NUM. 2142
FECHA 4 de septiembre de 1996 10:45 a.m.
APROBADO JUAN A. ALBORS
Secretario de Estado
POR
Secretaria Auxiliar de Estado

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
JUNTA DE SALARIO MINIMO
Edificio M & M
Avenida Ramón B. López
Esq. Calle Lealtad Núm. 41
Apartado 20071
Río Piedras, Puerto Rico 00928

(See over for the English Version)

DECRETO MANDATORIO NUM. 39

SEPTIMA REVISION (1976)

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE SERVICIOS COMERCIALES, PROFESIONALES Y PERSONALES

Artículo I - Definición de la Industria

Este decreto mandatorio es aplicable a todos los empleados de la Industria de Servicios Comerciales, Profesionales y Personales, según ésta se define a continuación:

La Industria de Servicios Comerciales, Profesionales y Personales comprenderá:

A- Servicios Comerciales

Los establecimientos dedicados a prestar servicios comerciales, tales como: oficinas de agentes, corredores, arrendamiento o administración de inmuebles; agencias de anuncios, cobros o empleo; establecimientos dedicados a la grabación en discos y cintas magnetofónicas; establecimientos dedicados a trabajos mimeográficos, estenográficos, en estenotipia, cianotipia u otros similares; aquellos dedicados a la desinfección de edificios o exterminación de insectos, roedores o cualquier otra plaga; los dedicados al riego de yerbicidas, insecticidas, abono u otra materia en cualquier forma por avión, vehículo de motor o algún otro medio análogo; los talleres dedicados al diseño, pintura y manufactura de rótulos o letreros de cualquier material excepto los impresos en papel o cartón; establecimientos dedicados al arrendamiento de máquinas operadas por monedas; agencias informativas de situaciones mercantiles o de crédito a consumidores; establecimientos dedicados al cuido de jardines o patios, a la decoración interior; al arrendamiento de maquinaria industrial, comercial o agrícola; administración de condominios; curación y tratamiento de madera; guarda o custodia y estacionamiento de vehículos de motor.

estas instituciones, (d) se dedique total o principalmente a cuidar personas y a proveerles servicios gratuitos de albergue, rehabilitación y asistencia médica. Se incluyen instituciones tales como orfanatos, hogares y otras instituciones similares.

C- Instituciones y establecimientos dedicados al cuidado de niños y adultos

Instituciones tales como hogares infantiles, escuelas maternales, hogares diurnos, "nurseries", "prekindergartens", asilos, hogares, casas, agencias, misiones, centros y refugios que ofrezcan servicios que no sean los que generalmente se presten en los hospitales, clínicas y sanatorios.

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 en que la Junta de Salario Mínimo 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 las Actividades Misceláneas.

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

Artículo II - Salario Mínimo

Todo patrono pagará a sus empleados un salario mínimo por hora no menor del que a continuación se dispone para las diferentes clasificaciones de la industria:

Clasificaciones y Ocupaciones	Salario Mínimo Por Hora
1- Organizaciones Profesionales, Industriales, de Comerciantes, Agricultores y Oficios	
Todos los Trabajadores	$ 2.40
2- Instituciones Caritativas	
Todos los Trabajadores	1.65

Clasificaciones y Ocupaciones	Salario Mínimo Por Hora
3- Logias, Asociaciones Cívicas, Culturales y Otras Análogas	
Todos los Trabajadores	$ 2.40
4- Casinos, Clubes Sociales y Otros Análogos	
a- Empleados de Oficina	2.40
b- Todos los Demás Trabajadores	1.90
5- Sororidades y Fraternidades	
a- Empleados de Oficina	2.25
b- Empleados de Cocina, Comedor y Bar	1.90
c- Todos los Demás Trabajadores	1.80
6- Asociaciones e Instituciones Religiosas Empleados Laicos *	
a- Empleados de Oficina	2.40
b- Todos los Demás Trabajadores	2.10
7- Uniones Obreras, Fondos de Bienestar y Otras Asociaciones Análogas	
Todos los Trabajadores	2.25
8- Partidos Políticos y Otras Asociaciones Análogas	
Todos los Trabajadores	2.35
9- Cuidado de Niños	
Todos los Trabajadores	1.85
10- Cuidado de Adultos	
a- Tecnólogos médicos, técnicos de laboratorios, enfermeras graduadas, enfermeras prácticas autorizadas, técnicos de Rayos X, ayudantes de laboratorio, empleados diestros de artes y oficios y chóferes	2.10
b- Todos los Demás Trabajadores	1.85
11- Otras Actividades No Incluidas en las Demás Clasificaciones Que Preceden	
Todos los Trabajadores	1.65

* Estos empleados no estarán cubiertos por el salario mínimo aquí estipulado cuando participen en ceremonias, liturgias o ritual religioso.

Artículo III - Definición de las Clasificaciones de la Industria

Las siguientes clasificaciones de la Industria tendrán el significado que a continuación se dispone:

Instituciones Caritativas: Esta clasificación comprende a aquellas instituciones caritativas que (a) operen sin fines pecuniarios; (b) deriven la mayor parte de sus ingresos de donativos puramente voluntarios o graciosos o de subvenciones gubernamentales; (c) dependen entera o principalmente para su financiamiento de tales donativos o subvenciones, aunque en algunos casos algunos de los beneficiarios hagan aportaciones al sostenimiento de estas instituciones; (d) se dediquen total o principalmente a cuidar personas y a proveerles servicios gratuitos de albergue, rehabilitación y asistencia médica. Se incluyen instituciones tales como orfanatos, hogares y otras instituciones similares.

Cuidado de Niños: Esta clasificación incluye a aquellas instituciones que se dediquen principalmente al cuidado de niños menores de 18 años durante las veinticuatro horas del día o parte de ellas, mediante remuneración, tales como hogares infantiles, escuelas maternales, hogares diurnos, "nurseries", y "prekindergartens".

Cuidado de Adultos: Esta clasificación incluye a aquellas instituciones que mediante retribución se dediquen a proveer a personas mayores de 18 años servicios de carácter no médico tales como albergue, alimentación y ayuda individual en el desempeño de sus actividades cotidianas. Estos servicios incluyen el cuidado de la persona como ayuda al caminar, al bajar y subir de la cama, al bañarse, vestirse, alimentarse o al usar los servicios sanitarios; la preparación de dietas especiales y la supervisión en la administración de medicamentos que generalmente puedan ser auto-administrados. Están comprendidas en esta clasificación instituciones tales como asilos, hogares, casas, agencias, misiones, centros y refugios.

Artículo IV - Definición de la Ocupación de Empleados de Oficina

Esta clasificación ocupacional tendrá el significado que a continuación se dispone:

Empleados de Oficina: Comprenderá, sin que se entienda en modo alguno como limitación, a toda persona que desempeñe principalmente una o más de las siguientes labores y otras análogas: redactar o archivar informes; tabular o insertar datos en libros de registros o constancia; tomar órdenes comerciales, por teléfono o personalmente; suministrar información a clientes o al público, verificar registros de caja; preparar o participar en la preparación de cálculos, realizar tareas de teneduría de libros; formar inventarios o en ello participar; atender quejas; operar máquinas de oficina como las de calcular, sumar o hacer otra operación aritmética o tener a su cargo trabajos secretariales como los de mecanografía, taquigrafía o transcripción; recibir al público; atender comunicaciones telefónicas y similares; o realizar labores similares o análogas a las antes descritas. Comprenderá, además, a aquellos empleados que desempeñen funciones ejecutivas, administrativas o profesionales pero que no reúnan los requisitos establecidos en el Reglamento Núm.13 Revisado de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico.

NOTA DE LA JUNTA

SE HACE CONSTAR QUE LOS ARTICULOS V-VACACIONES Y VI-LICENCIA POR ENFERMEDAD, SON LOS ESTABLECIDOS EN EL DECRETO MANDATORIO NUM. 70 - TERCERA REVISION (1974) Y QUE CONTINUAN EN VIGOR PARA LAS ACTIVIDADES INCLUIDAS EN LA DEFINICION QUE APROBO LA JUNTA PARA SU CUARTA REVISION. A CONTINUACION SE REPRODUCE LA PARTE PERTINENTE DE DICHOS ARTICULOS APLICABLES A LAS ACTIVIDADES QUE QUEDARON EN LA NUEVA REVICION.

Artículo V - Vacaciones

Todo patrono concederá a sus empleados las vacaciones que a continuación se disponen:

Todo empleado tendrá derecho a vacaciones con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas como sigue:

Clasificación	Días Laborables al Mes	Elegibilidad
A. ~~1---Hipódromos~~	~~Día y Medio (1-1/2)~~	~~120 horas al mes~~
2/ 2- ~~Galleras, Producción y Distribución de Películas,~~ Uniones Obreras, Fondos de Bienestar y Otras Asociaciones Análogas	Un (1) día	120 horas al mes
B. ~~Instituciones Caritativas Hospitalarias~~	~~Día y Medio (1-1/2)~~	~~120 horas al mes~~
C. ~~Establos, Potreros~~ y Todas las Demás Actividades 1/	Un (1) Día	120 horas al mes

Las vacaciones las disfrutará consecutivamente el empleado y se concederán anualmente en tal forma que no interrumpan el normal funcionamiento de la empresa, al cual fin, el patrono establecerá los turnos correspondientes disponiéndose que en casos meritorios, el patrono de acuerdo con el empleado puede otorgar una tercera (1/3) parte de las vacaciones acumuladas en forma no consecutiva sin afectar el derecho del empleado y la obligación del patrono respecto a la forma y manera que deben concederse y disfrutarse las vacaciones anuales. A elección del empleado, las vacaciones podrán o no incluir los días no laborables comprendidos dentro del período en que haya de disfrutarlas. El empleado no podrá exigir el disfrute de vacaciones

hasta que las hubiere acumulado por un (1) año. Mediante acuerdo entre patrono y empleado podrán acumularse vacaciones durante más de un año, pero nunca por más de dos. En caso de que el empleado cese en su trabajo, el patrono le hará efectivo el total hasta entonces acumulado. Si el salario no se ha estipulado por días o períodos mayores, el sueldo correspondiente a cada día de vacaciones, se computará multiplicando por ocho (8) el tipo por hora regular más alto que hubiere percibido el empleado durante el mes a que correspondan las vacaciones. El disfrute de las vacaciones se considerará como tiempo trabajado. El patrono que no conceda a cualquiera de sus empleados las vacaciones a que tuviere derecho después de haberlas acumulado por diez y ocho (18) meses, deberá concederle el total hasta entonces acumulado pagándole dos (2) veces el sueldo correspondiente por el periodo en exceso de dichos diez y ocho (18) meses. 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.

Artículo VI - Licencia por Enfermedad

Todo patrono concederá a sus empleados la licencia por enfermedad que a continuación se dispone.

A. ~~Hipódromos, Galleras, Producción y Distribución de Películas~~ Uniones Obreras, Fondos de Bienestar y Otras Asociaciones Análogas 2/

Clasificaciones	Días Laborables al Mes
~~1. Hipódromos.~~	~~Día y Medio (1 1/2)~~
2. ~~Galleras, Producción y Distribución de Películas,~~ Uniones Obreras, Fondos de Bienestar y Otras Asociaciones Análogas	Un (1) Día

B. ~~Instituciones Caritativas Hospitalarias, Establos, Potreros~~ y Todas las Demás Actividades 1/

Todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo como sigue:

Clasificaciones	Días Laborables al Mes
1. ~~Instituciones Caritativas Hospitalarias~~	~~Día y Cuarto (1 1/4)~~
2. ~~Establos, Potreros y~~ Todas las Demás Actividades	Un (1) Día

El empleado tendrá derecho a los días de licencia por enfermedad por cada mes en que por lo menos haya tenido ciento veinte (120) horas de labor. La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de treinta (30) días. Salvo en caso de fuerza mayor, el empleado deberá notificar a su patrono el hecho de su enfermedad el mismo día de su ausencia. Si el salario no se ha estipulado por días o períodos mayores, el sueldo correspondiente a cada día de licencia por enfermedad se computará multiplicando por ocho (8) el tipo por hora regular que estuviere percibiendo el empleado al momento de enfermarse. En caso de cualquier enfermedad que se prolongue por más de dos días, el empleado deberá acreditar la misma con certificación médica para tener derecho a disfrutar de la licencia aquí dispuesta. El disfrute de esta licencia se considerará como tiempo trabajado.

----------o----------

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico el martes 8 de junio de 1976.

Publicado el Aviso de Aprobación en el periódico El Mundo el viernes 11 de junio de 1976.

Comenzará a regir el viernes 25 de junio de 1976. Sin embargo, será retroactivo al lunes 21 de junio de 1976 por disposición expresa de la Sección 16 de la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico.

1/ Aprobado parcialmente por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico el miércoles 31 de julio de 1974.

Publicado el Aviso de Aprobación Parcial en el periódico El Mundo el jueves 8 de agosto de 1974.

Comenzaron a regir el miércoles 23 de agosto de 1974.

2/ Aprobado parcialmente por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico el jueves 19 de diciembre de 1974.

Publicado el Aviso de Aprobación Parcial en el periódico El Mundo el martes 24 de diciembre de 1974.

Comenzará a regir el miércoles 8 de enero de 1975.

----------o----------

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 en gran medida parecida a la que aparece en el Decreto Mandatorio Núm. 70 Tercera Revisión (1974), aplicable a la Industria de las Actividades Misceláneas. A esta definición se le han hecho cambios que eliminan de la misma a un número de actividades que antes figuraban en ella.

Es la intención de la Junta establecer un decreto separado para varias de estas actividades e incorporar a otros decretos el resto de las actividades excluidas.

Las actividades que ahora se excluyen y que la Junta considerará eventualmente como una industria separada, la cual se conocerá como la Industria de Servicios o Propósitos Recreativos, Deportivos o de Entretenimiento son las siguientes:

(a) Producción y Distribución de Películas

(b) Actividades Relacionadas con el Deporte Hípico

(c) Clubes Deportivos

(d) Asociaciones Deportivas, Clubes de Pelota y Otras Actividades Análogas.

(e) Otros Servicios Recreativos o de Entretenimiento

Las demás actividades que la Junta acordó excluir de esta industria para que eventualmente formen parte de otras industrias son las siguientes:

(a) Instituciones Caritativas Hospitalarias

(b) Casas de Convalecencia

(c) Hospederías

Es la intención de la Junta que tanto las Instituciones Caritativas Hospitalarias como las Casas de Convalecencia se incluyan en la próxima definición que se apruebe para la Industria de Hospitales, Clínicas y Sanatorios.

En relación a las Hospederías, es la intención de la Junta que éstas sean comprendidas en la próxima definición que se apruebe para la Industria Hotelera. Es también la intención de la Junta que los teatros y cines que operen sin fines de lucro pasen a formar parte de la definición que eventualmente se apruebe para la Industria de Teatros y Cines.

Cuando en la definición se dice que los salarios mínimos y demás condiciones de labor de está 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.

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 dependerá, por tanto, de la capacidad económica que tenga esta industria para pagarlos.

Por tanto, no procedería aplicarle a estos 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 (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 cubra un solo decreto mandatorio a fin de evitar confusiones, discrímenes, perjuicios y otras situaciones no deseables en las relaciones obrero patronales que pueden obviarse.

Organizaciones y Servicios Cubiertos

Las instituciones caritativas que contempla la definición son aquellas que (a) operen sin fines pecuniarios; (b) deriven

la mayor parte de sus ingresos de donativos puramente voluntarios o graciosos o de subvenciones gubernamentales; (c) dependan enteramente o principalmente para su financiamiento de tales donativos o subvenciones aunque en algunos casos algunos de los beneficiarios hagan aportaciones al sostenimiento de estas instituciones; (d) se dediquen total o principalmente a cuidar personas y a proveerles servicios gratuitos de albergue, rehabilitación y asistencia médica.

Para que una institución pueda cualificar como caritativa tiene que cumplir concurrentemente con los cuatro requisitos establecidos en la definición.

Es la intención de la Junta que aquellas instituciones que no sean caritativas y se dediquen a cuidar niños o adultos queden cubiertas por la definición que ahora se aprueba. Este tipo de instituciones estaría cubierto por el Apartado (c) de la definición que ahora se aprueba denominado "Instituciones y Establecimientos dedicados al cuidado de Niños y Adultos".

Dentro de la frase "cuidado de niños" se incluye a aquellas instituciones que se dediquen al cuidado de niños menores de 18 años de edad durante las veinticuatro horas del día o parte de ellas, mediante remuneración, tales como hogares infantiles, escuelas maternales, hogares diurnos, "nurseries" y "prekindergartens".

Es la intención de la Junta, y así lo hace constar, que en el "cuidado de adultos" estén incluidas solamente aquellas instituciones que mediante retribución se dediquen a proveer a personas mayores de 18 años de edad servicios de carácter no médico tales como albergue, alimentación y ayuda individual en el desempeño de sus actividades cotidianas. Estos servicios incluyen el cuidado de la persona tales como ayuda al

caminar, al bajar y subir de la cama, al bañarse, al vestirse, alimentarse o al usar los servicios sanitarios; la preparación de dietas especiales y la supervisión en la administración de medicamentos que generalmente puedan ser autoadministrados. Están comprendidas aquí instituciones tales como asilos, hogares, casas, agencias, misiones, centros y refugios.

La definición no incluye a aquellas instituciones que se dediquen principalmente a proveer albergue mediante alquiler o renta de apartamientos a personas de edad avanzada. Este tipo de instituciones generalmente provee servicios religiosos, farmacias, máquinas de lavar operadas por monedas y otros servicios comunes para todos sus inquilinos, pero no ofrecen servicios o ayuda individual en el desempeño de sus actividades cotidianas a sus inquilinos. Las actividades de estas instituciones están cubiertas por el Decreto Mandatorio Núm. 39 - Sexta Revisión (1974) aplicable a la Industria de Servicios Comerciales, Profesionales y Personales.

La definición incluye, además, a aquellas actividades relacionadas con las organizaciones operadas con propósitos sociales, fraternales, culturales, religiosos o análogos.

La Junta ha creído conveniente hacer una enumeración ilustrativa del tipo de servicios y organizaciones a incluirse en la definición y no limitada exclusivamente a las que específicamente se mencionan en la misma debido a la dificultad de enumerar a todos y cada uno de dichos servicios y organizaciones ya que con frecuencia surgen nuevos servicios y organizaciones distintos a los ya conocidos.

La definición incluye además a las uniones obreras, organizaciones patronales, profesionales y de oficios y organizaciones sin fines de lucro que atiendan pacientes en sus hogares.

Los teatros y cines y demás establecimientos o sitios en que se exhiben películas cinematográficas o se representen obras o producciones de arte por artistas, músicos, o cantantes, que operan sin fines de lucro, están excluidos en la definición y quedarán incluidos en la definición que se apruebe para la Industria de Teatros y Cines en su Séptima Revisión.

En cuanto a las organizaciones religiosas se refiere, es la intención incluir únicamente al personal laico que no participe en el ceremonial o ritual religioso. Queda, por tanto, expresamente excluido, el personal cuyas funciones u ocupaciones están integradas o forman parte del ceremonial religioso. Así, no deben considerarse como empleados los sacristanes, monaguillos, miembros del coro y otros. Tampoco deben considerarse como empleados a los sacerdotes, ministros, monjas y miembros de órdenes religiosas aún cuando realicen labores culturales, sociales o de otra índole que no sean estrictamente religiosas, siempre que dichas labores formen parte de la misión o función desarrollada por la orden a que pertenezcan. Los empleados legos de organizaciones religiosas que desempeñen labores corrientes o rutinarias que no guarden una relación directa con el culto religioso como sucede con los conserjes, empleados de limpieza y mantenimiento, mensajeros, oficinistas y otros, están incluidos en la definición que ahora se aprueba. En el caso de aquel personal laico que participe en el ritual religioso, solamente le aplicaría durante el tiempo que dedique a otras actividades que no sean ceremonias o ritual religioso.

Los establecimientos dedicados a hospedaje y que tengan cinco o menos habitaciones y no tengan acomodo para más de ocho huéspedes y los que se dediquen principalmente al hospedaje de estudiantes quedan excluidos por la definición que

ahora se aprueba, y quedarán cubiertos en la Industria Hotelera en su séptima revisión.

En el caso de los servicios y organizaciones, la definición incluye tanto las actividades cubiertas por la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico y/o por la Ley de Normas Razonables del Trabajo según enmendadas.

Por último, se desea consignar que, cuando en la definición de la Industria de las Actividades Misceláneas se dice que "comprenderá las actividades necesarias, relacionadas o incidentales para el sostenimiento, funcionamiento u operación de centros, empresas, establecimientos u organizaciones", es la intención de la Junta incluir, no tan sólo las actividades mencionadas en dicha definición, sino cualquier trabajo o servicio necesario, relacionado o incidental con dichas actividades, esto es, deben considerarse indluidos dentro de la definición aquellos empleados de la industria que realicen labores de oficina, reparación, mantenimiento, conservación, distribución o transportación o que lleven a cabo cualesquiera otras labores necesarias, relacionadas o incidentales a las actividades principales del patrono.

Deben también considerarse incluidos dentro de la definición aquellos empleados que realicen labores en la operación de sitios de estacionamiento, cafeterías, restaurantes, bares, fuentes de soda, hoteles o residencias si dichas actividades se realizan por las mismas empresas, organizaciones o centros incluidos en la definición y son necesarios o incidentales o están relacionados con su actividad principal.

--------o--------