Núm. 2443
Fecha: 24 de octubre de 1978 9:30 A.M.

Aprobado: Reinaldo Paniagua Diez
Secretario de Estado

Por: Lourdes de Cuebas
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. 88

1978

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE SERVICIOS PERSONALES

Artículo I - Definición de la Industria

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

> La Industria de Servicios Personales comprenderá los establecimientos dedicados a prestar servicios generalmente relacionados con el cuidado o apariencia de la persona o de su vestimenta o calzado; tales como: salones de embellecimiento, talleres de alteración o reparación de ropa, o de reparación o limpieza de calzado o sombreros; funerarias; estudios fotográficos; talleres para encuadrar, enmarcar, laminar, restaurar fotografías o pinturas.
>
> 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 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 Servicios Personales.
>
> 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 por hora no menor del que a continuación se dispone para todas las clasificaciones de la industria:

Clasificaciones y Ocupaciones	Salario Mínimo Por Hora
A. Salones de Belleza y de Masajes para el Cuero Cabelludo	
(1) Estilistas	$ 2.50
(2) Especialistas en Belleza con Licencia Provisional	2.50
(3) Mensajeros y Conserjes	2.50
(4) Todos los Demás Empleados	2.50
B. Estudios y Laboratorios Fotográficos; y Alquiler de Ropa	
(1) Mensajeros y Conserjes	2.50
(2) Todos los Demás Empleados	2.50
C. Servicios Funerarios	
(1) Embalsamadores	2.50
(2) Todos los Demás Empleados	2.50
D. Otros Servicios Personales	
Todos los Empleados	2.50

Artículo III - Definición de las Clasificaciones y Ocupaciones de la Industria

A. Clasificación

1. Otros Servicios Personales - Esta clasificación comprenderá todas las operaciones necesarias o relacionadas con las actividades de las empresas no incluidas en las clasificaciones comprendidas entre la (A) y la (C) del Artículo II. Incluye, entre otros, establecimientos dedicados a prestar servicios de alteración o reparación de ropa; de reparación o limpieza de calzado o sombreros; establecimientos dedicados a encuadrar, enmarcar, laminar o restaurar fotografías o pinturas; y a

servicios de depilación permanente.

B. La siguiente ocupación de la industria tendrá el significado que a continuación se dispone:

1. Estilistas en Salones de Belleza - Personas encargadas de sugerir y confeccionar diversos estilos de peinados a los clientes de salones de belleza, los cuales sean apropiados a la necesidad de éstas y estén dentro de las normas establecidas por la moda. Generalmente efectúa las siguientes tareas: estudia el cabello y los rasgos faciales de la cliente y discute con ésta los estilos de peinados más apropiados; recorta el mismo si el estilo de peinado a confeccionarse así lo requiere, utilizando tijeras de barbero, navaja o tijeras curvas; humedece el cabello con agua o una loción para ondular; confecciona bucles o rizos y fija éstos con horquillas; seca el cabello en una máquina eléctrica de secar; remueve las horquillas y peina el cabello según el estilo de peinado seleccionado. Puede utilizar una loción espesa para fijar el cabello al hacer los bucles. Puede hacer ondulación permanente antes de confeccionar el peinado si la cliente así lo desea.

Artículo IV - Vacaciones

Las siguientes disposiciones sobre vacaciones serán aplicables a todos los empleados de la Industria según se dispone a continuación:

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

Meses de Servicio	Número de Días Laborables al Año
Hasta 12 meses	9
Más de 12 meses	12

Disponiéndose que se contarán como años de servicio los acumulados por el empleado con anterioridad a la fecha de vigencia de este decreto. El empleado que trabaje menos de cien (100) horas en cualquier mes no acumulará la parte proporcional de las vacaciones que le correspondan a dicho mes; sin embargo, se contará dicho mes a los fines de determinar los años de servicio del empleado. El empleado acumulará las vacaciones a partir de la terminación de un periodo probatorio de tres meses. Disponiendose, sin embargo, que todo empleado que apruebe dicho periodo probatorio acumulará vacaciones desde su ingreso. El disfrute de las vacaciones se considerará como tiempo trabajado.

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 no podrá exigir el disfrute de sus vacaciones hasta que las hubiere acumulado por un año. 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.

Mediante acuerdo por escrito, entre patrono y empleado las vacaciones podrán acumularse durante más de un año, pero nunca por más de dos años. Si excediere del máximo de dos años aquí autorizado, el patrono deberá pagarle a tipo doble los días de vacaciones que tuviera acumulados en exceso de dos 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 año. Si el salario no se ha estipulado por día o períodos mayores, el sueldo correspondiente a cada día de vacaciones se computará multiplicando por ocho (8) el tipo por hora que estuviere devengando el empleado al momento de disfrutar las vacaciones.

Artículo V - Licencia por enfermedad

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

Todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de los siguientes días laborables anuales y de acuerdo con los meses de servicio con la empresa.

Meses de Servicio	Número de Días Laborables al Año
Hasta 12 meses	9
Más de 12 meses	12

Disponiéndose que se contarán como años de servicio los acumulados por el empleado con anterioridad a la fecha de vigencia de este decreto. El empleado que trabaje menos de cien (100) horas en cualquier mes no acumulará la parte proporcional de la licencia por enfermedad que le corresponda a dicho mes; sin embargo, se contará dicho mes a los fines de determinar los años de servicio del empleado. La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año quedará acumulada para los años sucesivos hasta el máximo de doce (12) 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 día 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 dicha licencia.

----------0----------

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico el jueves 15 de junio de 1978.

Publicado el Aviso de su Aprobación en el periódico El Nuevo Día el martes 20 de junio de 1978.

Comenzará a regir el miércoles 5 de julio de 1978, sin embargo, la Junta quiere señalar que lo relativo al Artículo IV-Vacaciones y V-Licencia por enfermedad continuará vigente lo aprobado por la Junta de Salario Mínimo el viernes 16 de agosto de 1974.

----------0----------

A fin de ayudar a la comprensión e interpretación del decreto se reproduce a continuación el alcance dado por la Junta de 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 comprende las actividades relacionadas con los servicios personales anteriormente cubierta por el Decreto Mandatorio Número 39 -Séptima Revisión (1976) aplicable a la Industria de Servicios Comerciales, Profesionales y Personales. La Junta creyó conveniente establecer un decreto separado para dichos servicios personales.

A tales efectos se hace una enumeración ilustrativa del tipo de servicio 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 ya que con frecuencia surgen nuevos servicios distintos a los ya conocidos.

Se excluyen de la presente definición los servicios que prestan las escuelas de belleza. Entiende la Junta de Salario Mínimo que es en el Decreto Mandatorio Número 79 aplicable a la Industria de Servicios o Propósitos Educativos o Instructivos, donde deben figurar dichas escuelas como tal.

Los salones de barbería están excluidos de la definición considerando la manera como tradicionalmente trabajan los barberos y reciben pago por sus servicios. También se excluyen las actividades relacionadas con la limpieza de zapatos, salvo que las mismas se realicen en un taller de zapatería como labor incidental a la reparación de calzado.

Los talleres de reparación de calzado a que se refiere la definición comprenden tanto los talleres que utilizan equipo mecánico como las zapaterías no mecanizadas.

Los trenes de lavado y de limpieza de ropa o teñido de ropa que evidentemente prestan servicios relacionados con la vestimenta de la persona quedan excluidos de la definición por hallarse incluidos en el Decreto Mandatorio Número 37 - Sexta Revisión (1977) aplicable a la Industria Trenes de Lavado y Limpieza de Ropa.

Los estudios fotográficos que se incluyen en la definición comprenden tanto los que dedican a hacer retratos para el público en general, como los estudios fotográficos dedicados a fotografías comerciales, o sea, para ser usados por agencias de anuncios, editores y otros usuarios industriales.

En cuanto a los servicios funerarios que prestan las agencias funerarias en el país, debe tenerse presente que cuando un establecimiento se dedique únicamente a vender ataúdes y coronas, estas actividades no se considerarán como""servicio funerario" sino como venta al

por menor.

Cuando el ataúd que se suministra en los servicios funerarios haya sido fabricado por la agencia que presta dichos servicios, tanto las actividades para prestar el servicio como para la manufactura y venta del ataúd estarán comprendidas en la presente definición.

Se consigna que cuando en la definición de la Industria de Servicios Personales se usa el término "establecimiento", "agencia", "oficina", "estudio", "salón" o taller se quiere significar cualquier empresa individual o corporativa, firma social o patrono que se dedique a la prestación de los servicios que se señalan en esta definición.

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.

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 haya 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.