

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. 79

TERCERA REVISION (1993)

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE SERVICIOS O PROPOSITOS EDUCATIVOS  
O INSTRUCTIVOS

Artículo I - Definición de la Industria

Este decreto mandatorio es aplicable a los empleados cubiertos por la Industria de Servicios o Propósitos Educativos o Instructivos, según se define a continuación:

La Industria de Servicios o Propósitos Educativos o Instructivos, comprenderá las actividades necesarias o incidentales para el sostenimiento, funcionamiento u operación de centros, empresas, establecimientos u organizaciones dedicadas, con o sin fines de lucro, a la enseñanza de las ciencias, artes, oficios, milicia, comercio, deportes o cualquier otra rama del saber, incluyendo la enseñanza elemental, intermedia, superior, de colegio, universitaria o post graduada.

Se incluyen, además, las actividades relacionadas con la operación de galerías o casas de arte, museos, bibliotecas, jardines botánicos, parques zoológicos y establecimientos similares o análogos.

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 o Propósitos Educativos o Instructivos.

Se excluyen de la presente definición los establecimientos dedicados a otras 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 excluye al personal religioso investido de facultades eclesiásticas que se dediquen a cualquier actividad relacionada con la enseñanza.

Artículo II - Salario Mínimo

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

Clasificaciones	Salario Mínimo Por Hora
<b>I- <u>Universidades y Seminarios Teológicos</u></b> Todos los Empleados A partir del 20 de abril de 1994 A partir del 1ro. de julio de 1995	\$ 4.25 4.55
<b>II- <u>Escuelas Privadas Educativas y Post-Secundarias Comerciales y Técnicas No Universitarias</u></b> Todos los Empleados A partir del 20 de abril de 1994 A partir del 1ro. de julio de 1995	4.25 4.55
<b>III- <u>Escuelas Vocacionales de Artes y Oficios</u></b> Todos los Empleados A partir del 20 de abril de 1994 A partir del 1ro. de julio de 1995	4.25 4.55
<b>IV- <u>Escuelas de Belleza</u></b> Todos los Empleados A partir del 20 de abril de 1994 A partir del 1ro. de julio de 1995	4.25 4.55
<b>V- <u>Escuelas de Manejar Vehículos de Motor, de Aviación y Otras Similares</u></b> Todos los Empleados A partir del 20 de abril de 1994	4.25
<b>VI- <u>Galerías o Casas de Arte, Museos, Bibliotecas, Jardines Botánicos, Parques Zoológicos y Otros Similares</u></b> Todos los Empleados A partir del 20 de abril de 1994	4.25
<b>VII - <u>Otras Actividades No Incluidas en las Clasificaciones que Preceden</u></b> Todos los Empleados A partir del 20 de abril de 1994	4.25

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

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

**1- Universidades y Seminarios Teológicos**

Esta clasificación incluye aquellas universidades privadas, reconocidas por el Consejo de Educación Superior, que ofrecen grados académicos tales como: asociados, de bachillerato, maestría y doctorado. Incluye además, los seminarios teológicos de nivel universitario y post-graduados.

**2- Escuelas Privadas Educativas y Post-Secundarias Comerciales y Técnicas no Universitarias**

Esta clasificación incluye aquellas escuelas privadas reconocidas por el Consejo General de Educación, que ofrecen cursos académicos tales como: de nivel pre-escolar, elemental, intermedio y secundario. Incluye además, las escuelas post-secundarias no universitarias comerciales y técnicas que ofrecen cursos tales como: Tecnología Electrónica, Programación de Computadoras, Contabilidad Computarizada, Secretarial con "Word processing", Oficinista, Taquigrafía, Dactilógrafo, Secretarial, Enfermería Práctica, Biomédico, Auxiliar de Farmacia, Técnico Paralegal, de Ortopedia, de Cuidado Respiratorio, de Urología, de Sala de Operaciones, de Electrocardiografía, de Emergencias Médicas; Asistente en Geriatria, Asistente Administrativo y otros cursos comerciales y técnicos post-secundarios.

**3- Escuelas Vocacionales de Artes y Oficios**

Esta clasificación incluye las escuelas vocacionales que ofrecen cursos ocupacionales de artes y oficios tales como: de electricidad, Refrigeración, Plomería, Ebanistería, Tapicería, Hojalatería,

Delineante, Equitación, Buceo, Floristería, Panadería, Repostería, Fotografía, Costura, Diseño de Ropa, Modelaje y Refinamiento, Baile y Aeróbicos, Música, Arte Dramático, Barbería, Líneas Aéreas, Artes Plásticas y otras escuelas vocacionales relacionadas.

4- Escuelas de Belleza

Esta clasificación incluye aquellas escuelas que ofrecen a sus estudiantes cursos relacionados con las destrezas propias del arte de la cosmetología y estilismo. Se incluyen tareas tales como: lavado de cabeza, recorte, maquillaje, peinados, masajes, tratamiento facial y corporal, manicura, pedicura, alisado del cabello, permanentes y otras labores relacionadas.

5- Escuelas de Manejar Vehículos de Motor, de Aviación y Otras Similares

Esta clasificación incluye las escuelas de manejar autos y camiones. Incluye además, las escuelas de aviación y de otros vehículos de motor relacionados.

6- Galerías o Casas de Arte, Museos, Bibliotecas, Jardines Botánicos, Parques Zoológicos y Otros Similares

Esta clasificación incluye las siguientes definiciones:

A- Galerías o Casas de Arte

Sala o grupo de salas en la que se exhiben obras de arte, especialmente pinturas y esculturas.

B- Museos

Lugar en donde con fines culturales, se guardan y exponen objetos notables pertenecientes a las ciencias y artes.

C- Bibliotecas

Local en donde se tiene considerable número de libros ordenados para la lectura.

D- Jardines Botánicos

Lugar destinado para el cultivo de plantas y otras variedades de vegetales.

E- Parques Zoológicos

Lugar en donde se conservan y exhiben diferentes especies de animales.

7- Otras Actividades No Incluidas en las Clasificaciones que Preceden

Esta clasificación incluye todas aquellas actividades no incluidas en las clasificaciones anteriores.

Artículo IV - Definición de la Ocupación "Todos los Empleados"

Comprenderá todos los empleados cubiertos por legislación de salario mínimo. Incluye sin que se entienda como limitación, ocupaciones tales como:

- 1- Personal docente que devenga un salario menor que el estipulado para "Profesional", según indicado en el Reglamento Núm. 13 - Cuarta Revisión (1990) de la Junta de Salario Mínimo.
- 2- Empleados de Oficina que desempeñen regularmente trabajos como: secretarial (que incluya mecanografía, taquigrafía o transcripción); recepcionista, redactar o archivar, procesamiento de data electrónica, de contabilidad y otras tareas análogas de la institución o escuela.
- 3- Empleados de Cafetería y Repostería, Restaurantes, Hoteles o Residencias, siempre y cuando éstos negocios sean operados por la propia institución o escuela.

- 4- Mensajeros y Conserjes, Choferes, Jardineros y otras ocupaciones de la institución o escuela no incluidas en las categorías anteriores 1, 2 y 3.

**Artículo V - Vacaciones**

**A- Escuelas de Belleza**

Todo empleado tendrá derecho a vacaciones con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas según se dispone a continuación:

Meses de Servicio	Días Laborables Al Mes	Días Laborables Al Año
Hasta 12 Meses	3/4 de día	9 días
Más de 12 Meses	Un (1) día	12 días

Todo patrono concederá a sus empleados vacaciones anuales los primeros doce (12) meses de servicio, a razón de tres cuartos (3/4) de día laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos cien (100) horas de labor, o sea, nueve (9) días laborables al año. Aquellos empleados con más de doce (12) meses de servicio acumularán vacaciones a razón de un (1) día laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos cien (100) horas de labor, o sea, doce (12) días laborables al año. El empleado que trabaje menos de cien (100) horas en cualquier mes, no acumulará vacaciones. Disponiéndose, sin embargo, que 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 período probatorio de tres meses. Disponiéndose, sin embargo, que todo empleado que apruebe dicho período 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 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.

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.

Mediante acuerdo por escrito entre patrono y empleado, las vacaciones podrán acumularse durante más de un año, pero nunca por más de dos (2). Si excediere del máximo de dos (2) años aquí autorizado, el patrono deberá pagarle a tipo doble los días de vacaciones que tuviera acumulados en exceso de dos (2) años.

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 año.

Si el salario no se ha estipulado por día o periodos 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.

**B- Todas las Demás Clasificaciones**

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
90 horas o más	1 1/2 de día	18 días

Todo patrono concederá a sus empleados vacaciones anuales a razón de uno y medio (1 1/2) día laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos noventa (90) horas de labor, o sea, dieciocho (18) días laborables al año. El empleado que trabaje menos de noventa (90) horas en cualquier mes, no acumulará vacaciones.

Las vacaciones las disfrutará consecutivamente el empleado y se concederán anualmente en forma que no interrumpan 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.

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 tuviera 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 pagará el total de las vacaciones hasta entonces acumuladas al momento del cese, aunque sea menos de un (1) año.

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), 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.

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.

Artículo VI - Licencia por Enfermedad

A- Escuelas de Belleza

Todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo según se dispone a continuación:

Meses de Servicio	Días Laborables al Mes	Días Laborables al Año
Hasta 12 Meses	3/4 de día	9
Más de 12 meses	Un (1) día	12

Todo patrono concederá a sus empleados licencia por enfermedad los primeros doce (12) meses de servicio, a razón de tres cuartos (3/4) de día laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos cien (100) horas de labor, o sea, nueve (9) días laborables al año. Aquellos empleados con más de doce (12) meses de servicio, acumularán licencia por enfermedad a razón de un (1) día laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos, cien (100) horas de labor, o sea, doce (12) días laborables al año. El empleado que trabaje menos de cien (100) horas en cualquier mes, no acumulará licencia por enfermedad. Disponiéndose, sin embargo, que 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 un 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.

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.

Si el salario no se ha estipulado por día 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.

**B- Todas las Demás Clasificaciones**

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
90 horas o más	1 1/2 día	18 días

Todo patrono concederá a sus empleados licencia por enfermedad a razón de uno y medio (1 1/2) día laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos noventa (90) horas de labor, o sea, dieciocho (18) días laborables al año.

La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año, quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de dieciocho (18) 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 más de dos (2) 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.

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.

— 0 —

#### Aprobación y Publicación del Decreto

Los salarios mínimos de este decreto mandatorio fueron aprobados por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, el jueves, 24 de marzo de 1974.

El Aviso de Aprobación fue publicado en el periódico El Nuevo Día, el martes, 5 de abril de 1974.

#### Vigencia de Salarios

Los salarios mínimos estipulados en este decreto, comenzarán a regir el miércoles, 20 de abril de 1974.

#### Vigencia de Vacaciones y Licencia por Enfermedad

##### A- Escuelas de Belleza

Continuará rigiendo lo aprobado por la Junta de Salario Mínimo el viernes, 16 de agosto de 1974.  
Vigentes desde el viernes, 6 de septiembre de 1974.

##### B- Todas las Demás Clasificaciones

Continuará rigiendo lo estipulado en la primera revisión de este Decreto Mandatorio Núm. 79, vigente desde el 13 de diciembre de 1973.

#### NOTA DE LA JUNTA

Se desea hacer constar que la intención de la Junta ha sido y es, que los salarios mínimos y demás condiciones de labor que se aprueben para los trabajadores y empleados de la Industria de Servicios o Propósitos Educativos o Instructivos, no se aplicarán a los estudiantes matriculados en Universidades, Seminarios Teológicos, Escuelas y Academias que trabajen en actividades o empresas de las indicadas entidades; pagando el importe de su matrícula o estudios—total o parcialmente—con el salario o ingreso devengado de las referidas actividades o empresas.

Más que como un salario, la Junta considera este tipo de ingreso como una ayuda económica básica y necesaria al estudiante y a sus padres—como si de un subsidio o cooperación económica especial se tratara— que debe alentarse y estimularse, como un medio de promover la educación en Puerto Rico.

La Junta de Salario Mínimo desea hacer constar que el Personal Docente cubierto por este decreto mandatorio es solamente aquel que devenga un salario menor al estipulado para "Profesional" según indicado en el Reglamento Núm. 13-Cuarta Revisión (1990) publicado por la Junta.

—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.

#### Alcance de la Definición

La definición que precede es similar a la que contiene el Decreto Mandatorio Núm. 79, aplicable a la Industria de Servicios o Propósitos Educativos o Instructivos.

Es la intención de la Junta incluir en la definición las actividades llevadas a cabo por establecimientos, tales como: escuelas para párvulos, elementales, intermedias, secundarias, técnicas, comerciales, de curso por correspondencia, personalidad, idiomas, academias militares, seminarios teológicos y universidades que concedan grados académicos, certificados o diplomas creditivos de estudios al

nivel universitario y que requieren para su admisión por lo menos un diploma de escuela secundaria.

Se incluyen, además, escuelas que ofrezcan cursos especializados de oficios, cursos para el desarrollo de habilidades artísticas o que promuevan el desarrollo de los deportes, tales como: escuelas de aviación, de manejar autos, de embellecimiento, de baile, música, arte dramático, barbería, equitación y natación.

La definición incluye a aquellos establecimientos que se dedican a ofrecer servicios recreativos o de entretenimiento que a la vez tengan propósitos educativos o instructivos. Entre estos establecimientos se encuentran las galerías o casas de arte, museos, bibliotecas, jardines botánicos y parques zoológicos.

Las escuelas o instituciones dedicadas a ofrecer servicios a niños o adultos mental o físicamente impedidos están excluidos de la definición.

Esta actividad está cubierta en la actualidad por el Decreto Mandatorio Núm. 70, aplicable a la Industria de las Actividades Misceláneas.

Esta definición, al igual que la del decreto anterior, comprende las escuelas de embellecimiento. Entiende la Junta de Salario Mínimo que es en este Decreto Mandatorio, que deben ubicarse dichas escuelas y no en el Decreto Mandatorio Núm. 88, aplicable a la Industria de Servicios Personales. Ello es así, por la clara diferencia existente entre un Salón de Belleza (Beauty Parlor) donde se ejercita el oficio o profesión de Embellecedora (Beautician) y una escuela o Academia de Belleza, donde las funciones son de carácter pedagógico o instructivo.

Tampoco incluye las escuelas de enfermeras cuando éstas operen como parte integrante de un hospital por estar éstas cubiertas por el Decreto Mandatorio Núm. 41, aplicable a la Industria de Hospitales, Clínicas y Sanatorios.

El personal religioso está expresamente excluido de la definición. Es la intención incluir únicamente al personal laico. Así no deben considerarse como empleados a los sacerdotes, monjas y miembros de órdenes religiosas que realicen labores relacionadas con la enseñanza.

Quando 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 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 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 aplicable a los empleados de esta industria ni los salarios mínimos, las vacaciones, licencia por enfermedad ni ninguna otra condición de labor (si las 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.

Por último, se desea consignar que, cuando en la definición de la Industria de Servicios o Propósitos Educativos o Instructivos se dice que comprenderá actividades necesarias o incidentales para el sostenimiento, funcionamiento u operación de centros, establecimientos u organizaciones dedicadas a las actividades incluidas en la industria, es la intención de la Junta incluir aquellos empleados de la industria que realicen labores de oficina, reparación, mantenimiento, conservación o cualquiera otras labores necesarias, relacionadas o incidentales a las actividades principales del patrono.

Asimismo, deben considerarse incluidos dentro de la definición aquellos empleados que realicen labores en la transportation de estudiantes, cafeterías, restaurantes, hoteles o residencias si dichas actividades se realizan por las mismas empresas, establecimientos o centros incluidos en la definición y son necesarias o incidentales o están relacionadas con su actividad principal.

NOTAS ACLARATORIAS DE LA JUNTA

A- Empleados Incluidos en los Decretos Mandatorios

Todo empleado que esté cubierto por legislación de Salario Mínimo con excepción de los incluidos en la Sección 30 (b) de la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico.

B- Empleados Excluidos de los Decretos Mandatorios

Por disposición expresa de la Sección 30 (b) de la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico (Ley 66 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.

C- Separación de Disposiciones

Si cualquier disposición del decreto mandatorio o su aplicación a cualquier persona o circunstancia fuera declarada nula por un tribunal de jurisdicción competente, esto no afectará el resto del decreto ni la aplicación de sus demás disposiciones, a personas o circunstancias distintas de aquellas en relación con las cuales se haya declarado tal nulidad.

D- 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 lo 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.

**F- Pago del Salario Mínimo**

Todo patrono vendrá siempre obligado al pago del salario mínimo que se fija en el decreto mandatorio, aunque utilice intermediarios, agentes, ajustadores, contratistas o subcontratistas para el empleo de los trabajadores, sin perjuicio de la obligación que también tendrán dichos intermediarios, agentes, etc. en cuanto concierne al pago de dicho salario mínimo.

**f- Rebaja de Salarios**

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.

**G- Reglamento Número 7**

Todo patrono está obligado a cumplir con el Reglamento Núm. 7, enmendado el 23 de diciembre de 1982 por la Junta de Salario Mínimo, en el cual se exige la enumeración, preparación, conservación de nóminas y records que han de llevar los patronos en cumplimiento de las disposiciones de la Sección 5. Apartado 4 de la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico.

**H- 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.

