

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

17ma. Asamblea
Legislativa

2da. Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

R. del S. 478

12 de septiembre de 2013

Presentada por la senadora *Santiago Negrón*

Referida a la Comisión de Reglas, Calendario y Asuntos Internos

RESOLUCIÓN

Para ordenar a la Comisión de Relaciones Laborales, Asuntos del Consumidor y Creación de Empleos realizar una investigación sobre el cobro y manejo de los cargos por servicios en la industria hotelera, centros de convenciones y salas de actividades en Puerto Rico; las prácticas laborales predominantes en esas industrias y el efecto en ese mercado laboral de la utilización de agencias de empleo.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Es práctica común en la industria hotelera, centros de convenciones y salas de actividades, tanto en Puerto Rico como en otras partes del mundo, el cobrarles a los clientes un cargo por servicio en sus facturas de consumo. Aunque los cargos por servicios suelen ser proyectados como una forma de remuneración para los trabajadores de alguna actividad, haciéndolos parecer como un tipo de propina, estos cargos no siempre son parte de la paga a los obreros. En los Estados Unidos, por ejemplo, existen definiciones claras a nivel federal sobre lo que constituye una propina y un cargo por servicio o cargos similares. El reglamento federal *Wage Payments under the Fair Labor Standards Act*, (FLSA) 29 CFR 531.55, establece claramente que un cargo por servicio no constituye una propina sino que es considerado como parte del ingreso bruto del patrono y éste sólo se convierte en el salario regular del empleado al ser distribuido por el patrono. Por otro lado, establece claramente que una propina es una gratificación que hace un cliente a un empleado en reconocimiento de su servicio y que la misma le pertenece enteramente al empleado sin importar si la misma se le entrega primero al patrono.

Sin embargo, han surgido controversias en varios estados de los Estados Unidos en cuanto al manejo de los cargos por servicio por parte de los patronos. Hay patronos que han dado a entender a los clientes que los cargos por servicio constituyen una gratificación pre acordada por los servicios que brindan los trabajadores, cuando en la práctica sólo parte de ese dinero se entrega al empleado. Esto ha afectado negativamente a los trabajadores de la industria hotelera, centros de convenciones y salas de actividades porque vieron sus salarios condicionados a la discreción del patrono aún cuando era la intención del cliente el que se le remunerara de antemano al trabajador por el buen servicio que ofrecerá. El patrono decidía cuánto y cómo el dinero se les entregaba a los trabajadores, dejándolos a estos en un estado de inseguridad. En la mayoría de los casos, los empleados vieron sus ingresos disminuidos sustancialmente, mientras los ingresos de los patronos aumentaron, al estos acaparar cada vez más los cargos por servicio. Consecuentemente, surgieron varias demandas incoadas a cabo por trabajadores en diferentes estados denunciando que se han estado malversando estos cargos por servicio gracias a la falta de conocimiento del cliente de cómo se usa su dinero. Siguiendo el éxito que tuvieron muchas de estas demandas, hubo estados como Nueva York que legislaron para separar lo que es un cargo por servicio de una propina obligatoria, con el propósito de comunicarle efectivamente al cliente qué propósito tenía cada pago que efectuaba y asegurar que cualquier remuneración intencionada para el empleado por parte del cliente se entregue en su totalidad. Adicionalmente, establece claramente que los cargos por servicios que no se catalogan explícitamente como propinas están sujetos a impuestos sobre ventas, en armonía con las disposiciones contenidas en el FLSA de que un cargo por servicio forma parte del ingreso bruto del patrono.

En el caso de Puerto Rico los cargos por servicios, históricamente, se han entendido como un tipo de remuneración reconociendo los servicios que brindarán los empleados en una actividad. Así, sean estos cargos cobrados antes o después de la actividad, es costumbre que estos cargos por servicios estén dirigidos hacia los empleados que trabajaron en ella.

Ahora bien, en Puerto Rico no existe una definición jurídica clara de cómo deben ser considerados los ingresos provenientes por cargos de servicio. En el pasado, los traspasos de los cargos por servicio hacia los empleados por parte de los patronos fueron basados en acuerdos de buena fe. Sin embargo, esta laguna en la ley ha permitido que en los últimos años este acuerdo sufra cambios que puedan afectar negativamente los salarios de los empleados. Esta laguna oscurece la diferencia entre lo que constituye un cargo por servicio y una propina en cuanto a la remuneración del empleado, permitiendo cambios muy sustanciales en cómo se manejan los cargos por servicio y cuánto de este dinero llega al empleado. Es necesario indagar sobre las

prácticas en la industria hotelera, centros de convenciones y salas de actividades de Puerto Rico para conocer cómo se le está comunicando a los consumidores de lo que es un cargo por servicio para así asegurar que se le esté dejando claro el propósito que tiene los cobros que se le hacen y que le llegue al empleado todo centavo que sea intencionado para el mismo. Por otro lado, a nivel financiero un cargo por servicio y una propina sí tienen grandes diferencias para motivos de tributación e ingresos. El vacío existente en las leyes de Puerto Rico sobre lo que es un cargo por servicio y una propina permite una ambivalencia en cómo se reporta ese ingreso a las entidades auditoras. Esta investigación podrá arrojar luz sobre cualquier irregularidad contributiva que pudiera ser material para futuras investigaciones y encontrar soluciones para esclarecer esta laguna en pos de tanto los trabajadores como los patronos de la industria.

De forma paralela a lo reseñado, le compete a esta Asamblea Legislativa indagar sobre las prácticas laborales de las agencias de empleo en nuestro país que son contratadas por empresas o entidades de las industrias hoteleras, de alimentos y actividades. Es menester asegurar que estas agencias les estén garantizando a sus empleados unas condiciones de trabajo justas y que no estén sirviendo a las compañías como una fuente de mano de obra para maximizar sus ganancias a costa de la justa compensación a sus empleados o de las de cualquier empleado que esté sustituyendo dentro de la compañía. Cualquier irregularidad en cuanto a los tiempos de descansos, procedimientos de despidos, contenido de contratos, etcétera, debe ser atendida seriamente por esta Asamblea Legislativa.

RESUÉLVESE POR EL SENADO DE PUERTO RICO:

1 Sección 1- Ordenar a la Comisión de Relaciones Laborales, Asuntos del Consumidor y
2 Creación de Empleos realizar una investigación sobre el cobro y manejo de los cargos por
3 servicios en la industria hotelera, centros de convenciones y salas de actividades en Puerto Rico;
4 las prácticas laborales predominantes en esas industrias y el efecto en ese mercado laboral de la
5 utilización de agencias de empleo.

6 Sección 2- La Comisión rendirá un informe conteniendo sus hallazgos, conclusiones y
7 recomendaciones no más tarde de noventa (90) días luego de haber sido aprobada esta
8 Resolución.

9 Sección 3- Esta Resolución entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.