Núm. 1546
Fecha 22 de marzo de 1972 - 2:30 P.M.
Aprobado Fernando Chardón
Secretario de Estado
Por: Lourdes I. del Pinal
Secretaria Auxiliar de Estado

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
JUNTA DE SALARIO MINIMO
Ave. Barbosa 414
Hato Rey, P. R. 00917

(See over for the English version)

DECRETO MANDATORIO NUM. 74
Primera Revisión (1972)

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE LOS SERVICIOS DE VIGILANCIA Y PROTECCION

Artículo I - Definición de la Industria

Este decreto mandatorio es aplicable a todos los empleados de la Industria de los Servicios de Vigilancia y Protección, según se difine a continuación:

La Industria de los Servicios de Vigilancia y Protección comprenderá, sin que se entienda en modo alguno como limitación, todas las actividades relacionadas con los servicios de detectives, de investigadores privados, de patrullas, de celadores nocturnos, de protección personal, de protección contra robos, fuegos u otros riesgos, de camiones blindados, de huellas digitales y otros servicios similares.

Comprenderá, asimismo, cualquier trabajo o servicio necesario o relacionado con las actividades ya mencionadas.

Los salarios mínimos y demás condiciones de labor de esta industria se aplican al empleado de la misma teniendo en cuenta la actividad ocupacional de éste conjuntamente con la actividad industrial de la empresa o patrono que lo ha empleado, excepto en los casos que la Junta de Salario Mínimo expresamente disponga o haya dispuesto otra cosa.

Los salarios mínimos y demás condiciones de labor establecidos en otros decretos mandatorios para las ocupaciones de los empleados de otras industrias no se aplicarán ni por interpretación ni en ninguna otra forma a los empleados que trabajen en la Industria de los Servicios de Vigilancia y Protección.

Se excluyen de la presente definición los establecimientos dedicados a actividades o servicios a los cuales les sea aplicable actualmente o en el futuro cualquier decreto mandatorio de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico.

Artículo II - Salario Mínimo

Todo patrono pagará a sus empleados un salario mínimo no menor de $1.60 la hora.

Artículo III - Salario Mínimo

Todo empleado tendrá derecho a vacaciones con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas, a razón de los siguientes días laborables mensuales y de acuerdo con los meses de servicio en la empresa:

Meses de Servicio	Días Laborables al Mes	Horas de Labor al Mes
Más de 24 meses	1 1/4	120
24 meses o menos	1	120

Disponiéndose que se contarán como meses de servicios, los acumulados por el empleado con anterioridad a la fecha de vigencia de este decreto. El empleado acumulará durante los primeros 24 meses de servicio con la empresa a razón de un (1) día laborable por cada mes en que haya trabajado por lo menos 120 horas. Si continúa trabajando para el mismo patrono, acumulará en los meses sucesivos a razón de uno y un cuarto (1 1/4) día laborable siempre y cuando cumpla con el requisito de las 120 horas mensuales. El empleado que trabaje menos de ciento veinte (120) horas pero no menos de sesenta (60) horas en cualquier mes acumulará vacaciones a razón de medio (1/2) día laborable, disponiéndose que el empleado que trabaje menos de 60 horas en cualquier mes no acumulará vacaciones por dicho mes. Sin embargo, se contará dicho mes a los fines de determinar los meses de servicio del empleado.

Las vacaciones las disfrutará consecutivamente el empleado y se concederán anualmente en forma que no interrumpan el normal funcionamiento de la empresa, al cual fin, el patrono establecerá los turnos correspondientes. El empleado disfrutará de estas vacaciones preferiblemente una vez las hubiere acumulado por un (1) año. En caso de necesidad urgente y mediante acuerdo por escrito con el patrono, el empleado podrá disfrutar anticipadamente lo acumulado hasta esa fecha. Mediante acuerdo por escrito entre patrono y empleado, las vacaciones podrán acumularse hasta un máximo de dos (2) años. En caso de que el empleado cese en su trabajo, el patrono le hará efectivo el total hasta entonces acumulado, aunque sea menos de un (1) año. Si el salario se ha estipulado por hora, el sueldo correspondiente a cada día de vacaciones se computará multiplicando por ocho (8) o

por el número de horas promedio de su trabajo diario, el tipo por hora regular más alto que hubiere percibido el empleado durante el último mes de trabajo. Será ilegal y nulo cualquier contrato mediante el cual el empleado renuncie, por dinero u otra causa, a disfrutar de hecho sus vacaciones, a menos que medie un permiso del Secretario del Trabajo o cualquier agente autorizado por él, para permitir a cualquier empleado renunciar por dinero al disfrute de sus vacaciones. Si el empleado así lo deseare dicho permiso podría ser concedido por un Comité que a tales fines fuere designado en el convenio colectivo de la Unión reconocida a que perteneciere. Todo período de vacaciones acumulado en exceso de dos (2) años se computará y pagará a tiempo doble.

Artículo IV - Licencia por Enfermedad

Todo empleado que enferme y que un médico autorizado a ejercer la medicina en Puerto Rico certifique que no está en condiciones de trabajar o que se hospitalice por enfermedad sujeto a comprobación, tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de un (1) día laborable por cada mes en que haya trabajado por lo menos ciento veinte (120) horas y a razón de medio (1/2) día laborable por cada mes en que haya trabajado menos de ciento veinte (120) pero no menos de sesenta horas en cualquier mes. Disponiéndose que el empleado que trabaje menos de sesenta (60) horas en cualquier mes no acumulará licencia por enfermedad por dicho mes. La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de veinticuatro (24) días a los que acumulen un (1) día laborable y doce (12) días a los que acumulen medio (1/2) día laborable. Salvo en caso de fuerza mayor, el empleado deberá notificar a su patrono el hecho de su enfermedad el mismo día de su ausencia con un máximo de cinco (5) horas de anticipación al comienzo de su turno. Si el salario se ha estipulado por hora, el sueldo correspondiente a cada día de licencia por enfermedad se computará multiplicando por ocho (8) o por el número de horas promedio de su trabajo diario, el tipo por hora regular que estuviere percibiendo el empleado al momento de enfermarse.

Artículo V - Definición de los Términos "Día", "Semana" y "Mes"

1. Día - Significará veinticuatro (24) horas consecutivas.
2. Semana - Cualquier período de siete (7) días consecutivos.

3. Mes - Un período de treinta (30) días consecutivos contados sucesivamente como una unidad a partir de la fecha en que comience a regir el decreto o a partir de la fecha en que posteriormente comience a trabajar cualquier empleado.

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico el lunes 13 de marzo de 1972.

Publicado el Aviso de su Aprobación en el periódico El Imparcial el miércoles 15 de marzo de 1972.

Empezará a regir el viernes 31 de marzo de 1972.

A fin de ayudar a la comprensión e interpretación del decreto se reproduce a continuación el alcance dado por la Junta a la definición de la industria al aprobarse ésta. Tanto dicho alcance como la definición sirvieron de base para enmarcar las recomendaciones hechas por el Comité de Salario Mínimo.

Alcance de la Definición

La definición que precede es parecida a la que contiene el Decreto Mandatorio Núm. 74 aplicable a la Industria de los Servicios de Vigilancia y Protección y cubre las mismas actividades que aquélla. La Junta ha decidido hacer una modificación con el propósito de facilitar la interpretación del decreto que eventualmente se apruebe para esta industria.

Cuando en la definición se dice que los salarios mínimos y demás condiciones de labor de esta industria son aplicables al empleado de la misma teniendo en cuenta la actividad ocupacional de éste conjuntamente con la actividad industrial de la empresa o patrono que lo ha empleado, se quiere significar que para determinar el salario mínimo de un empleado tiene que considerarse la ocupación del empleado simultáneamente con la actividad industrial de la empresa, excepto en los casos en que la Junta de Salario Mínimo expresamente disponga o haya dispuesto otra cosa.

Por tanto, a todos los trabajadores y empleados de esta industria le aplicarán los salarios mínimos que la Junta apruebe -previa recomendación del Comité de Salario Mínimo por ella designado al efecto- para cada ocupación en el Decreto Mandatorio para la misma.

Los salarios mínimos, vacaciones, licencia por enfermedad y demás condiciones de labor (si las hubiere) que se establezcan para los empleados de esta industria estarán basados en la situación económica y financiera que reflejen los estudios económicos realizados sobre la misma y dependerán, por tanto, de la capacidad económica que tenga esta industria para pagarlos. Por tanto, no procedería aplicarle a los empleados de esta industria, los salarios mínimos fijados en otros decretos, para ocupaciones análogas o parecidas, en o para otras industrias.

No serán aplicables a los empleados de esta industria ni los salarios mínimos, las vacaciones, licencia por enfermedad ni ninguna otra condición de labor (si la hubiere) dispuestos en otros decretos mandatorios para los trabajadores de otras industrias, que hayan sido aprobados por la Junta luego de considerar la situación financiera y la habilidad económica de dichas otras industrias para pagarlos.

Además, ha sido siempre la norma o política de la Junta, que hasta donde ello sea posible y factible, a cada industria le cobije un solo decreto mandatorio a fin de evitar confusiones, discrímenes, perjuicios y otras situaciones no deseables en las relaciones obrero-patronales que pueden obviarse.

Al igual que en la definición anterior de esta industria, la Junta ha decidido hacer una mención ilustrativa y no limitativa de los servicios a incluirse en la misma debido a la dificultad de enumerar todos y cada uno de los servicios que se prestan en esta industria. Por esa razón la definición no se limita a los establecimientos que específicamente se mencionan.

Es la intención incluir las agencias dedicadas a suministrar detectives o investigadores privados a personas particulares para practicar investigaciones con el propósito de obtener información sobre delitos públicos, conocer los hábitos, credibilidad, conducta, novimiento, paradero, asociación, transacciones, reputación o carácter de cualquier persona; localización de propiedades hurtadas y procurar evidencia a ser usada ante los tribunales.

Es la intención, además, incluir los establecimientos dedicados a ofrecer servicios de patrullas, celadores, serenos, guardianes y camiones blindados para la protección de personas o de propiedad mueble o inmueble; o para evitar hurtos o la malversación o sustracción ilegal de dinero o cualesquiera clase de valores o documentos.

Cuando en la definición se dice que "comprenderá, asimismo, cualquier trabajo o servicio necesario o relacionado con las actividades ya mencionadas" es la intención de la Junta incluir no tan sólo las actividades anteriormente mencionadas en dicha definición, sino cualquier trabajo o servicio necesario, relacionado o incidental con dichas actividades. Esto es, deben considerarse incluidos en la definición aquellos empleados de la industria que realicen labores de oficina, de reparación o mantenimiento, así como la transportación que se realice por administración en vehículos de los propios patronos en la industria.

Quedan excluidos de esta definición los servicios de guarda, custodia o estacionamiento de vehículos de motor en garajes, sitios o locales destinados a esos fines. Dichos servicios están cubiertos por el Decreto Mandatorio Núm. 82 aplicable a la Industria de Reparación de Vehículos de Motor, Artefactos Eléctricos y Otros Servicios.

En el caso de empresas que se dedican a actividades cubiertas por otros decretos mandatorios y que directamente contraten personal para emplearlos como celadores, serenos, guardianes o a actividades similares en sus propios negocios, los trabajadores así contratados estarían cubiertos por los decretos aplicables a esas empresas y excluidos de la definición de esta industria.
