



Photo by [Kenny Eliason](#) on [Unsplash](#)

Puerto Rico: el salario mínimo de \$10.50 y la Ley 47 del 2021

Iyari Ríos-González,^{1, A}

Recibido: 28 octubre 2024 | Revisado: 10 diciembre 2024 | Aceptado: 13 diciembre 2024

¹ Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, Puerto Rico

^A iyari.riosgonzalez@upr.edu | <https://orcid.org/0000-0001-8900-1349>

RESUMEN

El Gobierno de Puerto Rico aprobó la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico en el 2021. La misma establece como política pública adecuar el salario mínimo al costo de vida basándose en el principio de que las personas que trabajan generen ingresos suficientes para no vivir en pobreza. Para ejecutar esa política pública, la ley creó la Comisión Evaluadora del Salario Mínimo (CESM) y

aumentó el salario mínimo de \$7.25 a \$10.50 por hora entre el 2022 y 2024. Como miembro de la CESM en la posición de economista en representación de los trabajadores, estuve de acuerdo en que entrara en vigor el aumento a \$10.50 en el 2024, según fue establecido en la ley. En el presente artículo expongo algunos de los fundamentos principales que sostienen la necesidad y viabilidad de tal aumento.

Palabras clave: Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico, Comisión Evaluadora del Salario Mínimo, salario mínimo

Puerto Rico: the minimum wage of \$10.50 and Act 47 of 2021

■ **ABSTRACT**

The Government of Puerto Rico approved the Puerto Rico Minimum Wage Act in 2021. It establishes a public policy to adapt the minimum wage to the cost of living based on the principle that working people generate sufficient income to avoid poverty. To implement this public policy, the law created the Minimum Wage Evaluation Commission (MVEC) and increased the minimum wage from \$7.25 to \$10.50 per hour between 2022 and 2024. As a member of the MVEC in the position of economist representing the workers, I agreed that the increase in the minimum wage to \$10.50 in 2024 should come into force, as was established in the law. In this article, I expose some of the main arguments that support the need for and viability of such an increase in the minimum wage.

Keywords: Puerto Rico Minimum Wage Act, Minimum Wage Evaluation Commission, minimum wage

Introducción

Las autoridades gubernamentales aprobaron la Ley 47 de 2021, conocida como Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico. Según la Exposición de Motivos, su propósito principal es “asegurar el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras a través de una recompensa justa por su jornada laboral” (Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico, 2021, párr. 2). Con ese objetivo, creó la Comisión Evaluadora del Salario Mínimo (CESM) en quien delega la facultad de ejecutar la política pública con respecto al salario mínimo para trabajadores en general, así como para los trabajadores exentos, trabajadores agrícolas y trabajadores por propina.

La Sección 1.02 de la Ley 47 de 2021 establece como política pública:

Se declara política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, a través de la Comisión Evaluadora de Salario Mínimo, el adecuar el salario mínimo al costo de vida de los trabajadores y las trabajadoras, amparándose en el principio de que ningún trabajador o trabajadora esté bajo el nivel de pobreza, que todo(a) trabajador(a) cuente con suficiente ingreso como para cubrir sus necesidades básicas, y asegurar el progreso y mejoramiento de los niveles de vida. El salario mínimo estatal deberá ser revisado periódicamente y ajustado al aumento en el costo de vida de los(as) trabajadores(as) asegurando el progreso y mejoramiento de los niveles de vida. Esta será la métrica objetiva que regirá las determinaciones de la Comisión sobre el salario mínimo.

Por tanto, dos criterios medulares fijados por ley para la ejecución de política pública por la CESM son el ingreso mínimo requerido para superar el umbral de la pobreza y el costo de vida. Otros elementos para tomar en consideración, según esta legislación, son: (a) el efecto en los negocios, (b) la interacción con programas de asistencia social y programas de recompensa y crédito al trabajo e (c) indicadores sobre el mercado laboral, la actividad productiva y el desarrollo económico. Para llevar a cabo sus funciones, la ley establece que la CESM realice o comisione un informe anual sobre el salario mínimo que dote los elementos de juicios para tomar decisiones tras un proceso de estudio empírico y razonado.

La Ley 47 de 2021 dispuso, además, paulatinos y escalonados aumentos del salario mínimo entre los años 2022 a 2024 para trabajadores cobijados por la Ley de Normas Razonables del Trabajo de los Estados Unidos (EE. UU.). El Gobierno de Puerto Rico determinó que entrarían en vigor automáticamente aumentos salariales a \$8.50 en el 2022 y \$9.50 en el 2023. Para el 2024, dictó que el incremento sería a \$10.50 por hora, a menos que fuera variado mediante decreto por la CESM, la cual no emitió decreto con tal

fin. De esta manera, se observó la intención del gobierno fijada en ley de aumentar el salario mínimo a \$10.50. Esa fue la primera evaluación que llevó a cabo la CESM tras nombrarse por el Gobernador de Puerto Rico la cantidad mínima de miembros requeridos por la ley para constituirse oficialmente e iniciar funciones en julio 2023, casi dos años luego de aprobada la legislación.

Como miembro de la CESM en la posición de economista en representación de los trabajadores, estuve de acuerdo en que entrara en vigor el aumento del salario mínimo a \$10.50 en el 2024, según fue establecido en la Ley 47-2021. En el presente artículo expondré algunos de los fundamentos principales que sostienen la necesidad y viabilidad de tal aumento.

El artículo se divide en cinco partes. En la primera se discute de forma breve antecedentes históricos de la elaboración de política pública sobre salario mínimo en Puerto Rico, los referentes teóricos tradicionales que han dominado la discusión en torno a dicho tema, así como algunas investigaciones recientes sobre los impactos de aumentos del salario mínimo en el país. En la segunda, se abordan argumentos que apoyan la necesidad y viabilidad de aumentar el salario mínimo a \$10.50 por hora. En la tercera, se presentan los argumentos de las asociaciones empresariales contra el aumento y la evidencia provista por informes gubernamentales que demuestran que dichas posiciones no se sostienen empíricamente. En la cuarta parte, se discuten estudios de asociaciones empresariales que se opusieron al incremento salarial en los cuales, paradójicamente, se provee información sobre la necesidad del aumento. Finalmente, se presentan las conclusiones y las recomendaciones de política pública.

Antecedentes históricos, referentes teóricos e investigaciones recientes en Puerto Rico

El salario mínimo es tema de política pública a nivel internacional desde, al menos, el siglo XX. En EE. UU, por ejemplo, la Ley de Normas Razonables del Trabajo de 1938 fue la primera

legislación federal para regular el empleo. La misma estableció un salario mínimo para todos los trabajadores no-agrícolas empleados en actividades vinculadas al comercio interestatal e incluía cualquier territorio o posesión de EE. UU. Como resultado, en Puerto Rico se beneficiaron más de 100,000 trabajadores por las disposiciones contenidas en dicha ley (Macpherson, 2017).

Tres años después, se aprobó la primera ley de salario mínimo que tuvo un alcance nacional para Puerto Rico. La Ley 8 de 1941 creó la Junta de Salario Mínimo cuyo deber era estudiar las condiciones de trabajo que prevalecían en los diferentes sectores económicos para fijar periódicamente un salario mínimo por ocupaciones e industrias. Dicho cuerpo también tendría jurisdicción sobre la extensión de la jornada de trabajo en las distintas actividades productivas y tenía el deber de observar por la salud, seguridad y el bienestar de los trabajadores.

La Junta de Salario Mínimo existió con modificaciones en la composición y deberes hasta 1998, año en que se eliminó mediante la Ley 180. Sin embargo, tres años antes, con la Ley 84 de 1995 había dejado de ejercer las funciones de establecer los salarios mínimos en el país ya que el Gobierno de Puerto Rico promovió como política pública en ese momento que el salario mínimo fuera igual al vigente a nivel federal en EE. UU. Durante el poco tiempo de vida que le quedaba a la junta, sus tareas habían sido limitadas básicamente a fijar y revisar la acumulación de licencia por vacaciones y enfermedad para empleados de diferentes industrias.

Una de las razones principales para el giro en la política pública sobre el salario mínimo a fines de la década de 1990 fue el progresivo abandono a nivel internacional de políticas keynesianas. Estas promovían mayor participación de las autoridades públicas en la planificación económica para la construcción de un estado de bienestar interesado en promover la satisfacción de las necesidades básicas de la población; mientras, cumplía las funciones de regulador del mercado. Sin embargo, a partir de la década de 1970, las políticas neoliberales –o de libre mercado– asumieron

mayor fuerza y presencia en la elaboración de política pública alrededor del mundo. Esta corriente de pensamiento que está vinculada a la teoría económica neoclásica impulsa una mayor participación del sector privado en la economía, limitando la función del gobierno a crear el marco institucional para promover el derecho a la propiedad privada y la libertad de empresa. En este nuevo entorno, el aparato estatal no tendría las mismas funciones que en décadas previas. El mercado se convertiría en la institución principal para regir el uso y distribución de los recursos en la economía (Harvey, 2007).

Desde tal perspectiva, la teoría dominante con respecto a la política pública de salario mínimo se ha orientado en priorizar los efectos que tendrían en las operaciones de las empresas y el empleo. En los modelos presentados en la mayor parte de los libros introductorios de economía se plantea que la determinación del nivel salarial de los trabajadores debe establecerse a través del mercado. Por tanto, según esta corriente de pensamiento, si las autoridades gubernamentales intervienen para aumentar el salario mínimo crearían unas distorsiones en el mercado e impactaría adversamente al sector empresarial reduciendo el empleo y afectando la economía.

Tal discusión teórica en torno al salario mínimo se ha observado recientemente en Puerto Rico. Santiago (1986), Castillo y Freeman (1992) y Omberg (2021), entre otros, sostienen que equiparar el salario mínimo del país al prevaleciente a nivel federal en EE. UU. tiene un impacto negativo en la actividad económica, así como también en el nivel de empleo. Argumentan que, para Puerto Rico, el salario mínimo federal es muy alto debido a las diferencias que existen con respecto a la estructura productiva y el nivel de desarrollo que presenta EE. UU. Incluso, algunos como Krueger et al. (2015) recomiendan como política pública que el Gobierno de Puerto Rico solicite al Gobierno de EE. UU. que lo exima del salario mínimo federal.

Por otra parte, investigación más reciente sobre el impacto del salario mínimo en Puerto Rico por Caraballo-Cueto (2016), Hernández et al. (2018) y Padró y Rodríguez (2023) señalan que su

aumento puede tener un impacto positivo en el nivel de empleo y la economía. Caraballo-Cueto (2016) sostiene que cambios en la producción tienen mayor efecto en el empleo que variaciones en el salario mínimo. Mientras, Padró y Rodríguez (2023) argumentan que el impacto de las políticas de salario mínimo sobre el desempleo no se manifiesta de manera uniforme y que varía según el contexto y las características específicas del mercado laboral y la economía. Por otra parte, Hernández et al. (2018) recomiendan que como política pública se restituya la Junta de Salario Mínimo en Puerto Rico.

En el 2021 las autoridades gubernamentales crearon la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico para subir el mismo y crear la Comisión Evaluadora del Salario Mínimo (CESM). La CESM ejecutaría la política pública sobre salario mínimo establecida en esa legislación, realizando, por tanto, funciones similares a las que estuvo efectuando la Junta de Salario Mínimo por más de 50 años previa a su eliminación en 1998.

El mismo año de la aprobación de la Ley del Salario Mínimo de Puerto Rico, David Card, director del Centro de Economía Laboral de la Universidad de California en Berkeley, ganó el Premio Nobel en Economía por las aportaciones que realizó a la evaluación del impacto de políticas públicas sobre salario mínimo en EE. UU. utilizando métodos empíricos innovadores que desafiaron ideas convencionales. A través de sus investigaciones, Card demostró que los incrementos de salario mínimo no necesariamente tienen como resultado la reducción del empleo. Además, encontró que aumentos en el salario mínimo han disminuido la disparidad salarial, contribuyendo a revertir las tendencias al aumento de ese factor en el mercado laboral. Así mismo, halló que tal política beneficia principalmente a aquellas familias de bajos ingresos. Estos resultados contribuyeron a retar ideas dominantes con respecto al salario mínimo vinculadas a la escuela de pensamiento neoclásica que habían prevalecido en la disciplina por mucho tiempo y adoptar enfoques distintos en política pública (Card & Krueger, 2015).

Modelos teóricos apuntan a diversos factores que inciden en las decisiones que toman los forjadores de políticas públicas con respecto al salario mínimo. Un determinante importante es la relación de fuerza en un momento histórico determinado entre grupos particulares cuyos intereses pueden verse potencialmente afectados de forma positiva o negativa (Neumark & Wascher, 2008). Con el auge de las políticas neoliberales, las autoridades impulsaron activamente en Puerto Rico una creciente desreglamentación de los mercados, incluyendo, entre ellos, el mercado de trabajo. Como resultado, la tasa de trabajadores unionados ha bajado desde, al menos, la década de 2000 (Negociado de Estadísticas del Trabajo, 2005, 2008, 2014). Tal situación ha facilitado la aprobación de medidas que han afectado las condiciones laborales de trabajadores asalariados, incluyendo, la Ley 7 de 2009, la Ley 66 del 2014 y la Ley 4 de 2017.

No obstante, el aumento del costo de vida, la pérdida de poder adquisitivo, la crisis económica, las protestas de la población exigiendo aumentos en la compensación que reciben por su trabajo, una mayor representación de los intereses laborales en la Asamblea Legislativa, así como unos nuevos acercamientos teóricos y metodológicos en las investigaciones sobre el salario mínimo son factores que deben tomarse en consideración para explicar la aprobación de la Ley 47 de 2021 y el cambio de política pública sobre el salario mínimo en Puerto Rico.

Argumentos que apoyan la necesidad y viabilidad de aumentar el salario mínimo a \$10.50

Para cumplir su mandato, la CESM publicó una solicitud para que consultores sometieran propuestas para realizar el estudio y producir el informe del salario mínimo requerido por ley. Además, divulgó una convocatoria para que sectores interesados en el tema emitieran comentarios. Como resultado de estas gestiones, la CESM contrató a la firma de consultoría Abexus Analytics y recibió más de 50 comentarios de trabajadores y patronos.

El análisis que voy a realizar a continuación se fundamenta en el informe comisionado a Abexus Analytics que se titula *Minimum*

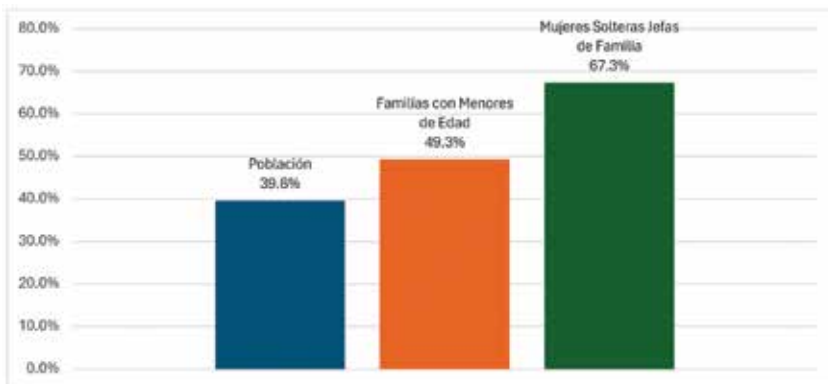
wage analysis: Puerto Rico general minimum wage (2024) e informes económicos oficiales producidos por el Gobierno de Puerto Rico y de los EE. UU. Además, consideré la política pública y los criterios establecidos en la Ley 47 de 2021, tales como, el nivel de pobreza, el costo de vida, el mercado de trabajo, la actividad productiva y las operaciones de los negocios.

Nivel de pobreza

Según los datos de la Oficina del Censo de EE. UU. presentados en la Figura 1, el 39.6% de la población en Puerto Rico vivió bajo nivel de pobreza en el 2023. Esa cifra alcanzó 49.3% en familias con niños y 67.3% entre mujeres solteras jefas de familia (U.S. Census Bureau, 2023a, 2023b). El salario mínimo de \$9.50 vigente antes del aumento a \$10.50 que fija la Ley 47 de 2021 equivale a un ingreso anual bruto de \$19,760 para una persona que trabaja a tiempo completo todo el año. Este ingreso estaba por debajo del ingreso necesario para superar el umbral de la pobreza que debía tener una persona menor de 65 años a cargo de un dependiente en el 2023. Esa cifra era \$21,002 (U.S. Census Bureau, 2023c). Para alcanzar ese ingreso, una persona que trabajara por 40 horas cada semana, las 52 semanas del año, debía haber recibido un salario de \$10.10 por hora como compensación por su trabajo.

Figura 1

Tasas de pobreza en Puerto Rico, 2023



Fuente: U.S. Census Bureau, 2023a y 2023b.

Aunque al momento de producir este artículo, la Oficina del Censo de EE. UU. no ha determinado el ingreso mínimo que esa persona debía generar para superar el umbral de pobreza en el 2024, podemos partir de la premisa que, cuando menos, será ajustado en función del aumento en costo de vida, según sea cuantificado por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) de EE. UU. De acuerdo con el Departamento del Trabajo de EE. UU., el IPC de EE. UU. ha tenido hasta el momento una variación interanual que osciló de enero a septiembre de este año entre 2.4% y 3.5% (Bureau of Labor Statistics, 2024). Un ajuste de esa magnitud al salario mínimo de \$10.10 (que hubiese sido necesario en el 2023 para que una persona menor de 65 años con un dependiente superara el umbral de la pobreza) equivaldría a un salario mínimo entre \$10.34 y \$10.45 en el 2024. De hecho, en el informe que comisionó la CESM, se señala que para que una persona conserve el poder de compra que tenía con el salario mínimo de \$7.25 en el 2009, tendría que pagársele \$10.54 en el 2024 (Abexus Analytics, 2024). De esta manera, el salario mínimo de \$10.50 establecido por el Gobierno de Puerto Rico en la Ley 47 de 2021 permite conservar casi todo el poder de compra que tenía una persona que debe sostener un menor hace 15 años atrás; mientras, se espera genere justo los ingresos para superar el nivel de pobreza estimado previamente (suponiendo que la tasa de inflación en los meses que han transcurrido prevalece el resto del 2024). Si la inflación creciera para este año a una tasa mayor a la observada hasta este momento, entonces \$10.50 sería aún una cantidad insuficiente para que esa persona pueda satisfacer sus necesidades.¹

Costo de vida

El salario mínimo se revisó en una sola ocasión en Puerto Rico en un periodo de casi 25 años, desde que se eliminó la Junta del

¹ El informe comisionado por la CESM dedica una sección al análisis del efecto del aumento del salario mínimo a \$10.50 sobre la elegibilidad en programas de asistencia social. En términos generales, se estima que es muy reducido (Abexus Analytics, 2024). Por tal razón, no tuvo un impacto mayor en el proceso de evaluación.

Salario Mínimo en 1998 hasta que se aprobó la Ley 47 de 2021. Ese ajuste ocurrió entre el 2007 y 2009 al Gobierno de EE. UU. aumentar el salario mínimo federal de \$5.15 a \$7.25. Desde entonces, pasaron más de 10 años sin que subiera el salario mínimo; mientras, simultáneamente, aumentaba el costo de vida. Ese periodo terminó con la aprobación de la Ley 47 del 2021 y el incremento del salario mínimo a \$8.50 que estableció para el año 2022. Esa fue la mayor cantidad de tiempo que ha transcurrido sin que se revise el salario mínimo en el país desde, al menos, 1974.

De acuerdo con el informe comisionado por la CESM, los salarios mínimos han estado perdiendo poder adquisitivo a través del tiempo. El poder adquisitivo significa la capacidad que tiene una persona o familia de comprar bienes y servicios con los ingresos que tiene disponibles. En la medida que aumentan los precios de los artículos que consumimos y los ingresos no varían, nuestro poder adquisitivo o capacidad para comprar los mismos se reduce.

Los salarios mínimos que estaban vigentes en las décadas de 1970 y 1980 representan en el 2024 un salario que oscilaría entre los \$12.00 y \$13.20 por hora. Mientras, los salarios mínimos durante las décadas de 1990 y 2000 no llegan a los \$11.00 por hora. El salario mínimo de \$10.50 que establece la Ley 47 de 2021 retiene casi la totalidad del poder adquisitivo que tenían las personas que trabajaban a \$7.25 en el 2009. Esto significa que un aumento inferior a \$10.50 en el 2024 hubiese significado un deterioro en la capacidad de compra de los trabajadores para satisfacer necesidades (Abexus Analytics, 2024).

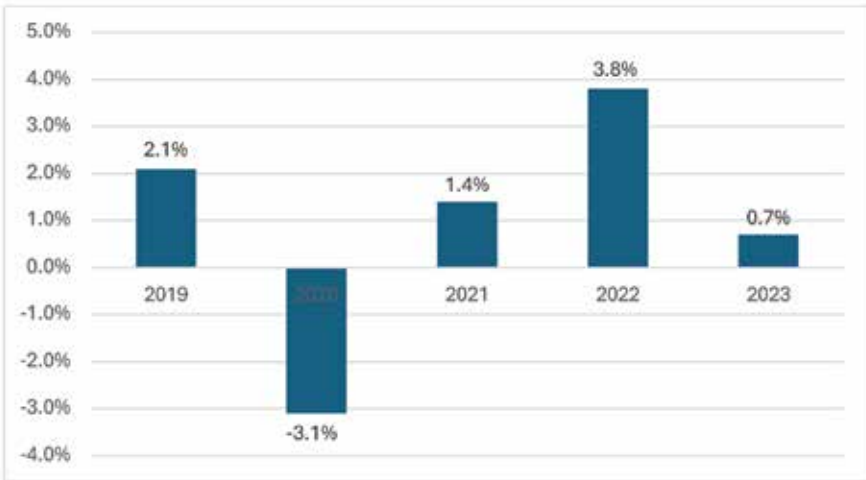
Actividad económica

Puerto Rico se encuentra en un periodo de crecimiento en la producción tras más de una década de depresión económica. Esa recuperación ha sido posible por la inyección de fondos públicos provenientes en su mayoría del Gobierno de EE. UU. por los huracanes, los terremotos y la pandemia. Como resultado, la Junta de Planificación de Puerto Rico reportó en

el Apéndice Estadístico del Informe Económico al Gobernador aumentos en la producción en cuatro de los pasados cinco años (véase Figura 2). El único año en ese periodo que no hubo crecimiento económico fue en el 2020 por la pandemia. De hecho, a partir del 2021 (momento que se aprobó la Ley del Salario Mínimo de Puerto Rico) hasta el 2023 (último año para el cual hay datos disponibles), el Producto Nacional Bruto incrementó 6.0% y el gasto de consumo personal 10.0% (Junta de Planificación, 2023c).

Figura 2

Tasa de crecimiento del PNB real en Puerto Rico, 2019-2023



Fuente: Junta de Planificación, 2023c.

En el mercado de trabajo se observa también un repunte para los principales indicadores. Puerto Rico ha alcanzado las mayores tasas de participación laboral² en más de una década, el mayor nivel de empleo en casi 15 años y las tasas de desempleo

² La tasa de participación laboral representa la proporción de personas que se encuentran en una edad productiva y que están activas en el mercado de trabajo. En términos económicos, una persona activa en el mercado de trabajo significa: (a) una persona que tiene empleo o (b) una persona que no tiene empleo, pero busca activamente uno.

más bajas en la historia reciente (Junta de Planificación, 2014, 2023c). Dicho escenario económico ha contribuido a revertir, o al menos detener, la tendencia decreciente en la productividad de trabajadores y su participación en la distribución del Ingreso Nacional Neto (Junta de Planificación, 2023c). De acuerdo con el plan fiscal más reciente aprobado por la Junta de Supervisión Fiscal, impuesta por el Gobierno de EE. UU. a través de la Ley P.R.O.M.E.S.A., se proyecta que el país va a recibir más de \$50,000 millones adicionales en el periodo entre 2025 y 2035 (Financial Oversight and Management Board for Puerto Rico, 2024). Razonablemente se puede anticipar que el potencial desembolso de dichos fondos durante la próxima década podría servir para continuar incentivando la actividad productiva y el empleo en el país.

De hecho, en el informe *Proyecciones económicas a largo plazo, años fiscales, 2023-2033* (2023d), la Junta de Planificación usa su modelo econométrico dinámico de la economía de Puerto Rico mediante el cual proyecta que la producción crecerá de forma sostenida los próximos años a una tasa anual promedio de 1.8%. Las razones principales para tal comportamiento económico son la inyección de fondos públicos del Gobierno de EE. UU., el crecimiento en los recaudos públicos (en especial, mediante el impuesto sobre los ingresos y el impuesto sobre la venta y el uso) y el reajuste positivo del mercado laboral para el cual anticipa tasas de desempleo inferiores al 7.0% (Junta de Planificación, 2023d).

La Junta de Planificación proyecta, además, que el crecimiento agregado de la producción será 8.3% durante el periodo 2024-2028; mientras, la Junta de Supervisión Fiscal lo estima en 1.7% (Financial Oversight and Management Board for Puerto Rico, 2024; Junta de Planificación 2023d). El comportamiento positivo de estos indicadores relacionados a la actividad económica representa un escenario ideal para aumentar el salario mínimo en el país.

Argumentos de asociaciones empresariales contra el aumento del salario mínimo a \$10.50

Algunos sectores –vinculados principalmente a grupos empresariales– expresaron públicamente su preocupación por el aumento en el salario mínimo a \$10.50 por hora en el 2024. Los señalamientos más frecuentes fueron que tal incremento causaría el cierre masivo de negocios, dejaría sin trabajo a miles de personas e incrementaría la inflación de una manera significativa. Dichos planteamientos no se sostienen cuando se analiza la evidencia empírica que está disponible en el estudio que comisionó la CESM a la firma Abexus Analytics para orientar la ejecución de la política pública en torno el salario mínimo en Puerto Rico de acuerdo con la Ley 47 del 2021, ni en informes oficiales producidos por el Gobierno de Puerto Rico y el Gobierno de EEUU. Veamos.

Cierre de negocios

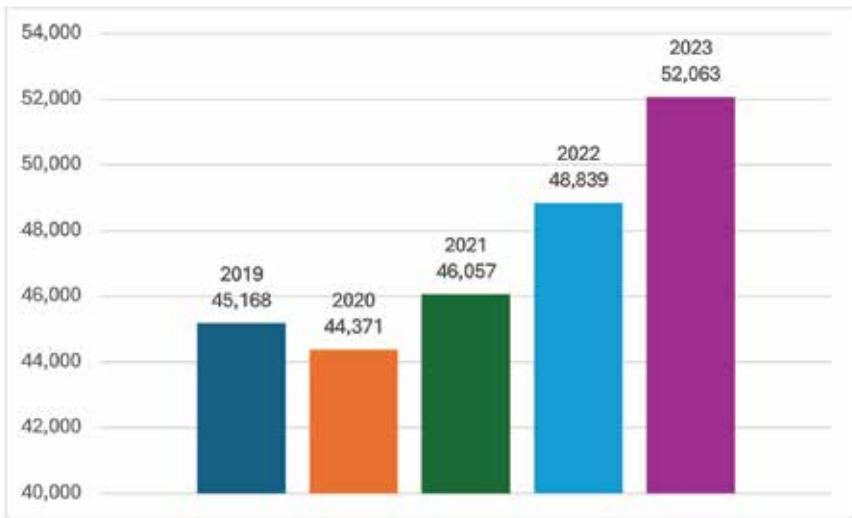
Se ha señalado por sectores económicos que el aumento del salario mínimo a \$10.50 por hora tendría un impacto negativo en el país pues causaría el cierre masivo de operaciones comerciales. El informe que fue comisionado por la CESM proyecta que el incremento en el salario mínimo a \$10.50 en el 2024 tendrá un impacto menor en el cierre de negocios que cuando dicho salario subió a \$9.50 en el 2023. Entonces hubo 2,927 que cerraron operaciones. Con el aumento a \$10.50 se estima que cierren 2,197 negocios; es decir, 25% menos de lo observado cuando subió a \$9.50 (Abexus Analytics, 2024).

De hecho, en la Figura 3 se muestra cómo, en términos generales, la cantidad de negocios en el país ha crecido ininterrumpidamente desde el 2021. En el 2019 había 45,168 establecimientos en Puerto Rico. Para el 2020 bajó a 44,371 debido a la crisis salubrista causada por la pandemia. En el 2021 aumentó a 46,057, cifra que es superior a la observada para el año previo a la pandemia. En el 2022 la cantidad de negocios creció hasta 48,839. Mientras, que en el 2023 alcanzó 52,063. Es decir, según el in-

forme que fue comisionado por la CESM, con los incrementos que hubo en el salario mínimo a \$8.50 en el 2022 y a \$9.50 en el 2023, cerraron 5,029 negocios. Sin embargo, 11,035 establecimientos nuevos comenzaron operaciones, más del doble del cierre de negocios asociados a los aumentos al salario mínimo antes señalados. Esto significa que, en términos netos, hubo 6,006 negocios más el 2023 que con relación al 2021. Ese aumento en la cantidad de establecimientos es cónsono con el crecimiento en la producción y el comportamiento positivo que han tenido durante ese periodo múltiples indicadores económicos (Abexus Analytics, 2024).

Figura 3

Total de negocios privados en Puerto Rico, 2019-2023



Fuente: Abexus Analytics, 2024.

Aumento en el desempleo

Algunos sectores en el país han argumentado que el incremento del salario mínimo a \$10.50 tendría un impacto negativo porque dejaría sin trabajo a miles de personas en Puerto Rico. No obstante, el informe que fue comisionado por la CESM proyecta

que el aumento del salario mínimo a \$10.50 en el 2024 tendría un impacto inferior en la cantidad de personas desempleadas que cuando el salario subió a \$9.50 en el 2023. Entonces, 16,113 personas se quedaron sin trabajo. Con el aumento a \$10.50 se estima que esa cifra será 12,267; es decir, 24% menos de lo observado cuando subió a \$9.50 (Abexus Analytics, 2024).

Este posible efecto adverso se atenúa debido a la presencia de un mercado laboral fortalecido. Tal fortalecimiento ocurre cuando existe un comportamiento positivo en sus indicadores principales, entre los cuales se incluye, el nivel de empleo, la tasa de desempleo y la participación laboral. Esta situación, combinada con el incremento durante los últimos años en la cantidad de negocios privados y la cantidad de empleados contratados en esos establecimientos, permite proyectar que el desempleo de estas personas será uno temporero o de corta duración pues es muy probable que hallen un nuevo empleo en un periodo de tiempo relativamente rápido.

Actualmente, Puerto Rico presenta las tasas de desempleo más bajas en su historia reciente, los mayores niveles de empleo en 15 años y la tasa de participación laboral más alta en 10 años (Junta de Planificación, 2014, 2023c). Este efecto positivo neto en el empleo, en años donde ha aumentado el salario mínimo en el país, es cónsono con el crecimiento en la producción y el desempeño positivo que han tenido durante ese periodo múltiples indicadores económicos debido a, como señalé antes, la transferencia de fondos públicos provenientes del Gobierno de EE. UU. por los huracanes, terremotos y pandemia (Junta de Planificación, 2023c).

Inflación

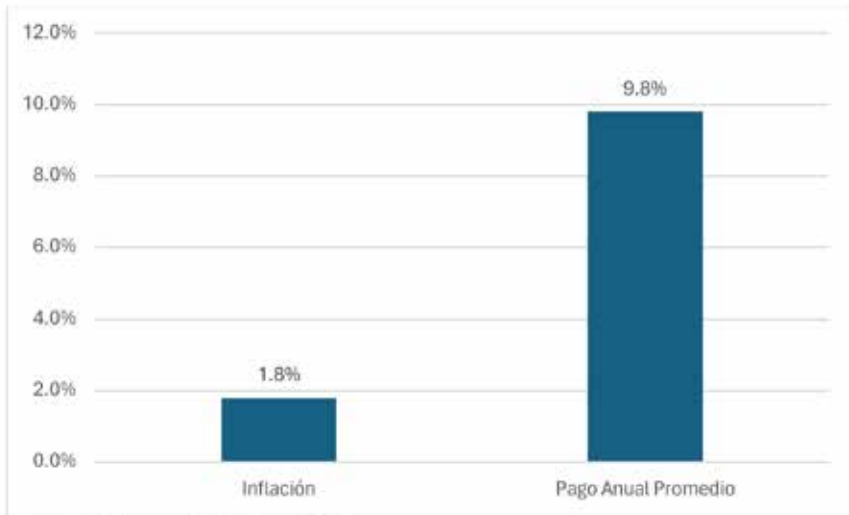
Se ha planteado también que como resultado del incremento del salario mínimo a \$10.50 ocurriría un incremento significativo de la inflación. Se decía subiría casi 5.0 puntos porcentuales. El informe producido para la comisión asume como parte del análisis una inflación subyacente de 3.0%. Por lo tanto, proyecta que con el aumento del salario mínimo establecido para el 2024 a

través de la Ley 47 del 2021 habrá un incremento de la inflación de 1.8 puntos porcentuales (Abexus Analytics, 2024).

Además, estima que el pago anual promedio a trabajadores que devenguen el salario mínimo de \$10.50 subirá en una proporción mayor al crecimiento en la inflación que provoque ese aumento (véase Figura 4) permitiendo recuperar –junto a los incrementos salariales previos como parte de la Ley 47-2021– casi en su totalidad el poder de compra que había cuando el salario mínimo era \$7.25 en el 2009.

Figura 4

Aumento estimado de la inflación y del pago anual promedio a los trabajadores por el aumento del salario mínimo a \$10.50



Fuente: Abexus Analytics, 2024.

Durante el referido periodo (2009-2021), la inflación estuvo creciendo a pesar de que el salario mínimo no aumentó. Por tanto, la inflación no ocurre solamente por aumentos de salarios ya que existen otros factores de producción que impactan a las empresas, incluyendo, entre ellos, costos de materiales, de transporte y de utilidades como energía eléctrica. Tampoco implica necesariamente que aumentos de precio en alguno de los insumos de producción conlleve a un incremento significativo en los

costos operacionales totales de los negocios pues dependerá en parte de las acciones que tomen los dueños de las empresas.

Estudios de asociaciones empresariales sobre la economía y el trabajo en Puerto Rico

Un grupo de siete asociaciones empresariales acudió a los tribunales para anular el aumento del salario mínimo a \$10.50 que fue dispuesto por la Ley 47 de 2021 para el 1 de julio de 2024. Ellos fueron la Cámara de Comercio de Puerto Rico; la Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos; la Asociación de Comercio al Detal; la Asociación de Restaurantes de Puerto Rico; la Asociación de Hoteles y Turismo de Puerto Rico; la Asociación de Industriales de Puerto Rico y Hecho en Puerto Rico.

En términos económicos, argumentaron que el aumento del salario mínimo no es beneficioso para la economía porque causará el cierre de negocios, el despido de miles de trabajadores y un espiral inflacionario significativo en la economía del país. Como señalé en la sección anterior, estos argumentos de las asociaciones empresariales no tan solo no se sostienen empíricamente, sino que se refutan en el informe económico que fue comisionado por la CESM, así como por informes oficiales del Gobierno de Puerto Rico y del Gobierno de EE. UU.

Incluso, informes comisionados por esas mismas organizaciones empresariales apuntan a la necesidad de aumentar los ingresos de las familias y mejorar las condiciones laborales.

Por ejemplo, la Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos (MIDA) publicó el estudio *Radiografía del consumidor 2024* (2024) comisionado a la firma Lighthouse Strategies. El informe, que se divulgó un mes antes de la entrada en vigor del aumento del salario mínimo a \$10.50, señala que el aumento en el costo de la vida y un presupuesto familiar más ajustado son los factores que tienen un mayor peso en las personas al momento de efectuar sus compras. Señala que alrededor del 60% del presupuesto de las familias se dirige para el pago de vivienda, transportación y alimentos. El 41% de las personas encuestadas

indicó que le “preocupa mucho” su capacidad para tener suficiente comida en su hogar los próximos meses. Según Manuel Reyes, vicepresidente ejecutivo de MIDA, el estudio muestra “un consumidor muy preocupado que continúa con el dinero contado [y que está] [...] “cuadrando el presupuesto con el crédito” (Primera Hora, 2024). Ante tal realidad, ha crecido la proporción de personas que preparan alimentos y cocinan con más frecuencia en la casa. El 92% de los encuestados en el estudio señaló estar llevando a cabo esta práctica en la actualidad. Dicha cifra es casi el doble de la cantidad observada en 1996, hace casi 30 años (Candelaria, 2024).

Por otra parte, la Asociación de Restaurantes de Puerto Rico (ASORE) divulgó el informe *Proyecciones 2024* (2024) que comisionó a la firma de consultoría Inteligencia Económica. Su presentación se realizó dos días antes de entrar en vigor el aumento del salario mínimo a \$10.50. Cerca de dos semanas antes, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (2024) había informado al país que la CESM acordó no emitir decreto para variar el aumento del salario mínimo a \$10.50, según establecido en la Ley 47 del 2021. El estudio que fue comisionado por ASORE indica que, en términos generales, las ventas tuvieron un comportamiento positivo en el 2023 y que el margen de ganancia para la mayoría de los restaurantes del país oscila entre el 8% y 12%. Señala, además, que se proyecta una mejoría moderada para este sector de la economía en el 2024, donde el 76% de los encuestados tiene una perspectiva positiva para sus negocios para ese año. Sin embargo, identifica retos, incluyendo, entre ellos, el aumento en los costos de energía eléctrica. El estudio revela que más de la mitad de los restaurantes tuvieron incrementos significativos en ese renglón oscilando, usualmente, entre 10%-20%. También se identifica como un reto importante el reclutamiento y retención de empleados pues había en la industria más de 2,600 plazas vacantes. El estudio destaca la necesidad de adoptar estrategias efectivas para atender dicha necesidad (Noticel, 2024).

La Cámara de Comercio de Puerto Rico (CCPR) comisionó también un informe que se titula *Estudio sobre el desafío demográfico*

co en Puerto Rico (2024), realizado por la firma Ipsos PR. En este analizan las razones por las cuales las familias puertorriqueñas han emigrado en los pasados años a EE. UU. Los entrevistados señalan la economía como el mayor problema del país. En tal contexto, afirman que entre las razones de mayor peso para marcharse de Puerto Rico se destaca el interés por mejorar su calidad de vida y sus condiciones de trabajo. Específicamente, señalan que las limitadas oportunidades de empleo y los bajos salarios, junto al deterioro de la educación y el limitado acceso a servicios de salud, son factores que incidieron fuertemente en su decisión de mudarse a EE. UU. (Núñez Lamboy, 2024).

Estos estudios comisionados por las asociaciones empresariales apuntan a la necesidad de impulsar políticas para crear empleos en buenas condiciones y con buenos salarios, de manera tal que las personas puedan tener acceso a bienes y servicios básicos –incluyendo alimentos– que le permitan mejorar su calidad de vida y no se vean forzados a emigrar. De igual forma, en la medida que mejoren las condiciones laborales y salarios de los trabajadores, las empresas tendrán menos dificultades reclutando y reteniendo empleados.

En el ecosistema empresarial, quienes podrían enfrentar mayores retos y estar más vulnerables con el aumento del salario mínimo son las pequeñas y medianas empresas (pymes). Particularmente en dicha situación están aquellas ubicadas en la zona central-occidental del país. En esta región se encuentra la mayor proporción de empleos a salario mínimo con relación al empleo total del sector privado. Además, más del 60% de los negocios emplea cuanto menos a una persona por salario mínimo en los municipios de Adjuntas, Añasco, Cabo Rojo, Ciales, Hormigueros, Jayuya, Lares, Las Marías, Maricao, Sabana Grande, San Germán y San Sebastián. En tal contexto, debe señalarse que el Gobierno de Puerto Rico dispone de varios programas para apoyar a las pymes a través del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio (DDEC). Entre estos programas, se encuentran iniciativas para promover la innovación empresarial mediante talleres de capacitación y mentoría; apoyar la adquisición de maquina-

ria y equipo necesarios; otorgar un pareo en capital semilla en aquellas empresas que son de nueva o reciente creación; brindar asistencia energética y promover la utilización de fuentes de energía renovable; y ayudar a crear planes de exportaciones y ofrecer capacitación técnica para su ejecución (DDEC, 2024).

Otras medidas adoptadas por parte del Gobierno de Puerto Rico para apoyar a las pymes son:

- (a) agilizar el proceso para que aquellos negocios que cumplan con los criterios puedan obtener un permiso de uso condicionado para comenzar operaciones solamente en un día laborable sujeto a completar el proceso de entrega de documentos en 6 meses;
- (b) establecer un programa de renta preferencial que brinda a empresarios la oportunidad de obtener una renta mínima en propiedades de la Compañía de Fomento Industrial de Puerto Rico;
- (c) asignar el 40% de la reserva de compras del gobierno para las empresas pequeñas y medianas; y
- (d) asignar el 60% del Fondo para el Fomento de Oportunidades de Trabajo y Adiestramiento que se usen para beneficio del sector privado para propuestas que sean presentadas por las pymes (DDEC, 2024).

Además, el Gobierno de Puerto Rico aprobó la Ley 52 del 2023 que enmienda, entre otras leyes, a la Ley de Incentivos para la Generación y Retención de Empleos en PyMes, de manera tal que las pymes nuevas, en expansión o con pérdidas operacionales puedan solicitar un reembolso equivalente al 50% del salario mínimo pagado por la ejecución de una jornada regular de trabajo, sujeto al cumplimiento de varios requisitos establecidos en la ley.

La mayoría de estas iniciativas están contenidas en el informe anual sobre el estado de situación de las microempresas, pequeñas y medianas empresas en Puerto Rico que presentó en el 2024 el secretario del DDEC, al gobernador de Puerto Rico y la Asam-

blea Legislativa de Puerto Rico (DDEC, 2024). En caso de que sean necesarias medidas adicionales, corresponde a las autoridades concernientes implementar las mismas.

Desde esta perspectiva, es importante destacar que la política sobre el salario mínimo constituye un componente de un conjunto más amplio de políticas públicas que permita trazar un proyecto económico de amplio alcance y larga duración para el país. La Ley 47-2021 representa un paso en la dirección correcta para alcanzar esos fines al fijar un aumento escalonado y paulatino del salario mínimo de \$7.25 a \$10.50 y crear la CESM para que revise periódicamente el mismo.

Recomendaciones de política pública

La política pública adoptada por el Gobierno de Puerto Rico a través de la Ley 47 de 2021, mediante la cual aumenta el salario mínimo de manera escalonada y paulatina, ha contribuido a la economía acompañando la recuperación que se ha observado en años recientes en diferentes indicadores que están asociados a la producción y al mercado de trabajo, como resultado, principalmente, de los fondos públicos recibidos del Gobierno de EE. UU.

La contribución a la economía del aumento del salario mínimo es esperada por las siguientes razones:

- (a) Un aumento del salario mínimo representa mayores ingresos para miles de personas en el país, lo que provoca un incremento en la demanda agregada de bienes y de servicios en Puerto Rico. Una mayor demanda estimula la producción, la creación de empleos y los recaudos fiscales.
- (b) Un aumento del salario mínimo puede ayudar a incentivar la participación de las personas en el mercado laboral. Los bajos salarios son una de las principales causas de la emigración en Puerto Rico, de acuerdo con los hallazgos del estudio comisionado por la CCPR. Las personas quie-

ren trabajar, pero quieren hacerlo con condiciones laborales adecuadas.

- (c) Un aumento del salario mínimo no necesariamente representa un incremento en costos totales de las empresas o procesos inflacionarios. Tampoco tiene que significar merma en las ganancias u otros beneficios que devenga la empresa. Dependerá del proceder de los agentes económicos.
- (d) Mejores condiciones laborales conducen a mayor satisfacción de las personas con su trabajo, implicando potencialmente para las empresas una mayor retención de empleados y de peritaje, así como un aumento en la productividad, entre otros beneficios. Por tanto, para las empresas podría representar ahorros en gastos de reclutamiento, adiestramiento y retención de empleados.

En julio del 2024, el Sistema de la Reserva Federal de EE. UU. emitió un comentario positivo de la economía de Puerto Rico destacando la recuperación de la producción en los pasados años. Sin embargo, reconoció que los salarios en el país tienden a ser la mitad de lo que son en EE. UU. y la desigualdad de ingresos es considerablemente mayor (Gómez, 2024). Incluso, meses antes, el presidente de la Junta de Planificación señaló al presentar los hallazgos del estudio titulado *Aumento al salario mínimo a \$9.50: análisis de impacto económico en Puerto Rico*:

El aumento en el salario mínimo tuvo efectos positivos en la economía [...], mejora aún más la compensación y los beneficios ofrecidos a los empleados. Además, contribuye a reducir la desigualdad de ingresos y, por ende, mejorar la calidad de vida general de los empleados y sus familias. (Junta de Planificación, 2023b)

Desde esta perspectiva, el aumento salarial que establece la Ley 47 de 2021 para el 2024 es necesario para que las personas que trabajan por el salario mínimo tengan mayores ingresos para

satisfacer necesidades en un contexto en el cual los precios suben y el poder de compra se reduce.

Ese aumento salarial es además viable porque la economía crece y el mercado de trabajo se fortalece permitiendo absorber efectos no deseados, según ocurrió con el aumento a \$8.50 y \$9.50. Así lo reconoció el propio presidente de la Asociación de Industriales de Puerto Rico quien, después de la sentencia del Tribunal de Primera Instancia desestimando la demanda para anular el salario mínimo de \$10.50, decidió –junto a la Asociación de Comercio al Detal y la Asociación de Hoteles y Turismo de Puerto Rico– no apelar el dictamen en tribunales superiores, distanciándose de esta manera de CCPR, MIDA, ASORE y Hecho en Puerto Rico. Al explicar tal decisión dijo a la prensa:

Continuar el pleito podría ser contraproducente. Puede fomentar una grieta profunda en la relación obrero-patronal. Los empleados nos van a ver como empleadores no justos. [...] [L]a mayoría de los socios, por no decir todos, se fueron preparando para el aumento de \$10.50. No creemos que esto debió tomar por sorpresa a nadie. [...] [S]eamos honestos, \$10.50 no supera los niveles de pobreza para una familia trabajadora. Eso lo reconocemos y lo entendemos. [...] [N]o queremos un país de pobreza. Queremos un país próspero. (Díaz, 2024)

Los recursos presentados por la CCPR, MIDA, ASORE y Hecho en Puerto Rico apelando la determinación del Tribunal de Primera Instancia no tuvieron éxito en el Tribunal de Apelaciones y el Tribunal Supremo de Puerto Rico (Díaz, 2024; Vera Rosado y López, 2024).

Los análisis económicos y las investigaciones realizadas indican que es necesario y viable elevar el salario mínimo a \$10.50 por hora, conforme a lo estipulado por la Ley 47 de 2021 del Gobierno de Puerto Rico. Esta acción impacta a aproximadamente a 250,000 personas que representan el 33% del empleo en el sector privado (Abexus Analytics, 2024).

A partir del análisis, pueden efectuarse algunas recomendaciones de política pública:

- (a) La Ley 47 de 2021 establece que tras el aumento a \$10.50 en el 2024, la CESM será responsable de establecer el salario mínimo conforme a la política pública establecida aprobando decretos mandatorios al menos una vez cada dos años. Para ejercer tales facultades, la Organización Internacional del Trabajo publicó en el 2016 un documento titulado *Guía sobre políticas en materia de salario mínimo* donde sugiere que las decisiones se fundamenten en unos criterios claramente definidos y se basen en evidencia empírica. Como parte del análisis, discute los mecanismos de fijación y ajustes del salario mínimo en diferentes países. Desde esta perspectiva, es recomendable que la CESM establezca un mecanismo de ajuste salarial que pueda ejecutarse de forma automática y periódica integrando tanto criterios bases como criterios discrecionales, según dictan algunas de esas experiencias.
- (b) La ejecución de la política pública sobre el salario mínimo establecida en la Ley 47 del 2021 debe estar acompañada de iniciativas y medidas que estén destinadas a ofrecer apoyo a las pymes. Para dichos propósitos, se encuentran los programas que han sido previamente mencionados del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio. Iniciativas adicionales podrían adoptarse de ser necesario por las agencias concernientes.

Promover condiciones laborales más favorables para los trabajadores y las trabajadoras no es incompatible con medidas dirigidas a ampliar la base y capacidad productiva de Puerto Rico. Los esfuerzos para desarrollar un proyecto económico nacional deben orientarse en esa dirección.

Referencias

- Abexus Analytics. (2024). *Minimum wage analysis: Puerto Rico general minimum wage*. Puerto Rico Department of Labor & Human Resources. <https://www.trabajo.pr.gov/docs/Avisos/General%20Minimum%20Wage%20Report.pdf>
- Bureau of Labor Statistics. (2024). *Consumer price index – September 2024*. <https://www.bls.gov/news.release/pdf/cpi.pdf>
- Candelaria, M. (2024, junio 4). Radiografía del consumidor 2024: Tecnología y economía redefinen la compra de alimentos. *Noticentro Wapa TV*. https://wapa.tv/noticias/negocios/radiograf-a-del-consumidor-2024-tecnolog-a-y-econom-a-redefinen-la-compra-de-alimentos/article_1f1b734e-2287-11ef-ab31-574be2a990a8.html
- Caraballo-Cueto, J. (2016). Is there a minimum wage biting in Puerto Rico? Updating the debate. *Industrial Relations Journal*, 47(5-6), 513-529. <https://doi.org/10.1111/irj.12160>
- Card, D., & Krueger, A. B. (2015). *Myth and measurement: the new economics of the minimum wage* (20th-anniversary ed.). Princeton University Press.
- Castillo-Freeman, A., & Freeman, R. B. (1992). When the minimum wage really bites: the effect of the U.S.-level minimum on Puerto Rico. En G. J. Borjas & R. B. Freeman (Eds.), *Immigration and the workforce: economic consequences for the United States and source areas* (pp. 177–212). University of Chicago Press.
- Creando una Junta de Salario Mínimo en el Departamento del Trabajo; definiendo sus facultades; estableciendo el procedimiento para determinar el salario mínimo que debe pagarse en las distintas ocupaciones, las horas máximas de labor y las condiciones de trabajo requeridas para la conservación de la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores; dándole carácter mandatorio a los decretos sobre salario mínimo, horas de labor y condiciones de trabajo que dicha Junta promulgare en cumplimiento de sus deberes; estableciendo el procedimiento de apelación de las distintas disposiciones de la Junta; fijando penalidades por la violación de las disposiciones de esta ley, y para otros fines, Ley Núm. 8 de 5 de abril de 1941. <https://bvirtualogp.pr.gov/ogp/Bvirtual/leyesreferencia/PDF/2/0008-1941.pdf>

- Departamento de Desarrollo Económico y Comercio. (2024). *Informe al Honorable Gobernador y a la Asamblea Legislativa del Gobierno de Puerto Rico sobre el estado de situación de las micro, pequeñas y medianas empresas en Puerto Rico. Año 2021*. <https://docs.pr.gov/files/DDEC/PyMEs/Informe%20Anual%20PyMEs%202021.pdf>
- Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. (2024, junio 12). Comisión Evaluadora de Salario Mínimo da paso a aumento salarial de \$10.50 por hora. [https://www.trabajo.pr.gov/docs/Prensa/2024-06-12%20Comisi%C3%B3n%20Evaluadora%20de%20Salario%20M%C3%ADnimo%20da%20paso%20a%20aumento%20salarial%20de%20\\$10.50%20por%20hora.pdf](https://www.trabajo.pr.gov/docs/Prensa/2024-06-12%20Comisi%C3%B3n%20Evaluadora%20de%20Salario%20M%C3%ADnimo%20da%20paso%20a%20aumento%20salarial%20de%20$10.50%20por%20hora.pdf)
- Díaz, M. (2024, julio 12). El Tribunal Supremo declara no ha lugar la solicitud del sector privado para detener el alza en el salario mínimo. *El Nuevo Día*. <https://www.elnuevodia.com/negocios/economia/notas/el-tribunal-supremo-declara-no-ha-lugar-la-solicitud-del-sector-privado-para-detener-el-alza-en-el-salario-minimo/>
- Enmienda la Ley para la igualdad en la aplicación del salario mínimo federal de 1956, Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995. <https://www.lexjuris.com/trabajo/lex1995084.htm>
- Financial Oversight and Management Board for Puerto Rico. (2024, junio 5). *2024 Fiscal plan for Puerto Rico: restoring growth and prosperity*. <https://drive.google.com/file/d/1XBItaK-cYs4cKZv8VvUm2Oi-6jP6S25Vc/view>
- Gómez, A. (2024, julio 18). La Reserva Federal emite comentario positivo sobre la economía de Puerto Rico. *Noticel*. <https://www.noticel.com/economia/top-stories/20240718/la-reserva-federal-emite-comentario-positivo-sobre-la-economia-de-puerto-rico/>
- Harvey, D. (2007). *A brief history of neoliberalism*. Oxford University Press.
- Hernández, J. C., Valdés, A. M., & González, K. P. (2018). El efecto de cambios en el salario mínimo sobre el empleo industrial en Puerto Rico. *Fórum Empresarial*, 23(1), 75–95. <https://doi.org/10.33801/fe.v23i1.15701>
- Junta de Planificación. (2014). *Informe económico al Gobernador 2014: apéndice estadístico*. <https://jp.pr.gov/wp-content/uploads/2021/09/Apendice-Estadistico-2014.pdf>

- Junta de Planificación. (2023a). *Aumento al salario mínimo a \$9.50: análisis de impacto económico en Puerto Rico*. <https://jp.pr.gov/wp-content/uploads/2023/10/Analisis-de-Impacto-Economico-Aumento-Salario-Minimo-950.pdf>
- Junta de Planificación. (2023b, octubre 18). Informe de la JP confirma impacto positivo del aumento en el salario mínimo en la economía de Puerto Rico. <https://jp.pr.gov/wp-content/uploads/2023/10/CP-Impacto-positivo-en-la-economi%CC%81a-de-Puerto-Rico-el-aumento-del-salario-mi%CC%81nimo-.pdf>
- Junta de Planificación. (2023c). *Informe económico al Gobernador y a la Asamblea Legislativa 2023: apéndice estadístico*. <https://jp.pr.gov/wp-content/uploads/2024/05/Apendice-Estadistico-2023.pdf>
- Junta de Planificación. (2023d). *Proyecciones económicas a largo plazo: años fiscales 2023 al 2033*. <https://jp.pr.gov/wp-content/uploads/2023/09/PROYECCIONES-ECONOMICAS-LARGO-PLAZO-2023-al-2033.pdf>
- Krueger, A. O., Teja, R., & Wolfe, A. (2015). *Puerto Rico: a way forward* [informe]. Gobierno de Puerto Rico. <https://bvirtualogp.pr.gov/ogp/Bvirtual/reogGubernamental/PDF/Informes%20y%20Estudios/KR-2015-7.pdf>
- Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico, Ley Núm. 47 de 21 de septiembre de 2021. <https://www.lexjuris.com/lexlex/leyes2021/lexl2021047.htm>
- Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral, Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017. <https://www.lexjuris.com/lexlex/leyes2017/lexl2017004.pdf>
- Ley Especial Declarando Estado de Emergencia Fiscal y Estableciendo Plan Integral de Estabilización Fiscal para Salvar el Crédito de Puerto Rico, Ley Núm. 7 de 9 de marzo de 2009. <https://www.lexjuris.com/lexlex/leyes2009/lexl2009007.htm>
- Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Ley Núm. 66 de 17 de junio de 2014. <https://www.lexjuris.com/lexlex/leyes2014/lexl2014066.htm>
- Macpherson, A. S. (2017). Birth of the U.S. colonial minimum wage: the struggle over the Fair Labor Standards Act in Puerto Rico, 1938-1941. *The Journal of American History*, 104(3), 656–680. <https://doi.org/10.1093/jahist/jax313>

- Negociado de Estadísticas del Trabajo. (2005). *Estadísticas de unionados*. <https://estadisticas.pr/files/Inventario/publicaciones/DTRHEstadisticasUnionados200505.pdf>
- Negociado de Estadísticas del Trabajo. (2008). *Estadísticas de unionados*. https://estadisticas.pr/files/Inventario/publicaciones/DTRHEstadisticasUnionadosOctubre2008_0.pdf
- Negociado de Estadísticas del Trabajo. (2014). *Estadísticas de unionados*. https://estadisticas.pr/files/Inventario/publicaciones/DTRHESTADISTICASDEUNIONADOSENPUERTORICO2014_0.pdf
- Neumark, D., & Wascher, W. L. (2008). *Minimum wages*. MIT Press.
- Noticel. (2024, julio 29). Esperanza moderada para la industria de restaurantes según estudio de ASORE. <https://www.noticel.com/economia/20240129/en-vivo-asore-presenta-estudio-de-proyecciones-2024/>
- Núñez Lamboy, N. (2024, mayo 7). Estudio revela motivaciones principales de los boricuas para irse de la isla. *Metro*. <https://www.metro.pr/noticias/2024/05/07/estudio-revela-motivaciones-principales-de-los-boricuas-para-irse-de-la-isla/>
- Omberg, R. T. (2021). Puerto Rico's minimum wage: revisiting a price floor with bite. *IZA Journal of Labor Policy*, 11(1). <https://doi.org/10.2478/izajolp-2021-0009>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Guía sobre políticas en materia de salario mínimo*. <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@edprotect/@protrav/@travail/documents/genericdocument/wcms542028.pdf>
- Padró, G. R., & Rodríguez, C. A. (2023). Minimum wage, unemployment and macroeconomic fluctuations in an integrated economy: the case of Puerto Rico [manuscrito sometido para publicación]. Department of Economics, The New School.
- Para enmendar la Sección 1020.01 de la Ley Núm. 60 de 2019, Código de Incentivos de Puerto Rico y enmienda la Ley Núm. 120 de 2014, ley de Incentivos para la Generación y Retención de Empleos en PyMEs, Ley Núm. 52 de 17 de marzo de 2023. <https://www.lexjuris.com/lexlex/Leyes2023/lexl2023052.htm>
- Para establecer la Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico, Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998. <https://www.lexjuris.com/lexlex/ley1998/LEX98180.htm>

- Primera Hora. (2024, junio 13). Sigue limitado el presupuesto familiar de los boricuas. <https://www.primerahora.com/noticias/consumo/notas/sigue-limitado-el-presupuesto-familiar-de-los-boricuas/>
- Santiago, C. (1986). Closing the gap: the employment and unemployment consequences of minimum wage policy in Puerto Rico. *Journal of Development Economics*, 23, 293–311. [https://doi.org/10.1016/0304-3878\(86\)90120-3](https://doi.org/10.1016/0304-3878(86)90120-3)
- U.S. Census Bureau. (2023a). Poverty status in the past 12 months. *American Community Survey, ACS 1-Year Estimates Subject Tables, Table S1701*. <https://data.census.gov/table/ACSST1Y2023.S1701?t=Poverty&g=040XX00US72&y=2023>
- U.S. Census Bureau. (2023b). Poverty status in the past 12 months of families. *American Community Survey, ACS 1-Year Estimates Subject Tables, Table S1702*. <https://data.census.gov/table/ACSST1Y2023.S1702?t=Poverty&g=040XX00US72&y=2023>
- U.S. Census Bureau. (2023c). Poverty thresholds for 2023 by size of family and number of related children under 18 years. <https://www.census.gov/data/tables/time-series/demo/income-poverty/historical-poverty-thresholds.html>
- Vera Rosado, I., & López, S. (2024, octubre 1). Apelativo mantiene en vigor el incremento al salario mínimo a \$10.50. *El Vocero*. https://www.elvocero.com/economia/apelativo-mantiene-en-vigor-el-incremento-al-salario-m-nimo-a-10-50/article_e3adddd0-8026-11ef-a63f-c79e1a2895ba.html

Cómo citar este artículo:

Ríos-González, I. (2024). Puerto Rico: el salario mínimo de \$10.50 y la Ley 47 del 2021. *Fórum Empresarial*, 29(1), 115–144.

© 2024 *Fórum Empresarial*. Este es un artículo de acceso abierto bajo la licencia Creative Commons Attribution–NonCommercial 4.0 International (CC BY–NC 4.0).