

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
NUMERO 88

CUARTA REVISION (1997)

APLICABLE A LA
INDUSTRIA DE SERVICIOS PERSONALES

FECHA DE VIGENCIA
14 de Junio de 1997

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 NUMERO 88

CUARTA REVISION (1997)

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE SERVICIOS PERSONALES

Artículo I - Definición de la Industria

Este Decreto Mandatorio es aplicable a los empleados cubiertos por la Ley 96, de 26 de junio de 1956, enmendada, pertenecientes a la Industria de Servicios Personales, según se define a continuación:

" La Industria de Servicios Personales comprenderá:

- 1- Los establecimientos dedicados a prestar servicios generalmente relacionados con el cuidado o apariencia de la persona o su vestimenta o calzado, tales como: salones de embellecimiento, talleres de alteración o reparación de ropa, o de reparación de calzado o sombreros.
- 2- Los establecimientos que prestan servicios funerarios.
- 3- Los estudios y laboratorios de revelado fotográfico.
- 4- Los talleres para encuadernar, enmarcar, laminar o restaurar fotografías o pinturas.
- 5- El alquiler de ropa y accesorios relacionados.
- 6- Los establecimientos que prestan servicios personales tales como: servicios de maletero, control de peso, tratamiento del cabello, salones de masaje, de sauna, de tatuajes y otros servicios relacionados.
- 7- Cualquier servicio personal necesario o relacionado con las actividades antes 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 Servicios Personales.

Se excluyen de la presente definición los establecimientos dedicados a actividades o servicios a los cuales les sea aplicable al presente o 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 Servicios Personales pagará a los empleados cubiertos por este decreto mandatorio, un salario no menor del que se dispone a continuación:

Clasificaciones y Ocupaciones	Salario Mínimo Por Hora
<u>A- Salones de Belleza</u>	
1- Estilistas	\$ 4.75
2- Especialistas en Belleza	4.75
3- Todos los Demás Empleados	4.25
<u>B- Servicios Funerarios</u>	
1- Embalsamadores	4.75
2- Todos los Demás Empleados	4.50
<u>C- Estudios y Laboratorios Fotográficos; y Alquiler de Ropa</u>	
Todos los Empleados	4.50
<u>D- Otros Servicios Personales</u>	
Todos los Empleados	4.75

Artículo III - Definición de las Clasificaciones de la Industria

A- Salones de Belleza

Comprenderá aquellos negocios o empresas dedicadas a confeccionar diversos estilos de peinados y tareas, tales como: arreglo o corte del cabello,

permanentes, alisados del cabello, tintes, secado y lavado de cabeza, manicura, pedicura, tratamiento facial, masajes al cuero cabelludo y otros estilos relacionados.

B- Servicios Funerarios

Comprenderá aquellos negocios o empresas dedicadas a prestar servicios relacionados con actividades mortuarias, tales como: entierro, coche fúnebre, ataúd, embalsamamiento y otros servicios relacionados.

C- Estudios y Laboratorios Fotográficos; y Alquiler de Ropa

Comprenderá aquellos negocios o empresas que prestan servicios, tales como: laboratorios de revelado fotográfico, fotografías comerciales a ser usadas por agencias de anuncios, editores y otros servicios relacionados. Incluye además el alquiler de ropa para bodas, cumpleaños, etc. y accesorios relacionados.

D- Otros Servicios Personales

Comprenderá aquellos negocios o empresas dedicados a prestar servicios personales no incluidos en las clasificaciones que preceden. Incluye actividades relacionadas con la industria, tales como: la reparación de calzado o sombreros, la reparación o alteración de ropa, talleres para encuadrar, enmarcar, laminar o restaurar fotografías o pinturas, servicios de maletero, control de peso, tratamiento del cabello, salones de masajes, de sauna, tatuajes y otros servicios personales relacionados.

Incluye además, la reparación o limpieza de accesorios, tales como: correas, maletas, carteras, bolsas, etc., siempre y cuando estas actividades se lleven a cabo en la zapatería como labor incidental a la reparación de calzado.

Comprenderá además, aquellas sastrerías cuya actividad principal sea la reparación o alteración de trajes, pantalones, camisas, etc.

Artículo IV - Definición de las Ocupaciones de la Industria

1- Estilistas

Comprenderá aquellos empleados que sugieren y confeccionan diversos estilos de peinados a sus clientes, usualmente dentro de las normas establecidas por la moda.

2- Especialistas en Belleza

Comprenderá aquellos empleados que se distinguen en una o más ramas de la cosmetología, tales como: maquillistas, coloristas, masajistas, alisados, depilaciones, etc.

3- Embalsamadores

Comprenderá aquellos empleados que se dedican a preparar con sustancias balsámicas o antisépticas a una o más personas fallecidas para evitar su putrefacción anticipada.

4- Todos los Demás Empleados

Comprenderá aquellos empleados no incluidos en las ocupaciones que preceden. Incluye los empleados que se desempeñan en tareas, tales como: secretarias (os), oficinistas, recepcionistas, labores de contabilidad, teneduría de libros y otras tareas análogas a las antes mencionadas. Incluye además, tareas tales como: mensajeros, conserjes, ayudantes y otros empleados no diestros.

Artículo V - Vacaciones

Todo patrono de la Industria de Servicios Personales pagará a los empleados cubiertos por este decreto mandatorio, vacaciones con sueldo completo, según se dispone a continuación:

Ocupaciones	Días Laborables Al Mes	Días Laborables Al Año
Todos los Empleados	Uno y Un Cuarto (1¼)	15

Todo empleado cubierto por este decreto acumulará vacaciones a razón de uno y un cuarto ($1\frac{1}{4}$) día laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos ochenta (80) horas o más de labor, o sea, quince (15) días laborables al año. El empleado que trabaje menos de las horas requeridas en cualquier mes, no acumulará vacaciones en dicho mes. Disponiéndose, que el uso de licencia por vacaciones se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de este beneficio.

El tiempo de licencia por vacaciones se acumulará a base del día regular de trabajo en el mes en que ocurrió la acumulación. Para empleados cuyos horarios fluctúan, el día regular de trabajo se determinará dividiendo el total de horas regulares trabajadas en el mes, entre el total de días trabajados. Para los empleados cuyos horarios de trabajo no se pueden determinar, se computará a base de días de ocho (8) horas regulares.

El tiempo de licencia por vacaciones se usará y pagará a base del día regular de trabajo al momento de usarse o pagarse el beneficio. A estos fines, se podrá tomar en consideración un periodo no mayor de dos (2) meses antes de usarse o pagarse el beneficio.

La licencia por vacaciones se pagará a base de una suma no menor al salario regular por hora devengado por el empleado en el mes en que se acumuló la licencia. Para empleados que reciben comisión u otros incentivos, que no quedan a la entera discreción del patrono, se podrá dividir la comisión o incentivo total devengado en el año entre cincuenta y dos (52) semanas para el cómputo del salario regular por hora.

De establecerse un periodo probatorio autorizado por ley, la licencia por vacaciones se acumulará a partir de la terminación de dicho periodo probatorio. Sin embargo, todo empleado que apruebe el periodo probatorio, acumulará vacaciones desde la fecha de comienzo en el empleo.

El disfrute de las vacaciones no podrá ser exigido por el empleado hasta que las hubiere acumulado por un año. Las vacaciones se concederán anualmente en forma que no interrumpen el

funcionamiento normal de la empresa a cuyo fin el patrono establecerá los turnos correspondientes.

Las vacaciones se disfrutarán de manera consecutiva, sin embargo, mediante acuerdo entre el patrono y el empleado, éstas pueden ser fraccionadas, siempre y cuando el empleado disfrute de por lo menos cinco (5) días laborables consecutivos de vacaciones en el año.

Mediante acuerdo entre el patrono y el empleado, podrá acumularse hasta un máximo de treinta (30) días de licencia por vacaciones. El patrono que no conceda las vacaciones después de haberse acumulado dicho máximo, deberá conceder el total hasta entonces acumulado, pagándole al empleado dos (2) veces el sueldo correspondiente por el periodo en exceso de dicho máximo.

A solicitud escrita del empleado, el patrono podrá permitir que las vacaciones incluyan días no laborables comprendidos dentro del periodo en que haya de disfrutar las vacaciones.

En caso de que el empleado cese en su empleo, el patrono le hará efectivo el total hasta entonces acumulado, aunque sea menos de un año.

A solicitud escrita del empleado, el patrono podrá permitir la liquidación parcial de la licencia por vacaciones acumulada y en exceso de diez (10) días.

Artículo VI - Licencia por Enfermedad

Todo patrono de la Industria de Servicios Personales pagará a los empleados cubiertos por este decreto mandatorio, licencia por enfermedad con sueldo completo según se dispone a continuación:

Ocupaciones	Días Laborables Al Mes	Días Laborables Al Año
Todos los Empleados	Uno y Un Cuarto (1¼)	15

Todo empleado cubierto por este decreto acumulará licencia por enfermedad a razón de uno y un cuarto (1¼) día laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos ochenta (80) horas o

más de labor, o sea, quince (15) días laborables al año. El empleado que trabaje menos de las horas requeridas en cualquier mes, no acumulará licencia por enfermedad en dicho mes. Disponiéndose, que el uso de licencia por enfermedad se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de este beneficio.

El tiempo de licencia por enfermedad se acumulará a base del día regular de trabajo en el mes en que ocurrió la acumulación. Para empleados cuyos horarios fluctúan, el día regular de trabajo se determinará dividiendo el total de horas regulares trabajadas en el mes entre el total de días trabajados. Para los empleados cuyos horarios de trabajo no se pueden determinar, se computará a base de días de ocho (8) horas regulares.

El tiempo de licencia por enfermedad se usará y pagará a base del día regular de trabajo al momento de usarse o pagarse el beneficio. A estos fines, se podrá tomar en consideración un periodo no mayor de dos (2) meses antes de usarse o pagarse el beneficio.

La licencia por enfermedad se pagará a base de una suma no menor al salario regular por hora devengado por el empleado en el mes en que se acumuló la licencia. Para empleados que reciben comisión u otros incentivos, que no quedan a la entera discreción del patrono, se podrá dividir la comisión o incentivo total devengado en el año entre cincuenta y dos (52) semanas para el cómputo del salario regular por hora.

La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año, se le acumulará a la de los próximos años. Si los días de licencia por enfermedad acumulados excedieran de quince (15) días a la fecha en que el empleado empezare a disfrutar sus vacaciones regulares, el patrono vendrá obligado a pagarle en efectivo los días de enfermedad en exceso de quince (15), a razón de ocho horas diarias y a base del tipo por hora regular que esté recibiendo el empleado a la fecha.

Salvo en casos de fuerza mayor, el empleado deberá notificar a su patrono el hecho de su enfermedad tan pronto sea previsible que habrá de faltar al horario regular del comienzo de sus labores y no más tarde del mismo día de su ausencia.

El disfrute de la licencia por enfermedad no excusa del cumplimiento con aquellas normas de conducta válidamente establecidas por el patrono, como lo son las de asistencia, puntualidad, certificaciones médicas, si la ausencia excede de (2) dos días laborables e informes periódicos sobre la continuación de la enfermedad.

-----0-----

Aprobación y Publicación del Decreto

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico el jueves, 22 de mayo de 1997.

El Aviso de Aprobación fue publicado en el periódico El Vocero, el viernes, 30 de mayo de 1997.

Vigencia del Decreto

Salarios

Las disposiciones de salarios de este decreto mandatorio, comenzarán a regir el sábado, 14 de junio de 1997.

Vacaciones y Licencia por Enfermedad

Las tasas de acumulación de vacaciones y licencia por enfermedad contenidas en este decreto, continuarán rigiendo lo estipulado en el Decreto Mandatorio Núm. 88, Tercera Revisión (1992), vigente desde el 21 de septiembre de 1992. Las restantes disposiciones de vacaciones y licencia por enfermedad que aparecen en este decreto son las fijadas por la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995.

-----0-----

Con el propósito de ayudar a la comprensión e interpretación del decreto mandatorio, 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 aparece en el Decreto Mandatorio Núm. 88 - Tercera Revisión (1992), aplicable a la Industria de Servicios Personales.

Al aprobar la definición, la junta hace una enumeración ilustrativa del tipo de servicios a incluirse en dicha definición y no limitada exclusivamente a las que específicamente se mencionan en la misma, debido a la dificultad de enumerar a todos y cada uno de dichos servicios, ya que con frecuencia surgen nuevos servicios distintos a los ya conocidos.

Se excluyen de la presente definición, los servicios que prestan las escuelas de belleza. Entiende la Junta de Salario Mínimo que es en el Decreto Mandatorio Núm. 79, aplicable a la Industria de Servicios O Propósitos Educativos O Instructivos, donde deben figurar dichas escuelas como tales. También se excluyen de la presente definición, los salones de barbería, considerando la manera como tradicionalmente trabajan los barberos y reciben pago por sus servicios.

Están excluidas además, las actividades relacionadas con la limpieza de zapatos, salvo que las mismas se realicen en un taller de zapatería como labor incidental a la reparación de calzado.

Las actividades de reparación de bolsas, correas, carteras, maletas, etc., cuando se llevan a cabo como labor principal fuera de una zapatería, forman parte del Decreto Mandatorio Núm.82, aplicable a la Industria de Reparación de Vehículos de Motor, Artefactos Eléctricos y Otros Servicios.

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

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

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

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

Los talleres de alteración o reparación de ropa quedan incluidos dentro de la definición de esta industria cuando su actividad principal sea la reparación o alteración de ésta. Aquellas sastrerías cuya actividad principal sea la manufactura de ropa (trajes, pantalones, etc.) no formarán parte de esta industria sino del Decreto Mandatorio Núm. 35 de la Industria de Manufactura de Artículos de Aguja.

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

Los talleres o establecimientos dedicados principalmente a encuadernar, enmarcar, laminar, restaurar fotografías y otras labores relacionadas forman parte de esta industria.

Los establecimientos dedicados mayormente al alquiler de ropa y de accesorios relacionados tales como: zapatos, medias, guantes, etc., quedan incluidos en la definición de esta industria.

Los otros servicios personales incluidos en esta industria mencionados de forma ilustrativa y no limitativa son los servicios de maletero, control de peso, tratamiento del cabello, salones de masaje, de sauna, de tatuajes y otros servicios personales relacionados.

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

Cuando en la definición se dice que los salarios mínimos y demás condiciones de labor de esta industria son aplicables al empleado de la misma teniendo en cuenta la actividad ocupacional de éste conjuntamente con la actividad industrial de la empresa o patrono que lo ha empleado, se quiere significar que para determinar el salario mínimo de un empleado, tiene que considerarse la ocupación del empleado simultáneamente con la actividad industrial de la empresa.

Por tanto, a todos los trabajadores y empleados de esta industria le aplicarán los salarios mínimos que la Junta apruebe -previa recomendación del Comité de Salario Mínimo por ella designado al efecto- para cada ocupación en el decreto mandatorio para la misma.

Los salarios mínimos, vacaciones, licencia por enfermedad y demás condiciones de labor (si las hubiere) que se establezcan para los empleados de esta industria, estarán basados en la situación económica y financiera que reflejen los estudios económicos realizados sobre la misma y dependerán por tanto, de la capacidad económica que tenga esta industria para pagarlos. Por tanto, no procedería 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 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 puedan obviarse.

-----0-----