

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

JUNTA DE SALARIO MINIMO

Edificio Prudencio Rivera Martínez
Ave. Muñoz Rivera 505
Hato Rey, Puerto Rico 00918

DECRETO MANDATORIO NUM. 74

QUINTA REVISION (1991)

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE LOS SERVICIOS DE VIGILANCIA Y PROTECCION

Artículo I - Definición de la Industria

Este Decreto Mandatorio es aplicable a los empleados cubiertos por la definición de la Industria de los Servicios de Vigilancia y Protección, según se define 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, 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 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 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.

9 p 9 p

Artículo II - Salario Mínimo

Todo patrono de la Industria de los Servicios de Vigilancia y Protección pagará a los empleados cubiertos por este decreto un salario por hora no menor del que se dispone a continuación:

Clasificaciones y Ocupaciones	Salario Mínimo Por Hora
<u>I. Guardias de Seguridad, Detectives Privados y Otros Servicios Relacionados</u>	
Todos los Trabajadores	
a. Durante el Primer Año de Vigencia	\$ 3.65
b. A Partir del Primer Año de Vigencia	3.80
<u>II. Transportación de Dinero y Otros Valores en Vehículos Blindados</u>	
1. Operadores de Vehículos Blindados	5.00
2. Todos los Demás Trabajadores	
a. Durante el Primer Año de Vigencia	3.65
b. A Partir del Primer Año de Vigencia	3.80

Artículo III - Definición de las Clasificaciones y Ocupaciones

Las clasificaciones y ocupaciones de esta industria tendrán el significado que a continuación se dispone:

I. Guardias de Seguridad, Detectives Privados y Otros Servicios Relacionados

Esta clasificación comprenderá, sin que se entienda como limitación, actividades relacionadas con los servicios de vigilancia y protección tales como: Guardias de Seguridad, Detectives Privados, Investigadores Privados, Servicios de Patrullas, Celadores, Serenos, Servicios de Protección Personal y Contra Robos, Fuegos, Servicios de Huellas Digitales, de Alarmas, de Vigilancia con Perros

Guardianes y Otras similares. Además, están incluidos los Empleados de Oficina, Conserjes y Otras Ocupaciones relacionadas con estos servicios.

II. Transportación de Dinero y Otros Valores en Vehículos Blindados

Esta clasificación comprenderá, sin que se entienda como limitación, actividades relacionadas con la transportación de dinero y otros valores en camiones blindados. Se incluyen ocupaciones tales como: Operadores de Vehículos Blindados, Empleados de Oficina, Conserjes y Otras Ocupaciones relacionadas con estos servicios.

1. Operadores de Vehículos Blindados

Esta ocupación incluirá el chofer y todos los ocupantes del vehículo blindado.

2. Todos los Demás Trabajadores

Esta ocupación incluirá los empleados de oficina, secretarias, conserjes, mecánicos y otras actividades relacionadas con la clasificación II.

Artículo IV - Vacaciones

Todo empleado cubierto por este decreto mandatorio tendrá derecho a disfrutar sus 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	Días Laborables al Año	Horas de Labor al Mes
12 Meses o Menos	1	12	110
Más de 12 Meses	1 1/4	15	110

El empleado acumulará durante los primeros doce (12) meses de servicio con la empresa a razón de un (1) día laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos ciento diez (110) horas de labor. Disponiéndose, además, que si el empleado continúa trabajando en la empresa acumulará vacaciones con sueldo completo en los meses sucesivos a razón de uno y un cuarto (1 1/4) de día laborable siempre y cuando cumpla con el requisito de las ciento diez (110) horas en dicho mes. El empleado que trabaje menos de ciento diez (110) horas pero no menos de sesenta (60) horas en cualquier mes, acumulará vacaciones a razón de medio (1/2) día laborable. El empleado que trabaje menos de sesenta (60) horas en cualquier mes no acumulará vacaciones en 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 interrumpen el funcionamiento normal de la empresa a cuyo fin el patrono establecerá los turnos correspondientes. El empleado disfrutará 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.

Por mutuo acuerdo, las vacaciones podrán o no incluir los días no laborables comprendidos dentro del período en que haya de disfrutarlas. Cuando el empleado opte porque las vacaciones incluyan los días no laborables, éstos serán con paga.

Todo período de vacaciones acumulado en exceso de dos (2) años se computará y pagará a tiempo doble. En caso de que el empleado cese en su trabajo, el patrono le hará efectivo el total hasta entonces acumulado, al momento del cese, 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 y Recursos Humanos o cualquier agente autorizado por él. En las empresas donde exista un convenio colectivo o acuerdo escrito entre la unión y el patrono no se requerirá la intervención del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos para adquirir dicha autorización.

Artículo V - Licencia por Enfermedad

Todo empleado cubierto por este decreto que se 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 diez (110) horas y a razón de medio (1/2) día laborable por cada mes en que haya trabajado menos de ciento diez (110) pero no menos de sesenta (60) 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. Si los días de licencia por enfermedad acumulados excedieren de once (11) días a los que acumulan hasta

un máximo de 24 días y de cinco (5) días a los que acumulan hasta un máximo de doce (12) días, a la fecha en que el empleado empezare a disfrutar sus vacaciones regulares el patrono vendrá obligado a pagarle en efectivo el exceso de once (11) días a los primeros y de cinco (5) a los segundos a razón de ocho (8) horas diarias y a base del tipo por hora regular que esté recibiendo el empleado a la fecha.

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 mínimo 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 VI - Definición de los Términos "Día", "Semana" y "Mes"

1. Día - Significará veinticuatro (24) horas consecutivas.
2. Semana - Cualquier periodo 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.

-----O-----

Aprobación y Publicación del Decreto

Este Decreto Mandatorio fue aprobado por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, el miércoles, 15 de mayo de 1991. El Aviso de Aprobación fue publicado en el periódico El Nuevo Día el viernes, 24 de mayo de 1991.

Vigencia del Decreto

Este decreto comenzará a regir el sábado, 8 de junio de 1991, sin embargo, será retroactivo al miércoles, 5 de junio de 1991 por disposición expresa de la Sección 11 de la Ley 96 de 26 de junio de 1956 (Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico).

-----O-----

A continuación se reproduce el alcance dado por la Junta de Salario Mínimo a la definición de la industria al aprobarse ésta.

Alcance de la Definición

La definición que precede es igual a la que contiene el Decreto Mandatorio Núm. 74 - Cuarta Revisión (1982) aplicable a la Industria de los Servicios de Vigilancia y Protección y cubre las mismas actividades que aquélla. Al igual que en la definición anterior de esta industria, la Junta hace 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, movimiento, 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. Asimismo, es la intención incluir tácitamente aquellos establecimientos que prestan servicios de vigilancia y protección de personas o de propiedad mueble o inmueble mediante el uso de perros guardianes.

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.

Cuando en la definición se dice que los salarios 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 reflejan 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.

Quedan excluidos de esta definición los servicios de guarda, custodia o estacionamiento de vehículos de motor en garajes, sitios o locales destinados a estos fines. Dichos servicios están cubiertos por el Decreto Mandatorio Núm. 89, aplicable a la Industria de Servicios Comerciales. Asimismo, quedan excluidos de esta definición todos aquellos establecimientos que se dediquen principalmente a la enseñanza (escuelas) de detectives o guardianes. En este caso, estarán cubiertos por el Decreto Mandatorio Núm. 79, aplicable a la Industria de Servicios o Propósitos Educativos o Instructivos.

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.

-----O-----