2025, según aparece en la propuesta del estudio, ya que sería un término de 8 años. El señor Muñoz expresó que considera que es un lapso de tiempo demasiado largo.

El licenciado Orona añadió que, aunque sea un asunto de política pública y no salga necesariamente del estudio, se ausculte la posibilidad de que haya algún tipo de discreción para que el aumento este sujeto a que se cumplan ciertas métricas económicas, como por ejemplo, que el nivel de actividad económica esté en un por ciento específico para demostrar que a nivel económico el país puede aguantar el aumento en el salario mínimo. Mencionó el hecho de que hay estudiosos que dicen que el aumento en el salario mínimo puede aumentar la actividad económica y hay otros que dicen lo contrario.

El señor Muñoz explicó que un aumento del salario mínimo es riesgoso ya que hay una mezcla de principios económicos y principios de política pública. Añadió que según los conceptos más puros de política pública, el aumento en el sector privado debe ser una decisión de oferta y demanda. Entiende que si hay un principio de política pública que se quiere implantar, no debe hacerse a largo plazo ya que la política pública debe hacerse a plazos cortos. El señor Muñoz manifestó estar a favor de un aumento en el salario mínimo pero expresó su preocupación sobre cómo se armonizara con el esfuerzo de flexibilizar las normas laborales y los costos de hacer negocios para el sector privado de manera que luzca congruente.

El licenciado Saavedra expresó que la Orden Ejecutiva del Gobernador (OE 2017-27) es clara en que va a haber un aumento pero se creó el Comité para que se diera el estudio del proceso y los posibles resultados de seguir ese camino. Explicó que las variables de política pública mencionadas por el señor Muñoz podrían ser parte del informe final. Además, el

Reglamento le permite a los miembros emitir votos explicativos sobre el informe final que difieran o amplíen lo presentado. El estudio económico no incluye variables políticas sino que presentará lo que pasaría a nivel económico si se da el aumento.

A preguntas del licenciado Saavedra sobre el inciso 9 del Alcance del Estudio, página 1, la señora Gordillo expresó que uno de los escenarios que modelaran como parte de su estudio es el de un aumento en todos los sectores, excepto el turismo y los restaurantes. Este es el modelo que realizó Islas Vírgenes que se discutió en la primera reunión.

El señor Ramón Leal, presidente de la Asociación de Restaurantes de Puerto Rico, conocida como ASORE, expresó que el Gobernador dio un mandato para el aumento del salario mínimo por lo que es un asunto que hay que tomar con mucha seriedad para que se vea el nivel del impacto. Expresó preocupación por el término concedido por la Orden Ejecutiva y considera que debe solicitarse una extensión de tiempo. El señor Leal explicó que la industria de restaurantes, es uno de los sectores más grandes de empleos con 62,000 empleos directos y alrededor de 40,000 indirectos. Habló sobre cómo el sector de restaurantes y el turismo son casi siempre el trabajo para estudiantes y madres solteras, entre otros, que no pueden trabajar a tiempo completo. Anualmente aumenta el costo de hacer negocios entre un 2 y un 4 por ciento y, aunque anteriormente esto se reflejaba en un aumento en los precios de los platos, en la actualidad han tenido que bajar precios y crear combos más agresivos. Expresó que el sector de restaurantes y turismo es tan frágil e importante que debe ser considerado. El señor Leal compartió estadísticas sobre cómo desde el 2013 ha ido disminuyendo la cantidad de marcas reconocidas de restaurantes que pagan bono de Navidad a sus empleados a manera de ilustrar lo frágil que está el mercado.

El licenciado Saavedra expresó la política pública de la orden ejecutiva es que en efecto haya un aumento en el salario mínimo del sector privado pero eso conlleva que el Comité se encamine hacia ese fin mediante la realización del estudio económico y la presentación del informe al Gobernador.

A preguntas del licenciado Saavedra, la señora Gordillo expresó que la Junta de Planificación puede tomar en consideración, en los escenarios de su estudio, un índice de actividad económica simulado o proyectado para ver qué ocurriría bajo diferentes supuestos. Sin embargo, es posible que necesiten más tiempo del propuesto en el plan de trabajo.

El licenciado Orona mencionó que ya anteriormente se había establecido que era muy probable que se le solicitara un término adicional al Gobernador si se demuestra que el Comité ha estado trabajando, pero que falta trabajo por completar. El licenciado Orona expresó que no quiere que el aumento en el salario mínimo sea algo que paralice el desarrollo económico o que sea una medida que vaya en detrimento de la empresa privada por lo que reiteró su interés en que se busque la manera de crear una media del ingreso de empleados no exentos. De esta forma, se podría identificar el impacto real ya que quizás la mayoría de las empresas conceden actualmente un salario mayor al salario mínimo federal. Por lo tanto, el impacto del aumento sería mínimo, pero a la misma vez cumpliría con la política pública.

El licenciado Orona expresó su preocupación de atarse a un aumento escalonado y que después la economía no lo aguante, por lo que reitera la posibilidad de que se evalúe un modelo que conceda flexibilidad o este atado a unas métricas. El licenciado Orona cree que este cuatrienio tiene que haber un aumento porque esa es la política pública, pero se debe hacer de forma tal que minimice el impacto en los patronos que producen empleos y se vea como una medida de desarrollo económico.

El licenciado Saavedra entiende que el modelaje del índice de actividad económica tiene que incluirse en el estudio y le solicitó a la señora Amy Williams, representante del licenciado Christian Sobrino, que la Autoridad de Asesoría Financiera y Agencia Fiscal de Puerto Rico (AAFAF) evalúe cuáles pueden ser los por cientos de aumento en el índice de actividad económica que podrían considerarse para que la Junta de Planificación realice la simulación en su estudio.

El señor Muñoz se expresó sobre la dificultad de proyectar aumentos en el índice de actividad económica ya que él no visualiza, que del presente al año 2020, haya un cambio tan significativo que justifique un aumento de un dólar en el salario mínimo. Por otro lado, si se aumenta el salario mínimo en una cantidad muy baja, los trabajadores podrían sentirse engañados. El señor Muñoz entiende que haría más sentido atar el aumento al índice de precios, aunque esta sugerencia también tiene sus riesgos ya que crisis mundiales, problemas de control del petróleo, entre otros, podrían causar un aumento en un año de 8% lo cual iría en detrimento del sector privado.

El licenciado Orona expresó que el aumento atado al índice de precio puede hacerse con un promedio de cuál ha sido el impacto al índice de precio en cuatro años lo que da espacio a fluctuaciones. El licenciado Orona enfatizó el decidir cuál va a ser el primer aumento que se va a dar en estos próximos 4 años y cuál va a ser la métrica que se utilizará de aquí en adelante si se hace un aumento escalonado, determinar si solo se hará un aumento o, por otro lado, que se haga un aumento dentro del cuatrienio y establecer que será evaluado cada 5 años. El licenciado Orona, reiteró que es necesario un mecanismo de flexibilidad para no ponerle una camisa de fuerza ni al Gobierno ni al sector privado y que un aumento en el salario mínimo no signifique que se reducirán jornadas o se despedirán empleados. Sobre el mecanismo de flexibilidad, el licenciado Saavedra mencionó que podría darse una orden como la ley anterior en la que el Secretario del Trabajo cada cierto tiempo tenía que comisionar un estudio económico para ver si se realizaba un aumento.

El licenciado Saavedra entiende que el escenario número 7, presentado en el Plan de Trabajo, de subir de una sola vez el salario mínimo a \$10 es uno que definitivamente hay que considerar. El Comité no presentó oposición ni comentarios a cambiar el número de \$10 sugerido. Además, el licenciado Saavedra añadió que uno de los escalonados a considerar sería, como se hizo con el Fair Labor Standards Acts (FLSA), que estableció cantidades certeras por año hasta llegar a una cantidad específica. El Comité aceptó que el inciso número 8 del Alcance del Estudio en la propuesta, que menciona "Escalonado hasta el año fiscal 2025", se modificara al 2020. De esta forma, los escenarios serían subir de inmediato en el 2020 y uno escalonado que sea 2018, 2019 y 2020 o 2019 y 2020. El señor Muñoz añadió que le parece razonable que la cantidad del aumento sea mayor cada año.

El señor Edwin Ríos, Secretario Auxiliar del Departamento de Hacienda, mencionó que el Estado puede ayudar a aumentar el salario mínimo a través del sistema contributivo. A través de una reforma contributiva, se puede dar un incentivo a los negocios en donde se crea una dinámica en la que el estado mitiga el aumento para el sector privado pero el individuo ve un aumento en su salario y tiene más ingresos disponibles. Este cambio estructural puede generar otro tipo de comportamiento económico. Se podría evaluar cuánto le costaría al Estado conceder esa deducción una vez se tenga el estudio y el Informe.

El licenciado Saavedra expresó que no había considerado esa opción y mencionó que en el informe final puede haber un voto del Departamento de Hacienda explicando la alternativa de mitigar el impacto en el sector privado.

Sobre la data que el estudio propuesto necesita del DTRH, la señora Elda Parés explicó la dificultad de conseguir la información desde el 1970. Por lo tanto, se modificó al 1990. El licenciado Orona y el licenciado Saavedra expresaron que antes del 1998 el estudio podría estar sesgado ya que existían diferentes salarios mínimos para las diferentes industrias según establecido en los decretos mandatorios. Además, se explicó que en la información estadística del DTRH no existe la particularidad de identificar el número de empleados con el salario mínimo federal.

La Junta de Planificación expresó que no tenían problemas con la información que no podía ser provista por el DTRH. Por lo tanto, el licenciado Saavedra levantó moción para aprobar la propuesta y el calendario de trabajo sugerido por la Junta de Planificación. Esta moción fue secundada por el licenciado Orona y aprobada por unanimidad.

La señora Williams mencionó que se está haciendo la convocatoria de los comentarios que estará recibiendo la Procuradora del Trabajo y solicitó acortar el término para recibir comentarios a 15 días en vez de 30 días. El licenciado Orona sugirió que se concedan 15 días y de necesitar un tiempo adicional que así lo soliciten. El doctor Montalvo expresó que al reunirse con los miembros de la Coalición del Sector Privado les avisaría sobre la solicitud de comentarios para presentar una posición común.

El Comité discutió que en la próxima reunión llegarían a un acuerdo sobre el término para la extensión que se le solicitará al Gobernador y el licenciado Saavedra estará trabajando un informe con lo que se ha trabajado y por qué se está pidiendo la extensión.

Por último, el Comité acordó llevar a cabo la próxima reunión el viernes, 26 de mayo de 2017 a las 3:30 p.m.

Certificamos que este documento contiene la información y los asuntos más relevantes que se atendieron en la segunda reunión del 5 de mayo de 2017. En San Juan, Puerto Rico, hoy ____ de mayo de 2017.



GOBIERNO DE PUERTO RICO
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos

Hon. Carlos J. Saavedra Gutiérrez
 Secretario

COMITÉ MULTISECTORIAL PARA EL AUMENTO DEL SALARIO MÍNIMO
Acta de la Tercera Reunión

Fecha: viernes, 26 de mayo de 2017
Hora: 3:30 p.m.
Lugar: Sala de los Trabajadores, Piso 21, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos

Miembros presentes:

1. Lcdo. Carlos J. Saavedra Gutiérrez, Secretario del Trabajo y Recursos Humanos
2. Lcdo. Christian Sobrino, Asesor del Gobernador en Desarrollo Económico
3. Sr. José N. Tirado García, Presidente del Sindicato de Bomberos
4. Dr. Francisco Montalvo Fiol, Coalición del Sector Privado
5. Sr. Nicolas Muñoz, Economista

Invitados presentes:

1. Sr. Alejandro Díaz, representante de la Presidenta de la Junta de Planificación
2. Sra. Vanesa Santiago, Coalición del Sector Privado
3. Sr. Eduardo Ramos Acevedo, Sindicato de Bomberos
4. Sr. Ramón Leal, Presidente de ASORE
5. Sra. Elda I. Parés Rosado, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
6. Lcda. Naihomy Álamo Rivera, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
7. Sra. Miriam García, Junta de Planificación

Acta:

Los presentes tenían ante sí los siguientes documentos: Agenda de la tercera reunión del 26 de mayo de 2017; Acta de la segunda reunión del 5 de mayo de 2017; copia del Aviso Público, publicado el 9 de mayo de 2017 en el periodico El Nuevo Día; copia de cinco (5) de los comentarios recibidos en el correo electrónico procuradordeltrabajo@trabajo.pr.gov, a raíz de la publicación del Aviso Público; y el Informe de Progreso del Estudio Impacto Económico Aumento del Salario Mínimo, presentado por la Junta de Planificación. El



OFICINA DEL SECRETARIO

505 Edificio Prudencio Rivera Martínez, Ave. Muñoz Rivera, Hato Rey, PR 00918 • PO Box 195540, San Juan, PR 00919-5540

Tel. (787) 754-2119 • Fax (787) 753-9550 • www.trabajo.pr.gov

licenciado Carlos J. Saavedra Gutiérrez, Secretario del Trabajo, presidió la reunión por ser el Presidente del Comité, según se establece en la Sección 3ra. de la OE 2017-27.

La reunión comenzó con un cuórum de seis (6) miembros presentes de un total de nueve (9) miembros que componen el Comité Multisectorial para el Aumento del Salario Mínimo (en adelante, Comité). Los miembros ausentes fueron: el secretario de Desarrollo Económico y Comercio, el secretario del Departamento de Hacienda y el licenciado Alfonso Orona, asesor legal del Gobernador. El licenciado Orona se excusó de la reunión ya que había una protesta en La Fortaleza que impidió su llegada.

El licenciado Saavedra, levantó moción para dar por leída y aprobar el Acta de la Segunda Reunión, celebrada el 5 de mayo de 2017. Esta moción fue secundada por el señor José N. Tirado García, Presidente del Sindicato de Bomberos, y se aprobó sin oposición.

La licenciada Naihomy Álamo Rivera, Procuradora del Trabajo, hizo un resumen de los comentarios recibidos a raíz de la publicación del Aviso Público, publicado el 9 de mayo de 2017 en el periódico El Nuevo Día, solicitando las recomendaciones de la ciudadanía con relación a los posibles efectos de un aumento en el salario mínimo en Puerto Rico. En respuesta al Aviso, se recibieron los comentarios de cinco (5) ciudadanos y dos (2) organizaciones. Tres (3) de los ciudadanos que respondieron al Aviso Público expresaron en términos generales su apoyo al aumento basado en los altos costos de vida y los altos impuestos.

Se recibieron comentarios del licenciado Kenneth McClintock, quien en síntesis sugirió un aumento de veinticinco (25) centavos en cada uno de los semestres del 2018 y cada año calendario hasta llegar a \$8.50 en el 2021. Además se recibieron comentarios de la Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos (MIDA) quienes presentaron un escrito abarcador en donde, en resumen, expresaron su oposición a un aumento fundamentada en varios estudios económicos que concluyen que podrían perderse empleos; mencionan que habría un impacto grande ya que el número de personas que reciben salarios cercanos al mínimo actualmente sobrepasa los 300,000, o más del 30% de los trabajadores, a lo que se debe añadir aquellos actualmente reciben salarios por hora que estarían dentro de un propuesto aumento, lo que agravaría el efecto multiplicador del "bumping"; añaden que los salarios son relativos al país y que deben tomar en consideración la capacidad de su economía; y que en nuestra economía un aumento podría resultar en el despido de empleados y el aumento en los precios de los productos, lo que genera mayor inflación y reduce el valor del aumento. Estos son solo algunos de los argumentos del escrito enviado por MIDA, por lo que la licenciada Álamo recomendó a los miembros del Comité que lo leyeran en su totalidad.

Además, se recibieron los comentarios del estudiante de la Universidad de Puerto Rico, Aníbal Y. López Correa, quien envió un anteproyecto de ley en el que, en síntesis, propone una reducción anual de la jornada laboral hasta llegar a 30 horas en el 2021 y un aumento de salario escalonado hasta el 2021 basado en la preparación académica del empleado. En el aumento propuesto, un empleado con escuela superior o menos devengaría \$15 la hora,

Comité Multisectorial para el Aumento del Salario Mínimo
Tercera Reunión- 26 de mayo de 2017
3 de 6

\$20 para aquellos con bachillerato, \$30 para aquellos con maestría y \$40 para empleados con doctorados.

Finalmente, se recibieron los comentarios del Capítulo de Puerto Rico de la Sociedad para la Gerencia de Recursos Humanos (SHRM-PR) quienes expresan, en resumen, que en estos momentos no es prudente un aumento ya que se debe esperar al menos un periodo de tres (3) años para tener información estadística sobre el efecto que tuvieron los cambios realizados recientemente a la legislación laboral en Puerto Rico, en relación a la creación de empleos, la competitividad del país y la economía en general.

También, copia del Aviso Público fue enviado por correo electrónico al doctor Francisco Montalvo Fiol, presidente de la Coalición del Sector Privado, para distribución entre los miembros de su asociación. El licenciado Saavedra añadió que esperaba más comentarios del sector privado y expresó su sorpresa al no haber recibido nada del sector sindical ya que se lo mencionó a varios líderes sindicales y el tema ha recibido cobertura mediática.

El señor Ramón Leal, presidente de la Asociación de Restaurantes de Puerto Rico, conocida como ASORE, mencionó que en las últimas semanas han habido varios temas, incluyendo el proyecto de ley que propone duplicar las patentes, que pueden haber causado que el aumento del salario mínimo no recibiera mayor atención del sector privado. Se comprometió a enviar un comunicado a la Coalición del Sector Privado otorgándoles un periodo corto para que se expresen en cuanto al tema.

El licenciado Saavedra menciona que se justificará la solicitud de una prórroga al Gobernador ya que está corriendo un estudio económico evaluando el aumento sin el cual no se puede hacer un informe completo. Añade que quisiera expandir el rol del Comité a la celebración de vistas públicas y escuchar a diferentes sectores. El licenciado Saavedra mencionó que utilizará su presencia en los medios para darle publicidad a la solicitud de comentarios y se lo mencionará a los sindicatos con los que tiene reuniones próximamente. El doctor Francisco Montalvo Fiol, presidente de la Coalición del Sector Privado, mencionó que probablemente la Asociación de Constructores de Hogares de Puerto Rico y la Cámara de Comercio tendrán una postura que aportar a la solicitud de comentarios.

La Junta de Planificación presentó ante el Comité un estudio preliminar sobre los trabajos realizados hasta el momento. El señor Alejandro Díaz de la Junta de Planificación presentó a la señora Miriam García, economista a cargo del grupo que está trabajando el estudio sobre el impacto del salario mínimo y directora del Subprograma de Análisis Social Modelos y Proyecciones de la Junta de la Planificación.

La Junta de Planificación explicó que por ahora no necesitan información adicional del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH). La señora Elda I. Parés Rosado, Secretaria Auxiliar de Planificación, Investigación y Desarrollo del DTRH, le mencionó al licenciado Saavedra que se reunió con el señor Carlos Amaro, consultor del área de desempleo del DTRH, sobre el requerimiento de información la Junta de Planificación. Sobre este asunto, la señora Parés explicó que necesitan que la Junta de Planificación especifique la información que necesitan ya que la base de datos de desempleo es sumamente amplia y tiene mucha información que les puede ayudar. Sin embargo, el

tiempo que tomará va a depender de lo que soliciten y va a tener un costo ya que Evertec cobra los "jobs" de la base de datos. El licenciado Saavedra respondió que evaluarán la especificidad y necesidad de la información para coordinar el costo.

La señora Parés explicó que la Junta de Planificación puede reunirse con el señor Carlos Amaro para que éste les enseñe la información que tienen disponible en la base de datos. Esta información sería de utilidad ya que contiene lo que pagan los patronos de Seguro por Desempleo, Seguro por Incapacidad No Ocupacional (SINOT), y Seguro Choferil, por todas las personas que están empleadas. El licenciado Saavedra añadió que el DTRH está en la mayor disposición de cooperar con cualquier requerimiento de la Junta de Planificación para que el estudio sea lo más abarcador posible.

Se discutió en el Comité, que la Junta de Planificación al día de hoy no ha conseguido el estudio completo del doctor José Caraballo Cueto lo cual es importante ya que es el estudio más reciente y el único que habla del poder adquisitivo. El licenciado Saavedra se comprometió a hacer el contacto con el profesor Caraballo para obtener el estudio. La licenciada Álamo expresó que encontró el estudio en una página electrónica por un costo y le estaría haciendo llegar el enlace del mismo a los miembros del Comité. Además se estará enviando la referencia del estudio al doctor Montalvo para que éste pueda buscarlo a través de sus recursos académicos.

La Junta de Planificación explicó el resumen de los estudios que han leído al día de hoy, los ejemplos de Seattle y California, qué industrias hasta ahora se proyecta que serían las más impactadas y los empleos impactados por industrias aumentando el salario mínimo por veinticinco centavos hasta llegar a quince dólares.

En respuesta a preguntas del licenciado Saavedra sobre el tiempo adicional que necesitan, la señora García explicó que el próximo paso es trabajar con las ocupaciones lo cual es un trabajo más detallado y conlleva más tiempo. La Junta de Planificación ha hecho varios modelos econométricos y tienen contemplado evaluar el modelo de Islas Vírgenes que excluye del aumento a la industria de restaurantes y turismo.

El licenciado Saavedra entiende que el informe final le puede ayudar al Comité a recomendar a qué debe estar indexado un aumento si es que se hace de esa forma.

En cuanto a la petición de prórroga, el DTRH preparará posiblemente un informe para el Gobernador sobre lo que se ha hecho hasta ahora, la propuesta y lo que ha trabajado la Junta de Planificación. El licenciado Saavedra sugirió se solicite al Gobernador un término de 120 días. Este término le da espacio a la Junta de Planificación para no dejar fuera variables que son importantes y les permitirá realizar vistas públicas en diferentes sectores de la isla.

La solicitud de prórroga por un término de 120 días fue llevada a votación y se aprobó de forma unánime por los miembros presentes. Se mencionó que la Junta de Planificación no debe tener este término completo para presentar el estudio ya que los miembros del Comité necesitan analizarlo con anterioridad para emitir sus votos particulares en el informe final. El licenciado Saavedra le mencionó a la Junta de Planificación que, de ser

concedida la extensión, ya no deben tener la presión de tener el estudio completado para finales de junio.

Por otro lado, el licenciado Christian Sobrino, asesor del Gobernador en asuntos económicos, le solicitó al licenciado Saavedra que se vaya trabajando un calendario de vistas públicas. El licenciado Saavedra informó que una vez tengan una comunicación del Gobernador en cuanto a la prórroga, por las facultades que le concede el Reglamento, estará citando a la próxima reunión del Comité en donde les presentará una propuesta del calendario de vistas públicas y la Junta de Planificación dará información actualizada sobre el progreso del estudio.

El Comité acuerda seguir recibiendo los comentarios y recomendaciones de las partes interesadas. El licenciado Saavedra enfatizó que no se recibió por correo electrónico la cantidad de comentarios que se esperaba y que hay que brindar oportunidades para que la mayor cantidad de sectores se puedan expresar sobre el tema y participen.

El señor Leal habló sobre la responsabilidad que tiene de llevarle información correcta a los miembros de la Coalición del Sector Privado y preguntó si el Comité tiene un número definido para la cantidad del aumento. El licenciado Saavedra explicó que la política pública del Gobernador es que va a haber un aumento en el salario mínimo. Sin embargo, no hay un número ni una manera específica de hacerlo ya que para evaluar esas opciones es que se estableció el Comité.

El señor Nicolás Muñoz, economista, inquirió sobre la posibilidad de que la posición del Comité sea que no se debe aumentar el salario. El licenciado Saavedra explicó que si la Junta de Planificación presenta un escenario catastrófico como resultado de un aumento, así se presentará en el Informe pero que para evaluar esas opciones es que se creó un Comité Multisectorial. Para ir en contra de la política pública habría que tener unas razones de peso. El licenciado Sobrino añadió que si el estudio demuestra que sería demasiado el impacto negativo, el Comité tiene la responsabilidad de explicarlo al Gobernador. Por estas razones es que el Comité está trabajando de forma objetiva, fomentando la participación ciudadana y haciendo un estudio abarcador.

El señor Muñoz mencionó que las vistas públicas tienen ciertos costos y que asistirán diferentes grupos a abogar a favor de un aumento y las asociaciones de empresarios a abogar que, aunque un aumento es loable, en estos momentos no es viable. Entiende que estar por toda la isla celebrando vistas no será un ejercicio productivo ya que Comité no se va a beneficiar de unas contribuciones fundamentadas. Por lo tanto, sugirió que unas vistas por invitación en forma de reuniones con profesores, académicos, y otros, en donde se discutan a profundidad los pros y los contras de un aumento, serían de gran utilidad para el Secretario como presidente del Comité.

El licenciado Saavedra explicó que pueden celebrarse vistas de diferentes formas ya sean públicas o citar a asociaciones o personas particulares. Por ejemplo, citar a MIDA para que abunden sobre sus comentarios acerca del sector agrícola.

Comité Multisectorial para el Aumento del Salario Mínimo
Tercera Reunión- 26 de mayo de 2017
6 de 6

Finalmente, reiteró que la próxima semana se les estará enviando por correo electrónico el informe solicitando la prórroga de 120 días al Gobernador para que los miembros del Comité voten de forma electrónica, según lo permite el Reglamento del Comité. Una vez el Gobernador conceda la prórroga, el licenciado Saavedra estará citando a los miembros para una próxima reunión.

Al concluir la reunión, el licenciado Saavedra recogió las copias de los informes preliminares del estudio económico para darle la oportunidad a la Junta de Planificación de presentar su informe final con el modelaje completo.

Certificamos que este documento contiene la información y los asuntos más relevantes que se atendieron en la tercera reunión del 26 de mayo de 2017. En San Juan, Puerto Rico, hoy ____ de _____ de 2017.



GOBIERNO DE PUERTO RICO

Departamento del Trabajo y
Recursos Humanos

Hon. Carlos J. Saavedra Gutiérrez
Secretario

COMITÉ MULTISECTORIAL PARA EL AUMENTO DEL SALARIO MÍNIMO Acta de la Cuarta Reunión

Fecha: viernes, 1 de septiembre de 2017
Hora: 3:30 p.m.
Lugar: Sala de los Trabajadores, Piso 21, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos

Miembros presentes:

1. Carlos J. Saavedra Gutiérrez, Secretario del Trabajo y Recursos Humanos
2. María Gordillo, Presidenta de la Junta de Planificación
3. José N. Tirado García, Presidente del Sindicato de Bomberos
4. Francisco Montalvo Fiol, Coalición del Sector Privado
5. Nicolás Muñoz Muñoz, Economista
6. Manuel A. Laboy Rivera, Secretario del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio

Invitados presentes:

1. Naihomy Álamo Rivera, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
2. Hecrian Martínez Martínez, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
3. Miriam García Velázquez, Junta de Planificación
4. Alejandro Díaz, Junta de Planificación

Acta:

Los presentes tenían ante sí los siguientes documentos: agenda de la cuarta reunión del 1 de septiembre de 2017; Comentarios sobre la propuesta de aumento en el salario mínimo, presentados por el economista, Nicolás Muñoz Muñoz; el Segundo Informe de Progreso del Estudio Impacto Económico Aumento del Salario Mínimo y una presentación sobre el borrador del Estudio de Impacto Económico para el Aumento del Salario Mínimo, presentados por la Junta de Planificación. El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, Carlos J. Saavedra Gutiérrez, presidió la reunión por ser el Presidente del Comité, según establece la Sección 3ra. de la OE 2017-27.



OFICINA DEL SECRETARIO

505 Edificio Prudencio Rivera Martínez, Ave. Muñoz Rivera, Hato Rey, PR 00918 · PO Box 195540, San Juan, PR 00919-5540

Tel. (787) 754-2119 · Fax (787) 753-9550 · www.trabajo.pr.gov

La reunión tuvo cuórum de seis (6) de un total de nueve (9) miembros que componen el Comité Multisectorial para el Aumento del Salario Mínimo (en adelante, Comité). Los miembros ausentes se excusaron.

Se discutió lo ocurrido desde la tercera reunión hasta la presente, específicamente, el contenido y la entrega del Informe Preliminar y Solicitud de Prórroga, presentado al Gobernador el 2 de junio de 2017. El licenciado Saavedra informó que el día 15 de julio de 2017 el Gobernador concedió la prórroga por 120 días, es decir, hasta el 16 de noviembre de 2017. Si la Junta de Planificación necesita tiempo adicional para el estudio, se podría solicitar al Gobernador.

La Junta de Planificación explicó ante el Comité un resumen del Segundo Informe de Progreso del Estudio Impacto Económico Aumento del Salario Mínimo y entregó una presentación sobre el borrador del Estudio de Impacto Económico para el Aumento del Salario Mínimo. Miriam García de la Junta de Planificación informó que están manejando el proyecto con siete (7) economistas. Además, explicó su metodología de análisis (artículos académicos, informes donde se hayan hecho regresiones de tiempo y análisis, e información sobre Puerto Rico), las variables estudiadas para determinar si podían ser parte de un modelo de simulación que pudiera ser incluido en un modelo econométrico, el análisis de estadísticas y los escenarios realizados. Están contemplando como se afectaría el mercado con una reducción en el salario mínimo. Además, mencionaron los escritos académicos que estudiaron sobre el tema incluyendo el informe del año 2016, realizado por el economista José Caraballo Cueto, en el cual argumentó que un aumento sería algo positivo para aquellos con menor poder adquisitivo, pero no demostró que sea en función de un aumento en el empleo. Al final de su estudio recomienda un salario mínimo de \$8.61.

El Comité discutió que un aumento en el salario mínimo basado en zonas geográficas no sería recomendable en Puerto Rico por: su posible inconstitucionalidad, puede traer problemas demográficos al mudarse grandes cantidades de personas al área metropolitana y, desde el punto de vista del sector privado, traería problemas para programar los sistemas de las nóminas y otros aspectos a considerar.

La Junta de Planificación discutió estudios de caso de Seattle (bajaron las horas de trabajo de los empleados con salarios bajos), California (aumentó el empleo pero todavía no se puede atar completamente al aumento) e Islas Vírgenes (no hay un estudio oficial).

Manuel A. Laboy Rivera, secretario del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio, inquirió sobre el uso de otras métricas macroeconómicas, como nuestro decrecimiento económico y la pérdida de población, que entiende que son necesarios para poner las comparaciones con otros modelos en contexto. Además, hizo referencia a una gráfica del informe sobre el Producto Nacional Bruto (PNB) real y salario por hora promedio en Puerto Rico para los años fiscales 1998-2016 (gráfica 10, pág. 111 del Segundo Informe de Progreso del Estudio Impacto Económico Aumento del Salario Mínimo). Le llamó la atención que el salario promedio en Puerto Rico es de \$16.00 por hora.

Se discutió la gráfica del “PNB real, población y tendencia en Puerto Rico para los años fiscales 1998 al 2016” (gráfica 16, pág. 118 del Segundo Informe de Progreso del Estudio

Impacto Económico Aumento del Salario Mínimo). García explicó que al hacer este tipo de relaciones hay que incluir a la población por la reducción significativa que ha habido desde el año 2005. Esa gráfica revela el comportamiento del PNB real que se ha ido afectando al disminuir la población con el pasar de los años. Se relacionaron esos factores para considerarlos al evaluar el impacto en el aumento del salario mínimo.

Muñoz estimó que hay una relación directa entre el crecimiento del PNB y la reducción en la población. A medida que se reduce la población, se reduce el PNB. Por lo tanto, podríamos deducir que una jurisdicción con reducción en la población experimenta reducciones en el gasto y el consumo, que reduce la demanda agregada, que reduce el PNB. Laboy añadió el hecho de que también el gasto gubernamental va bajando y esto incide en la demanda de bienes y servicios. El Gobierno de Puerto Rico busca fomentar la inversión para tratar de sobrecompensar la disminución en el consumo causada por la baja en población y la baja en el gasto público.

La Junta de Planificación hizo una simulación que demuestra la pérdida de empleo potencial, en términos de relacionar el PNB, para ver cómo se comporta el empleo con un cambio salarial. A través de análisis de regresión obtuvieron un coeficiente de .89 que demuestra un crecimiento en el PNB. Para el año fiscal 2016, si se trata de un millón de personas empleadas y aplican el coeficiente .89, sería un aumento de 8,900 empleos por cada .1 que crezca el PNB. Véase: pág. 130 del Segundo Informe de Progreso del Estudio Impacto Económico Aumento del Salario Mínimo. Es decir, el coeficiente de .89 representa 8,900 personas. Esto no es a base de un aumento en el salario mínimo, se trata solo de evaluar la creación de empleos en relación al crecimiento del PNB. Por otro lado, la variable inversión no está contemplada ni tampoco los aumentos en el agua y la luz.

Se discutió que el estudio presenta las cantidades de empleos impactados por cada aumento según su sector industrial. Véase: pág. 86 del Informe de Progreso. Esta tabla refleja que con un aumento a \$7.50 solamente se vería impactado el NAICS 42, o sea, la industria de comercio al por mayor. Sin embargo, hay una diferencia notable cuando se aumenta a \$7.75 donde se ven impactadas la mayoría de las industrias, pero significativamente la industria de alojamiento y servicios de alimentación la cual, junto al comercio al detal, tienen las cantidades más altas de empleos impactados en esas primeras escalas de aumento. Además, resalta el salto en los números de empleos impactados por un aumento a \$8.25, comparándolo con \$8.00.

Saavedra entiende que es importante determinar a cuántas personas se podrían sacar del nivel de pobreza para compensar un escenario de pérdida de empleos. Saavedra explicó que esta variable es de suma importancia para el Gobernador. En cuanto a este aspecto, García expresó que podrían intentar incluirlo en el estudio.

Muñoz explicó que hay varios estudios en Estados Unidos donde explican que el efecto de un aumento es nulo ya que se sustituye a los empleados en la escala mínima con aquellos más diestros, lo cual deja afuera a la población que se quería ayudar. Francisco Montalvo Fiol, de la Coalición del Sector Privado, añadió que los estudios también revelan que otro de los efectos es la mecanización de las tareas para prescindir de los empleados. Eso debido a

que al aumentar el salario mínimo las empresas se ven incentivadas a invertir en tecnología.

La simulación primera ("de cantazo") esta contemplada para los \$10.00 en la página 117 Segundo Informe de Progreso pero los resultados no son favorables y estas gráficas consideran las proyecciones del plan fiscal. En cuanto a la posibilidad de un aumento indexado basado en el índice de precios al consumidor o en el crecimiento económico, García expresó que podría contemplarse en las simulaciones. Se habló de que en Florida está atado al índice de precios al consumidor y que esto podría funcionar como un disuasivo al aumento de precios por parte de los patronos. Sobre un aumento basado en el índice de crecimiento económico, García indicó que harían lo posible por incluirlo pero que la proyección de empleos es más difícil.

José N. Tirado García, presidente del Sindicato de Bomberos, se expresó preocupado por un aumento en el salario mínimo, debido a la situación económica del país, el aumento en la emigración de los puertorriqueños y su efecto disuasivo en la creación de nuevos negocios. Así pues, Tirado entiende que en estos momentos no es adecuado hablar de un aumento en el salario mínimo.

El señor Muñoz hizo un resumen del escrito que presentó al Comité con sus recomendaciones. En cuanto al crecimiento económico y salario mínimo de varios estados de Estados Unidos, Muñoz enfatizó que la mediana en la tasa de crecimiento económico entre los estados que tienen salario mínimo de \$7.25 es de 2.0 y que Puerto Rico es el único que tiene una tasa negativa (-1.1). Hay estados con salario mínimo de \$7.25 que no contemplan subirlo aun teniendo tasas de crecimiento que van de un 4 a un 2.1. También, explicó otras tablas que reflejan las tasas de crecimiento de los estados en positivo y en todos los casos Puerto Rico es el que está rezagado. Muñoz entiende que este tema se debe tener presente para determinar si estamos en el momento adecuado para implantar un aumento en el salario mínimo.

Además, Muñoz hizo un resumen de varios estudios y todos concluyen que un aumento causa la pérdida de empleos, automatización, aumentos en los precios y, por ende, inflación. Sobre sus conclusiones, en general, entiende que se debe dejar el asunto del aumento al Congreso de Estados Unidos. Como segunda opción, entiende que, de ser una prioridad de política pública del Gobernador, se debe posponer hasta que la economía local refleje un crecimiento económico positivo de aproximadamente 2%. Esto se puede lograr mediante una ley que establezca un aumento inmediato cuando se logre ese crecimiento positivo.

Como tercera opción, se debe considerar un aumento moderado de 72 centavos de forma escalonada en tres etapas. De esta última ser la opción, Muñoz considera que se debe acompañar de mecanismos de mitigación del impacto del aumento en los sectores económicos más vulnerables, como el comercio al detal y ciertas areas de servicio. Estos mecanismos podrían ser en forma de un subsidio salarial, dirigido a las industrias impactadas, mediante el uso del Fondo creado por la Ley 52 de 9 de agosto de 1991. Muñoz sugiere que se deben eliminar las aportaciones que reciben actualmente aquellos que no

Comité Multisectorial para el Aumento del Salario Mínimo
Cuarta Reunión- 1 de septiembre de 2017
5 de 5

aportan al Fondo, como las agencias del gobierno estatal, los municipios y las instituciones sin fines de lucro, y que este sea un fondo de mitigación de pérdida de empleos para todo establecimiento que pueda demostrar que no puede absorber un aumento en el salario mínimo. Además, añade que este subsidio se debe conceder por un periodo máximo de cuatro (4) años.

Ante la poca participación del sector privado en los comentarios recibidos luego de la circulación del Aviso Público, Saavedra expresó que le gustaría celebrar una vista pública dirigida al sector privado a finales del mes de septiembre y quedó en llamar a Montalvo para coordinar la fecha. También, le indicó a Tirado su interés en hacer una vista pública dirigida al sector sindical debido a que no habían recibido ningún comentario escrito de este sector. Tirado indicó que le había enviado información a todos los sindicatos sobre la encomienda del Comité.

Saavedra explicó que en el DTRH tomaron medidas de seguridad para evitar que se filtre el Informe de Progreso de la Junta de Planificación e instó a los miembros a cuidar sus copias. María Gordillo expresó no tener problema con que los miembros del Comité se llevaran sus copias ya que el Informe tiene varios descargos de responsabilidad sobre su uso como instrumento de trabajo.

El Comité quedó en reunirse en las próximas dos semanas en una fecha que será posteriormente anunciada por correo electrónico.

Certificamos que este documento contiene la información y los asuntos más relevantes que se atendieron en la cuarta reunión del 1 de septiembre de 2017. En San Juan, Puerto Rico, hoy ____ de _____ de 2017.



GOBIERNO DE PUERTO RICO
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos

Hon. Carlos J. Saavedra Gutiérrez
 Secretario

COMITÉ MULTISECTORIAL PARA EL AUMENTO DEL SALARIO MÍNIMO
Acta de la Quinta Reunión

Fecha: viernes, 19 de enero de 2018
Hora: 3:00 p.m.
Lugar: Sala de los Trabajadores, Piso 21, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos

Miembros presentes:

1. Carlos J. Saavedra Gutiérrez, Secretario del Trabajo y Recursos Humanos
2. María Gordillo Pérez, Presidenta Junta de Planificación
3. Francisco Montalvo Fiol, Coalición del Sector Privado
4. Nicolás Muñoz Muñoz, Economista
5. Adriana Capacete Cabassa, representante de Christian Sobrino

Invitados presentes:

1. Naihomy Álamo Rivera, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
2. Hecrian Martínez Martínez, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
3. Elda I. Parés Rosado, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
4. Miriam García Velázquez, Junta de Planificación
5. Alejandro Díaz, Junta de Planificación

Acta:

La reunión contó con quorum de cinco (5) de un total de nueve (9) miembros que componen el Comité Multisectorial para el Aumento del Salario Mínimo (en adelante, Comité). Los miembros ausentes se excusaron. El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, Carlos J. Saavedra Gutiérrez, presidió la reunión por ser el Presidente del Comité, según establece la Sección 3ra. del Boletín Administrativo Núm. OE 2017-27.

El Gobernador había concedido anteriormente una prórroga para presentar el informe en el mes de noviembre de 2017. Luego del paso de los huracanes, durante el mes de diciembre, Saavedra retomó el asunto con el Gobernador y este le informó que su política pública



OFICINA DEL SECRETARIO

505 Edificio Prudencio Rivera Martínez, Ave. Muñoz Rivera, Hato Rey, PR 00918 • PO Box 195540, San Juan, PR 00919-5540

Tel. (787) 754-2119 • Fax (787) 753-9550 • www.trabajo.pr.gov

continúa siendo la misma de la Orden Ejecutiva OE 2017-27, que creó el Comité. Por lo tanto, el Comité debe moverse en la dirección de recomendar opciones para implementar un aumento del salario mínimo, pero puede haber votos particulares de los miembros.

Francisco Montalvo Fiol de la Coalición del Sector Privado discutió el estado del sector privado tras el paso del huracán María. En su opinión, ninguna de las entidades que representa estarían a favor de un aumento del salario mínimo.

El Comité discutió las recomendaciones brindadas por el economista Nicolás Muñoz Muñoz en la reunión del 1 de septiembre de 2017 y las estadísticas de desempleo luego del paso de los huracanes Irma y María, incluyendo el aumento en el autoempleo.

Miriam García informó el status del estudio de la Junta de Planificación ante el panorama que dejaron los desastres naturales en Puerto Rico. A esos efectos, indicaron que van a necesitar información más reciente que contemple una reducción en la población por lo que, utilizando su metodología, realizarán una proyección sobre la variable migratoria. Además, necesitan actualizar los datos del modelo. Se contempló cerrar el estudio a marzo para que el informe se produzca aproximadamente el 15 de abril de 2018, lo cual quedó de ser confirmado por García una vez verifique los datos que tiene disponibles. Estos datos son una combinación de las estadísticas del DTRH, el Bureau of Labor Statistics (BLS), la Junta de Planificación y las nuevas proyecciones del plan fiscal.

Muñoz sugirió cerrar el estudio a diciembre ya que esos datos ya estarían disponibles y sería cerrar el año 2017, mientras que los datos de marzo no estarían quizás hasta mayo. El Comité acordó que cerrar el estudio a diciembre sería la mejor opción añadiendo una nota técnica que explique la razón y, así pues, aclare las razones de metodología y de disponibilidad de datos.

El Comité acordó eliminar el año 2018 de los escenarios de aumento. Por lo tanto, las variables se contemplarían para los años 2019 al 2021. Los modelos serían el aumento automático de una sola vez (“de cantazo”), el aumento escalonado y el aumento que excluya algunos sectores, como lo son el turismo y los restaurantes (modelo de Islas Vírgenes).

Ante la discusión de mover la fecha de entrega del informe final al Gobernador al mes de marzo, García mencionó que no podría confirmar la viabilidad de esa fecha hasta que evalúe la información que tiene disponible. El estudio proveerá escenarios y proyecciones del impacto de un aumento en el salario mínimo pero las recomendaciones de cómo realizarlo vendrán de parte de los miembros del Comité, lo cual podrá estar acompañado de sus votos particulares. Por lo tanto, en la próxima reunión se establecerá el calendario de evaluación del estudio para que el Comité emita sus votos y la fecha final de entrega al Gobernador.

Los miembros del Comité acordaron no realizar las vistas públicas por la proximidad de las fechas de entrega y por entender que se fomentó la participación ciudadana por medio de la publicación del Aviso Público de mayo de 2017, en el cual se solicitaron comentarios de la ciudadanía. Además, acordaron publicar un nuevo Aviso Público que solicite comentarios de la ciudadanía y que será gestionado por el DTRH durante el mes de febrero de 2018

Comité Multisectorial para el Aumento del Salario Mínimo
Quinta Reunión- 19 de enero de 2018
3 de 3

El Comité se reunirá durante el mes de febrero en una fecha que será posteriormente anunciada por correo electrónico.

Certificamos que este documento contiene la información y los asuntos más relevantes que se atendieron en la quinta reunión del 19 de enero de 2018. En San Juan, Puerto Rico, hoy ____ de _____ de 2018.



GOBIERNO DE PUERTO RICO

Departamento del Trabajo y
Recursos Humanos

Hon. Carlos J. Saavedra Gutiérrez
Secretario

COMITÉ MULTISECTORIAL PARA EL AUMENTO DEL SALARIO MÍNIMO Acta de la Sexta Reunión

Fecha: jueves, 15 de febrero de 2018
Hora: 1:30 p.m.
Lugar: Sala de los Trabajadores, Piso 21, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos

Miembros presentes:

1. Carlos J. Saavedra Gutiérrez, Secretario del Trabajo y Recursos Humanos
2. María Gordillo Pérez, Presidenta Junta de Planificación
3. Francisco Montalvo Fiol, Coalición del Sector Privado
4. Nicolás Muñoz Muñoz, Economista
5. José Tirado García, Presidente del Sindicato de Bomberos
6. Adriana Capacete Cabassa, representante de Christian Sobrino Vega
7. Edwin Ríos, representante del Secretario del Departamento de Hacienda
8. Lorraine de la Cruz Cobián, representante del Secretario de Desarrollo Económico y Comercio

Invitados presentes:

1. Naihomy Álamo Rivera, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
2. Elda I. Parés Rosado, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
3. Miriam García Velázquez, Junta de Planificación
4. Alejandro Díaz, Junta de Planificación
5. Ramón Leal, ASORE
6. Vanesa Santiago Ríos, Coalición del Sector Privado
7. Eduardo Ramos Acevedo, Sindicato de Bomberos
8. Yasmín García, Compañía de Fomento Industrial

Acta:

La reunión contó con la asistencia de ocho (8) de un total de nueve (9) miembros y representantes que componen el Comité Multisectorial para el Aumento del Salario Mínimo (en adelante, Comité). Los miembros ausentes se excusaron. El Secretario del Trabajo y



OFICINA DEL SECRETARIO

505 Edificio Prudencio Rivera Martínez, Ave. Muñoz Rivera, Hato Rey, PR 00918 • PO Box 195540, San Juan, PR 00919-5540

Tel. (787) 754-2119 • Fax (787) 753-9550 • www.trabajo.pr.gov

Recursos Humanos, Carlos J. Saavedra Gutiérrez, presidió la reunión por ser el Presidente del Comité, según establece la Sección 3ra. del Boletín Administrativo Núm. OE 2017-027.

Saavedra explicó que acordó con Gordillo presentar en esta reunión el informe final de la Junta de Planificación que cierra con la data hasta diciembre de 2017 y que el Gobernador le solicitó tener el informe para marzo. Por lo tanto, Saavedra recomendó el siguiente calendario: durante esta reunión se presenta el estudio final de la Junta de Planificación; durante el fin de semana se envía a los miembros del Comité el borrador del informe final; los miembros tendrían hasta el próximo viernes para dar sugerencias, comentarios o votos particulares que serán incluidos en el informe; y, alrededor del 2 de marzo, se entrega al Gobernador. El Gobernador ha informado que desea reunirse con todos los miembros del Comité para la entrega final donde tendrán la oportunidad de expresarle sus puntos directamente. Ninguno de los integrantes del Comité se opuso al calendario propuesto.

Se explicó que todo el que desee puede hacer un voto explicativo adicional pero que el informe tendría la firma de todos, aun cuando se haga la salvedad de que tomen consideración sus comentarios o votos particulares. Saavedra explicó que debe haber un consenso en el Comité en cuanto a las opciones que se le presenten al Gobernador y que estarán atadas a los alivios que se le puedan proveer a los patronos, ya sean contributivos, de legislaciones laborales, bajar las primas de los seguros, o cualquier otra carga que le imponga el Gobierno a los patronos. También, el Gobernador ha propuesto el crédito al trabajo. Por lo tanto, sería balancear la eliminación de costos a los patronos con el aumento del salario mínimo. Por esa razón, el Comité no se va a atar a una recomendación.

Sobre el segundo Aviso Público para recibir recomendaciones sobre el aumento en el salario mínimo, Naihomy Álamo Rivera explicó que fue publicado el 2 de febrero de 2018 en la página 30 del periódico Primera Hora y tenía un texto similar al primer Aviso Público circulado en mayo de 2017. En ese Aviso se concedió a la ciudadanía quince (15) días para emitir comentarios al correo electrónico: procuradordeltrabajo@trabajo.pr.gov. En general, se recibieron tres comentarios de ciudadanos expresando su apoyo a un aumento y uno de estos específicamente comentó que se le debería pagar el salario mínimo completo a aquellos empleados que reciben propinas. La Cámara de Comercio de Puerto Rico había enviado sus comentarios durante el mes de octubre en los cuales argumentaron la ausencia de estudios económicos para analizar los efectos de un aumento y las consecuencias negativas que podría acarrear, como la pérdida de empleos y que se pasarían los costos al consumidor.

Además, se recibieron comentarios la ICPR Junior College quienes se opusieron argumentando que debe subirse cuando se estabilice la economía de Puerto Rico. Entre los efectos negativos mencionaron que tendrían que aumentar los costos de la matrícula de sus estudiantes y revisar los salarios del resto de sus empleados. El periodo de comentarios culmina el 17 de febrero que cae sábado por lo que se tomaría como último día el 19 de febrero de 2018.

Ramón Leal de ASORE explicó cómo funciona el "tip credit" y mencionó que en promedio sus meseros ganan de \$12 a \$14 la hora, sin incluir la cantidad de \$2.13 que se les paga como

salario base. Además, algunos empleados ganan un salario mayor a la cantidad base. A esos efectos, Leal opinó que cualquier recomendación, debe mantener el "tip credit" ya que éste es de suma importancia para el pequeño y mediano comerciante. En cuanto a este aspecto, Saavedra mencionó que en el borrador del informe se podría explicar el "tip credit".

José Tirado García, representante del sector sindical, opinó que debemos ser generosos en el informe en cuanto a los empleados que reciben propinas ya que su salario es bajo y la propina es pagada por los clientes y no por los patronos. Saavedra le indicó que ese podría ser un comentario que incluya el sector sindical en su voto explicativo

La Junta de Planificación revisó sus datos ante el nuevo panorama de fechas y entienden que la información se queda como estaba hasta el momento. Expresaron estar de acuerdo con las recomendaciones ofrecidas por Muñoz por lo que las incluyeron en su informe. También, incluyeron sus propias recomendaciones, pero no hay ninguna sobre una cantidad específica que deba considerarse para el aumento. Explicaron que, según toda la literatura leída, encontraron que puede haber patronos que despidan empleados como resultado de un aumento en el salario mínimo, pero no podrían decir una cifra específica ya que sería demasiado especulativo y es una determinación que queda de cada patrono.

En el Estudio de la Junta de Planificación se analizaron aumentos de 25 centavos, escalonado hasta quince dólares (\$15.00). Las industrias que más se impactan son las de comercio al detal y la de alojamiento y servicios de alimentación. En términos de ocupaciones, las que mayormente se verían impactadas por un aumento serían las relacionadas a las ventas al detal, apoyo administrativo y oficinas, y las relacionadas a la preparación y servicio de alimentos. En todos los ejercicios realizados las industrias mayormente impactadas eran las mismas.

Miriam García Velázquez de la Junta de Planificación explicó la fórmula de relación entre crecimiento en el empleo y crecimiento en el Producto Bruto Real. Así pues, indicó que por cada aumento o disminución en el Producto Bruto Real de 0.1%, representa un total de 8,900 empleos que se ganan o se pierden.

Además, se discutieron las cantidades de personas impactadas por cada aumento. Un aumento a ocho dólares (\$8) impactaría 54,545 o 6.2% empleados. Según Muñoz, este dato es importante para reportar a cuantos empleados se les podría hacer justicia salarial sin que tenga un impacto extremo en nuestra economía.

Por otro lado, un aumento a ocho dólares con veinticinco centavos (\$8.25) impactaría a 106,000 o 12.1% empleados, o sea, el doble. Se discutió que este número es importante ya que representa un aumento de un dólar redondo lo cual puede ser percibido como un aumento real versus aumentar por una cantidad menor, como veinticinco centavos.

Muñoz hizo un análisis micro, mediante cálculos durante la reunión, para una empresa de 20 empleados que todos estén al salario mínimo actual de \$7.25. A esos efectos, si se aumenta un dólar adicional, Muñoz calcula le costaría al patrono 38,400 al año aproximadamente. Si eso se divide entre lo que costaría cada empleado, llega a la conclusión de que el patrono tendría que eliminar tres empleos en su empresa para no verse afectado. Las tareas de esos

tres empleados las distribuye entre los demás, aunque no les asigne más horas. A petición de Saavedra, realizó el ejercicio de quitar el bono de navidad, y de los cálculos surge que sería posible que se redujera a cesantear dos empleados en vez de tres. Sin embargo, Muñoz hace la salvedad de que en su opinión el bono de Navidad no debe ser eliminado, sino que debe ser atado a indicadores de productividad.

Además, asumiendo que se puede hacer una sustitución perfecta de trabajadores por tecnología y re-asignando tareas, Muñoz extrapolo su ejemplo al número total de trabajadores impactados por un aumento a \$8.25 y calculó que un 15% podrían perder su empleo, es decir, potencialmente podrían ser 25,000 empleos que se pierdan. El Comité discutió que esta lógica no toma en consideración otros factores que pueden influenciar la pérdida, mantenimiento o ganancia de empleos

Saavedra le preguntó a María Gordillo su opinión sobre las recomendaciones y esta expresó que las consecuencias serán de ambos lados ya que el empleado verá un aumento en su salario y tendrá mayor poder adquisitivo, pero se debe hacer un balance en cuanto a lo que podría representar la pérdida de empleos en los diferentes sectores. Cuando han examinado otros aumentos, como el más conocido de \$7.25, lo que han podido ver es que la pérdida de empleos se da mayormente en patronos pequeños. Sin embargo, esos empleados son los que menos ofertas de empleo tendrían, ya que no son personas que puede salir al mercado laboral y tener varias alternativas.

Saavedra menciona que el informe no va a tener una recomendación definitiva que le diga al Gobernador qué hacer sino que se le presentará un modelo con varias opciones: escalonado, excluyendo unos sectores en particular, pero todo atado a los alivios. El Comité acordó eliminar la opción de aumentos atados a un índice de crecimiento económico ya que en por lo menos a 10 años no va a haber crecimiento económico y no sería viable la intención del Gobernador.

Muñoz cerró la reunión expresando lo que entiende podría ser el mensaje del Gobernador. A esos efectos, mencionó que a pesar de que siempre se ha dicho que un aumento en el salario mínimo tendría un efecto catastrófico en la economía, nunca ha habido ese cataclismo en el desarrollo de los negocios y en el crecimiento económico. Además, mencionó el hecho de que en Puerto Rico hay 106,000 trabajadores que ganan menos de \$8.25 y que, entre ellos, hay padres de familia y madres solteras, que tienen que educar a sus hijos y no poseen otra manera de protegerse que no sea que el estado les garantice un aumento en el salario mínimo. Muñoz añadió que el mensaje podría ser que, por tal razón, y considerando que nunca ha habido un efecto catastrófico, es política pública de esta administración que se aumente el salario mínimo en dos plazos de 50 centavos en el 2019 y 2020, con la confianza de que la economía de Puerto Rico va a ir en un rumbo positivo y que van a hacerle justicia social a los que más la necesitan.

Durante el fin de semana, Álamo enviará un correo electrónico con el paquete de documentos, el cual incluye el borrador del informe final, el estudio de la Junta de Planificación, las minutas de las reuniones y todos los comentarios recibidos como resultado de los Avisos Públicos. Se les concederá un tiempo para emitir sugerencias y votos

Comité Multisectorial para el Aumento del Salario Mínimo
Sexta Reunión- 15 de febrero de 2018
5 de 5

particulares que posiblemente será hasta el viernes, 23 de febrero. Luego, según permita la agenda del Gobernador, se les informará la fecha de entrega que será entre el 1 y 2 de marzo de 2018.

La reunión culminó con un agradecimiento por el trabajo realizado por la Junta de Planificación y se destacó el valor de su informe. Además, se agradeció a los miembros por su participación durante el último año.

Certificamos que este documento contiene la información y los asuntos más relevantes que se atendieron en la sexta reunión del 15 de febrero de 2018. En San Juan, Puerto Rico, hoy ____ de _____ de 2018.

Aviso Público

Conforme a los poderes y facultades que le confiere la Orden Ejecutiva Núm. 2017-027, "Estableciendo el Comité Multisectorial para el aumento del salario mínimo", de 2 de marzo de 2017, el Comité Multisectorial para el Aumento del Salario Mínimo solicita el insumo del público con relación a los posibles efectos de un aumento en el salario mínimo en Puerto Rico.

El Comité ha recibido la encomienda de evaluar y emitir recomendaciones sobre legislación dirigida a aumentar el salario mínimo en Puerto Rico. Con este fin, el comité redactará un informe basado en un análisis profundo de las consecuencias de dicha medida, incluyendo los comentarios recibidos como resultado de la publicación de este anuncio.

Se invita al público a que sometan por escrito o por correo electrónico, comentarios o recomendaciones, los cuales serán considerados en la redacción de las recomendaciones que serán incluidas en el informe final del Comité Multisectorial para el Aumento del Salario Mínimo.

Durante los próximos quince (15) días luego de la publicación de este Aviso, pueden hacer llegar sus comentarios y recomendaciones por escrito a través de correo electrónico a procuradordeltrabajo@trabajo.pr.gov.

En San Juan, Puerto Rico, hoy 9 de mayo de 2017.

Public Notice

In accordance with Executive Order Number 2017-027, Creating the Multi Sector Committee on Raising the Minimum Wage, issued on March 2, 2017, the Multi Sector Committee on Raising the Minimum Wage is seeking input on the potential effects of raising the minimum wage in Puerto Rico.

The Committee is tasked with evaluating and submitting recommendations regarding legislation aimed at raising the minimum wage in Puerto Rico. With that purpose, the Committee will draft a report based on an in-depth analysis of the consequences that this measure could have, which will take into account the comments received in response to this announcement.

The Committee is requesting electronic or written comments and recommendations, which will be taken into account as the Committee formulates the recommendations that will be included in its final report on the effects of raising the minimum wage.

During the fifteen (15) days following the publishing of this Notice, the public may submit comments and recommendations by email at procuradordeltrabajo@trabajo.pr.gov.

San Juan, Puerto Rico, May 9, 2017.



DEPARTAMENTO DEL
TRABAJO
Y RECURSOS HUMANOS



NAIHOMY ALAMO RIVERA

From: Frank Álvarez <alvarez.frank@hotmail.com>
Sent: Tuesday, May 9, 2017 4:09 PM
To: PROCURADOR DEL TRABAJO
Subject: Salario minimo

Saludos,

Por el presente deseo expresar mi sentir con respecto al salario mínimo actual \$7.25. Basando en los altos costos de vida y altos impuestos, es muy difícil subsistir con un salario minino de \$7.25, por tal razón pido se tome consideración esta petición para que se logre un aumento de salario en todas las empresas privadas.

Agradezco muchísimo la atención prestada a este escrito.

Frank Alvarez Reyes.

NAIHOMY ALAMO RIVERA

From: Peggy Vendrell <peggypr@hotmail.com>
Sent: Tuesday, May 9, 2017 4:41 PM
To: PROCURADOR DEL TRABAJO

Saludos,

Razón por que deberían subir el salario por el costo de vida, el IVU, todo en los aumentos uno con el mismo sueldo no es fácil seguir así.

Cordialmente

P.R.V.

NAIHOMY ALAMO RIVERA

From: carmen marrero <marrerocarmen@live.com>
Sent: Wednesday, May 10, 2017 6:45 PM
To: PROCURADOR DEL TRABAJO
Subject: Aumento de sueldo

Se debe de aumentar el sueldo porque el costo de vida sube y el salario no . Necesitamos se nos ayude ya que los patrones hacen caso omiso a los reclamos

--

Enviado desde la aplicación Outlook Email App para Android

NAIHOMY ALAMO RIVERA

From: Kenneth D. McClintock <kenneth.mcclintock@yahoo.com>
Sent: Saturday, May 13, 2017 12:52 AM
To: PROCURADOR DEL TRABAJO
Subject: Salario Mínimo

A pesar de que el costo de vida en nuestro territorio es igual o mayor que el promedio en el resto del país, al punto de que el gobierno federal otorga un COLA de varios puntos porcentuales a los empleados que envía a Puerto Rico, el salario mínimo estatal se ha mantenido por años al mismo nivel que el salario mínimo federal.

Entiendo que, inicialmente, el salario mínimo estatal debe aumentar por 25¢ en cada uno de los dos semestres de 2018, y en 25¢ por año calendario en el 2019, 2020 y 2021, de manera que alcance \$8.50 al 1 de enero de 2021. Para un empleo a tiempo completo de 2 mil horas anuales, esto representaría un costo para el patrono, a razón de 1.2 veces el aumento salarial, de \$600 por cada aumento de 25¢, para un total de \$3,000 por empleo a tiempo completo en el 2021.

Segundo, para cualquier año calendario en que se registre una tasa de crecimiento económico de por lo menos 0.5%, debe haber un aumento adicional de 25¢ el 1 de julio subsiguiente.

Los aumentos sugeridos son tan modestos del punto de vista porcentual que no dudo que la próxima vez que se eleve el salario mínimo federal, éste superará el salario mínimo estatal ajustado por los aumentos sugeridos.

El Grupo Multisectorial debe recomendar además que en la reforma contributiva que se está confeccionando se restituya el crédito reembolsable por trabajo que incorporé al Código de Rentas Internas en el 2006, esta vez por un mínimo de \$500, con aumentos de no menos de \$100 por año contributivo hasta alcanzar no menos de \$1,000 anuales.

Estoy en la mejor disposición de proveer cualquier información adicional que se requiera.

Cordialmente,

Kenneth D. McClintock

NAIHOMY ALAMO RIVERA

From: Anibal Y. Lopez Correa <anibal.lopez@upr.edu>
Sent: Tuesday, May 16, 2017 1:07 PM
Subject: Comunicado de Prensa - Emplazan al gobernador para aumentar salario mínimo y reducir la jornada laboral
Attachments: Proyecto para aumentar salario y reducir la jornada en Puerto Rico.docx

16 de mayo de 2017

Comunicado de Prensa

Para publicación inmediata

Emplazan al gobernador para aumentar salario mínimo y reducir la jornada laboral

Bajante: Estudiante de la UPR propone establecer un salario mínimo de acuerdo con la preparación académica.

Un exrepresentante estudiantil ante la Junta de Gobierno de la Universidad de Puerto Rico (UPR) emplazó hoy al gobernador Ricardo Rosselló Nevares, con una propuesta para aumentar gradualmente el salario mínimo hasta alcanzar los \$15 la hora y para reducir la jornada laboral de 40 a 30 horas a la semana.

El exrepresentante estudiantil graduado, Aníbal López Correa desarrolló un borrador para que Rosselló Nevares lo presente en la Legislatura como un proyecto de la Fortaleza, y se pueda aprobar antes de que se acabe la sesión legislativa.

El borrador que presentó incluye aumentos salariales a los miembros de la Policía de Puerto Rico, al magisterio y a las enfermeras y enfermeros. El borrador de ley busca ampliar la discusión sobre la jornada laboral y el salario mínimo en Puerto Rico, de forma tal que se traduzca en acciones concretas.

"Hemos visto que en otras partes de Estados Unidos se ha generado una discusión sobre la necesidad de aumentar significativamente el salario mínimo", explicó López Correa, estudiante doctoral del Recinto de Río Piedras.

“Aún dentro de la crisis fiscal, hay elementos tanto de justicia social como de estrategias de administración que pudieran indicar que es posible aprobarlo” agregó el estudiante de la Facultad de Educación.

“El aumento propuesto comenzaría aplicando a las corporaciones foráneas y a las empresas con más de 50 empleados; y luego de un año, le aplicaría al Gobierno y a las empresas con menos de 50 empleados”, explicó.

“El proceso de aumentos iría aplicándose desde el 2017 hasta el 2021 de forma paulatina, de forma tal que le permita a las empresas adaptarse”, continuó.

Salarios mínimos por preparación académica

La propuesta contempla un elemento novel porque establece un salario mínimo de acuerdo con la preparación académica. El salario mínimo para personas con escuela superior sería de \$15 la hora, \$20 la hora para personas con bachillerato, \$30 la hora para personas con maestría y \$40 la hora para personas con doctorados.

“Mientras tenemos políticos que tienen salarios entre \$50 a \$100 la hora, nuestra clase magisterial, los policías y las enfermeras y enfermeros, que cuentan con una preparación académica para cumplir con su labor, tienen salarios de menos de \$12 la hora”, señaló López Correa.

Si el salario de un senador o representante es de más de \$50 la hora y si Andrea de Castro recibe un salario de \$50 la hora, ¿por qué se opondrían a que el pueblo de Puerto Rico tenga un salario de \$15 la hora?”, agregó el estudiante doctoral.

El proyecto permite hacerle justicia a la mayoría del pueblo de Puerto Rico que sufraga salarios casi 7 veces más altos al mínimo actual a personas sin la preparación académica adecuada.

Reducción en la jornada laboral

La propuesta también busca reducir la jornada laboral para que se reduzca la jornada a 30 horas a la semana de forma paulatina hasta el 2021.

"Es importante que, ante los adelantos tecnológicos, se hable de la necesidad de redefinir el concepto del trabajo y se desarrollen espacios para que más personas puedan trabajar en Puerto Rico y no fuera del país" finalizó López Correa.

Contactos:

Aníbal Y. López Correa – 787-601-8826

--
Aníbal Yariel López Correa

Estudiante de posgrado
Ed. D. en Liderazgo en Organizaciones Educativas
M. Ed. en Investigación y Evaluación Educativa
Facultad de Educación
Recinto de Río Piedras
Universidad de Puerto Rico

Bachiller en Ciencias con Concentración en Matemáticas
Universidad de Puerto Rico en Cayey

Cel. +1-787-601-8826

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

18va. Asamblea
Legislativa1ra. Sesión
Ordinaria**SENADO DE PUERTO RICO****P. del S. _____**

____ DE MAYO DE 2017

Presentado por _____

(Por petición)

Referido a las Comisiones de _____

LEY

Para enmendar la Ley Número 379 del 15 de mayo de 1948, según enmendada mejor conocida como la “Ley para Establecer la Jornada de Trabajo en Puerto Rico”, para enmendar la Ley Número 180 del 27 de julio de 1998 mejor conocida como la “Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencias por Enfermedad de Puerto Rico”, para enmendar la Ley Número 28 del 19 de julio de 2005 mejor conocida como la “Ley para establecer las escalas de salario de Enfermeras en el Salario Público”, para enmendar la Ley Número 109 de 11 de junio de 2008 mejor conocida como la “Ley de aumento del salario básico a los maestros de 2008 a \$1,750 mensuales”, para enmendar la Ley Número 53 de 10 de junio de 1996 mejor conocida como la “Ley de la Policía de Puerto Rico de 1996”.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El salario mínimo que se estableció en Estados Unidos respondió a la idea de que los sectores que no cuentan con un grado académico puedan garantizar un mínimo de ingresos por la venta de su fuerza de trabajo. Esta legislación ha sido utilizada en Estados Unidos como herramienta para establecer el salario básico de las personas que trabajan, especialmente aquellas que no cuentan con preparación académica.

Sin embargo, en el caso de Puerto Rico se ha tomado este salario mínimo como el estándar que se sigue comúnmente para toda persona que vaya a trabajar, sin importar su preparación académica. Es importante destacar que la educación, aunque se ha visto por unos sectores como un bien individual, no deja de ser una inversión pública mediante el cual la ciudadanía tiene acceso a mayores conocimientos los cuales pueden ayudarle significativamente a insertarse en el mercado laboral. No obstante, en Puerto Rico, aunque la cantidad de personas que completaron grado de escuela superior y las que completaron bachillerato son similares a los de la mayoría de los estados de Estados Unidos, los salario no son equivalentes. Esto provoca que haya una disparidad significativa entre la mediana de ingreso para la mayoría de la población trabajadora en Puerto Rico.

La mediana de ingreso en el hogar en Puerto Rico es de \$19,350 anual mientras que, en el estado más pobre de Estados Unidos, el estado de Mississippi es de \$39,665 anual. De otra parte, en el estado de Nueva York el ingreso en el hogar anual es de \$59,269 y en el estado de California es de \$61,818. Estas disparidades apuntan a que la mediana del ingreso en el hogar en Puerto Rico es de dos a tres veces inferior a la mediana de ingresos en el hogar en los estados que son parte de Estados Unidos.

No tan solo ello, cuando se compara la mediana del salario para otros sectores profesionales en el país podemos ver que la brecha entre Puerto Rico y Estados Unidos es monumental. En el caso de las enfermeras y los enfermeros, la mediana salarial en Estados Unidos es de \$66,640 y el salario inicial es de \$42,159. Sin embargo, en Puerto Rico el salario inicial de una enfermera o un enfermero está entre \$18,000 anuales y los \$30,000 anuales para un enfermero con bachillerato y experiencia.

En el caso de las maestras y los maestros, la situación es similar. Mientras en el estado de Dakota del Sur, que es el estado con el peor pago al magisterio, comienzan con un salario

anual de \$42,025, en Puerto Rico el salario inicial del magisterio es de \$21,000 anual. En el caso de Pennsylvania el promedio salarial del magisterio es de \$64,991 anual, una diferencia de \$43,991 o más de dos veces lo que cobra el magisterio puertorriqueño cuando comienza a trabajar.

Otro ejemplo de estas disparidades es el pago a los empleados exentos y las empleadas exentas. Según la última enmienda de la Ley de Normas Justas de Trabajo, mejor conocida como la “Fair Labor Standards Act” para el 2016 se aumentó el salario anual de un mínimo de \$23,686 anual a un mínimo de \$47,476 anual. Esto representa un aumento de más de un 100% en el salario del personal clasificado como exento. Sin embargo, por la puesta en vigor de la Ley “Puerto Rico Oversight, Management and Economic Stability Act” esta legislación no le aplicó a Puerto Rico provocando que el salario del personal profesional, ejecutivo y exento sea uno muy dispar al de otros profesionales en Estados Unidos.

Estas disparidades, no tan solo representan una desigualdad significativa entre el salario del recurso humano que recibe educación en Puerto Rico, sino que representan un problema para la sociedad que decide recibir una educación y cursar estudios universitarios, sin que sus posibilidades de mejoría económica se vean alcanzados.

Esta tétrica realidad de los sectores laborales del país se da aun cuando el sistema educativo de Puerto Rico promueve que las personas conozcan el español y el inglés. Esto permite a las compañías tener un profesional más capacitado para atender el turismo y para competir a nivel internacional.

Ante ello, y reconociendo la importancia de la calidad del recurso humano en Puerto Rico, que es uno que recibe una educación de calidad y que siguen las mismas normas y estándares que en Estados Unidos y de la inversión y apuesta a la educación que ha hecho el país de forma sostenida se propone esta legislación que establecería un proceso de aumento

en el salario mínimo de Puerto Rico y de otros sectores profesionales del país para garantizarle un trato justo y de esta forma, permitirle a la ciudadanía puertorriqueña una vida digna sin tener que abandonar su país.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Sección 1. – Se enmienda el Artículo 2, 3, 4, 5, 6 de la Ley Número 379 del 15 de mayo de 1948, según enmendada mejor conocida como la “Ley para Establecer la Jornada de Trabajo en Puerto Rico” para disponer:

“Artículo 2. —

Ocho (8) horas de labor constituyen la jornada legal diaria de trabajo en Puerto Rico.

~~Cuarenta (40) horas de labor constituyen la jornada semanal de trabajo.~~ *A partir del 1 de julio de 2018 treinta y siete horas y media (37.5) de labor constituyen la jornada semanal de trabajo. A partir del 1 de julio de 2019, treinta y cinco horas (35) de labor constituyen la jornada semanal de trabajo. A partir del 1 de julio de 2020, treinta y dos horas y media (32.5) de labor constituyen la jornada semanal de trabajo. A partir del 1 de julio de 2021, treinta horas (30) de labor constituyen la jornada semanal de trabajo.*

Artículo 3. —

~~Son horas regulares de trabajo ocho (8) horas durante cualquier día de trabajo y cuarenta (40) horas durante cualquier semana de trabajo.~~ *A partir del 1 de julio de 2018, son horas regulares de trabajo ocho (8) horas durante cualquier día de trabajo y treinta y siete horas y media (37.5) durante cualquier semana de trabajo. A partir del 1 de julio de 2019, son horas regulares de trabajo ocho (8) horas durante cualquier día de trabajo y treinta y cinco horas (35) durante cualquier semana de trabajo. A partir del 1 de julio de 2020, son horas regulares de trabajo ocho (8) horas durante cualquier día de trabajo y*

treinta y dos horas y media (32.5) durante cualquier semana de trabajo. A partir del 1 de julio de 2021, son horas regulares de trabajo ocho (8) horas durante cualquier día de trabajo y treinta horas (30) durante cualquier semana de trabajo.

Artículo 4. —

a...

b. ~~Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de cuarenta (40) durante cualquier semana de trabajo.~~ *Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de treinta siete horas y media (37.5) durante cualquier semana de trabajo a partir del 1 de julio de 2018. Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de treinta y cinco (35) durante cualquier semana de trabajo a partir del 1 de julio de 2019. Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de treinta y dos horas y media (32.5) durante cualquier semana de trabajo a partir del 1 de julio de 2020. Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de treinta horas (30) durante cualquier semana de trabajo a partir del 1 de julio de 2021.*

Artículo 5. —

~~Para fines de computar las horas extras en exceso de cuarenta (40) horas, la semana de trabajo constituirá un periodo de ciento sesenta y ocho (168) horas consecutivas. A partir del 1 de julio de 2018, para fines de computar las horas extras en exceso de *treinta siete horas y media (37.5)*, la semana de trabajo constituirá un periodo de ciento cincuenta y siete horas y media (157.5) consecutivas. A partir del 1 de julio de 2019, para fines de computar las horas extras en exceso de *treinta y cinco horas (35)*, la semana de trabajo constituirá un periodo de ciento cuarenta y siete horas (147) consecutivas. A partir del 1 de julio de 2020, para fines de computar las horas extras en exceso de *treinta y dos horas y media (32.5)*, la semana de trabajo constituirá un periodo de ciento treinta y seis horas y~~

media (136.5) consecutivas. A partir del 1 de julio de 2021, para fines de computar las horas extras en exceso de *treinta (30)*, la semana de trabajo constituirá un periodo de ciento veintiséis horas (136.5) consecutivas. La misma comenzará en el día y la hora que el patrono determine y notifique por escrito al empleado. En ausencia de notificación, la semana de trabajo comenzará a las 12:01am del lunes de cada semana. Una vez el patrono establezca el comienzo de la semana de trabajo, cualquier cambio tendrá que ser notificado al empleado con por lo menos cinco (5) días calendario de anticipación para que sea efectivo.”

Sección 2. – Se enmienda la Ley Número 180 del 27 de julio de 1998 mejor conocida como la “Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencias por Enfermedad de Puerto Rico” para eliminar su Artículo 2 y disponer como nuevo Artículo 2 que:

“Artículo 2. – Salario Mínimo en Puerto Rico

Se establecen las siguientes escalas del Salario Mínimo en Puerto Rico que estarán implementadas de forma continua hasta el 2021.

Artículo 2.01. - Salario Mínimo General en Puerto Rico

Toda persona, firma, sociedad o corporación que emplee trabajadores en Puerto Rico pagará por todo trabajo o servicio un salario básico no menor de quince dólares con cero centavos (\$15.00) por hora.

Artículo 2.02. - Salario Mínimo para personas con grado de bachillerato.

Toda persona, firma, sociedad o corporación que emplee trabajadores en Puerto Rico que cuenten con un grado de bachillerato debidamente reconocido por alguna institución de educación superior de Puerto Rico o reconocido por el Consejo de Educación de Puerto Rico pagará por todo trabajo o servicio un salario básico no menor de veinte dólares con cero centavos (\$20.00) por hora.

Artículo 2.03. - Salario Mínimo para personas con grado de maestría.

Toda persona, firma, sociedad o corporación que emplee trabajadores en Puerto Rico que cuenten con un grado de maestría debidamente reconocido por alguna institución de educación superior de Puerto Rico o reconocido por el Consejo de Educación de Puerto Rico pagará por todo trabajo o servicio un salario básico no menor de treinta dólares con cero centavos (\$30.00) por hora.

Artículo 2.04.- Salario Mínimo para personas con grado de doctorado.

Toda persona, firma, sociedad o corporación que emplee trabajadores en Puerto Rico que cuenten con un grado de maestría debidamente reconocido por alguna institución de educación superior de Puerto Rico o reconocido por el Consejo de Educación de Puerto Rico pagará por todo trabajo o servicio un salario básico no menor de cuarenta dólares con cero centavos (\$40.00) por hora.

Artículo 2.05.-Salario mínimo federal estadounidense.

Las disposiciones de la Ley de Normas Razonables de Trabajo, 29 USCS §§ 201 et seq., o su ley sucesora, subrogarán o complementarán las disposiciones de esta Ley siempre que provean normas de mayor beneficio para los trabajadores y las trabajadoras. De lo contrario, siempre se favorecerán las disposiciones de esta Ley.

Artículo 2.06. – Implementación de las nuevas normas del salario mínimo para empresas foráneas o empresas con más de 50 empleados.

A partir del 1 de julio de 2017, el salario mínimo para personas con un grado académico menor al bachillerato será de \$8.35 la hora. A partir del 1 de enero de 2018, el salario mínimo para personas con un grado académico menor al bachillerato será de \$9.45 la hora. A partir del 1 de julio de 2018, el salario mínimo para personas con un grado académico menor al bachillerato será de \$10.55 la hora. A partir del 1 de enero de 2019, el salario

mínimo para personas con un grado académico menor al bachillerato será de \$11.65 la hora. A partir del 1 de julio de 2019, el salario mínimo para personas con un grado académico menor al bachillerato será de \$12.75 la hora. A partir del 1 de enero de 2020, el salario mínimo para personas con un grado académico menor al bachillerato será de \$13.85 la hora. A partir del 1 de julio de 2020, el salario mínimo para personas con un grado académico menor al bachillerato será de \$15.00 la hora.

A partir del 1 de julio de 2017, el salario mínimo para personas con un grado de bachillerato será de \$9.10 la hora. A partir del 1 de enero de 2018, el salario mínimo para personas con un grado académico de bachillerato será de \$10.90 la hora. A partir del 1 de julio de 2018, el salario mínimo para personas con un grado de bachillerato será de \$12.70 la hora. A partir del 1 de enero de 2019, el salario mínimo para personas con un grado académico de bachillerato será de \$14.55 la hora. A partir del 1 de julio de 2019, el salario mínimo para personas con un grado académico de bachillerato será de \$16.35 la hora. A partir del 1 de enero de 2020, el salario mínimo para personas con un grado académico de bachillerato será de \$18.20 la hora. A partir del 1 de julio de 2020, el salario mínimo para personas con un grado académico de bachillerato será de \$20.00 la hora.

A partir del 1 de julio de 2017, el salario mínimo para personas con un grado de maestría o equivalente a escuela graduada profesional será de \$10.50 la hora. A partir del 1 de enero de 2018, el salario mínimo para personas con un grado académico de maestría o equivalente a escuela graduada profesional será de \$13.75 la hora. A partir del 1 de julio de 2018, el salario mínimo para personas con un grado de maestría o equivalente a escuela graduada profesional será de \$17.00 la hora. A partir del 1 de enero de 2019, el salario mínimo para personas con un grado académico de maestría o equivalente a escuela graduada profesional será de \$20.25 la hora. A partir del 1 de julio de 2019, el salario mínimo para

personas con un grado académico de maestría o equivalente a escuela graduada profesional será de \$23.50 la hora. A partir del 1 de enero de 2020, el salario mínimo para personas con un grado académico de maestría o equivalente a escuela graduada profesional será de \$26.75 la hora. A partir del 1 de julio de 2020, el salario mínimo para personas con un grado académico de maestría o equivalente a escuela graduada profesional será de \$30.00 la hora.

A partir del 1 de julio de 2017, el salario mínimo para personas con un grado doctoral será de \$11.95 la hora. A partir del 1 de enero de 2018, el salario mínimo para personas con un grado académico doctoral será de \$16.60 la hora. A partir del 1 de julio de 2018, el salario mínimo para personas con un grado doctoral será de \$21.30 la hora. A partir del 1 de enero de 2019, el salario mínimo para personas con un grado académico doctoral será de \$25.95 la hora. A partir del 1 de julio de 2019, el salario mínimo para personas con un grado académico doctoral será de \$30.65 la hora. A partir del 1 de enero de 2020, el salario mínimo para personas con un grado académico doctoral será de \$35.30 la hora. A partir del 1 de julio de 2020, el salario mínimo para personas con un grado académico doctoral será de \$40.00 la hora.

Artículo 2.06. – Implementación del salario mínimo para empresas con menos de 50 empleados y a nivel del Gobierno Central, Municipios, Tribunales, y cualquier otra instrumentalidad o corporación pública.

A partir del 1 de julio de 2018, el salario mínimo para personas con un grado académico menor al bachillerato será de \$8.35 la hora. A partir del 1 de enero de 2019, el salario mínimo para personas con un grado académico menor al bachillerato será de \$9.45 la hora. A partir del 1 de julio de 2019, el salario mínimo para personas con un grado académico menor al bachillerato será de \$10.55 la hora. A partir del 1 de enero de 2020, el salario mínimo para personas con un grado académico menor al bachillerato será de \$11.65 la hora.

A partir del 1 de julio de 2020, el salario mínimo para personas con un grado académico menor al bachillerato será de \$12.75 la hora. A partir del 1 de enero de 2021, el salario mínimo para personas con un grado académico menor al bachillerato será de \$13.85 la hora. A partir del 1 de julio de 2021, el salario mínimo para personas con un grado académico menor al bachillerato será de \$15.00 la hora.

A partir del 1 de julio de 2018, el salario mínimo para personas con un grado de bachillerato será de \$9.10 la hora. A partir del 1 de enero de 2019, el salario mínimo para personas con un grado académico de bachillerato será de \$10.90 la hora. A partir del 1 de julio de 2019, el salario mínimo para personas con un grado de bachillerato será de \$12.70 la hora. A partir del 1 de enero de 2020, el salario mínimo para personas con un grado académico de bachillerato será de \$14.55 la hora. A partir del 1 de julio de 2020, el salario mínimo para personas con un grado académico de bachillerato será de \$16.35 la hora. A partir del 1 de enero de 2021, el salario mínimo para personas con un grado académico de bachillerato será de \$18.20 la hora. A partir del 1 de julio de 2021, el salario mínimo para personas con un grado académico de bachillerato será de \$20.00 la hora.

A partir del 1 de julio de 2018, el salario mínimo para personas con un grado de maestría o equivalente a escuela graduada profesional será de \$10.50 la hora. A partir del 1 de enero de 2019, el salario mínimo para personas con un grado académico de maestría o equivalente a escuela graduada profesional será de \$13.75 la hora. A partir del 1 de julio de 2019, el salario mínimo para personas con un grado de maestría o equivalente a escuela graduada profesional será de \$17.00 la hora. A partir del 1 de enero de 2020, el salario mínimo para personas con un grado académico de maestría o equivalente a escuela graduada profesional será de \$20.25 la hora. A partir del 1 de julio de 2020, el salario mínimo para personas con un grado académico de maestría o equivalente a escuela graduada profesional

será de \$23.50 la hora. A partir del 1 de enero de 2021, el salario mínimo para personas con un grado académico de maestría o equivalente a escuela graduada profesional será de \$26.75 la hora. A partir del 1 de julio de 2021, el salario mínimo para personas con un grado académico de maestría o equivalente a escuela graduada profesional será de \$30.00 la hora.

A partir del 1 de julio de 2018, el salario mínimo para personas con un grado doctoral será de \$11.95 la hora. A partir del 1 de enero de 2019, el salario mínimo para personas con un grado académico doctoral será de \$16.60 la hora. A partir del 1 de julio de 2019, el salario mínimo para personas con un grado doctoral será de \$21.30 la hora. A partir del 1 de enero de 2020, el salario mínimo para personas con un grado académico doctoral será de \$25.95 la hora. A partir del 1 de julio de 2020, el salario mínimo para personas con un grado académico doctoral será de \$30.65 la hora. A partir del 1 de enero de 2021, el salario mínimo para personas con un grado académico doctoral será de \$35.30 la hora. A partir del 1 de julio de 2021, el salario mínimo para personas con un grado académico doctoral será de \$40.00 la hora.”

Sección 3. – Se enmienda el Artículo 1 de la Ley Número 28 del 19 de julio de 2005 mejor conocida como la “Ley para establecer las escalas de salario de Enfermeras en el Salario Público” y se añaden los siguientes incisos:

“Artículo 1. - El personal de enfermería en el servicio público devengaran un salario mínimo básico basado en su preparación académica, experiencia y ejecución por una jornada de trabajo a tiempo completo de treinta (30) horas. Las categorías salariales mínimas que aplicarán serán las siguientes:

- a. Enfermera Práctica sin experiencia: \$2,500.00
- b. Enfermera de Grado Asociado sin experiencia: \$3,000.00
- c. Enfermera de Bachillerato sin experiencia: \$3,500.00

d. Enfermeras de Bachillerato con experiencia: \$4,000.00

Artículo 1.01. - Implementación de la escala de salario de Enfermeras en el Salario Público.

A partir del 1 de julio de 2018, el salario mínimo para enfermeras prácticas sin experiencia será de \$1,650 mensual. A partir del 1 de enero de 2019, el salario mínimo para enfermeras prácticas sin experiencia será de \$1,800 mensual. A partir del 1 de julio de 2019, el salario mínimo para enfermeras prácticas sin experiencia será de \$1,950 mensual. A partir del 1 de enero de 2020, el salario mínimo para enfermeras prácticas sin experiencia será de \$2,100 mensual. A partir del 1 de julio de 2020, el salario mínimo para enfermeras prácticas sin experiencia será de \$2,250 mensual. A partir del 1 de enero de 2021, el salario mínimo para enfermeras prácticas sin experiencia será de \$2,400 mensual. A partir del 1 de julio de 2021, el salario mínimo para enfermeras prácticas sin experiencia será de \$2,500 mensual.

A partir del 1 de julio de 2018, el salario mínimo para enfermeras prácticas sin experiencia con grado asociado será de \$2,150 mensual. A partir del 1 de enero de 2019, el salario mínimo para enfermeras prácticas sin experiencia con grado asociado será de \$2,300 mensual. A partir del 1 de julio de 2019, el salario mínimo para enfermeras prácticas sin experiencia con grado asociado será de \$2,450 mensual. A partir del 1 de enero de 2020, el salario mínimo para enfermeras prácticas sin experiencia con grado asociado será de \$2,600 mensual. A partir del 1 de julio de 2020, el salario mínimo para enfermeras prácticas sin experiencia con grado asociado será de \$2,750 mensual. A partir del 1 de enero de 2021, el salario mínimo para enfermeras prácticas sin experiencia con grado asociado será de \$2,900 mensual. A partir del 1 de julio de 2021, el salario mínimo para enfermeras prácticas sin experiencia con grado asociado será de \$3,000 mensual.

A partir del 1 de julio de 2018, el salario mínimo para enfermeras prácticas sin experiencia con bachillerato será de \$2,515 mensual. A partir del 1 de enero de 2019, el

salario mínimo para enfermeras prácticas sin experiencia con bachillerato será de \$2,680 mensual. A partir del 1 de julio de 2019, el salario mínimo para enfermeras prácticas sin experiencia con bachillerato será de \$2,845 mensual. A partir del 1 de enero de 2020, el salario mínimo para enfermeras prácticas sin experiencia con bachillerato será de \$3,010 mensual. A partir del 1 de julio de 2020, el salario mínimo para enfermeras prácticas sin experiencia con bachillerato será de \$3,175 mensual. A partir del 1 de enero de 2021, el salario mínimo para enfermeras prácticas sin experiencia con bachillerato será de \$3,340 mensual. A partir del 1 de julio de 2021, el salario mínimo para personas enfermeras prácticas sin experiencia con bachillerato será de \$3,500 mensual.

A partir del 1 de julio de 2018, el salario mínimo para enfermeras prácticas con experiencia con bachillerato será de \$2,675 mensual. A partir del 1 de enero de 2019, el salario mínimo para enfermeras prácticas con experiencia con bachillerato será de \$2,850 mensual. A partir del 1 de julio de 2019, el salario mínimo para enfermeras prácticas con experiencia con bachillerato será de \$3,025 mensual. A partir del 1 de enero de 2020, el salario mínimo para enfermeras prácticas con experiencia con bachillerato será de \$3,200 mensual. A partir del 1 de julio de 2020, el salario mínimo para enfermeras prácticas con experiencia con bachillerato será de \$3,375 mensual. A partir del 1 de enero de 2021, el salario mínimo para enfermeras prácticas con experiencia con bachillerato será de \$3,550 mensual. A partir del 1 de julio de 2021, el salario mínimo para enfermeras prácticas con experiencia con bachillerato será de \$3,750 mensual.”

Sección 4. – Se enmienda el Artículo 1 de la Ley Número 109 de 11 de junio de 2008 mejor conocida como la “Ley de aumento del salario básico a los maestros de 2008 a \$1,750 mensuales” para añadir un párrafo que disponga:

“Artículo 1. –

...

A partir del 1 de julio de 2018, toda persona que esté empleada por el Departamento de Educación de Puerto Rico, el Departamento de Corrección y Rehabilitación y la Administración de Instituciones Juveniles, para ocupar una plaza de maestro(a) en una jornada a tiempo completo será compensada con un salario mínimo de mil novecientos veinticinco (\$1,925) dólares mensuales. A partir del 1 de enero de 2019, toda persona que esté empleada por el Departamento de Educación de Puerto Rico, el Departamento de Corrección y Rehabilitación y la Administración de Instituciones Juveniles, para ocupar una plaza de maestro(a) en una jornada a tiempo completo será compensada con un salario mínimo de dos mil cien (\$2,100) dólares mensuales. A partir del 1 de julio de 2019, toda persona que esté empleada por el Departamento de Educación de Puerto Rico, el Departamento de Corrección y Rehabilitación y la Administración de Instituciones Juveniles, para ocupar una plaza de maestro(a) en una jornada a tiempo completo será compensada con un salario mínimo de dos mil doscientos setenta y cinco (\$2,275) dólares mensuales. A partir del 1 de enero de 2020, toda persona que esté empleada por el Departamento de Educación de Puerto Rico, el Departamento de Corrección y Rehabilitación y la Administración de Instituciones Juveniles, para ocupar una plaza de maestro(a) en una jornada a tiempo completo será compensada con un salario mínimo de dos mil cuatrocientos cincuenta (\$2,450) dólares mensuales. A partir del 1 de julio de 2020, toda persona que esté empleada por el Departamento de Educación de Puerto Rico, el Departamento de Corrección y Rehabilitación y la Administración de Instituciones Juveniles, para ocupar una plaza de maestro(a) en una jornada a tiempo completo será compensada con un salario mínimo de dos mil seiscientos veinticinco (\$2,625) dólares mensuales. A partir del 1 de enero de 2021, toda persona que esté empleada por el Departamento de Educación de Puerto Rico, el

Departamento de Corrección y Rehabilitación y la Administración de Instituciones Juveniles, para ocupar una plaza de maestro(a) en una jornada a tiempo completo será compensada con un salario mínimo de dos mil ochocientos (\$2,800) dólares mensuales. A partir del 1 de julio de 2021, toda persona que esté empleada por el Departamento de Educación de Puerto Rico, el Departamento de Corrección y Rehabilitación y la Administración de Instituciones Juveniles, para ocupar una plaza de maestro(a) en una jornada a tiempo completo será compensada con un salario mínimo de tres mil (\$3,000) dólares mensuales.”

Sección 5. – Se enmienda el Artículo 12 de la Ley Número 53 de 10 de junio de 1996 mejor conocida como la “Ley de la Policía de Puerto Rico de 1996” para añadir un inciso que dispone:

“(f) La superintendente deberá actualizar la remuneración correspondiente a todos los rangos de la policía de Puerto Rico. Sin embargo, se establece como salario básico para las siguientes fechas los siguientes salarios mensuales:

	Básico	1 de julio de 2018	1 de enero de 2019	1 de julio de 2019	1 de enero de 2020	1 de julio de 2020	1 de enero de 2021	1 de julio de 2021
CADETE	\$1,718	\$1,893	\$2,068	\$2,243	\$2,418	\$2,593	\$2,768	\$2,943
AGENTE	\$2,100	\$2,275	\$2,450	\$2,625	\$2,800	\$2,975	\$3,150	\$3,325
SARGENTO	\$2,182	\$2,357	\$2,532	\$2,707	\$2,882	\$3,057	\$3,232	\$3,407
TENIENTE SEGUNDO	\$2,264	\$2,439	\$2,614	\$2,789	\$2,964	\$3,139	\$3,314	\$3,489
TENIENTE PRIMERO	\$2,379	\$2,554	\$2,729	\$2,904	\$3,079	\$3,254	\$3,429	\$3,604
CAPITAN	\$2,590	\$2,765	\$2,940	\$3,115	\$3,290	\$3,465	\$3,640	\$3,815
INSPECTOR	\$2,650	\$2,825	\$3,000	\$3,175	\$3,350	\$3,525	\$3,700	\$3,875
COMANDANTE	\$2,753	\$2,928	\$3,103	\$3,278	\$3,453	\$3,628	\$3,803	\$3,978
TENIENTE CORONEL	\$2,929	\$3,104	\$3,279	\$3,454	\$3,629	\$3,804	\$3,979	\$4,154
CORONEL	\$3,143	\$3,318	\$3,493	\$3,668	\$3,843	\$4,018	\$4,193	\$4,368

Sección 6.- Cláusula de Supremacía

Ante cualquier inconsistencia entre la legislación o reglamentación vigente y las disposiciones incluidas en esta Ley, se dispone la supremacía de esta legislación y la correspondiente enmienda o derogación de cualquier inconsistencia con este mandato.

Sección 7.-Separabilidad

Esta Ley deberá ser interpretada de forma tal que pueda mantener su validez, en la medida en que esto sea posible, conforme a la Constitución del Estado Libre Asociado y la Constitución de los Estados Unidos. Si cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, Artículo, disposición, sección, inciso, o parte de esta Ley fuese declarado inconstitucional por un tribunal con jurisdicción, la orden emitida por dicho tribunal a esos efectos no afectará ni invalidará el resto de esta Ley. El efecto de dicha orden estará limitado a la cláusula, párrafo, subpárrafo, Artículo, disposición, sección, inciso o parte de esta Ley declarada inconstitucional y solamente con respecto a la aplicación del mismo o la misma sobre la obligación cubierta sujeta a dicha controversia.

Sección 8.-Vigencia

Todas las disposiciones contenidas en esta Ley entrarán en vigor a partir del 1 de julio de 2017.



11 de mayo de 2017

Comité Multisectorial para el Aumento del Salario Mínimo
 Lcda. Naihomy Alamo Rivera
 Procuradora del Trabajo
 Departamento del Trabajo
 y Recursos Humanos Gobierno de Puerto Rico
 PO Box 195540
 San Juan, PR 00919-5540

Vía email: procuradordeltrabajo@trabajo.pr.gov

Re: OE 2017-027 sobre Salario Mínimo

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Manuel R. Reyes Alfonso", is written over a horizontal line.

Lcdo. Manuel R. Reyes Alfonso
 Vicepresidente Ejecutivo

Agradecemos la oportunidad de expresarnos en torno a la Orden Ejecutiva 2017-027 que crea el Comité Multisectorial para el Aumento del Salario Mínimo.

La Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos (MIDA) entiende la preocupación del gobierno ante la presente crisis económica agravada por incrementos en los costos de electricidad, agua y nuevas contribuciones. Sin embargo, es precisamente por encontrarnos en crisis desde hace más de una década que esta medida puede ser devastadora para nuestra economía. Este tipo de medidas debe analizarse con mucha cautela utilizando datos objetivos y evitando decisiones basadas en opiniones subjetivas o aspiraciones bien intencionadas. No importarán mucho las buenas intenciones del proyecto si su resultado es contrario al bienestar de los trabajadores y del pueblo de Puerto Rico.

Comenzamos nuestros comentarios con una máxima sencilla; "si queremos más, tenemos que producir más". Esta frase pone en contexto que el tema de los sueldos está ligado a la productividad. Como explicaremos más adelante, toda nuestra sociedad, especialmente los empresarios, debemos aspirar a tener los mayores salarios posibles. Pero ello se obtiene con incrementos en productividad que a su vez generen una mayor creación de riqueza. La pobreza y desigualdad en la Isla son problemas complejos, que no se atienden meramente con incrementos en beneficios

Página 2

legislados. Si así fuera, todos los países habrían aprobado salarios mínimos equivalentes a los de las mejores economías del mundo. La razón no es la falta de interés de sus gobernantes, o la falta de necesidad de su población, sino el reconocimiento de su realidad macroeconómica.

En Puerto Rico el salario mínimo es igual al de la economía más poderosa del mundo a pesar de no contar con los mismos fundamentos macroeconómicos, y si añadimos los beneficios marginales legislados incluso lo sobrepasamos. Las implicaciones de esto las estamos viviendo desde que se implementó el salario mínimo federal en la Isla.

En línea con lo anterior, y como tiende a ocurrir con este tipo de propuestas, la exposición de esta Orden Ejecutiva no hace referencia a estudios mínimos que justifiquen sus pretensiones. De hecho, aparte de ser una aspiración genuina de todos, incluyéndonos, sólo conocemos de un análisis del economista José Caraballo Cueto, que admite es contrario a otras fuentes, y aun así limita su recomendación a un salario de \$8.61 la hora. Nuevamente, independientemente del lado de la controversia en que uno se encuentre, tenemos que preguntarnos qué fundamentos sostienen un aumento en este momento y cómo se determinaría cuánto sería lo adecuado. Concediendo por un momento que existe la necesidad y que ese es el único elemento a considerar para tomar esta decisión, habría que preguntarse por qué \$8.61 o \$15hr como proponen otros y no un salario mayor o menor. ¿Es eso suficiente para atajar los problemas que se quieren atender? ¿Se determinó esa cantidad porque su impacto en la empresa privada y en el empleo es el deseado? ¿Se consideró si tendría un impacto o meramente se determinó esa cantidad caprichosamente? A falta de un modelo o fórmula cuyos componentes podamos analizar, no podemos llegar a otra conclusión que no sea que la determinación de un número siempre será subjetiva. Es por ello que confiamos en un análisis ponderado por parte de este Comité.

¿Qué han dicho los estudios en P.R.?

No han sido sólo los empresarios los que han comentado sobre los efectos negativos para nuestra economía del aumento desbalanceado en los costos laborales, sino que varios académicos han estudiado esta problemática. Primero mencionaremos el Estudio de las Finanzas de Puerto Rico dirigido por el premio Nobel en Economía, James Tobin, de la Universidad de Yale en el 1975 que exponía y citamos:

"En definitiva el recurso principal de P.R. es la gente. Al igual que otras islas con poblaciones densas y modesto legado de recursos naturales, P.R. tiene que depender, para atraer inversión, de las cualidades de su población. La evidencia indica claramente que la fuerza obrera y los costos de mano de obra de P.R. ya no atraen una tasa de inversión adecuada.....A medida que la fuerza obrera de Puerto Rico se adiestra mejor y se hace más productiva, se convierte en un recurso valioso que aprovechan estas industrias. Pero la persistencia de desempleo alto indica que hay algo más. Los salarios han excedido al mejoramiento en las destrezas de la mano de obra....No se

salarios han excedido al mejoramiento en las destrezas de la mano de obra...No se debe lamentar que las industrias de mano de obra barata hayan perdido su atractivo. El desarrollo económico exitoso debe aminorar la necesidad de apoyarse en las fábricas dependientes de la mano de obra barata. Sin embargo, en el caso de P.R., el crecimiento de esas fábricas está decayendo mucho antes de haberse alcanzado el empleo pleno de la fuerza obrera. El desempleo en P.R. nunca ha sido menor al 10%, aún cuando la participación en la fuerza obrera es excepcionalmente baja, y la migración neta hacia el Continente ha reducido más aún la fuerza obrera. Las estadísticas revelan que, en 1972, el 73% de las personas que podían estar trabajando, pero no estaban empleados, nunca habían tenido un empleo; en contraste con 10% de los desempleados que nunca habían tenido un empleo en el Continente. Estas estadísticas demuestran que P.R., después de 25 años de desarrollo, todavía necesita un número masivo de empleos para poder incorporar plenamente su fuerza obrera a su sector "moderno".

Parece increíble que luego de 40 años el anterior análisis sea hoy igualmente válido. De hecho, si aplicamos las tasas de desempleo y de participación del peor estado de EEUU a la población en P.R., necesitaríamos alrededor de 500,000 nuevos empleos netos inmediatamente.

Continúa Tobin explicando cómo los altos costos laborales, sin una correspondiente mejora en productividad, provocan que se sustituyan industrias de mano de obra intensiva por industrias intensivas en capital y concluye;

*"He aquí una lección importante para la política salarial, como también para la estrategia de desarrollo. **Los aumentos salariales que tienen como meta obtener más ingreso para la mano de obra puertorriqueña, a expensas de las ganancias, muy bien pueden hacer lo contrario. Los aumentos salariales aceleran el reemplazo de industrias con gastos grandes de mano de obra por industrias con gastos pequeños de mano de obra. Los costos están sacando a P.R. del mercado de industrias que proveen empleos y requieren poco capital...Por tanto, recomendamos una congelación de la estructura de salarios para los empleados del sector público por los próximos tres años...De ahí en adelante, recomendamos que los salarios nominales no aumenten más rápidamente que en el Continente hasta que el desempleo baje a menos de 10% como máximo. El gobierno debe usar toda su influencia para garantizar una restricción similar de los salarios en el sector privado... La medicina es amarga; pero creemos que es necesaria. Según hemos señalado y continuaremos argumentando, P.R. ha desarrollado problemas estructurales profundos que se combinan con los problemas cíclicos que confronta hoy. La solución verdadera de estos problemas no será fácil. Aumentar la posición competitiva de P.R. y generar recursos internos para la inversión requerirá medidas difíciles."***

Lamentablemente, Puerto Rico decidió no seguir estas recomendaciones e hizo precisamente lo contrario. Hemos aumentado consistentemente los costos de hacer negocio en la Isla, incluyendo el costo laboral, sin un correspondiente aumento en la

Página 4

productividad, y al hacerlo hemos validado los planteamientos de Tobin manteniendo un desempleo que ronda el 14% y una economía que se ha alejado cada vez más de EEUU y de nuestros principales competidores. El problema se agrava porque las circunstancias mundiales han cambiado dramáticamente desde los 70's y ahora nos encontramos en un mundo mucho más competitivo donde existen países con mano de obra barata, productiva y en muchos casos mejor adiestrada que la nuestra como son los casos de India y China. Es decir, ya no solo es necesario ser más productivos sino que el aumento en la productividad tiene que ser comparable o superior al de las jurisdicciones con las que competimos. Y como si fuera poco, ya no contamos con incentivos contributivos federales para atraer inversiones nuevas, ni el acceso exclusivo al mercado de EEUU como en antaño.

Segundo, y más reciente, el estudio del Brookings Institution sobre la economía de Puerto Rico valida las conclusiones de Tobin y concluye precisamente lo contrario a lo propuesto por esta Orden Ejecutiva:

"Finally, actions should be taken to act the application of the minimum wage in P.R. Under pressure from the US trade unions looking to restrict competition with the mainland, the federal minimum wage was imposed on P.R. in the 1970's. Because prevailing wages are only half of those of the mainland, however, the US minimum on the island constitutes a far larger barrier to the employment of low-skilled workers than in the states. The current US minimum of \$5.15 is equivalent to a \$10.00 minimum wage on the mainland....While the minimum wage may raise the earnings of some workers, it eliminates job opportunities for low-skilled workers. Employers will not hire workers whose productivity is less than the minimum wage. The system is particularly constraining on the employment of young first-time entrants to the job market. P.R. needs to regain the right to impose minimum wage rates in line with its own prevailing wage structure."

Debemos resaltar la mención sobre la historia del salario mínimo en Puerto Rico como algo impuesto por las uniones de EEUU esencialmente para que no pudiéramos competir por los empleos. De la misma forma resaltamos el análisis comparativo donde establece que el salario mínimo de EEUU aplicado a Puerto Rico implica o es equivalente al doble.

En el tercer estudio, todavía más reciente, el Banco de la Reserva de Nueva York publicó un informe en 2012 sobre la competitividad de P.R. donde categóricamente recomienda reducir el salario mínimo:

"Because Puerto Rico's productivity has not kept pace with that of the U.S. mainland economy, continued upward adjustments to the minimum wage tied to increases on the mainland will increasingly limit job opportunities on the Island. One option would be to reduce the minimum wage on the Island. This step could be offset by increasing Puerto Rico's earned income tax credit. Together, these actions could leave minimum wage workers with the same net income they had before, but increase job

Página 5

to freeze the minimum wage in Puerto Rico in nominal terms for a period of time to allow productivity on the Island to catch up, independent of any changes to the minimum wage on the U.S. mainland."

Cuarto, el informe preparado por tres pasados economistas del Fondo Monetario Internacional conocido como el Informe Krueger sobre la economía de la Isla de 2015 concluye:

Employers are disinclined to hire workers because (a) the US federal minimum wage is very high relative to the local average (full-time employment at the minimum wage is equivalent to 77% of per capita income, versus 28% on the mainland) and a more binding constraint on employment (28% of hourly workers in Puerto Rico earn \$8.50 or less versus only 3% on the mainland); and (b) local regulations pertaining to overtime, paid vacation, and dismissal are costly and more onerous than on the US mainland.

...
The US federal minimum wage of \$7.25 per hour is too high relative to local incomes and regional competitors. Puerto should seek an exemption until such time as its per capita income approaches that of the poorest US state, which currently is still 50% higher than Puerto Rico's. If full exemption is not possible, then an alternative might be to set the rate for Puerto Rico at one-third the general rate (per capita income in Puerto Rico is about one-third that on the mainland).

Finalmente, el economista James Heckman, también premio Nobel en economía y quien ha analizado reformas laborales exitosas explicaba en una presentación en Méjico en el 2003 que; *"Labor demand curves are downward sloping. Raise labor cost, reduce employment. Law of demand has not been repealed despite claims to the contrary."* Sus investigaciones concluyen que las regulaciones laborales, lejos de atender la inequidad, la empeoran, porque limitan la creación de nuevas oportunidades y empleos para proteger a los que ya lo tienen. En sus palabras; *"The evidence shows that regulation reduces labor market flexibility, reduces the employment of marginal workers and generates inequality in the larger society."*

Todas estas expresiones demuestran que no son sólo los empresarios los que cuestionan los costos laborales en la Isla, sino que la evidencia empírica, científica e histórica demuestra los problemas económicos y sociales de la aplicación indiscriminada de legislación norteamericana a una jurisdicción con características distintas. ¿Qué quiere decir esto? Pues que los salarios son relativos de país en país y están ligados a la capacidad de su economía y su estructura de salarios.

En EEUU desde hace un tiempo existe un debate sobre los efectos del salario mínimo en el empleo y la pobreza, pero la mayoría de los economistas reconoce que aumentos de este tipo destruyen empleos. Sin embargo, las circunstancias en EEUU son totalmente distintas a las nuestras y dificultamos que incluso las personas a favor de aumentos allá puedan recomendar lo mismo para Puerto Rico. Tal es el caso del economista y premio nobel Joseph Stiglitz, quien en su charla el 6 de abril

de 2017 titulada, Debt, Austerity and Growth: There is Another Way, reconoce que a pesar de ser un propulsor de aumentar el salario mínimo en los EEUU, su aplicación a la Isla puede ser problemático. Mientras la intención detrás del salario mínimo en EEUU es ayudar a ciertos sectores marginados de la sociedad que por definición representan un grupo reducido de la estructura salarial, en Puerto Rico el salario mínimo federal es mucho más generalizado. Los datos son contundentes, mientras en EEUU sólo el 3% de los empleados por hora se verían afectados por un aumento, dicha cifra sobrepasa el 30% en la Isla.

Aún así, cuando se aprobó el último aumento en el Congreso del 2007 al 2009, se incluyeron incentivos contributivos billonarios para los patronos reconociendo que definitivamente tendría un impacto en su economía.¹ Esos incentivos no aplicaron en Puerto Rico debido a nuestra autonomía fiscal recibiendo todo el impacto sin paliativos. Como si ese aumento y la pérdida de la 936 en el 2006 no hubiesen sido suficientes, el gobierno de P.R. decidió incrementar el bono de Navidad escalonadamente durante el mismo período y triplicar la mesada. Es decir, en EEUU estaban preocupados por uno sólo de esos aumentos, que sólo afectaba a un 3 o 4% de sus empleados, y aún así ofrecieron incentivos para paliar su impacto mientras en la Isla no hubo incentivos y además le añadieron otros. Entonces, no es casualidad que durante ese período Puerto Rico haya caído en una crisis económica y de empleo sin precedentes.

Analizar el número aproximado de personas impactadas por los aumentos propuestos es un aspecto importantísimo porque estos aumentos se tienden a justificar mencionando los estados que han decidido aumentar el mínimo estatal por encima del federal pero ninguno es impactado de la manera en que esta medida impactará a nuestra economía. Esto es, el número de personas actualmente cercanas al mínimo sobrepasa los 300 mil, o más de 30% de los trabajadores, a lo que hay que añadir aquellos que ganan más del mínimo actual pero están dentro de un propuesto aumento. Dicha cercanía en las escalas salariales agrava aún más el fenómeno conocido como "bumping" donde los aumentos en escalas inferiores provocan presión en las escalas cercanas. Si un empleado con cierta preparación y tiempo en el empleo se ganaba \$10 la hora versus los \$7.25 del principiante, cuando

¹ Incentivos económicos en la legislación federal - Merece la pena mencionar brevemente lo que el Congreso de EEUU consideró al aprobar el último aumento del salario mínimo aún cuando ya explicamos que el impacto era en extremo reducido en comparación con P.R. Algunos ejemplos de incentivos aprobados en alguna de las cámaras legislativas federales cuando se discutieron proyectos de aumentos en el salario mínimo fueron:

1) Enmendar el Código de Rentas Internas federal para extender la elección para pequeños negocios de tomar como gastos ciertos activos depreciables. 2) Extender y modificar las partidas de deducciones por depreciación de ciertas mejoras hechas en propiedad alquilada como espacio de venta al por menor y cierta propiedad calificada de restaurantes. 3) Clarificar las reglas de "cash accounting" para pequeños negocios, permitiéndoles usar el método de "cash accounting" en vez del método de "accrual", para ciertas entidades con entradas brutas de hasta diez millones de dólares (\$10,000,000.00); con aumentos en los ajustes por inflación y clarificación de reglas para inventarios. 4) Extender y modificar los créditos contributivos por oportunidades de trabajo ("Combined Work Opportunity Tax Credit" y "Welfare-To-Credit"); aumentar la edad máxima para los residentes designados hasta 40 años; incluir como parte del grupo familiar elegible para dichos créditos a familias de veteranos con incapacidad para la cual reciben compensación por incapacidad; y otras consideraciones. 5) Enmendar las disposiciones contributivas sobre el empleo (wage taxes) para incluir a Organizaciones de Patronos Profesionales Certificados ("Certified Professional Employer Organizations"), concediendo ciertos créditos contributivos a patronos privados que usen a dichas organizaciones para proveer empleados. Este tipo de estructura no es común en Puerto Rico pero para efectos ilustrativos podríamos compararlo con las agencias de empleo.

Página 7

tiempo en el empleo se ganaba \$10 la hora versus los \$7.25 del principiante, cuando acercamos al principiante, tendremos que aumentar proporcionalmente al de mayor experiencia o se crearía una aparente injusticia. Este efecto multiplicador tampoco se ha calculado.

Consideremos otros datos que diferencian a Puerto Rico de los EEUU. El ingreso per cápita promedio de los estados es el doble de Puerto Rico (\$53,000) y el desempleo ronda el 5%. De hecho, de los estados que la exposición de motivos menciona como que han incrementado el salario mínimo por encima del federal, la tasa más alta de desempleo es en California con 7.4% y una tasa de participación de 62%. Puede verse claramente que son jurisdicciones extremadamente pudientes. Señores(as), el ingreso per cápita en Puerto Rico es de escasamente \$28,000, el desempleo oficial es de 14% aunque sabemos que es superior ya que la tasa de participación laboral apenas alcanza 40%.

Podemos ilustrar las implicaciones que un aumento en el salario mínimo tendrá en el empleo de la siguiente forma; con un salario de \$7 una empresa con un presupuesto para nómina de \$100 puede contratar 14 empleados. Si subimos el salario a \$10 ya sólo se podrán contratar 10 empleados, o lo que es lo mismo, 4 empleados se quedan sin trabajo. ¿Quién está pensando en ellos? ¿Se puede defender el bienestar de los trabajadores socavando sus oportunidades de retener o encontrar un empleo? Sólo aumentando su presupuesto una empresa puede asumir ese aumento sin despedir empleados y no todas las empresas tienen esa libertad porque la economía está en picada. Las que puedan, aumentarán los precios de sus productos, lo que genera a su vez mayor inflación y reduce el valor real del aumento.

Si seguimos la lógica de esta propuesta, aumentamos los sueldos porque los precios subieron lo que a su vez provoca que suban los precios de los bienes y servicios lo que a su vez justificaría un nuevo aumento en los sueldos. Esto es un círculo vicioso peligroso. Se confunde la riqueza con la cantidad de dinero cuando lo que debemos estar mirando es el valor adquisitivo de cada dólar y no la cantidad de dólares. Coincidimos en que el valor adquisitivo ha disminuido pero la forma de atenderlo no es echando más leña al fuego. Hay que mirar a otras posibles razones para la inflación y atenderlas. En ese análisis debemos considerar que ha sido el propio gobierno el principal causante de los recientes aumentos al costo de vida con aumentos en contribuciones a la economía productiva, energía, agua, etc. Por tanto, antes de pensar en empeorar la situación económica del país, este Comité debe hacer lo propio para reducir el costo de vida y por ende el rendimiento de los salarios.

El gobierno tiene ante sí el reto de una reforma contributiva que podría quitar presión a los empleados, pero igualmente hay muchas otras áreas donde el estado ha fallado a los ciudadanos y ha contribuido a que el salario mínimo de la economía más poderosa del mundo no sea suficiente. Por ejemplo, la necesidad de invertir en educación privada ante el descalabro del sistema de enseñanza público y la falta de

un sistema público de salud que obligan a tener que gastar en planes privados. Esto no ha sido responsabilidad del sector productivo del país, sino que somos víctimas de la ineficiencia pública lo cual nos hace menos competitivos para poder generar nueva inversión y riqueza.

En ese análisis debe también calcularse que dicho aumento encarece la contratación de empleados en varios renglones aparte del salario, al tener que aplicarle a una base más alta los por cientos para el pago de seguro por desempleo local y federal, Fondo del Seguro del Estado, Seguro Social, etc. Es decir, para los patronos, además del aumento impuesto, les aumentarán sus aportaciones en las partidas antes mencionadas encareciendo la contratación de empleados aún más y disuadiendo la generación de empleos. Este aumento es proporcionalmente mayor en P.R. que en cualquier estado porque tenemos más beneficios marginales mandatorios. Igualmente importante es que estamos hablando nuevamente de aumentos que no consideran la productividad de los empleados.

Retornando al ejemplo, en el caso de aquellas empresas que no puedan pasar el aumento en costos a sus clientes, estas se verán forzadas a redistribuir sus costos de producción o hacer la empresa más productiva y para ello pueden tomar varias acciones. Una alternativa es sustituir los empleados menos productivos. Si consideramos que los empleados que ganan el salario mínimo tienden a ser los menos preparados, podríamos estar afectando las posibilidades de este grupo de encontrar empleo, que ya de por sí es el grupo que más dificultad tiene para encontrar empleo. Las empresas pueden además automatizar los procesos y simplemente prescindir de empleados con baja preparación y productividad. Pueden también considerar cerrar y mover sus operaciones a otras jurisdicciones donde la mano de obra sea más barata o subcontratar en esas jurisdicciones parte de su producción. Todo esto en un momento donde las empresas han estado reduciendo su nómina para poder sobrevivir ante la crisis.

En ambos escenarios, pasandó o no el costo del aumento, no parece lógico pensar como alternativa que se crearán más empleos sino todo lo contrario. Igualmente deben analizarse los efectos en los municipios, muchos de los cuales se han visto obligados a reducir trabajadores por falta de recursos.

El principal problema de Puerto Rico es la falta de desarrollo económico. En una economía boyante donde no existe prácticamente el desempleo, como ocurre en EEUU, las empresas tienen que competir por la mano de obra y eso incrementa los salarios sin necesidad de legislación. Si la demanda por empleados es equiparable a la oferta, los patronos se ven obligados a competir y mejorar las condiciones de sus empleados para atraer y mantener los mejores talentos. Es el mercado el que empuja el alza y luego se aprueban mínimos para recoger a los sectores rezagados. Ahora, cuando los mínimos aplican a un número considerable de la sociedad debe existir alguna distorsión y los estudios ya discutidos apuntan a la aplicación excesiva de legislación laboral que no guarda relación con nuestra realidad económica.

Otro asunto a evaluar es la consideración aislada de medidas como esta. Es muy conveniente compararnos selectivamente con EEUU para justificar la aprobación de esta medida, pero cuando el sector privado le ha dicho a nuestra Asamblea Legislativa en múltiples ocasiones que en EEUU no existe bono de Navidad, ni licencias de vacaciones y enfermedad con paga obligatorias, ni maternidad con paga, ni licencia de lactancia con paga, ni ley de mesada, entre otras, la Asamblea Legislativa ni el gobierno de turno han querido seguir el ejemplo de desregulación que ha mantenido a los EEUU con un nivel de desempleo de 5%. Han optado por aprobar medida tras medida sin consideración sobre sus efectos. Esto ha provocado que actualmente, el salario mínimo en Puerto Rico sea mayor al mínimo federal, aún luego de la reciente reforma, pero tampoco lo queremos reconocer. Según los estudios citados, estas no son medidas para los trabajadores, sino que son medidas anti-empleos que han limitado nuestro desarrollo, y lejos de resolver la pobreza, han reducido las oportunidades de salir de esta mediante el trabajo.

Tenemos que aprender a vivir bajo nuestras posibilidades y bajo nuestra realidad. Hemos querido acercarnos y sobrepasar a los EEUU artificialmente y sin fundamentos siendo otro ejemplo la deuda pública que nos ahoga por no querer ajustar el gasto público a la realidad de la economía. Una economía con las características de la nuestra no puede equipararse a la estadounidense por decretos, ni leyes, ni cogiendo prestado. Tiene que haber fundamentos económicos. Este Comité tiene que reconocer sus limitaciones. No podemos resolver el problema del desempleo con decretarlo. No podemos crear empleos privados legislándolos.

Debemos hacer un aparte para mencionar un sector que ha levantado su voz de alerta ante la imposición del salario mínimo vigente. Nos referimos al sector del café que se juega la vida si el gobierno federal no les considera. (Anejo I) Mucho se habla del deseo que tenemos de poner a producir nuestra tierra, pero estamos en un mundo globalizado donde nuestros productos compiten de tu a tu con el de otras jurisdicciones que producen a costos infinitamente inferiores. Estamos seguros que la intención del Gobernador no es la desaparición de esta industria como ya ha ocurrido con muchas otras, a pesar de que tenemos un excedente de mano de obra disponible.

Por último, debemos atender algunos de los argumentos más utilizadas para apoyar este aumento:

El salario mínimo no da para vivir

Este ha sido uno de los argumentos más fuertes para justificar este y otros incrementos con el cual podríamos coincidir parcialmente, pero aun así no es suficiente. En parte porque este análisis depende de muchos factores entre los que pueden estar el número de dependientes de la persona, el número de personas que trabajan en el hogar, el patrón de gastos y de consumo, etc. En parte además, porque el salario mínimo no está necesariamente promulgado para que el trabajador promedio mantenga un hogar solo. Está promulgado para que personas

promedio mantenga un hogar solo. Está promulgado para que personas que no tienen las destrezas, tengan la oportunidad de trabajar y adquirir las mismas mejorando así sus ingresos. No podemos poner en la misma categoría a un empleado de 16 años que recién comienza su vida de trabajo y usualmente tendrá poca educación y responsabilidades, con un adulto que posiblemente posee mayor educación, experiencia y responsabilidades.

En otras jurisdicciones se diferencia claramente el **salario mínimo** del **salario promedio**. En España, por ejemplo, están intentando que el salario mínimo suba hasta representar el 60% del salario promedio y en EEUU el salario mínimo representa menos del 50% del promedio. Ahora, esto no ocurre así en Puerto Rico donde el salario promedio está muy cercano al salario mínimo. Es ese el verdadero problema y no se resuelve aumentando el mínimo sino buscando aumentar el salario promedio lo cual no puede hacerse por decreto. Varias razones podrían explicar este fenómeno. Primero, la economía no puede pagarlo porque el salario mínimo es artificialmente alto. Segundo, las transferencias y beneficios legislados distorsionan las estructuras salariales de nuestra economía. Tercero, la inflación descontrolada erosiona el valor de los sueldos y no permite el tiempo que el mercado laboral necesita para absorber los aumentos. Cuarto, el desempleo rampante implica un exceso de oferta o falta de demanda de trabajadores lo cual mantiene bajos los salarios.

Como ya mencionamos, el análisis tiene que incluir el por qué el salario mínimo vigente no es suficiente y qué se puede hacer. Tenemos que insistir una y mil veces que el costo energético, de agua, de contribuciones, de educación y de salud, son todos responsabilidad del estado y si fuesen bajos, o al menos competitivos, los salarios de nuestra gente rendirían mucho más.

El argumento del consumo

Según la teoría de algunos, incluyendo al Dr. Caraballo Cueto, el incremento en salarios generaría mayores compras o demanda agregada y esto compensará sus posibles efectos negativos. Bajo esta premisa podríamos concluir que con aprobar un salario mínimo en Puerto Rico de \$20 la hora resolveríamos todos nuestros problemas y de paso ayudaríamos a la economía. Como ya hemos discutido, si fuese ese el caso, nuestros hermanos en países en desarrollo simplemente aprobarían salarios mínimos equivalentes o superiores al de EEUU. Aunque sea intuitivamente, debemos reconocer que algo limita la aprobación de este tipo de aumentos. Hay muchos otros factores a considerar en este análisis como la posible sobrevalorización del consumo versus la producción o la inversión productiva; el incentivo al consumo a expensas del ahorro provocando endeudamiento; el hecho de que en Puerto Rico la inmensa mayoría de lo que consumimos es importado y por ende implica la salida del capital local; entre otros. En fin, nuestro consumo genera crecimiento principalmente en China o en EEUU, quienes producen lo que consumimos. Recordemos que durante la administración de Acevedo Vilá, el gobierno de EEUU nos otorgó más de \$1,282 millones que se repartió directamente

a los ciudadanos con el argumento de que ese consumo movería la economía. No fue así. Lo que hubiese sido una cantidad capaz de financiar inversión productiva importante que verdaderamente generara riqueza futura, simplemente se esfumó en pocas horas.

Economía solidaria, desigualdad y distribución de la riqueza

Desde el inicio establecimos que somos conscientes de la desigualdad existente en la Isla, y en el mundo, y de que es un problema serio que debe atenderse. No somos partidarios de la creencia de que las economías capitalistas están basadas en la falta de regulación. Las regulaciones de sueldos y las contribuciones progresivas son herramientas útiles para alcanzar el objetivo de distribuir la riqueza y crear una sociedad más justa. Lo que planteamos es que el proceso es uno complejo y que nuestro gobierno no controla las principales variables. Puerto Rico no tiene la capacidad de cambiar el sistema global de movimiento de capitales ni de consumo por lo que tiene que aprender a lidiar con sus limitaciones. Sólo en la medida en que atraigamos más inversiones e incrementemos nuestra productividad podremos aumentar el empleo y sólo dentro de un mercado de empleo saludable podemos esperar incrementos en los sueldos y beneficios. Lo mismo ocurre con las contribuciones. Los países donde sus empresas son altamente competitivas se pueden dar el lujo de subir sus contribuciones e incrementar sueldos sin perder la inversión y los empleos. Así lo explicaba Tobin y es la premisa básica de nuestros comentarios. Para tener más tenemos que producir más.

Por todo lo cual, MIDA recomienda la aprobación de medidas agresivas de reducción de costos de vida en manos del gobierno que tendrían el mismo efecto en el ingreso disponible de nuestros trabajadores, pero sin destruir empleos ni crear inflación. Es hora de que el estado asuma su responsabilidad creando las condiciones para la creación de riqueza que se traducirá en más empleos y mejores salarios.



23 de mayo de 2017

Comité Multisectorial para el Aumento del Salario Mínimo
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Vía correo electrónico: procuradordeltrabajo@trabajo.pr.gov

Postura sobre Aumento en el Salario Mínimo en Puerto Rico- Sociedad para la Gerencia de Recursos Humanos (SHRM-PR), Capítulo de Puerto Rico.

Estimados todos:

En la presente carta exponemos la postura de SHRM-PR en torno a un potencial aumento en el salario mínimo en Puerto Rico.


De entrada, reconocemos el interés de la presente administración en promover una mejor calidad de vida para todos los trabajadores puertorriqueños. SHRM-PR, comparte este interés, sin embargo, considera que en este momento histórico y dada la particular crisis fiscal por la que atraviesa nuestro país, unido a una economía en contracción, no es recomendable aumentar el salario mínimo a los trabajadores del sector privado.

Al evaluar los cambios que se han realizado recientemente en la legislación laboral de Puerto Rico, cuyos efectos aún no han podido ser medidos y analizados, la Reforma Laboral (Ley 4-2017); Ley de Igualdad Salarial, entre otras, es pertinente destacar que nos parece prudente y necesario, que al menos se espere un periodo de tres (3) años, para tener información fundamentada en estudios y estadísticas sobre el impacto que dichos cambios en la legislación han tenido en el empleo y sector laboral privado. Conforme dichos estatutos apropiadamente disponen, debe evaluarse periódicamente que impacto han tenido en la creación de empleos, en la competitividad del país en comparación con otros países y en nuestra economía en general. Si por ejemplo, la reforma laboral como fue uno de sus propósitos, resulta favorable a los pequeños negocios, si la industria en general se mueve a otorgar más horas de trabajo a los empleados a tiempo parcial, o si al flexibilizarse el concepto de horas extra y su correspondiente paga, se ha logrado un resultado favorable. Entendemos que lo más recomendable sería esperar a obtener resultados concretos sobre las reformas establecidas en este año 2017, antes de aprobar y poner en vigor legislación incrementando el salario mínimo.

De hecho, esperar un término prudente antes de aprobar un aumento en el salario mínimo, permitiría a este gobierno contar con información certera y confiable

 /shmpuertorico

 @SHRM_PR

 shmpr

Sociedad para la Gerencia de Recursos Humanos
Capítulo de Puerto Rico

Ph. 787-767-2141 | PO BOX 361761
Fax 787-767-3828 | San Juan, PR
www.shmpr.org | 00936-1761

sobre: si es viable para el sector privado asumir dicho aumento salarial; si el mismo es necesario o si la realidad del mercado determina el salario a pagarse, el cual en muchos casos es uno superior al mínimo establecido por ley; o si en lugar de mejorar la calidad de vida de los trabajadores del país, un aumento en el salario mínimo los expone a ver su itinerario de trabajo reducido – te pago más, pero te asigno menos horas de trabajo, o peor aún expone a los trabajadores a ser despedidos por razones económicas válidas de negocio.

Actualmente, la economía del Puerto Rico ésta consistentemente en contracción, existe mucha incertidumbre sobre cuál será finalmente el plan fiscal a implantarse en el país, que repercusión tendrá el mismo y qué medidas se tomarán para inyectar y hacer crecer nuestra economía nuevamente. Independientemente de que varios estados de Estados Unidos hayan incrementado su salario mínimo, la realidad es que lamentablemente la situación fiscal de nuestro país es única y no es comparable a otros estados de la nación estadounidense. Somos un país en el cual se ha ido reduciendo no solo la población si no la fuerza laboral. Un país con alto desempleo y pocas oportunidades de empleo.

Por otro lado, si bien nuestra organización no avala un aumento de salario mínimo en este momento, no descarta que el mismo sea recomendable en un futuro y a largo plazo, luego de evaluarse el impacto que hayan tenido las medidas que hasta el presente se han tomado para mejorar nuestra economía y para fomentar la competitividad de Puerto Rico ante otros mercados y por ende, incrementar el empleo de trabajadores puertorriqueños. Sin realizar ese análisis, no podemos apoyar una medida que aumente el salario mínimo en la industria privada.

Por último, SHRM-PR tampoco apoya que se reduzca el salario mínimo a los jóvenes que están comenzando a incorporarse en el mercado laboral, ya que esto propende a que dicha fuerza trabajadora tan necesaria, se desplace a otros países con mejores condiciones de empleo que Puerto Rico.

Conclusión: SHRM-PR no apoya un aumento del salario mínimo en este momento histórico por las razones antes expuestas. Confiamos en que el Comité Multisectorial a cargo de evaluar esta medida considere nuestra posición y emita una recomendación no favorable a un aumento en el salario mínimo.

Atentamente,



Jennifer Zapata Nazario, SHRM-SCP
Presidenta

Voz y Acción de la Empresa Privada



PO BOX 9024033 SAN JUAN PR 00902-4033
 CALLE TETUÁN #100 VIEJO SAN JUAN PR 00901
www.camarapr.org
 787-721-6060 | Fax: 787-723-1891



8 de octubre de 2017

Comité Multisectorial para el Aumento del Salario Mínimo

Vía Correo Electrónico: procuradordeltrabajo@trabajo.pr.gov

Estimados miembros del Comité:

Agradecemos la oportunidad que se nos brinda de expresar nuestros comentarios en cuanto a la posibilidad de un aumento de salario para los empleados del sector privado.

Como bien sabemos, el 2 de marzo de 2017 se firmó el Boletín Ejecutivo Núm. OE-2017-026 el cual aumenta el salario mínimo a los empleados gubernamentales comenzando el 1 de julio de 2017 de \$7.25 a \$8.25. En la misma se le ordena al Director de la Oficina de Gerencia y Presupuesto a identificar las partidas presupuestarias para cumplir con lo dispuesto.

En esta misma fecha, se firmó el Boletín Administrativo Núm. OE-2017-27, el cual crea un Comité Multisectorial para el aumento del salario mínimo. El mismo tendrá la encomienda de evaluar y emitir recomendaciones sobre legislación dirigida a aumentar el salario mínimo en Puerto Rico.

El salario mínimo federal se ha utilizado como un mecanismo para establecer la norma mínima con la cual deben cumplir los trabajadores en los estados y territorios de los Estados Unidos que estén cubiertos por el Fair Labor Standards Act (FLSA), aprobada por el Congreso el 25 de junio de 1938, y según ha sido extensamente enmendada. Al aprobarse en Puerto Rico la Ley Núm. 180- 1998, se estableció como política pública que en nuestra jurisdicción aplicaría el salario mínimo federal, y que la concesión de beneficios por encima del mandato estatutario deberá establecerse a tenor con la realidad económica y las condiciones del mercado. Nótese, sin embargo, que en el estudio previo a la aprobación de la Ley FLSA, resultó evidente que un salario mínimo igual al de los estados, podría tener un impacto negativo en las economías de Puerto Rico y las Islas Vírgenes si era utilizado en todas las industrias aplicables.¹ Así, en diferentes enmiendas realizadas a la mencionada Ley, se han evaluado las circunstancias de Puerto Rico como especiales y diferentes a las de los estados.

En el 2017 aproximadamente 19 estados han implementado un aumento al salario mínimo federal. Todos han tomado como base diferentes estudios o métricas para determinar la

¹ <https://www.dol.gov/whd/minwage/coverage.htm>

necesidad o deseabilidad del cambio. Alaska, Florida, Missouri, Montana, New Jersey, Ohio y Dakota del Sur, aumentaron automáticamente la base del salario en relación al aumento en el costo de vida, por ejemplo.² Asimismo, Alabama, Luisiana, Mississippi, Carolina del Sur, y Tennessee, no han aprobado legislación sobre el particular, por lo que aplica el salario mínimo federal a menos que el patrono esté exento de acuerdo a las disposiciones de la FLSA.³

A continuación una comparación del salario mínimo es los estados de acuerdo a la organización MinimumWage.Org:

State Name	Minimum Wage Rate
<u>Alabama</u>	\$7.25 / hour
<u>Alaska</u>	\$9.80 / hour
<u>Arizona</u>	\$10.00 / hour
<u>Arkansas</u>	\$8.50 / hour
<u>California</u>	\$10.50 / hour
<u>Colorado</u>	\$9.30 / hour
<u>Connecticut</u>	\$10.10 / hour
<u>Delaware</u>	\$8.25 / hour
<u>Florida</u>	\$8.10 / hour
<u>Georgia</u>	\$7.25 / hour
<u>Hawaii</u>	\$9.25 / hour
<u>Idaho</u>	\$7.25 / hour
<u>Illinois</u>	\$8.25 / hour
<u>Indiana</u>	\$7.25 / hour
<u>Iowa</u>	\$7.25 / hour
<u>Kansas</u>	\$7.25 / hour

² <http://www.ncsl.org/research/labor-and-employment/state-minimum-wage-chart.aspx#1>

³ <https://www.thebalance.com/2017-federal-state-minimum-wage-rates-2061043>

State Name	Minimum Wage Rate
<u>Kentucky</u>	\$7.25 / hour
<u>Louisiana</u>	\$7.25 / hour
<u>Maine</u>	\$9.00 / hour
<u>Maryland</u>	\$9.25 / hour
<u>Massachusetts</u>	\$11.00 / hour
<u>Michigan</u>	\$8.90 / hour
<u>Minnesota</u>	\$9.50 / hour
<u>Mississippi</u>	\$7.25 / hour
<u>Missouri</u>	\$7.70 / hour
<u>Montana</u>	\$8.15 / hour
<u>Nebraska</u>	\$9.00 / hour
<u>Nevada</u>	\$8.25 / hour
<u>New Hampshire</u>	\$7.25 / hour
<u>New Jersey</u>	\$8.44 / hour
<u>New Mexico</u>	\$7.50 / hour
<u>New York</u>	\$9.70 / hour
<u>North Carolina</u>	\$7.25 / hour
<u>North Dakota</u>	\$7.25 / hour
<u>Ohio</u>	\$8.15 / hour
<u>Oklahoma</u>	\$7.25 / hour
<u>Oregon</u>	\$10.25 / hour
<u>Pennsylvania</u>	\$7.25 / hour

State Name	Minimum Wage Rate
<u>Rhode Island</u>	\$9.60 / hour
<u>South Carolina</u>	\$7.25 / hour
<u>South Dakota</u>	\$8.65 / hour
<u>Tennessee</u>	\$7.25 / hour
<u>Texas</u>	\$7.25 / hour
<u>Utah</u>	\$7.25 / hour
<u>Vermont</u>	\$10.00 / hour
<u>Virginia</u>	\$7.25 / hour
<u>Washington</u>	\$11.00 / hour
<u>West Virginia</u>	\$8.75 / hour
<u>Wisconsin</u>	\$7.25 / hour
<u>Wyoming</u>	\$7.25 / hour
<u>District of Columbia</u>	\$12.50 / hour
<u>Federal</u>	\$7.25 / hour

Previamente habíamos comentado sobre este tema, cuando se proponía un aumento del salario mínimo federal a \$9.00 la hora, lo cual en aquel momento representaba un aumento de 24% del salario en miles de trabajadores en Puerto Rico. Para un empleado a tiempo completo, esta propuesta hubiese representado un aumento salarial de \$3,640.00 dólares al año.

En aquel momento expresamos que aunque la Cámara de Comercio de Puerto Rico (CCPR) no se opone a medidas que representen un alivio económico a favor de nuestra fuerza trabajadora, a la empresa privada en Puerto Rico se le hubiese hecho sumamente difícil absorber el costo de lo propuesto, sin llevar a cabo otros ajustes en las condiciones de empleo de los trabajadores, tales como reducir la jornada de trabajo, entre otros. Ahora, varios años después, y aún más adentrados en la crisis económica, debido a años de recesión y falta de crecimiento económico, nos reiteramos en esta posición particularmente ante la falta de datos concretos que sustenten la necesidad y viabilidad de cualquier aumento.

Existen varias teorías en cuanto al efecto del aumento en salario mínimo en la economía, como que reducen la pobreza y aumentan el crecimiento económico. No obstante, hay economistas que aseguran que muchas de estos aumentos han fallado en obtener el resultado deseado.⁴

De acuerdo a un artículo publicado este año, el Profesor Joseph Sabia plantea que el aumento en el salario mínimo aumenta el nivel de desempleo entre individuos con pocas destrezas ya que los patronos usualmente reaccionan a tales aumentos, cortando horas o empleados. Añade que políticas dirigidas a créditos por ingreso devengado (earned income tax credit) tienen mejor posibilidad de aumentar el ingreso de los pobres que trabajan.⁵ Sobre el particular, la experiencia ha demostrado que los aumentos en el salario mínimo tienden a eliminar el grupo más bajo en la escala económica, en la medida que las empresas se ven forzadas a eliminar empleos en respuesta a los aumentos de costos provocados por vía de legislación. El sector que se ve más afectado es el que menos ingresos genera, ya que no sólo acaba con empleos existentes, sino también con las oportunidades de empleo futuras. Debe mantenerse en perspectiva que los trabajadores que no tienen destrezas adquieren las mismas por medio de los trabajos que pagan el salario mínimo, y una vez cuentan con la experiencia y confiabilidad, obtienen la oportunidad de aspirar a posiciones con mejor paga.⁶

Asimismo, es importante considerar que no todas las industrias se afectarían de igual forma ya que hay una concentración de empleados que ganan el salario mínimo en las industrias que generan menor margen por volumen, como la industria de alimentos. En estas industrias, un aumento podría tener un efecto devastador particularmente los pequeños y medianos negocios. Es necesario destacar que los gastos operacionales de las empresas han aumentado considerablemente en los últimos años debido a otros componentes, tales como los aumentos en el costo de energía eléctrica, materiales y equipo, entre otros.

Además, muchos comercios afectados por el aumento salarial se verán impedidos en pasar este aumento en los costos al consumidor, sin afectar su competitividad. Aquellos comercios que sí puedan hacerlo, provocarían un aumento en el costo de los productos y servicios, teniendo como resultado un aumento mayor en el nivel de inflación en la Isla.

Thomas Jefferson escribió que “un gobierno sabio y frugal debe evitar que los hombres se lastimen unos a otros, debe permitirles ser libres de establecer sus propias búsquedas de industria y desarrollo, y no debe quitarles de la boca el pan que se han ganado con su trabajo”. Es basado en esa premisa que surge el principio de libertad individual consagrado en la

⁴ <https://www.unh.edu/unhtoday/2017/06/should-we-raise-minimum-wage>

⁵ Id. Para un estudio previo y más detallado puede visitar la página web:
<https://www.minimumwage.com/2012/12/minimum-wages-and-poverty/>

⁶ William Even and David MacPherson, “Rising Above the Minimum Wage”, Employment Policies Institute, January 2000.

Constitución de los Estados Unidos y en la de Puerto Rico. Igualmente de ahí surgen los principios básicos de la libre empresa, pilar de nuestro sistema económico.

La libertad económica es el derecho de los individuos para aspirar y seguir sus intereses a través del intercambio voluntario de la propiedad privada bajo un sistema de ley ordenado.⁷ En esta línea, se debe evaluar con mucho cuidado imponer medidas adicionales que restarían flexibilidad y discreción gerencial a las empresas que operan en Puerto Rico, impidiéndoles que determinen las escalas que sean justas y equitativas para su personal, basándose en los recursos con que realmente cuenten. Reconocemos que es importante que contemos con un gobierno competente y eficaz, ya que en sus manos se encuentra el control de muchas variables que ningún empresario individual puede proporcionar. No obstante, lo idóneo es que, luego de establecer las reglas para un juego limpio y asegurar su cumplimiento, el gobierno de una economía en desarrollo se aparte de la escena y disfrute del crecimiento que se autogenera mediante la interacción de las fuerzas libres del mercado.

En este momento histórico, que se está pidiendo que la empresa privada asuma la responsabilidad de absorber gran parte de la fuerza laboral en aras de reducir el gigantismo gubernamental, resultaría a destiempo un aumento poco pensado del salario mínimo. Conforme a ello, la Cámara de Comercio de Puerto Rico se opone en este momento a un aumento de salario.

Atentamente,



Alicia Lamboy Mombille
Presidenta

⁷ Lawrence McQuillan, "Economic Freedom Index: 2004", Pacific Research Institute, 2004.

PRIMERA HORA Viernes, 2 de febrero de 2018 30



Aviso de Vista Pública

La Comisión de Energía de Puerto Rico ("Comisión"), al amparo de los Artículos 6.3, 6.4 y 6.24 de la Ley 57-2014, según enmendada, conocida como la Ley de Transformación y ALIVIO Energético de Puerto Rico, ha iniciado una investigación sobre el Plan Fiscal de la Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico ("Plan Fiscal de la Autoridad"), presentado ante la Junta de Supervisión y Administración Financiera para Puerto Rico por la Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico ("Autoridad") el 24 de enero de 2018. El propósito de esta investigación es evaluar si las iniciativas identificadas por la Autoridad en relación con las mejoras operacionales, desempeño, estructura tarifaria y planificación de recursos son consistentes con las leyes estatales aplicables, según interpretadas y aplicadas por la Comisión.

Como parte de esta investigación, la Comisión celebrará una vista pública el **viernes, 16 de febrero de 2018, a las 10:00 a.m.**, en el salón de vistas de la Comisión, ubicado en el Piso 8 del Edificio Seaborne, 268 Ave. Muñoz Rivera. El propósito de esta vista es (i) examinar e indagar sobre la información proporcionada por la Autoridad en apoyo a su Plan Fiscal y (ii) ofrecer a las partes interesadas la oportunidad de comentar sobre el Plan Fiscal propuesto por la Autoridad y su cumplimiento con las leyes aplicables. La Comisión rendirá su informe final en o antes del 22 de febrero de 2018.

Los documentos relacionados con la investigación sobre el Plan Fiscal de la Autoridad están disponibles para el público en el portal de internet de la Comisión (www.energia.pr.gov) o en la Secretaría de la Comisión, localizada en el Edificio Seaborne, 268 Ave. Muñoz Rivera, Nivel Plaza, Suite 202, San Juan, PR 00918. El horario de trabajo de la Comisión de Energía de Puerto Rico es de 8:30 a.m. a 12:00 m. y de 1:00 p.m. a 5:30 p.m., durante días laborables.

Fecha	Hora	Lugar
16 de febrero de 2018	10:00 a.m.	Salón de Vistas, Comisión de Energía de Puerto Rico Edificio Seaborne, 268 Ave. Muñoz Rivera, Piso 8

WWW.ENERGIA.PR.GOV
EDIFICIO WORLD PLAZA, 268 AVENIDA MUÑOZ RIVERA, SUITE 202, SAN JUAN, P.R. 00918



GOBIERNO DE PUERTO RICO
Departamento del Trabajo y
Recursos Humanos

AVISO PÚBLICO

SOLICITUD DE COMENTARIOS PARA EVALUAR DURANTE LA REDACCIÓN DE INFORME FINAL QUE EMITIRÁ EL COMITÉ MULTISECTORIAL PARA EL AUMENTO DEL SALARIO MÍNIMO

Conforme a los poderes y facultades que le confiere la Orden Ejecutiva Núm. 2017-027, "Estableciendo el Comité Multisectorial para el aumento del salario mínimo", de 2 de marzo de 2017, el Comité Multisectorial para el Aumento del Salario Mínimo solicita el insumo del público con relación a los posibles efectos de un aumento en el salario mínimo en Puerto Rico.

El Comité ha recibido la encomienda de evaluar y emitir recomendaciones en cuanto a legislación dirigida a aumentar el salario mínimo en el sector privado de Puerto Rico. Con este fin, el comité redactará un informe basado en un análisis profundo de las consecuencias de dicha medida, incluyendo los comentarios recibidos como resultado de la publicación de este anuncio.

Se invita al público a que sometan por escrito o por correo electrónico, comentarios o recomendaciones, los cuales serán considerados en la redacción de las recomendaciones que serán incluidas en el informe final del Comité Multisectorial para el Aumento del Salario Mínimo.

Durante los próximos quince (15) días luego de la publicación de este Aviso, pueden hacer llegar sus comentarios y recomendaciones por escrito a través de correo electrónico a procuradordeltrabajo@trabajo.pr.gov.

En San Juan, Puerto Rico, a 2 de febrero de 2018.

Carlos J. Saavedra Gutiérrez
Secretario



NAIHOMY ALAMO RIVERA

From: RAMON LUIS TORRES RIVERA <ramonluistorresrivera@gmail.com>
Sent: Monday, February 5, 2018 12:22 PM
To: PROCURADOR DEL TRABAJO

A quien pueda interesar deben aumentar el salario mínimo para q dicha economía se pueda mover ya q los costos de AAA, AEE, renta, gasolina, supermercados etc... Suben sus precios y el cheque q uno cuenta no da para nada mas ya uno no puede ni salir en la familia a disfrutar y comprar en la familia ya q el sueldo no da para mas suben los precios y el salario sigue igual muchas gracias.

NAIHOMY ALAMO RIVERA

From: Dra. Lourdes Moreno-Martínez <drakomoda@hotmail.es>
Sent: Monday, February 5, 2018 1:03 PM
To: PROCURADOR DEL TRABAJO
Subject: Recomendaciones para el Informe Final del Comité Multisectorial

Un cordial saludo,

Aunque anteriormente he llamado a Capitolio y no tengo mucha fe en que escuchan, incluyo recomendaciones sobre salario mínimo. Entiendo que debe haber un salario mínimo que sirva como referencia en todos los sectores que laboran. En especial los camareros (meseros). Es un agobio visitar cualquier restaurante y sentir un acoso cada 5 minutos con la pregunta: ¿Todo bien? Te interrumpen y no puedes disfrutar de tu costoso plato, porque aquí nada es barato como para encima sentir la obligación de pagarles el salario. Creo que con lo que paga uno en la comida está más que pago, entonces alguien se está haciendo rico y no es el gobierno, sino los dueños de restaurantes. Entiendo que siguen la lógica americana, pero es de mal gusto. En España no ocurre eso porque cuentan con un salario mínimo. Gracias,

Dra. Lourdes Moreno-Martínez, Ph.D.
Enviado desde mi iPhone 7

NAIHOMY ALAMO RIVERA

From: joel lunabautista <isaac1214@live.com>
Sent: Monday, February 5, 2018 2:17 PM
To: PROCURADOR DEL TRABAJO
Subject: Insumo sobre en salario mínimo en PR

A quien pueda interesar:

Si el salario mínimo fuera uno justo más gente se interesarían en trabajar en el gobierno, de la misma forma si le pagas un salario justo los empleados trabajan con mas ganas aparte de que ayudaría a la economía del país por qué la gente compraría más por lo tanto el dinero que entra al gobierno será más en impuestos de compra más venderías propiedades por qué hay muchas casas abandonadas que las personas como yo no podemos adquirir y vivimos alquilados. Espero mi escrito sea de buen uso para ustedes.

Gracias,
Isaac Luna Bautista
Autoridad de Acueductos y Alcantarillados

558 Avenida Muñoz Rivera
P.O. Box 190304, San Juan, Puerto Rico 00919-0304
T • 787-753-6000 / 787-763-1010 / 787-763-1914
F • 787-763-7249



ACREDITADO POR:
Middle States Commission on Higher Education
AUTORIZADO POR:
Consejo de Educación de Puerto Rico

14 de febrero de 2018

Comité Multisectorial para el
Aumento del Salario Mínimo
procuradordeltrabajo@trabajo.pr.gov

Estimados señores:

En conformidad con la solicitud que se hiciera mediante el Aviso Público con relación a los posibles efectos de un aumento en el salario mínimo en Puerto Rico, a continuación los comentarios y recomendaciones del ICPR Junior College.

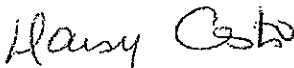
Como cuestión de hechos, nuestro país estaba pasando por una crisis económica que se empeoró con el paso de los Huracanes Irma y María. Al igual que otras industrias, las instituciones educativas se han visto afectadas directamente por la gran cantidad de personas que emigraron a Estados Unidos incluyendo a muchos de nuestros prospectos; así como estudiantes activos y posibles readmisiones. El impacto del Huracán provocó que la matrícula descendiera significativamente resultando en estudiantes que no regresaron ocasionando una merma en ingresos. Esto conlleva un impacto en cadena para las matrículas subsiguientes creando un reto para las instituciones educativas para poder reestablecer sus finanzas.

Actualmente el aumentar el salario mínimo en Puerto Rico sería un impacto económico en las pequeñas, medianas y grandes empresas que se han visto afectadas. El cambio en salario conlleva un aumento en los costos fijos relacionados y por ende en los costos marginales. De igual forma, es importante mencionar que al aumentar el salario mínimo implica revisar los salarios de los demás empleados.

En Puerto Rico estamos en el proceso de recuperación y de reestructuración a nivel personal y empresarial. De aumentar el salario mínimo, afectaría la solvencia económica y por ende como institución educativa tendríamos que considerar el aumentar los costos en matrícula a nuestros estudiantes, lo cual provocaría un efecto adverso en ellos y en la fuente de ingresos de nuestra Institución. Además, se estaría considerando el hacer ajustes en los gastos operacionales incluyendo la reducción de personal y/o la jornada laboral.

Estamos de acuerdo que la revisión del salario mínimo es necesaria, de manera que pueda adecuarse a los cambios en la inflación y en las condiciones de vida de nuestros empleados. Esta acción permite que el mercado laboral sea más competitivo porque permite a las empresas elegir entre empleados altamente calificados.

Recomendamos que se considere implantar el aumento cuando la economía en Puerto Rico se estabilice.


Daisy Castro
Directora de Recursos Humanos


Arelis Díaz
Chief Financial Officer



Vía correo electrónico

17 de febrero de 2018

Hon. Carlos A. Saavedra Gutiérrez
Secretario
Departamento del Trabajo y
Recursos Humanos
Email: procuradordeltrabajo@trabajo.pr.gov
nalamo@trabajo.pr.gov

**RE: Comentarios Evaluación Aumento Salario
Mínimo**

Saludos. El presente documento contiene la postura institucional y recomendaciones de **Empresarios por Puerto Rico** en torno al tema de referencia. Agradecemos la oportunidad de presentar nuestras preocupaciones y recomendaciones.

Empresarios por Puerto Rico es una organización empresarial sin fines de lucro que representa renglones empresariales diversos y de todos los tamaños, y que poseen en conglomerado un volumen de venta de más de \$4 mil millones, siendo uno de los mayores aportadores a la economía local.

Comenzamos por exponer, que como organización representativa del comercio de capital local, en sus diversos

tamaños y renglones, reconocemos la necesidad de llevar a cabo una evaluación responsable y ponderada de los aspectos de índole laboral, en especial de lo que respecta al salario mínimo.

La evaluación del presente tema tiene su base a raíz de la Orden Ejecutiva Número 2017-027 la cual establece un Comité Multisectorial para el aumento del salario mínimo.

Esta Orden fue emitida en fecha de 2 de marzo de 2017 y fue constituida con el fin de recibir y evaluar recomendaciones en cuanto a legislación dirigida a aumentar el salario mínimo en el sector privado de la Isla.

Para llevar a cabo una evaluación ponderada y objetiva en torno al tema que nos compete, resulta imperante dar una visión a la situación de estrechez económica que experimenta la Isla, también tomar en consideración el factor de la migración masiva de ciudadanos, lo que ha conllevado en un impacto significativo en las ventas y servicios de sectores diversos en la Isla. Además, es importante considerar que al presente y ante el paso del Huracán Irma y María por la Isla, un gran número de empresas y comercios no han podido re-establecer sus operaciones, sin obviar que actualmente aún existe un alto porcentaje de municipios que se encuentran sin servicio eléctrico. El evento atmosférico recientemente acontecido, ha tenido un impacto significativo en los costos operacionales asociados a los negocios. Es igualmente importante la evaluación de los costos de hacer negocio en Puerto Rico y los requerimientos múltiples con los que el sector empresarial debe cumplir, en especial a los costos de energía eléctrica y servicio de agua.

El tema del salario mínimo ha sido uno objeto de evaluación en administraciones de gobierno diversas. Cada sector posee sus particularidades operacionales. Sin embargo, no cabe dudas que el renglón de pequeñas y medianas empresas (Pymes) ha sido de por sí el más impactado.

En el tema que nos compete, no tenemos dudas de que un aumento en el salario mínimo tendrá un impacto adverso en renglones diversos de la economía del país. En especial, si el mismo se inserta sin llevar a cabo una reforma

contributiva y sin evaluar los costos asociados a la contribución de inventario del CRIM, entre otros asociados.

Bajo el escenario de un aumento en el salario mínimo, muchos negocios se verían en la posición de:

1. Reducir su plantilla laboral
2. Reducir las horas de trabajo de los empleados actuales
3. o implementar un aumento en sus servicios y productos

No cabe dudas, de que cualquiera de los escenarios antes mencionados tiene un impacto en cadena en la economía de la Isla, también tiene un impacto en la operación y estabilidad de miles de empresas en la Isla. En todo caso, el tema que nos compete y cualquier evaluación sobre implementación debe analizarse tomando en consideración el volumen de negocio de la empresa y su capacidad económica, y no llevarse a cabo de forma generalizada. Es igualmente importante considerar la función social de algunos de estos comercios y sectores profesionales.

Las determinaciones a tomar sobre el tema deben estar fundamentados en estudios y análisis económicos, para que podamos conocer su impacto real. Igualmente, considerar el aspecto de generación de empleos en la Isla.

Además, debemos procurar una competitividad empresarial, así como el fomentar la inserción de más ciudadanos a la plantilla laboral. Resulta apremiante medidas que redunden en el fortalecimiento del capital local, como lo es la atención a la desproporción de incentivos que se le brindan a las multinacionales de comercio al detal, la desigualdad contributiva a causa de los subterfugios para evitar pagar obligaciones fiscales, entre otros que ponen a la empresa local en desventaja competitiva.

Entendemos que un tema tan medular como este debe ser producto de un análisis ponderado y un balance de los intereses diversos. Igualmente, su objetivo debe estar sustentado en estudios económicos y data empírica que aseguren las metas deseadas.

Como organización representativa del sector empresarial de capital local, destacamos que para las empresas nativas nuestro empleados son importantes, ya que son la base del servicio y éxito. Es igualmente importante que ese empleado tenga unas condiciones de trabajo razonables y justas con las cuales se sienta motivado. Sin embargo, en el tema que nos compete resulta sumamente difícil que las empresas puedan solventar un aumento salarial sin experimentar un impacto adverso en su operación. Es imperante se salvaguarde la estabilidad y fortalecimiento del sector empresarial, en especial de la empresa local y el sector Pymes, que al presente resultan ser los mayores generadores de empleos en la Isla, y los que re invierten su capital en la Isla.

Todos tenemos un objetivo en común y es dirigir a Puerto Rico hacia un desarrollo económico sustentable. Entendemos que este no es el momento de imponer o establecer cambios tan medulares como lo es el salario mínimo, cuando aún tenemos miles de empresas y comercios que no se han recuperado de los eventos atmosféricos recién acontecidos. Igualmente cuando hemos experimentado en los pasados meses una migración máxima de grandes proporciones y nunca antes experimentada, para lo cual aún no tenemos estudios o data certera sobre su impacto en la economía de la Isla. Esto unido a la salida y cierre de una serie de empresas multinacionales y de un número significativo de comercios locales. Estos eventos han dejado desprovistos a cientos de ciudadanos de empleo y sustento.

Somos de la postura, que el enfoque y las iniciativas deben ir dirigidas a fortalecer el sector empresarial y la economía de la Isla, y no en la evaluación de alternativas que tengan el efecto de abonar a la carga operacional pesada que al presente experimenta el sector empresarial en Puerto Rico.

No cabe dudas, de que la implementación de un alza en el salario mínimo en la Isla tendrá un impacto **severo y nefasto** para miles de empresas, al punto de que un gran número de ellas no subsistirían.

Un aumento en el salario mínimo debe ser una alternativa

voluntaria y aquella empresa que pueda llevarlo a cabo lo haga, pero aquella que no tenga los recursos para hacerlo no sea penalizado.

Agradecemos la oportunidad de exponer de forma resumida nuestras preocupaciones y punto de vista.

Estamos a sus órdenes para colaborar en todas aquellas iniciativas que redunden en beneficio para Puerto Rico y en el desarrollo económico que todos deseamos.

Cordialmente



Enid Monge de Pastrana
Presidenta

Cc: Lcda. Naihomi Alamo, Procuradora del Trabajo

ANEJO 5



Tactical Planners INC.

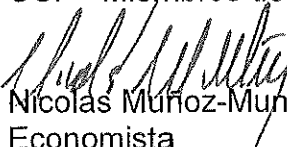
SHORT-TERM RESULTS

CONTACT: Tel: 787 250-7908 Fax: 787 756-5115
 nmunoz50@gmail.com
 nmunoz@tacticalplanners.com
 www.tacticalplanners.com
 ADDRESS: PO BOX 4437, San Juan, PR. 00919-4437

1ro de septiembre de 2017

Hon. Carlos J. Saavedra Gutiérrez
 Secretario del Trabajo y Recursos Humanos
 Presidente Comité Multisectorial sobre aumento en el salario mínimo.

CC: Miembros del Comité


 Nicolás Muñoz-Munoz
 Economista

RE: Comentarios sobre la propuesta de aumento en el salario mínimo en Puerto Rico conforme la encomienda del gobernador al Comité Multisectorial para el Aumento en el Salario Mínimo mediante la OE-2017-027.

Introducción

Este memorando presenta nuestro análisis y evaluación sobre el asunto de referencia, conforme la encomienda a los miembros del Comité Multisectorial nombrado por el Gobernador de Puerto Rico, Hon. Ricardo Rosselló Nevares para evaluar y emitir recomendaciones sobre legislación dirigida a aumentar el salario mínimo en Puerto Rico. Entre las personas nombradas al Comité, compuesto por funcionarios de gobierno y representantes del sector privado y el sector sindical, el gobernador designó al que suscribe en su carácter de economista. Este memorando no incluye resultados del estudio encomendado a la Junta de Planificación, que no estuvo disponible a la fecha de este documento.

Breve trasfondo

El tema del aumento en el salario mínimo ha estado presente en la discusión de política pública en varios estados y a nivel nacional en los últimos cinco (5) años y actualmente, en el territorio de Puerto Rico ante la propuesta del gobernador Ricardo Rosselló de evaluar la viabilidad de aumentar el salario mínimo en el sector privado en Puerto Rico a un nivel superior al fijado por ley federal. Mediante la Orden Ejecutiva 2017-026, el gobernador de Puerto Rico estableció un proceso escalonado para aumentar el salario mínimo en el gobierno estatal. La OE 2017-026 establece que para el 1 de julio de 2017, el salario mínimo de los empleados de las agencias del gobierno central aumentará de \$7.25 a \$8.25 la hora. Además, la Orden establece que todo contratista del Gobierno en la industria de la construcción tendrá que emitir una certificación para equiparar el salario

mínimo de sus empleados al de los servidores públicos del Gobierno de Puerto Rico. Esto es, el mínimo se elevará de \$7.25 a \$8.25 en ese sector contratista del Gobierno. Se aumentará el salario mínimo de los empleados del gobierno central en forma escalonada hasta alcanzar \$10.00 por hora.

La discusión se enfoca en la premisa de que aumentar el salario mínimo es una forma de aumentar el nivel de ingresos de las familias más pobres y reducir la desigualdad en la distribución del ingreso. Otros sectores argumentan que se debe evaluar si el aumento en el salario mínimo causa pérdida de empleos y cuál es la magnitud potencial de dicha pérdida de empleos.

El gobierno federal de Estados Unidos ha impuesto un salario mínimo desde 1938 cuando se aprobó la "Federal Standards Labor Act (FSLA) firmada por el Presidente Roosevelt. La ley fijó el salario mínimo en 25 centavos por hora, equivalente en poder adquisitivo en el 2016 a \$4.20 aproximadamente. En un principio la FSLA cubría solamente el 38% de los trabajadores, pero posteriormente su alcance fue ampliado en 1947, 1961, 1966 y 1974. Actualmente cubre a más del 85% de los trabajadores.

Desde 1938 el salario mínimo federal ha sido aumentado en 22 ocasiones. El salario mínimo vigente de \$7.25 por hora es 85% mayor en términos reales de poder adquisitivo que el salario original establecido por ley en el 1938. Es equivalente al 40% del salario promedio por hora en el sector privado, según conclusiones de un estudio realizado por el CATO Institute en el 2012.¹

Al 2017, en 29 estados el salario mínimo es mayor que el salario mínimo federal de \$7.25 por hora. En 14 estados prevalece el salario mínimo federal de \$7.25 por hora, además de Islas vírgenes de EU y Puerto Rico. Solo cinco (5) estados no tienen ley estatal de salario mínimo y dependen en la estructura de la FLSA.² En dos (2) estados, Georgia y Wyoming prevalece un salario mínimo de \$5.15 por hora, inferior al mínimo federal. Normalmente, las leyes estatales reglamentan el salario para empleados y patronos exentos de la ley federal.³ Al mes de julio de 2017 el salario mínimo estatal más alto era Washington DC (\$12.50), seguido por el estado de Washington (\$11.00), Massachusetts (\$11.00), Oregón (\$10.25), Connecticut (\$10.10) y Vermont (10.00), California (\$10.00) e Illinois (\$8.25).⁴

Breve recuento del marco teórico

En el marco teórico, el modelo básico del mercado competitivo de trabajo estándar establece que un salario mínimo fijado por ley, que no sea el salario competitivo de equilibrio reduce el empleo por dos razones fundamentales. En primer lugar, porque los patronos sustituirán la mano de obra menos diestra, que bajo el salario impuesto es ahora

¹ Wilson, Mark. The negative effects of minimum wage laws. Policy analysis. CATO Institute. No. 701. June 2012.

² US Department of Labor. Wage and hours Division. Minimum wage laws in the States. July, 2017.

³ Wilson. IBID.

⁴ US Department of Labor. Wage and hours Division. IBID.

más costosa, por otros insumos, tales como equipo u otro tipo de capital. Segundo, porque un salario más alto y una nueva combinación de factores de producción implican costos y precios más altos, reduciendo, por tanto, la demanda por los productos o servicios elaborados y como consecuencia la demanda por el factor trabajo, es decir, menor reclutamiento de trabajadores. Por otro lado, un salario mínimo más alto motivará a los patronos a reclutar menos trabajadores no diestros y mayor cantidad de trabajadores de mayores destrezas ocurriendo un efecto sustitución del factor trabajo en beneficio de los de mayor destreza, en detrimento de los de menos destrezas, que son los que se pretende beneficiar con el propuesto aumento en el salario mínimo.

En el modelo competitivo de mercado de trabajo los patronos están en búsqueda de los trabajadores más productivos y las tasas salariales reflejan la productividad de esos trabajadores. La fijación de un salario mínimo mayor por parte del gobierno provoca que los trabajadores de menor productividad, inferior al costo del nuevo salario mínimo, pierdan sus empleos y tengan pocas oportunidades de conseguir nuevos empleos. Es decir, un salario mínimo impuesto, que sea superior a la tasa prevaleciente en el mercado tendrá el efecto de reducir el empleo.

Otro modelo es el modelo de monopsonio. Una situación de monopsonio es una situación comercial en la que hay un solo comprador para determinado producto o servicio. El modelo de monopsonio sirve para explicar que ocurriría si en el mercado de trabajo hubiese sólo una empresa y muchos trabajadores. Aunque no es probable encontrar muchos ejemplos, su importancia estriba en que expone claramente los efectos que el poder de mercado puede tener en el mercado de trabajo.

Algunos economistas consideran que el mercado de trabajo se asemeja más a una situación de monopsonio que a una de mercado plenamente competitivo y que, por tanto, los modelos de salario mínimo pueden producir resultados diferentes a los que surgirían de un mercado competitivo. El clásico mercado de monopsonio es uno en el que existe solamente un número reducido de patronos en el mercado bajo consideración. Estas empresas tienen un poder de mercado mayor al existente en un mercado de trabajo competitivo. Este modelo de mercado de trabajo ha recibido atención particular en las investigaciones empíricas sobre salario mínimo a partir de la década de 1990. A diferencia del modelo de competencia perfecta, en el monopsonio el empresario toma en consideración los efectos de su contratación de trabajadores. Es decir, reconoce costos marginales superiores que en el modelo de competencia perfecta y por tanto contratará a menos trabajadores y a un salario real inferior al equilibrio en el modelo de competencia. Este modelo tiene la limitación de que pocos patronos con mano de obra de bajas destrezas son lo suficientemente grandes como para poder influenciar el mercado de trabajo.

El tercer modelo es el modelo institucional. La teoría de los modelos institucionales del mercado de trabajo asumen que un aumento moderado en los salarios a nivel agregado, pueden en el corto plazo no tener efectos significativos o tener un pequeño efecto positivo. La expectativa de respuesta por parte de los patronos es que no habrá despido de trabajadores, sino que los patronos absorberán el costo adicional

expandingo las ventas, mejorando el servicio al cliente, reduciendo el tamaño organizacional y mejorando la productividad. Además, implantarán mejores prácticas de administración de los recursos humanos, mejorarán los niveles de ejecución y las prácticas motivacionales a los trabajadores. La brecha restante en el aumento en costos la cubrirán con aumentos en el precio de los bienes y servicios producidos. Las empresas tendrán que enfrentar entre sus costos del factor trabajo un efecto cascada de aumentos salariales a los trabajadores que reciben una paga mayor al salario mínimo, debido a que al aumentar el mínimo a los de destrezas "entry level" experimentarán la presión de aumentos en las demás escalas salariales.

Crecimiento económico y salario mínimo en varios Estados

Una comparación del salario mínimo prevaleciente de \$7.25 y la tasa de crecimiento del producto bruto para el 2013 o en el 2016 (según la disponibilidad de datos) en 7 jurisdicciones de Estados Unidos, incluyendo varios estados seleccionados, Puerto Rico y a nivel nacional, refleja que Puerto Rico es la única jurisdicción con una tasa de crecimiento negativo de -1.1%. Los otros estados utilizados en la comparación, de salario mínimo a \$7.25 por hora reflejan tasas de crecimiento económico positivo que fluctúa entre 2.1% en el caso de Indiana a 4.1% en el caso de Idaho. Indiana y North Carolina han sido utilizados por algunos investigadores como ejemplo de economías en crecimiento y que han implantado reformas gubernamentales para restablecer su competitividad. Pueden ser considerados como estados que compiten con Puerto Rico en atraer empresas a su territorio.

#	Estado	Salario mínimo por hr.	Tasa crecimiento económico (2013) (1)
1	IDAHO	7.25	4.1
2	INDIANA	7.25	2.1
3	IOWA	7.25	2.9
4	NORTH CAROLINA	7.25	2.3
5	PUERTO RICO	7.25	-1.1 (1)
6	TEXAS	7.25	3.7
7	USA - Nacional	7.25	2.6 (3)

(1) Bureau economic analysis 2014.

(2) Datos 2016. Trading Economics.

(3) Datos 2016. Bureau Economic Analysis

Otras jurisdicciones con salario mínimo entre \$7.50 y \$8.50, también reflejan tasas de crecimiento en el producto bruto superiores a Puerto Rico, como refleja la tabla a continuación. Entre estos, merece destacar a Florida, que tiene un salario mínimo de \$8.10 por hora y una tasa de crecimiento de 2.2%:

#	Estado	Salario mínimo hr.	Tasa crecimiento económico (2013)
1	ARKANSAS	8.50	2.4
2	DELAWARE	8.25	1.6
3	FLORIDA	8.10	2.2

4	ILLINOIS	8.25	0.9
5	NEW JERSEY	8.44	1.1
6	NEW MEXICO	7.50	1.5
7	USA - Nacional	7.25	2.6

(4) Bureau Economic Analysis 2014.

El otro grupo, jurisdicciones con salario mínimo entre \$10.00 y \$11.00, también reflejan tasas de crecimiento en el producto bruto superiores a Puerto Rico, como refleja la tabla a continuación.

#	Estado	Salario mínimo por hr.	Tasa crecimiento económico (2013) (1)
1	Washington	11.00	2.7
2	Massachusetts	11.00	1.6
3	Oregon	10.25	2.7
4	Connecticut	10.10	0.9
5	Vermont	10.00	1.9
6	California	10.00	2.0
7	PUERTO RICO	7.25	-1.1 (1)
8	USA - Nacional	7.25	2.6 (3)

(1) Bureau economic analysis 2014.

(2) Datos 2016. Trading Economics.

(3) Datos 2016. Bureau Economic Analysis

Las investigaciones empíricas en Estados Unidos

Varias de las primeras investigaciones a nivel estatal en Estados Unidos sugieren una elasticidad de entre -0.1 y -0.3 entre los grupos de trabajadores más jóvenes (16 a 24 años) como consecuencia de aumentos en el salario mínimo. Una elasticidad de -.03 indica que un aumento de 30% en el salario mínimo representa una reducción de 3% en el empleo en los grupos más jóvenes y de menor salario. Entre las investigaciones realizadas se destacan las siguientes:

1. Un estudio realizado por el Joint Economic Committee del Congreso de Estados Unidos en 1995,⁵ citado por CATO Institute concluyó que los aumentos en el salario mínimo tienen los siguientes efectos en el mercado de trabajo:
 - 1) Aumento en el desempleo para los trabajadores de bajas destrezas, particularmente en economías en recesión.
 - 2) Estímulo a que los patronos recorten programas de adiestramiento a los trabajadores.
 - 3) Reemplazo de trabajadores menos diestros por otros de mayores destrezas.
 - 4) Desincentiva el trabajo part time.

⁵ Joint Economic Committee, "50 Years of Research on the Minimum Wage," February 15, 1995, <http://web.archive.org/web/20110629183749/http://www.house.gov/jec/cost-gov/regs/minimum/50years.htm>. Citado por Cato Institute. IBID.

- 5) Reducción de beneficios marginales.
 - 6) Estímulo a los patronos a incorporar tecnología que sustituya el uso de trabajadores.
 - 7) Aumento en la presión inflacionaria.
 - 8) Estímulo a los patronos a utilizar trabajadores indocumentados.
2. Una investigación del 2004 que revisó más de 20 estudios sobre los efectos de aumentos en el salario mínimo en los precios encontró que un aumento de 10% en el salario mínimo provoca un aumento de 4% en los precios de los alimentos y .4% en el sistema general de precios.⁶
 3. Una investigación de 2007 realizada por Newmark y Wascher,⁷ que incluyó una revisión de alrededor de 100 estudios sobre salario mínimo encontró que en el 85% de los estudios de mayor credibilidad científica, se había encontrado evidencia consistente de pérdida de empleos en los trabajadores de bajas destrezas.
 4. Otros estudios sugieren que el efecto de un aumento en el salario mínimo es cerca de cero, como refleja un estudio realizado por Doucouliagos, Hristos, and T.D. Stanley en el 2009.⁸
 5. Un estudio de 2011, por Barry T. Hirsch y otros investigadores realizado para el Institute for the Study of Labor demostró otros ajustes que realizan los patronos para enfrentar los aumentos en el salario mínimo. Entre estos ajustes se incluye: menores aumentos de salario a los trabajadores que están sobre el mínimo; forzar el aumento en productividad mediante el requerimiento de una mejor asistencia al trabajo; insistir en que las tareas sean completadas en menor tiempo imponiendo tareas adicionales a los trabajadores existentes en las empresas; reduciendo la asignación de horas de trabajo mediante un mejor itinerario y asignación de turnos y despidiendo trabajadores de baja productividad.⁹
 6. Otro estudio de 2011 sobre la industria de restaurantes de comida rápida concluyó que 2/3 partes de los aumentos en el salario mínimo era trasladado a los consumidores mediante aumentos de precios, siendo éste el principal ajuste en costos para este tipo de industria.¹⁰

⁶ Wilson. IBID.

⁷ Neumark, IBID.

⁸ Doucouliagos, Hristos, and T.D. Stanley. 2009. "Publication Selection Bias in Minimum-Wage Research? A MetaRegression Analysis." *British Journal of Industrial Relations* 47(2), pp. 406-428.

⁹ Barry T. Hirsch, Bruce E. Kaufman, and Tetyana Zelenska, "Minimum Wage Channels of Adjustment," Institute for the Study of Labor (Germany), Discussion Paper no. 6132, November 2011

¹⁰ Barry T. Hirsch, Bruce E. Kaufman, and Tetyana Zelenska, "Minimum Wage Channels of Adjustment," Institute for the Study of Labor (Germany), Discussion Paper no. 6132, November 2011

7. Otro estudio realizado por el Instituto CATO,¹¹ en el 2012, encontró evidencia similar sobre el efecto de los aumentos en salario mínimo en el mercado laboral.
8. Un estudio realizado por Clemens and Wither (2014) para el National Bureau of Economic Research (NBER) encontró evidencia de pérdida de empleos entre los trabajadores de bajas destrezas como consecuencia de aumentos en el salario mínimo.¹²
9. Una investigación del Congressional Budget Office del Congreso de Estados Unidos, realizado en el 2014 llegó a conclusiones importantes.¹³ El estudio, que evalúa los efectos potenciales de las propuestas de aumento al salario mínimo federal a \$9.00 o \$10.10, llega a las siguientes conclusiones principales.
 - 1) En primer lugar, que aumentar el salario mínimo incrementará el ingreso familiar en un sector de las familias, elevando el nivel de ingresos de algunas sobre el nivel de pobreza, pero que a su vez, se eliminarán empleos entre las familias de salarios bajos.
 - 2) El estudio concluyó que aumentar el salario mínimo a \$10.10 la hora reducirá el empleo a nivel nacional en 500,000 empleos, equivalente a .03%, consistente con hallazgos de otros estudios. Según el estudio, la cifra de pérdida de empleos podría alcanzar hasta 1 millón de trabajadores dependiendo de factores que pueden variar en los supuestos y estimados del estudio.
 - 3) El aumento en el salario mínimo representará aumentos en ingresos en los trabajadores por la suma estimada de \$31 billones, pero solo el 19% de esos ingresos corresponderán a familias de bajos ingresos, debido a que el resto de los trabajadores de bajos ingresos pertenecen a familias por encima del nivel de pobreza.
 - 4) Se desprende de estos hallazgos que aumentar el salario mínimo no tiene los efectos que se esperan de reducir el nivel de pobreza.
 - 5) Por otro lado, concluye el estudio, que los trabajadores que queden desempleados verán una reducción en el poder adquisitivo del aumento en sus ingresos debido al efecto inflacionario que surgirá del aumento en el salario mínimo como consecuencia del aumento en el nivel de precios, tanto por el efecto de la demanda en el mercado como el traslado por parte de los patronos del costo del aumento en los salarios al precio de los bienes y servicios.

¹¹ Wilson, Mark. The negative effects of minimum wage laws. Policy Analysis. CATO Institute. No. 701. June 21, 2012.

¹² Clemens, Jeffrey, and Michael Wither. 2014. "The Minimum Wage and the Great Recession: Evidence of Effects on the Employment and Income Trajectories of Low-Skilled Workers." NBER Working Paper 20724.

¹³ Congress of the United States. Congressional Budget Office. The effects of a minimum wage increase on employment and family income. February, 2014.

- 6) Concluye el estudio que después de considerar aumentos y reducciones en ingresos de unos y otros trabajadores, el efecto neto en la economía del aumento en los ingresos será de apenas \$2 billones.
10. Un análisis del Banco Central de San Francisco, de la Reserva Federal, relativamente reciente, de 2015 ¹⁴ llegó a conclusiones similares.
11. Newmark (2015) estimó que los aumentos en el salario mínimo desde 2007 han representado a nivel nacional una pérdida de entre 100 mil y 200 mil empleos. ¹⁵
12. Por otro lado, un estudio realizado por el Institute for Research on Labor and Employment de la Universidad de California, Berkeley, ¹⁶ sobre la propuesta de aumento en el salario mínimo a \$15.00 en el Estado de New York, realizado en marzo de 2016, llegó a conclusiones de impacto positivo en la economía del estado, de aprobarse dicho aumento. El estudio realizado por el Institute on Labor and Employment de la Universidad de California, Berkeley, sobre la propuesta del Gobernador Mario Cuomo, concluyó que dicho aumento tendría un efecto de aumentar en 3.2% el costo de la nómina; que la implantación de medidas de automatización y los incrementos en productividad de los empleados amortiguarían parte del efecto en los costos; que el nivel de precios aumentaría 0.14% anual durante el periodo de implantación y que para el 2021 se crearían 3,200 empleos netos por el efecto positivo del aumento en la demanda que produciría el aumento en los ingresos de los consumidores como resultado del aumento en el salario mínimo. ¹⁷
13. Por su parte, Meers & West (2016) encontraron efectos negativos mayores a largo plazo que a corto plazo debido a que a más largo plazo, las empresas tienen mayor flexibilidad para realizar ajustes en tecnología que ahorre el uso del factor trabajo. ¹⁸
14. En el caso de Puerto Rico, una investigación del economista José Cueto Caraballo, publicado en el 2016, sobre el impacto del aumento en el salario mínimo entre 2007 y 2009 a \$7.25 por hora, encontró que dicho aumento tuvo un efecto negativo en el empleo en unos pocos sectores solamente. ¹⁹

¹⁴ Newmark, David. The effects of minimum wages on employment. FRBSF. Economic letter. Dec. 21, 2015.

¹⁵ Wilson. IBID.

¹⁶ Reich Michael and others. The effects of a \$15 minimum wage in New York State. Institute for Research on Labor and Employment de la Universidad de California, Berkeley. March, 2016.

¹⁷ Reich, Michael and others. The effects of a \$15 minimum wage in New York State. Policy Brief. Institute for research on Labor and employment. University of California at Berkeley. 2016.

¹⁸ Meer, Jonathan, and Jeremy West. 2015. "Effects of the Minimum Wage on Employment Dynamics." Journal of Human Resources.

¹⁹ Caraballo, Jose. Is there a minimum wage biting in Puerto Rico?: Updating the debate. Journal of Industrial Relations. Nov. 2016.

Conclusiones

Del análisis anterior se desprenden varias conclusiones que se detallan a continuación. El Comité Multisectorial nombrado por el Gobernador de Puerto Rico encomendó a la Junta de Planificación un estudio sobre el salario mínimo en Puerto Rico, que no estuvo disponible a la fecha de este memorando técnico, por lo cual, en nuestras conclusiones no se han tomado en consideración sus hallazgos. De igual forma, solicitamos varios datos al Departamento del Trabajo sobre el uso de los recursos del Fondo para el Fomento del trabajo creado conforme la Ley 52 de 9 de agosto de 1991, que tampoco estuvieron disponibles.

1. Aunque el objetivo del salario mínimo es ayudar a los trabajadores, la evidencia de la mayoría de las investigaciones económicas empíricas ha demostrado que las leyes de salario mínimo no logran los objetivos propuestos y afectan de manera negativa la economía agregada.
2. Independientemente del modelo utilizado para predecir los efectos de aumentos en el salario mínimo, existe consenso en la literatura económica, basado en los resultados empíricos, desde que se implantó la ley de salario mínimo federal, de que los aumentos en el salario mínimo tienden a reducir el empleo, al menos en el corto y mediano plazo. Mientras mayor el aumento en el salario mínimo mayor es la pérdida de empleos. Aunque los aumentos en el salario mínimo buscan mejorar el bienestar económico de los trabajadores más pobres, los efectos de pérdida de empleos en los grupos de bajas destrezas más desventajados, incluyendo jóvenes, trabajadores menos diestros, inmigrantes, y grupos minoritarios neutralizan los efectos positivos.
3. En el caso de estudios realizados en varios Estados de los Estados Unidos la evidencia demuestra que un aumento de 10% en el salario mínimo podrá reducir en 3% el empleo en los grupos de trabajadores más jóvenes que están en el salario mínimo básico. Basado en esa evidencia empírica, se puede inferir que si el salario mínimo fuera aumentado a \$9.50, eso representaría un aumento de 30%, que se reflejaría en una reducción equivalente a 9% en el empleo en esos grupos.
4. Los proponentes del aumento en el salario mínimo pueden estar motivados por la creencia de que esta iniciativa ayuda principalmente a los trabajadores a tiempo completo, provenientes de familias de bajos ingresos. Sin embargo, la data empírica a nivel nacional de los Estados Unidos demuestra que la mayoría de los trabajadores en la escala del salario mínimo son trabajadores jóvenes, trabajando a tiempo parcial. En Estados Unidos, el 49% de estos trabajadores son adultos jóvenes y adolescentes menores de 24 años. La mayoría de estos trabajadores (62.2%) viven con familias con ingresos más del doble del nivel de pobreza oficial.
5. Al fijar por ley salarios mínimos más altos, los forjadores de la política pública ocasionan daño colateral al reducir el número de empleos al nivel de los niveles

básicos de salario mínimo. La decisión de aumentar el salario mínimo no es una decisión sin costos al nivel agregado de la economía. Alguien tiene que pagar por ese costo. La evidencia empírica demuestra que pagan los trabajadores de menos destrezas, los jóvenes que buscan su primera oportunidad de empleo, y los consumidores que pagan precios más altos en los productos y servicios. Si los más jóvenes son los más afectados, esos grupos, al no conseguir empleo, podrían emigrar a otros estados, afectando la disponibilidad del capital humano y un sector de consumidores que aportaría a la recuperación económica.

6. La imposición de un salario mínimo estatal mayor al federal puede representar una desventaja competitiva para los trabajadores y patronos de los estados o territorios en los que se adopte esa política, pues considerando que no haya cambios en otros factores, las industrias de mano de obra intensiva dirigirían sus inversiones a estados en los que prevalezca el salario mínimo federal de \$7.25 por hora. Además, los estados que adopten un salario mínimo relativamente alto, podrían experimentar una reducción en la tasa de crecimiento del empleo y el crecimiento económico.
7. Cuando el gobierno requiere aumentar el salario mínimo las empresas realizan ajustes para compensar los costos adicionales del aumento en salarios tales como, menor reclutamiento, reducción del número de horas asignadas a los trabajadores, reducción de los beneficios marginales no legislados y cargando precios más altos por los bienes y servicios producidos. Este comportamiento del mercado por parte de las empresas neutraliza los efectos positivos del aumento en el salario mínimo. Algunos investigadores argumentan, por tanto, que el gobierno federal y los gobiernos estatales deben enfocar sus políticas económicas en estimular el crecimiento económico que tendrá efectos positivos para todos los trabajadores en lugar de enfocar en iniciativas de aumentar el salario mínimo.
8. Desde el punto de vista macroeconómico, un aumento del salario mínimo en Puerto Rico puede tener un efecto positivo en el ingreso familiar de trabajadores que estén en la escala básica del salario, \$7.25 la hora, con el efecto que esa inyección de ingresos tenga en la demanda agregada; pero desde la perspectiva microeconómica tendría un efecto negativo en las empresas pequeñas y medianas, que se estima que representa el 95% de los establecimientos o empresas en el sector privado en Puerto Rico ²⁰, provocando pérdida de empleos y cierre de empresas que no puedan ajustarse a los costos de salarios más altos, y cambios hacia mayor incorporación de factores de producción sustitutos al factor trabajo, en aquellas que puedan realizar ajustes. En el 2015 las PYME's empleaban 286,665 personas en Puerto Rico, representando el 42.73% del empleo privado en Puerto Rico, según el Informe sobre las PYMES de 2015 de la Compañía de Comercio y Exportación. ²¹ Se estima que las PYME's aportan el

²⁰ El nuevo Día. Vital para Puerto Rico apostar por las PYME's. 19 de junio de 2016.

²¹ Compañía de Fomento y Exportación. De Puerto Rico. Informe anual sobre las PYME's. 2015.

54% del producto bruto según fuentes como la Cámara de Comercio de Puerto Rico.²²

9. La economía de Puerto Rico está al presente en una espiral descendente en la actividad económica, contrario a la economía de los Estados de la Unión, que ya se han recuperado de la recesión, que fue producto principal de la crisis financiera y no de problemas estructurales, como es el caso de Puerto Rico. La situación económica actual al 2017 presenta un escenario delicado como para para aumentar el salario mínimo a nivel estatal. En Puerto Rico, un salario mínimo más alto al mínimo federal prevaleciente, provocaría una distorsión adicional en los problemas estructurales de la economía, en crisis actualmente, con una tasa de desempleo alta que ha comenzado a reflejar una reducción leve en los meses más recientes, estimada en 10.3%, en mayo de 2017 comparado con 11.3% en mayo de 2016. También provocaría una situación delicada en el presupuesto gubernamental, si se reducen aún más los recaudos del gobierno, de agravarse la recesión. La situación presente del presupuesto gubernamental es de cierta incertidumbre, en lo concerniente a varios factores:
- 1) Una posible reducción de jornada laboral a los empleados públicos, dependiendo del desenlace final de la controversia actual entre la Junta Federal de Control Fiscal y el Gobierno.
 - 2) La propuesta reducción en las pensiones gubernamentales que generará una reducción en el gasto y la demanda agregada por parte de los consumidores, afectando la estabilidad ya frágil de las pequeñas empresas.
 - 3) La incertidumbre que genera en las empresas las decisiones judiciales sobre la quiebra gubernamental en proceso en la Corte Federal.

Sugerencias de política pública

Ante la evidencia empírica sobre los efectos de un aumento en el salario mínimo en otras jurisdicciones al nivel estatal y al nivel de la legislación federal, así como la situación económica y fiscal prevaleciente actualmente en Puerto Rico, nuestras sugerencias al Comité Multisectorial sobre el aumento del salario mínimo en Puerto Rico, son las siguientes, en orden de prioridad:

1. Como primera opción, dejar esta iniciativa en manos del Congreso, que tiene ante su consideración desde el 2014 dos propuestas para aumentar el salario mínimo federal, una a \$9.00 por hora y otra a \$10.10 por hora. Cualquier cambio en la legislación federal aplicaría de manera inmediata a Puerto Rico. Aunque esta opción de aumentos a nivel federal enfrenta dificultades en el Congreso actualmente y un estudio del Congressional Budget Office concluyó que dichos aumentos, al presente, tendrían efectos negativos en el empleo, el Congreso podría actuar sobre este asunto durante el cuatrienio en curso.

²² Cámara de Comercio de Puerto Rico. Foro Empresa Privada y Gobierno. 2014.

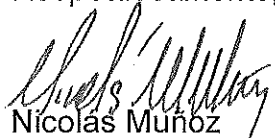
2. Como segunda opción, que si no prospera la iniciativa congresional, pero fuera prioridad de política pública y si fuera un compromiso del Gobernador plasmado en su Plan para Puerto Rico, se posponga cualquier iniciativa para aumentar el salario mínimo al nivel estatal hasta que la economía local refleje un crecimiento económico positivo similar a la mediana del crecimiento económico de los Estados que han implantado medidas recientes de aumento al salario mínimo.
 - 1) Esta opción asume que se esperaría a lograr un crecimiento económico aproximado de 2% en la economía de Puerto Rico previo a implantar un aumento en el salario mínimo por ley estatal.
3. Como tercera opción, si hubiera un consenso en que de cualquier manera, por razones de prioridades del Gobernador se deba aumentar el salario mínimo, entonces se considere legislación para un aumento moderado de 10% (\$0.72) en el salario mínimo de \$7.25, a ser efectivo en tres etapas a agosto de 2018 (\$0.24), agosto 2019 (\$0.24) y a agosto de 2020 (\$0.25), otorgando así tiempo suficiente a las pequeñas empresas para ajustarse a los cambios en el mediano plazo. Estos cambios podrían tener un efecto de reducción en el empleo equivalente a 3%, conforme la evidencia empírica, que podría ser minimizado si la economía logra salir de la etapa descendente en que se encuentra.
4. Esta iniciativa anterior debería ser acompañada de iniciativas que faciliten un ajuste paulatino en las pequeñas empresas, mediante un programa de incentivos para el pago del costo de mano de obra, conforme el aumento en costos operacionales, como consecuencia del aumento en el salario mínimo.
 - 1) Para este propósito el gobierno, puede utilizar la Ley 52 de 9 de agosto de 1991. Esta ley debería ser enmendada para que los fondos sean utilizados exclusivamente para incentivos de creación y retención de empleos en el sector privado, primordialmente para las empresas pequeñas de 25 empleados o menos. Se debe excluir a las agencias de gobierno de los beneficios de esta ley. De esa forma se establecería un mecanismo para mitigación de los efectos de un aumento en el salario mínimo.
 - 2) El Fondo de Fomento del Trabajo creado mediante esta Ley es utilizado para combatir el desempleo en Puerto Rico y se nutre de una contribución especial sufragada por los patronos acogidos a la Ley de Seguridad de Empleo, equivalente al uno por ciento (1%) de los salarios tributables pagados por el patrono. La Ley, a su vez, dispone que el noventa por ciento (90%) de dichos fondos deberán utilizarse para promover oportunidades de alta productividad, para mantener empleos existentes en casos especiales y para modificar la compensación como una medida remedial transitoria en situaciones que puedan conllevar la posible pérdida de empleos.
 - 3) Los principales beneficiarios del Fondo actualmente son las agencias del gobierno estatal y los municipios que no aportan al Fondo, y las

instituciones sin fines de lucro, que en su mayoría tampoco aportan. Se debe eliminar ese uso del Fondo.

- 4) Una ley de 2015, Ley 151 de 2015 le quita al fondo 5% para aportaciones a personas de 60 años que no han completado los créditos necesarios para el seguro social. Ese uso no es compatible con el propósito del Fondo. El Estado, si interesa ofrecer esa ayuda a estas personas, debe utilizar otras fuentes de recursos de ayuda social y no recursos que aportan los patronos para el fomento de empleo privado.
- 5) Hay entidades y patronos públicos que permanecen recibiendo aportaciones del Fondo por hasta 10 años o más. Se debe limitar la participación a patronos privados en dificultades o peligro de perder empleos y solamente por un periodo no mayor de cuatro (4) años, de forma decreciente, reduciendo la aportación a 75% en el segundo año, 50% en el tercer año y 25% en el cuarto año, eliminándose totalmente después de culminar ese cuarto año.
- 6) Finalmente, se debe ampliar el alcance de la Ley 120 de 2014, conocida como Ley PYME's para que el porcentaje de fondos disponibles a ser canalizado a las PYME's según definidas en la ley sea aumentado a un nivel mayor al fijado actualmente en la ley, por ejemplo a 75%, de manera que se canalicen los fondos al sector productivo más necesitado.

Terminamos esta exposición con una cita memorable del economista Milton Friedman, laureado con el Premio nobel de Economía. "*The real tragedy of minimum wage laws is that they are supported by well-meaning groups who want to reduce poverty. But the people who are hurt most by higher minimums are the most poverty stricken*". Milton Friedman, Premio Nobel de Economía - 1976.²³

Respetuosamente, sometido por:



Nicolás Muñoz

Miembro del Comité Multisectorial y economista

1ro de septiembre de 2017

²³ Milton Friedman, quoted in Keith B. Leffler, "Minimum Wages, Welfare, and Wealth Transfers to the Poor," *Journal of Law and Economics* 21, no. 2 (October 1978): 345-58.

ANEJO 6



SINDICATO DE BOMBEROS UNIDOS DE PUERTO RICO

23 de febrero de 2018

Carlos J. Saavedra Gutiérrez
 Secretario
 Departamento del Trabajo
 PO Box 195540
 San Juan, P.R. 00919-5540

Estimado Sr. Saavedra:

Agradezco la oportunidad que he tenido de haber trabajado como miembro del Comité Multisectorial para el aumento del Salario Mínimo en Puerto Rico. Ha sido un honor para nosotros estar en dicho comité, con las diferentes personalidades tanto del servicio público, como de la empresa privada.

Hacemos esta nota con el propósito de que se anexe como un voto explicativo al informe entregado por el comité. Aunque estamos a tono con a mayoría de las recomendaciones que hace el comité, no estamos de acuerdo en que ese excluya a los empleados de la industria de alojamiento y servicio de alimentación (NAICS 72), de un posible aumento en el salario mínimo en Puerto Rico, pues el salario base de estos empleados es de \$2.13 dólares, los peores pagados en la empresa privada del país. Las propinas que devengan en aquellos casos donde la reciben, no salen del bolsillo del patrono, sino de aquellos que visitan y reciben los servicios de esos.

Por tal motivo los patronos no pueden, ni deben incluir esa propina como si fuera el salario de los trabajadores. Es nuestra opinión que, aunque no se lleve el salario mínimo recomendado para otros empleados a estos se le lleve su salario a un mínimo de \$5.00 dólares. El argumentar que el Huracán Irma y el Huracán María son un factor para no hacerle justicia a estos empleados, no debe ser un factor para no aplicarlo porque se lo estaríamos aplicando a todos los demás patronos, cuando también estos tuvieron el mismo impacto de estos Huracanes.

Espero que estos comentarios sean tomados en consideración, de manera que podamos hacerle justicia a los empleados que menos salarios disfrutaban en nuestro querido Puerto Rico.

Cordialmente,

Sr. José N. Tirado García
 Presidente

T
R
A
B
A
J
A
N
D
O

P
O
R

N
U
E
S
T
R
A

G
E
N
T
E

ANEJO 7



26 de febrero de 2018

Hon. Carlos J. Saavedra Gutiérrez
Secretario del Trabajo y Recursos Humanos
San Juan, Puerto Rico

Asunto: Informe sobre el Aumento en el Salario Mínimo en Puerto Rico

En cumplimiento con la Orden Ejecutiva 2017-027, Boletín Administrativo Núm. OE-2017-027, el Comité Multisectorial para el Aumento del Salario Mínimo (“el Comité Multisectorial”), del cual la Coalición del Sector Privado forma parte, se presta a presentar el **Informe sobre el Aumento en el Salario Mínimo en Puerto Rico** con recomendaciones sobre la posible promulgación de legislación dirigida a aumentar el salario mínimo en Puerto Rico.

Como es de su conocimiento, por los pasados 12 años Puerto Rico ha estado experimentando una grave recesión económica que ha llegado a convertirse en una crisis de país a nivel fiscal, político y económico, la cual se ha agravado en los pasados cinco meses tras el paso del Huracán María.

La Coalición del Sector Privado de Puerto Rico, (“la Coalición”), entidad que agrupa más de 30 organizaciones empresariales y profesionales del país, entiende que dada la coyuntura histórica que vive la Isla y la magnitud del impacto potencial de un alza en el salario mínimo, se presenta a destiempo. Vale la pena resaltar, que los aumentos, a raíz del paso del Huracán María, en los costos de energía eléctrica, agua, combustible y otras utilidades han creado una carga muy onerosa al sector productivo del país, sus trabajadores y al consumidor. Por otro lado, es importante recalcar que el sector privado entiende la importancia de combatir la desigualdad económica y apoya el promover el bienestar social de Puerto Rico. Hoy por hoy, varios sectores del sector privado ya compensan a sus empleados por encima del salario mínimo Federal.

Como destila el borrador del Informe sobre el Aumento en el Salario Mínimo en Puerto Rico, se encomendó un estudio a la Junta de Planificación de Puerto Rico (“JP”), quienes formaron un equipo de trabajo dedicado a evaluar el impacto en el sector privado de un proyectado aumento en el salario mínimo de la Isla. El Estudio del Impacto Económico sobre un Aumento del Salario Mínimo de la JP establece que ante la evidencia empírica sobre los efectos de un aumento en el salario mínimo en otras jurisdicciones al nivel estatal y al nivel de la legislación federal, así como la situación económica y fiscal prevaleciente actualmente en Puerto Rico, dejar la iniciativa de un posible aumento al

COALICIÓN

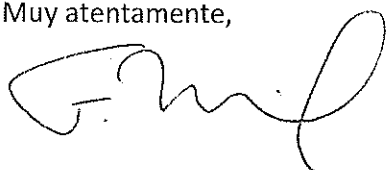
del Sector Privado

salario mínimo en manos del Congreso Federal. El mismo estudio indica que a nivel Federal un alza de salario mínimo enfrenta dificultades en el Congreso y que actualmente el *Congressional Budget Office* concluyó que dichos aumentos tendrían efectos negativos en el empleo en los Estados Unidos. El análisis de la Junta de Planificación concluye que se posponga cualquier iniciativa para aumentar el salario mínimo al nivel estatal hasta que la economía local refleje un crecimiento económico positivo similar a la mediana del crecimiento económico de los Estados que han implantado medidas recientes de aumento al salario mínimo.

Habiendo analizado el Informe, la Coalición expresa que en estos momentos no es prudente un aumento ya que se debe esperar para tener información estadística sobre el efecto que tuvieron los cambios realizados recientemente a la legislación laboral en Puerto Rico en relación con la creación de empleos, la competitividad del país y la economía en general. Este punto es reiterado por la Sociedad para la Gerencia de los Recursos Humanos (SHRM, por sus siglas en inglés) en su carta que acompaña estos comentarios.

Tomando en cuenta lo antes referido, la Coalición del Sector Privado quisiera expresar oposición a que se considere un aumento salario mínimo en este momento. Como destaca el Estudio de la Junta de Planificación, ningunos de los aumentos al salario mínimo considerados por sí representa un impacto positivo en nuestra economía actual. De hecho, entendemos que ello impactaría adversamente la creación de nuevos empleos, aumentaría los costos de hacer negocios, y complicaría aún más el andamiaje laboral de Puerto Rico.

Muy atentamente,



Dr. Francisco Montalvo Fiol
Coordinador
Coalición del Sector Privado de Puerto Rico

Voz y Acción de la Empresa Privada



PO BOX 9024033 SAN JUAN PR 00902-4033
CALLE TETUÁN #100 VIEJO SAN JUAN PR 00901
www.camarapr.org
787-721-6060 | Fax: 787-723-1891



23 de febrero de 2018

Francisco Montalvo
Coordinador
Coalición del Sector Privado

Estimado señor Montalvo:

Recientemente recibimos el borrador del informe del Comité Multisectorial creado mediante la Orden Ejecutiva 2017-027. Esta le encomendó al Comité preparar un informe recomendando las medidas para la promulgación de legislación dirigida a aumentar el salario mínimo en Puerto Rico.

La Cámara de Comercio de Puerto Rico envió comentarios al Comité Multisectorial expresando nuestra oposición a que se aprobara un aumento al salario mínimo en estos momentos. Esa opinión fue emitida previo al paso de los huracanes Irma y María. Tras el embate y los efectos de los mismos en el sector privado puertorriqueño, nos reiteramos firmemente en la misma postura.

La economía y en particular el sector privado se han visto sumamente afectados por la falta de energía eléctrica y otros problemas tras el paso de los mencionados fenómenos. Muchos negocios no han podido reabrir sus operaciones, y los que lo han hecho, cargan deudas de los gastos adicionales incurridos en la emergencia y meses posteriores. Ello, combinado con la crisis económica que atraviesa el País, hacen que este sea un mal momento para considerar un aumento en el salario mínimo.

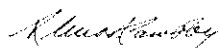
No obstante, entendemos que los mejores argumentos en contra de cualquier aumento de salario en este momento, los ofrece el mismo borrador de informe. El mismo resume la posición de varias asociaciones sin fines de lucro y todas se oponen al aumento por razones similares. Entre estas se encuentran además de la Cámara de Comercio, la Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos y el Capítulo de Puerto Rico de la Sociedad para la Gerencia de Recursos Humanos. Estas son entidades organizadas para atender las necesidades de los diferentes sectores económicos de Puerto Rico. Estas entidades conocen a fondo la precaria condición de los dueños de negocios en Puerto Rico por lo que su voz debe ser considerada con detenimiento.

El borrador además cita el estudio efectuado por la Junta de Planificación a solicitud del Comité Multisectorial sobre el impacto de un aumento en el salario mínimo. El mismo señala que "ninguno de los aumentos por sí solo representa un impacto positivo en nuestra economía actual", y que "una cantidad significativa de empleos podrían verse afectados, en ausencia de medidas adicionales para disminuir ese efecto". El borrador recomienda que se legislen una serie de "alivios que contribuyan al financiamiento del aumento en los costos operacionales que acarrea un aumento de salario mínimo".

Sin embargo, el borrador no considera que el gobierno se encuentra en serias dificultades económicas también, y que cualquier crédito u otra acción que conlleve una reducción de recaudos tiene que ser considerada a la luz del Plan Fiscal, y la nueva realidad económica del gobierno.

Entendemos que un aumento al salario mínimo no se justifica considerando lo anterior, así como lo dispuesto en el estudio de la Junta de Planificación sobre el impacto que el mismo tendría. El estudio considera dos fuentes de información principales para hacer su recomendación. Estas son las opiniones de las entidades que se expresaron en el proceso de consideración del asunto y la otra es el estudio de la propia Junta de Planificación. Ambas fuentes de información apuntan a que el aumento propuesto no es conveniente en este momento, y que afectaría aun más la precaria situación económica del País. Por ende, recomendamos reconsiderar la conclusión del informe. Asimismo, recomendamos traer a la consideración del Comité en pleno la legislación específica que se propone para incorporar al análisis los aspectos antes mencionados. De otra forma, será muy difícil subsanar el daño que un aumento de salario tendría en estos momentos en las empresas que operan en Puerto Rico.

Atentamente,



Alicia Lamboy Mombille
Presidenta



Sociedad para la Gerencia de Recursos Humanos | Capítulo de Puerto Rico
 PO Box 361761 San Juan, PR 00936-1761 | Tel. 787.767.2141, 787.767.1980

A: Comité Multisectorial Para el Aumento del Salario Mínimo

De: Grisel Castro, Presidenta, Junta de Directores y miembros del Comité de Asuntos Legales de la Sociedad Para la Gerencia de Recursos Humanos, Capítulo de Puerto Rico.

Fecha: 26 de febrero de 2018

Re: Informe Final de la Junta de Planificación y del Comité Multisectorial para el Aumento del Salario Mínimo

Reciba un cordial saludo de parte de nuestra Presidenta, la Junta de Directores y miembros del Comité de Asuntos Legales de nuestros Capítulo SHRM-PR.

Atendemos su solicitud de conocer nuestra reacción al Informe Final de la Junta de Planificación y del Comité Multisectorial para el Aumento del Salario Mínimo.

Primeramente, estamos complacidos con el trabajo investigativo que recogen estos informes y agradecemos la oportunidad de reaccionar a los mismos.

A modo de trasfondo, nos referimos a nuestra misiva del 23 de mayo de 2017, donde presentamos la postura de SHRM-PR sobre este tema. Se informó entonces que en este momento histórico no favorecemos un aumento al salario mínimo para trabajadores del sector privado. Se recomendó, en vez, esperar un período de al menos tres (3) años de modo que pudiésemos contar con información y datos suficientes que permitan conocer el impacto de la Reforma Laboral, Ley 4-2017, y la Ley de Igualdad Salarial, Ley 16-2017, en la creación de nuevos empleos y, en términos más amplio, en propiciar un despunte económico en la Isla. Nuestra recomendación se basó primordialmente en que SHRM-PR está enteramente alienado con los objetivos que persigue la Reforma Laboral de 2017, específicamente los de flexibilizar las leyes laborales, reducir los costos de hacer negocios y crear más empleos en Puerto Rico.

Tras evaluar el Estudio de Impacto Económico Sobre Aumento en el Salario Mínimo que emitiera la Junta de Planificación posterior a nuestra carta, deseamos reiterar nuestra postura de que no se considere un aumento salario mínimo en este momento. Según se destaca en este Estudio, ningunos de los aumentos al salario mínimo considerados por sí representa un impacto positivo en nuestra economía actual. De hecho, entendemos que ello impactaría adversamente la creación de nuevos empleos, aumentaría los costos de hacer negocios, y complicaría aún más el andamiaje laboral de Puerto Rico. Este Estudio nos confirma que el impacto de un aumento al salario mínimo en este momento sería contrario a los objetivos que se persiguen por el gobierno con la Reforma Laboral de 2017, para los próximos años venideros.

Aclaremos, sin embargo, que estamos de acuerdo en que debe continuar siendo una prerrogativa disponible bajo la Ley 180 de 27 de julio de 1998, establecer un salario mínimo por encima del salario mínimo Federal. Pero según se indica, ello debiera ejercerse cuando los indicadores económicos mejoren y apunten hacia el crecimiento.

Finalmente, y cónsono con nuestra postura, apoyamos que en principio se deje en manos del Congreso Federal un aumento en el salario mínimo y sobre este particular entendemos, además, que aún si el Congreso decretara un aumento al salario mínimo próximamente y como se anticipa, tal aumento no necesariamente aplicaría a Puerto Rico, a pesar de lo dispuesto en la Ley 180-1998 sobre su aplicación automática a patronos cubiertos por el FLSA. Es así porque la crisis fiscal por la que atraviesa Puerto Rico y que motivó la promulgación de la ley PROMESA, muy probablemente induzca al Congreso a dejar en suspenso un aumento al salario mínimo para Puerto Rico, tal y como hizo el Congreso en la ley PROMESA, donde dejó en suspenso para Puerto Rico cualesquiera aumentos a decretarse en el nivel de salario para empleados exentos, al amparo del *Fair Labor Standards Act*, para asegurar antes que tal aumento no afectara aún más el decrecimiento en el nivel de empleos de Puerto Rico.

Así las cosas, consideramos que una política pública de aumentar el salario mínimo debe ser pospuesta del todo por al menos unos 3 años.