

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. 70

OCTAVA REVISION (1995)

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE LAS ACTIVIDADES MISCELANEAS

Artículo I - Definición de la Industria

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

La Industria de las Actividades Misceláneas comprenderá, las actividades necesarias, relacionadas o incidentales para el sostenimiento, funcionamiento u operación de centros, empresas, establecimientos u organizaciones tales como, los expresados a continuación tengan o no éstos, fines o propósitos lucrativos.

A- Organizaciones con Propósitos Sociales, Fraternal, Culturales, Religiosos o Análogos

Asociaciones, colegios profesionales o instituciones con propósitos sociales, culturales, científicos, religiosos, fraternales, cívicos o que promuevan o mejoren la moral, los intereses o el bienestar o adelanto de sus miembros o socios, u organizaciones sin fines pecuniarios tales como, las de profesionales, artistas, agricultores, industriales o comerciantes, o como las fraternidades, sororidades, uniones obreras o partidos políticos. Se excluye al personal religioso investido de facultades eclesiásticas que se dedique a actividades religiosas o caritativas.

B- Instituciones Caritativas

Instituciones que (a) operen sin fines pecuniarios, (b) deriven la mayor parte de sus ingresos de donativos puramente voluntarios o gratuitos 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 de albergue, rehabilitación y asistencia médica en forma gratuita. Se incluyen instituciones tales como, orfanatos, hogares y otras instituciones similares. Estos cuatro criterios deberán ser cumplidos concurrentemente.

**C- Instituciones y Establecimientos Dedicados al Cuidado de Niños y Adultos**

Instituciones tales como, hogares infantiles, escuelas maternas, hogares diurnos, "nurseries", asilos, hogares, casas, agencias, misiones, centros y refugios que ofrezcan servicios mediante remuneración 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 de la Industria de las Actividades Misceláneas pagará a los empleados cubiertos por este decreto mandatorio, un salario no menor del que se dispone a continuación:

<b>Clasificaciones y Ocupaciones</b>	<b>Salario Mínimo Por Hora</b>
<b>1- Organizaciones Profesionales, Industriales, de Comerciantes, Agricultores y Oficios</b>	
A. Personal Profesional y de Supervisión No cubierto por el Reglamento Núm. 13	\$ 5.00
B. Empleados de Oficina	4.50
C. Todos los Demás Empleados	4.30
<b>2- Instituciones Caritativas</b>	
A. Personal Profesional y de Supervisión No cubierto por el Reglamento Núm. 13	5.00
B. Empleados de Oficina	4.50
C. Todos los Demás Empleados	4.30
<b>3- Logias, Asociaciones Cívicas, Culturales y Otras Análogas</b>	
A. Personal Profesional y de Supervisión No cubierto por el Reglamento Núm. 13	\$ 5.00
B. Empleados de Oficina	4.50
C. Todos los Demás Empleados	4.30

Clasificaciones y Ocupaciones	Salario Mínimo Por Hora
<b>4- Sororidades, Fraternidades, Clubes Sociales y Otros Análogos</b>	
A. Personal Profesional y de Supervisión No cubierto por el Reglamento Núm. 13	\$ 5.00
B. Empleados de Oficina	4.50
C. Todos los Demás Empleados	4.30
<b>5- Instituciones y Asociaciones Religiosas *</b>	
A. Personal Profesional y de Supervisión No cubierto por el Reglamento Núm. 13	5.00
B. Empleados de Oficina	4.50
C. Todos los Demás Empleados	4.30
<b>6- Uniones Obreras, Fondos de Bienestar y Otras Asociaciones Análogas</b>	
A. Personal Profesional y de Supervisión No cubierto por el Reglamento Núm. 13	5.00
B. Empleados de Oficina	4.50
C. Todos los Demás Empleados	4.30
<b>7- Partidos Políticos y Otras Asociaciones Análogas</b>	
A. Personal Profesional y de Supervisión No cubierto por el Reglamento Núm. 13	5.00
B. Empleados de Oficina	4.50
C. Todos los Demás Empleados	4.30
<b>8- Cuidado de Niños y Adultos</b>	
A. Personal Profesional y de Supervisión No cubierto por el Reglamento Núm. 13	5.00
B. Empleados de Oficina	4.50
C. Todos los Demás Empleados	4.30
<b>9- Otras Actividades Misceláneas</b>	
A. Personal Profesional y de Supervisión No cubierto por el Reglamento Núm. 13	5.00
B. Empleados de Oficina	4.50
C. Todos los Demás Empleados	4.30

**Artículo III - Definición de las Clasificaciones de la Industria**

**1- Organizaciones Profesionales, Industriales, de Comerciantes, Agricultores y Oficios**

Comprenderá aquellas empresas u organizaciones que se dediquen a ofrecer servicios para el bienestar o adelanto de sus miembros o socios. Estas organizaciones generalmente operan sin fines pecuniarios e incluyen entre otras: asociaciones, instituciones, colegios, fundaciones de tipo profesional, ligas, cámaras, centros, organizaciones profesionales, industriales, de comerciantes, de agricultores, de oficios y otras similares.

\* Los empleados laicos no están cubiertos por el salario mínimo en esta clasificación, cuando participen en ceremonias litúrgicas o ritual religioso.

2- Instituciones Caritativas

Comprenderá aquellas instituciones caritativas que cumplan de forma concurrente con los siguientes requisitos:

- (a) operen sin fines pecuniarios
- (b) deriven la mayor parte de sus ingresos de donativos puramente voluntarios o gratuitos o de subvenciones gubernamentales
- (c) dependan entera o principalmente para su financiamiento de tales donativos o subvenciones, aunque en algunos casos algunos de sus beneficiarios hagan aportaciones
- (d) se dediquen total o principalmente a cuidar personas y proveerles albergue, rehabilitación y asistencia médica gratuitamente. Incluye instituciones sin fines de lucro tales como: orfanatos, hogares y otras instituciones análogas

3- Logias, Asociaciones Cívicas, Culturales y Otras Análogas

Comprenderá aquellas organizaciones cívicas, culturales y otras análogas con propósitos tales como: recaudar fondos con fines científicos y educativos para combatir o prevenir determinadas enfermedades, promover entre la juventud cualidades de liderato, disciplina y responsabilidad ciudadana; proveer ayuda económica gratuita en casos de desastres y enfermedades; proveer a personas insolventes ayuda económica, educacional, de salud y de recreación; promover y conservar el desarrollo cultural e histórico. Incluye organizaciones tales como: Fundaciones pro-fondos Educativos y Humanísticos, Logias, Asociaciones Benéficas, Instituciones Cívicas y Culturales, Centros de Servicios tales como: de consejería, de sicólogos, de educación y otras similares.

4- Sororidades, Fraternidades, Clubes Sociales y Otros Análogos

Comprenderá los casinos con propósitos sociales y culturales, clubes sociales, fraternidades, sororidades y otras organizaciones con el objeto de promover la confraternización, hermandad y mejoramiento de sus miembros. Generalmente en estas organizaciones el fin primordial es social o cultural aunque algunas posean facilidades recreativas o deportivas. Incluye organizaciones tales como: clubes de empleados, de residentes, de fraternos, de pensionados, clubes cívico-sociales y otros clubes relacionados.

5- Instituciones y Asociaciones Religiosas

Comprenderá aquellas instituciones y organizaciones religiosas cuyo fin primordial es propagar y fomentar la fe y a la vez desarrollar actividades cívicas y sociales para beneficio de la comunidad en que conviven. Incluye entre otras: iglesias, congregaciones, sectas y otras asociaciones religiosas.

6- Uniones Obreras, Fondos de Bienestar y Otras Asociaciones Análogas

Comprenderá aquellas organizaciones sindicales que velan por el mejoramiento de sus miembros en una empresa, industria, o institución. El Fondo de Bienestar es una organización creada por algunas uniones con el propósito de proveer beneficios marginales a sus unionados generalmente de tipo médico, de retiro, de incapacidad y otros tipos de beneficios.

7- Partidos Políticos y Otras Asociaciones Análogas

Comprenderá aquellas organizaciones creadas con el propósito primordial de elegir candidatos para regir los asuntos públicos o gubernamentales ya sean locales o internacionales. Se incluyen además, otras asociaciones y organizaciones con propósitos relacionados.

8- Cuidado de Niños y Adultos

Cuidado de Niños:

Comprenderá aquellas instituciones que mediante remuneración se dediquen principalmente al cuidado de niños menores de 18 años durante las 24 horas del día o parte de ellas. Incluye entre otros: hogares infantiles, escuelas maternas, hogares diurnos, "nurseries" y otros análogos.

Cuidado de Adultos:

Comprenderá aquellas instituciones que mediante remuneración se dediquen a proveer a personas mayores de 18 años servicios de carácter no médico, servicio de albergue, alimentación, ayuda individual (al caminar, bañarse, vestirse) y administración de medicamentos. Incluye instituciones con fines de lucro tales como: asilos, hogares de ancianos, casas, agencias, centros y otros análogos.

9- Otras Actividades Misceláneas

Comprenderá aquellas organizaciones que operen con o sin fines de lucro no incluidas en las clasificaciones que preceden. Incluye establecimientos tales como: centros de desarrollo infantil (Head Start), sociedades protectoras de animales, organizaciones a favor del ambiente y otras actividades relacionadas con la industria.

Artículo IV - Definición de las Ocupaciones de la Industria

A- Personal Profesional y de Supervisión

Personal Profesional - comprenderá aquellos empleados con estudios universitarios prolongados que no cumplan con los requisitos de "profesional" según lo define el Reglamento Núm. 13 - Cuarta Revisión (1990). Incluye funciones tales como: trabajadores sociales, terapeutas, enfermeras (os), generalistas o especialistas, maestros, coordinadores, orientadores y otras funciones análogas.

Personal de Supervisión - comprenderá aquellos empleados que se desempeñan regularmente en la supervisión de dos (2) o más empleados. Incluye funciones tales como: supervisor (a) de oficina de seguridad, de mantenimiento, de cocina y otro personal de supervisión que no cumpla con los requisitos de Ejecutivos, Administradores y Profesionales, según lo define el Reglamento Núm. 13 - Cuarta Revisión (1990).

B- Empleados de Oficina

Comprenderá aquellos empleados que se desempeñan regularmente en labores tales como: oficinistas, secretarías (os), labores de contabilidad, mecanógrafas (os), recepcionistas, operadores de cuadro telefónico, procesamiento de data electrónica y otras tareas análogas.

C- Todos los Demás Empleados

Comprenderá aquellos empleados que realizan labores tales como: mensajeros, conserjes, jardineros, choferes, guardianes, ayudantes de enfermería, empleados de mantenimiento, asistentes de maestros, empleados de cocina, tutores y otros empleados no incluidos en las ocupaciones que preceden.

Artículo V - 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:

Horas de Labor Al Mes	Días Laborables Al Mes	Días Laborables Al Año
120 horas o más	1½ de día	15 días
80 pero menos 120 horas	½ día	6 días

Todo patrono concederá a sus empleados vacaciones a razón de uno y un cuarto (1 ¼) de día laborable, por cada mes en que haya tenido ciento veinte (120) horas o más de labor, o sea, quince (15) días laborables al año.

Aquellos empleados que hayan tenido entre ochenta (80), pero menos de ciento veinte (120) horas al mes, acumularán vacaciones a razón de medio (½) día laborable en dicho mes. El empleado que haya tenido menos de ochenta (80) horas en cualquier mes, no acumulará vacaciones en dicho mes.

Las vacaciones las disfrutará consecutivamente el empleado, disponiéndose que a petición de éste y por escrito, las mismas pueden ser divididas en periodos no menores de cinco (5) días consecutivos y se concederán anual o semi-anual en forma tal 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 año. El disfrute de las vacaciones se considerará como tiempo trabajado.

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). El patrono que no conceda a cualquiera de sus empleados las vacaciones a que tuviere derecho después de haberlas acumulado por dos (2) años, deberá concederle el total hasta entonces acumulado, pagándole dos (2) veces el sueldo correspondiente por el periodo en exceso de dichos dos (2) años. En caso de que el empleado cese en su trabajo, el patrono le hará efectivo el total de las vacaciones hasta entonces acumulado al momento del cese, aunque sea menos de un (1) año.

Si el salario no se ha estipulado por días o por periodos 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 en por lo menos ciento veinte (120) horas de labor durante el año a que correspondan las vacaciones.

A elección del empleado, o mediante acuerdo convenido en un contrato colectivo de trabajo, las vacaciones podrán o no incluir los días no laborables comprendidos dentro del periodo en que haya de disfrutarlas. Cuando el empleado opte por que las vacaciones incluyan los días no laborables del empleado, estos días serán con paga.

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 considerará como una norma, sino como una excepción.

#### Artículo VI - Licencia por Enfermedad

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

Horas de Labor Al Mes	Días Laborables Al Mes	Días Laborables Al Año
120 horas o más	1½ de día	15 días
80 pero menos de 120 horas	½ día	6 días

Todo patrono concederá a sus empleados cubiertos por este decreto, licencia por enfermedad a razón de uno y un cuarto ( $1 \frac{1}{4}$ ) de día laborable por cada mes en que haya tenido ciento veinte (120) horas o más de labor, o sea, quince (15) días laborables al año.

Aquellos empleados que trabajen entre ochenta (80), pero menos de ciento veinte (120) horas al mes, acumularán licencia por enfermedad a razón de medio ( $\frac{1}{2}$ ) día laborable en dicho mes. El empleado que trabaje menos de ochenta (80) horas en cualquier mes, no acumulará licencia por enfermedad en 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 treinta (30) días.

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) el tipo por hora regular que estuviere percibiendo el empleado al momento de enfermarse.

Salvo en caso 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 más de dos (2) días, el empleado deberá acreditar la misma con certificación médica para tener derecho a disfrutar de dicha licencia. El disfrute de esta licencia se considerará como tiempo trabajado.

-----0-----

#### Aprobación y Publicación del Decreto

Este decreto mandatorio fue aprobado por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, el miércoles, 31 de mayo de 1995.

El Aviso de Aprobación fue publicado en el periódico El Nuevo Día, el miércoles, 7 de junio de 1995.

Vigencia de los Salarios

Los salarios mínimos estipulados en este decreto mandatorio comenzarán a regir el jueves, 22 de junio de 1995.

Vigencia de las disposiciones de Vacaciones y Licencia por Enfermedad

Continuará rigiendo lo estipulado en la Séptima Revisión de este Decreto Mandatorio Núm. 70, vigente desde el jueves, 16 de junio de 1988.

-----0-----

Con el fin de ayudar a una mayor comprensión e interpretación del decreto se reproduce a continuación el alcance dado por la Junta a la definición de la Industria. 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 similar a la que aparece en el Decreto Mandatorio Núm. 70 - Séptima Revisión (1988) aplicable a la Industria de las Actividades Misceláneas.

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 designado al efecto por el Presidente - para cada ocupación en el Decreto Mandatorio para la misma.

Los salarios mínimos, vacaciones, licencia por enfermedad y demás condiciones de labor (si la 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 aplicarles 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 (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.

#### 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 gratuitos o de subvenciones gubernamentales; (c) dependan 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.

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 y "nurseries".

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, al 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 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 apartamentos 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 que cubre la Industria de Servicios Comerciales.

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

Se incluirán los Clubes Deportivos siempre y cuando éstos sean de carácter o propósito social o cultural. Si el Club o Asociación Deportiva es de carácter o propósito recreativo, estará incluido en el Decreto N.º 86 que cubre la Industria de Servicios o Propósitos Recreativos, Deportivos o de Entretenimiento.

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

Se incluyen además, los establecimientos que se dedican al cuidado de niños (nurseries) y los centros de desarrollo infantil (Head Start) para niños y niñas previo al "prekindergarten".

Se excluyen aquellos establecimientos o instituciones educativas con ofrecimientos de "prekindergarten" y "kindergarten" para niños y niñas previo al ingreso al primer grado. Estas instituciones están cubiertas por el decreto mandatorio aplicable a la Industria de Servicios o Propósitos Educativos o Instructivos.

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 operen sin fines de lucro, están excluidos en la definición y están cubiertos por el Decreto Mandatorio Núm. 48, aplicable a la Industria de Teatros y Cines.

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. Estos establecimientos están cubiertos por el decreto mandatorio aplicable a la Industria Hotelera.

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 incluidos 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.

Nota de la Junta de Salario Mínimo

El Decreto Mandatorio Núm. 4, Enmendado (1986) aplicable al Servicio de Hospitales, Clínicas o Sanatorios contiene disposiciones sobre Garantía de Compensación Semanal Mínima que aplican a las Instituciones Caritativas que ofrecen asistencia médica a sus clientes. Al presente estas instituciones están cubiertas por el Decreto Mandatorio Núm. 70 de las Actividades Misceláneas.

Para beneficio de patronos y empleados se presenta a continuación estas disposiciones:

"Artículo V - Garantía de Compensación Semanal Mínima

- A- Todo empleado que trabaje más de treinta y dos horas a la semana, pero menos de cuarenta, a pesar de estar disponible, para trabajar, tendrá derecho, excepto en casos de fuerza mayor, a un salario semanal no menor que el que resulte multiplicando el tipo por hora que esté percibiendo por cuarenta.

Disponiéndose, que este apartado no será aplicable a los empleados de artes y oficios en trabajos u obras de reparación, conservación, mantenimiento, desmantelamiento, arruinamiento o demolición que se realicen por administración.

- B- Se considerará que el empleado no está disponible para trabajar únicamente cuando no se personare al trabajo, se negare a trabajar o estuviere enfermo en forma tal que le impida realizar sus labores habituales.

- C- El término "fuerza mayor", para fines de este artículo, incluye, entre otros: terremotos, ciclones, fuertes lluvias que no posibiliten trabajos, inundaciones, fuegos, rotura de maquinaria indispensable para el funcionamiento normal del negocio, suspensión de la fuerza eléctrica o que la situación económica de la empresa impida al patrono ofrecer al trabajador una jornada de 40 horas semanales".

15

## 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.