

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
JUNTA DE SALARIO MINIMO
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTINEZ
AVE. MUÑOZ RIVERA 505
HATO REY, PUERTO RICO 00918

DECRETO MANDATORIO NUM. 44

SEPTIMA REVISION (1994)

APLICABLE A

LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION

Artículo I - Definición de la Industria

Este decreto mandatorio es aplicable a los empleados cubiertos por la Industria de la Construcción, según se define a continuación:

La Industria de la Construcción comprenderá, sin que ello se entienda en modo alguno como limitación: todo acto, proceso, operación, trabajo o servicio que sea necesario o incidental o que esté relacionado con el diseño, proyecto, fabricación, reconstrucción, alteración, reparación, conservación o mantenimiento de edificios, obras o construcciones. Comprenderá también, la acopladura, instalación o remoción de cualquier maquinaria, aparato o equipo en el lugar de la obra, construcción o edificio antes o después de terminarse; y asimismo el desmantelamiento, arruinamiento o demolición de dichas obras, construcciones o edificios.

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 la Construcción.

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 decreto mandatorio de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico.

Se excluyen de esta industria, cuando se fabriquen o se realicen por administración: las obras, edificios o construcciones en fincas rústicas para fines puramente agrícolas, así como los trabajos de reparación, modificación, conservación o mantenimiento. Además, se excluyen las labores de reparación, conservación, mantenimiento, desmantelamiento, arruinamiento o demolición de obras, construcciones o edificios que un mismo patrono use o hasta poco antes haya usado o vaya a continuar

usando en relación con cualquier industria ya sujeta a un decreto mandatorio de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico.

Artículo II - Salario Mínimo

Todo patrono de la Industria de la Construcción pagará a los empleados cubiertos por este decreto mandatorio, un salario no menor del que se dispone a continuación:

Ocupaciones Industriales	Salario Mínimo Por Hora
1- Empleados de Oficina	\$4.55
2- Empleados de Supervisión	5.00
3- Empleados Diestros	4.45
4- Todos los Demás Empleados	4.25

Artículo III - Definición de las Ocupaciones de la Industria

A- Las siguientes ocupaciones industriales tendrán el significado que a continuación se dispone:

1- Empleados de Oficina

Comprenderá aquellos empleados que se desempeñen regularmente en labores tales como: oficinistas, secretarias (mecnógrafía, taquigrafía, "word processing"), labores de contabilidad (nómina, teneduría de libros), recepcionistas, operadores de cuadro telefónico, procesamiento de data electrónica, operador de máquinas de sumar o calcular, delineantes, listeros y otras tareas análogas.

2- Empleados de Supervisión

Comprenderá aquellos trabajadores que se desempeñen regularmente supervisando dos (2) o más empleados en cualquier fase de la industria. Incluye labores tales como: maestros de obra, capataces, encargados y otras tareas análogas.

3- Empleados Diestros

Comprenderá aquellos trabajadores que se desempeñen regularmente en tareas con dominio de la técnica manual y de los procesos envueltos en cualquiera de las ocupaciones generalmente reconocidas como oficios, tales como: carpinteros, albañiles, plomeros, electricistas, ebanistas, pintores, mecánicos, soldadores, chóferes, operadores de equipo pesado o mediano, reforzadores, dinamiteros, torneros, obreros de acero estructural, hojalateros, marmolistas, herreros, reforzadores, guindoleros, instrumentistas y cualquier otro trabajador diestro relacionado con la industria.

4- Todos los Demás Empleados

Comprenderá aquellos trabajadores no incluidos en las tres (3) ocupaciones que preceden. Incluye tareas tales como: mensajeros, conserjes, auxiliares, ayudantes, guardianes, engrasadores, resanadores, guayadores, portacintas o portamiras, operadores de equipo liviano y cualquier otro trabajador no diestro relacionado con esta industria.

Artículo IV - Vacaciones

Todo empleado cubierto por este decreto mandatorio tendrá derecho a vacaciones con sueldo completo, que se pagará al comenzar a disfrutarlas, según se dispone a continuación:

Ocupaciones	Días Laborables Al Mes	Días Laborables Al Año
Todos los Empleados	Un (1) día	12 días

Todo patrono concederá a sus empleados vacaciones anualmente a razón de un (1) día laborable por cada mes en que haya trabajado ciento treinta (130) horas o más, o sea, doce (12) días laborables al año.

El empleado que trabaje menos de ciento treinta (130) horas en cualquier mes no acumulará vacaciones en dicho mes, sin embargo se contará éste a los fines de determinar los años 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 no podrá exigir el disfrute de sus vacaciones hasta que las hubiere acumulado por un (1) año. El disfrute de las vacaciones se considerará como tiempo trabajado.

En caso que el empleado cese en su trabajo, el patrono le hará efectivo el total de las vacaciones hasta entonces acumuladas, al momento del cese, aunque sea menos de un (1) año.

A elección del empleado, las vacaciones podrán o no incluir los días no laborables de la empresa, comprendidos dentro del periodo en que haya de disfrutarlas. Cuando el empleado opte porque las vacaciones incluyan los días no laborables de la empresa, estos días serán con paga.

Mediante acuerdo por escrito entre patrono y empleado, las vacaciones podrán acumularse durante más de un (1) año, pero nunca por más de dos (2). Si el total acumulado de vacaciones excediera del máximo de dos (2) años aquí autorizado, el patrono deberá pagarle además, dos (2) veces el sueldo correspondiente por el periodo en exceso de dichos dos (2) años y permitirle el disfrute de éstos.

Si el salario no se ha estipulado por días o periodos mayores, el sueldo correspondiente a cada día de vacaciones se computará multiplicando por ocho (8) o por el número de horas de la jornada regular de trabajo del empleado, al tipo por hora regular que estuviere percibiendo el empleado al momento de comenzar a disfrutar sus vacaciones.

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. Dicho permiso en forma alguna se entenderá como una norma, sino como una excepción.

Artículo - Licencia por Enfermedad 1/

Todo empleado cubierto por este decreto mandatorio tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo, según se dispone a continuación:

Ocupaciones	Días Laborables al Mes	Días Laborables al Año
Todos los Empleados	medio ($\frac{1}{2}$) día	6 días

Todo patrono concederá a sus empleados licencia por enfermedad a razón de medio ($\frac{1}{2}$) día laborable por cada mes en que haya trabajado ciento treinta (130) horas o más, o sea, seis (6) días laborables al año.

El empleado que trabaje menos de ciento treinta (130) horas en cualquier mes, no acumulará la licencia por enfermedad que le corresponda a dicho mes. Sin embargo, se contará éste 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 un máximo de seis (6) días.

Salvo en casos de fuerza mayor, el empleado deberá notificar a su patrono el hecho de su enfermedad el mismo día de su ausencia. En caso de cualquier enfermedad que se prolongue por dos (2) días, o más, 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.

1/ Esta disposición será efectiva el 1ro. de julio de 1995.

Si el salario no se ha estipulado por días o periodos mayores, el sueldo correspondiente a cada día de licencia por enfermedad se computará multiplicando por ocho (8), o por el número de horas de la jornada regular de trabajo del empleado, al tipo por hora regular que estuviere percibiendo el empleado al momento de enfermarse.

----- 0 -----

Aprobación y Publicación del Decreto

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico el lunes, 5 de diciembre de 1994.

El Aviso de Aprobación fue publicado en el periódico El Nuevo Día el sábado, 17 de diciembre de 1994.

Las disposiciones de salarios y vacaciones de este decreto mandatorio comenzarán a regir el 1ro. de enero de 1995.

La disposición de licencia por enfermedad, la cual se establece por primera vez en esta industria, será efectiva el sábado, 1ro. de julio de 1995.

----- 0 -----

Nota de la Junta de Salario Mínimo

El Decreto Mandatorio Núm. 11 enmendado, promulgado bajo la Ley Núm. 8 de 5 de abril de 1941 que fue revisado en 1988, contiene disposiciones sobre Garantía de Compensación Diaria Mínima y otras condiciones de labor vigentes para la Industria de la Construcción.

Las disposiciones sobre la Garantía de Compensación Diaria Mínima del Decreto Núm. 11 (Enmendado 1988), aplicable a la Industria de la Construcción en Puerto Rico se presentan a continuación:

Artículo V - Garantía de Compensación Diaria Mínima 1/

"Salvo en casos de fuertes lluvias, inundaciones, marejadas, incendios o terremotos que impidan realizar su labor, el empleado tendrá derecho a recibir compensación mínima equivalente al importe de cuatro horas de trabajo si por causa ajena a su voluntad ocurre cualquiera de las siguientes situaciones: (a) debido a falta de aviso de su patrono a más tardar a la terminación de su jornada durante el día anterior para que no venga el siguiente, se presenta a la hora de costumbre en el sitio usual de trabajo y no se puede, o no se le permite reanudar su trabajo; o (b) su jornada se suspende antes del transcurso de las primeras cuatro horas.

En cualquiera de esas dos situaciones el patrono podrá retenerlo durante las expresadas cuatro horas, ya en espera de oportunidad para que reanude la labor, o ya en el desempeño de otra análoga a la que ha venido realizando."

----- 0 -----

Con el propósito 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.

1/ El Artículo V - Garantía de Compensación Diaria Mínima fue revisado por la Junta de Salario Mínimo, conforme a lo dispuesto en la Ley Núm. 21 de 23 de septiembre de 1983 y el mismo fue aprobado por la Junta el martes, 25 de octubre de 1988.

Publicado el Aviso de Aprobación del Artículo V en el periódico El Nuevo Día el sábado, 5 de noviembre de 1988 y empezó a regir el 20 de noviembre de 1988.

"Alcance de la Definición"

La definición que precede es igual a la que contiene el Decreto Mandatorio Núm. 44 - Sexta Revisión (1988) aplicable a la Industria de la Construcción y cubre las mismas actividades que aquélla.

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 lo 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 lo 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 cubra un sólo decreto mandatorio a fin de evitar confusiones, discrimenes, perjuicios y otras situaciones no deseables en las relaciones obrero-patronales que pueden obviarse.

El concepto "edificio", "obra" o "construcción" incluye, sin limitación: casas, establecimientos y fábricas, caminos, calles, puentes, viaductos, líneas férreas y todo género de vías de comunicación, alcantarillados, acueductos y trazado de tuberías, canales, excavaciones, horadaciones, túneles y diques, construcción y mejoras de puertos y vías acuáticas, de aeropuertos, de campos de aterrizaje y de líneas de transmisión, obras de reducción de terrenos, desague, desecación y protección contra inundaciones y la construcción de fosas, panteones y otras edificaciones similares en el cementerio.

Las actividades relacionadas con el diseño de edificios, obras o construcciones que quedan incluídas en la definición incluyen solamente aquéllas que se lleven a cabo coetáneamente con la construcción y que forman parte del desarrollo de la obra. Las actividades de diseño, sin embargo, que se llevan a cabo en las oficinas de ingenieros y arquitectos fuera de la obra, quedan cubiertas por el decreto mandatorio aplicable a la Industria de Servicios Profesionales.

El término "por administración" usado en la definición, debe entenderse que significa que las obras o trabajos se llevan a cabo sin que medie un contratista o ajustador.

La definición expresamente exime de su aplicación las obras que se realizan por administración para "fines puramente agrícolas". Así, por ejemplo, si una persona natural o jurídica construye en su finca dedicada a la agricultura un camino, un rancho, un granero o un almacén para el mejor desenvolvimiento

de sus actividades agrícolas, como también si construye un sistema de riego o lleva a cabo labores de desagüe o desecación de terrenos, todos estos trabajos (si se realizan por administración) quedan excluidos de la definición.

Ahora bien, si lo que esa persona construye es una casa de vivienda para su uso, la construcción de esa casa, realícese o no por administración, no debe considerarse excluida de la definición, pues construcciones de esa naturaleza no las consideramos como que tengan "fines puramente agrícolas" aún cuando se estimen convenientes para la mejor explotación del fundo.

Los decretos mandatorios concernientes a la Industria de la Construcción han sido siempre aplicables (con las excepciones en ellos establecidas) a toda clase de construcción, intervengan o no contratistas en su realización. El decreto mandatorio que aprueba la Junta de Salario Mínimo para la Industria de la Construcción - como ahora se define - será también aplicable (con las excepciones ya señaladas) a la construcción de cualquier obra ya sea ésta realizada por su propio dueño y bajo su inmediata supervisión o a través de contratistas.

Procede señalar también, que los trabajos de reparación, instalación, modificación, conservación o mantenimiento, no importa su naturaleza, es decir, ya se trate de reparaciones, instalaciones o modificaciones sencillas o amplias, también quedan cubiertas por la definición, salvo que dichos trabajos se lleven a cabo por administración en obras, construcciones o edificios que se usen o hasta recientemente hubieran sido usados y hayan de continuar usándose en relación con cualquier industria cubierta por un decreto mandatorio de la Junta de Salario Mínimo. En la misma situación se encuentran los trabajos de desmantelamiento, arruinamiento, o demolición de obras, construcciones o edificios. Debe, pues, quedar claro, que si se realizan trabajos de reparación (aunque sean por administración) en un edificio que no se usa ni poco antes se ha usado, o que luego de reparado no se ha de seguir usando en relación con una

misma industria cubierta por un decreto mandatorio, dichos trabajos están incluidos en la definición de la Industria de la Construcción.

La definición de ahora, como las definiciones anteriores de la industria, cubre a la transportación que se realice por administración en vehículos del propio patrono no excluida por el último párrafo de la definición. La definición es extensiva a todo trabajo o servicio "que sea necesario o incidental o que esté relacionado" con las actividades propias de la industria de la construcción y obviamente la transportación que un patrono realice en sus propios vehículos, mientras esté llevando a cabo la construcción de una obra, queda cubierta por la definición. No lo estaría, sin embargo, si ese servicio de transportación lo prestara un contratista independiente que se dedicara a dicha actividad y no a la construcción. En ese caso, dicho contratista independiente estaría cubierto por la Industria de Transportación".

Notas Aclaratorias de la Junta

La Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico desea hacer constar que las disposiciones de leyes y reglamentos que se enumeran más adelante se han confeccionado con el propósito de que los patronos y empleados tengan un mejor entendimiento de los decretos mandatorios.

A- Empleados Excluidos de los Decretos Mandatorios

Por disposición expresa de la Sección 30 (b) de la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico (Ley 96 de 26 de junio de 1956) los decretos mandatorios no serán aplicables a:

1. Personas empleadas en el servicio doméstico con excepción de los choferes.
2. Personas empleadas por el Gobierno de los Estados Unidos de América o por el Gobierno de Puerto Rico, con excepción de aquellas agencias o instrumentalidades de éste, que operen como negocios o empresas privadas.
3. Personas empleadas por los Gobiernos Municipales.
4. Los administradores, ejecutivos y profesionales, según estos términos se definen en el Reglamento Número 13, Cuarta Revisión (1990), vigente desde el 29 de julio de 1990.

B- Convenios Colectivos

1. Ninguna de las disposiciones contenidas en el decreto mandatorio excusará el cumplimiento de estipulaciones contenidas en convenios colectivos celebrados entre patronos y obreros, o de disposiciones establecidas por ley, mediante las cuales se fijen salarios más altos, menos horas de labor o condiciones de trabajo adicionales o más ventajosas que las señaladas en el decreto mandatorio.
2. Será nula toda disposición de cualquier convenio colectivo, laudo arbitral u otro contrato de trabajo en virtud de la cual convenga un empleado en aceptar un salario menor que el mínimo que se fija por decreto o beneficios menos ventajosos que los dispuestos en dicho decreto.

C- Rebaja de Salario

No sufrirán rebaja alguna en sus salarios, mientras realicen el mismo trabajo, aquellos empleados que a la fecha en que se aprueba el decreto mandatorio estén percibiendo salarios mayores que los mínimos aquí fijados. Tampoco podrá ningún patrono cobrar o deducir suma alguna del salario de ningún empleado por concepto de cualquiera servicios recibidos, sin descuento alguno por el empleado en esa fecha, ni podrá dejar de suministrárselos en igual forma con motivo de la aprobación del decreto mandatorio.

D- Salario Mínimo más alto

A tenor de la Sección 18 (a) de la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada toda empresa cubierta por el salario mínimo federal viene obligada a pagar a sus empleados el salario mínimo más alto, de existir algún decreto mandatorio estatal u ordenanza municipal que contenga salario mínimos superiores al salario federal.

E- Fijación de Copia del Decreto

La Junta de Salario Mínimo recomienda a todo patrono que fije permanentemente una copia del decreto mandatorio vigente en un sitio visible, ya sea en la oficina u otro lugar accesible en donde fácilmente pueda ser leído por todos los empleados.

