

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
JUNTA DE SALARIO MÍNIMO
Edificio Prudencio Rivera Martínez
Ave. Muñoz Rivera 505
Hato Rey, Puerto Rico 00918

DECRETO MANDATORIO NUM. 89

TERCERA REVISION (1991)

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE SERVICIOS COMERCIALES

Artículo I - Definición de la Industria

Este decreto mandatorio es aplicable a todos los empleados de la Industria de Servicios Comerciales según ésta se define a continuación:

La Industria de Servicios Comerciales comprenderá los establecimientos dedicados a prestar servicios comerciales, tales como: oficinas de agentes, corredores, arrendamiento o administración de inmuebles, agencias de anuncios, cobros o empleo; establecimientos dedicados a la grabación en discos y cintas magnetofónicas; establecimientos dedicados a trabajos mimeográficos, estenográficos, en estenotipia, cianotipia y otros similares; aquellos dedicados a la desinfección de edificios o exterminación de insectos, roedores o cualquier otra plaga; los dedicados al riego de yerbidas, insecticidas, abono u otra materia en cualquier forma por avión, vehículo de motor o algún otro medio análogo; los talleres dedicados al diseño, pintura y manufactura de rótulos, o letreros de cualquier material excepto los impresos en papel o cartón, establecimientos dedicados al arrendamiento de máquinas operadas por monedas; agencias informativas de situaciones mercantiles o de crédito a consumidores; establecimientos dedicados al cuidado de jardines o patios; a la decoración interior, al arrendamiento de maquinaria industrial, comercial o agrícola; administración de condominios; curación y tratamiento de madera; guarda o custodia y estacionamiento de vehículos de motor; establecimientos para el lavado y limpieza de vehículos de motor (car wash).

Los salarios mínimos y demás condiciones de labor de la industria se aplican al empleado de la misma teniendo en cuenta la actividad ocupacional de éste ~~correspondiente~~ 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 Comerciales.

Se excluyen de la presente definición los establecimientos dedicados a actividades o servicios a los cuales les sea aplicable actualmente o en el futuro cualquier decreto mandatorio de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico.

Artículo II - Salario Mínimo

Todo patrono pagará a sus empleados un salario por hora no menor del que a continuación se dispone para las diferentes clasificaciones de la industria, según éstas están definidas en el Artículo III.

Clasificaciones	Salario Mínimo - Por Hora	
	Primer Año de Vigencia	A Partir del Primer Año de Vigencia
1- Agencias de Anuncios	\$ 3.80	\$ 3.80
2- Agencias de Crédito o de Cobros	3.80	3.80
3- Agencia de Corredores y de Tasadores de Bienes Raíces	3.65	3.70
4- Compraventa o Arrendamiento de Inmuebles	3.55	3.55
5- Arrendamiento de Maquinaria Industrial, Comercial o Agrícola	3.80	3.80
6- Recogido de Basura	3.80	3.80
7- Servicios de Fotocopias y de Cianotipia	3.80	3.80
8- Servicios de Decoración Interior	3.80	3.80
9- Servicio de Conserjes	3.40	3.50
10- Exterminación de Insectos y Otras Plagas	3.65	3.80
11- Cuido de Jardines y Patios	3.50	3.65
12- Limpieza de Pozos Sépticos	3.70	3.80
13- Servicio de Abastecedores (Catering Services)	3.80	3.80
14- Tratamiento de Madera	3.80	3.80
15- Administración de Condominios	3.60	3.80
16- Diseño y Pintura de Rótulos	3.60	3.80
17- Servicio de Mensajeros	3.45	3.60
18- Servicio de Guarda, Custodia o Estacionamiento de Vehículos de Motor	3.45	3.60

ST: 015 21 NTP 16.
 3.60
 OFICINA DE LA GERENCIA
 DE PLANIFICACION Y
 ECONOMIA

Clasificaciones	Salario Mínimo - Por Hora	
	Primer Año de Vigencia	A Partir del Primer Año de Vigencia
19- Lavado y Limpieza de Automóviles (Car Wash)	\$ 3.40	\$ 3.50
20- Cooperativas de Vivienda	3.50	3.60
21- Servicio de Procesamiento de Datos	3.80	3.80
22- Agencias de Servicio de Empleo	3.80	3.80
23- Destape de Tuberías Sanitarias	3.80	3.80
24- Estudios de Grabación	3.80	3.80
25- Otros Servicios Comerciales	3.80	3.80

Nota: Los salarios recomendados para el segundo año, comenzarán a regir a partir del primer año de vigencia.

Artículo III - Definiciones de las Clasificaciones de la Industria

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

1- Agencias de Anuncios

El término Agencias de Anuncios se refiere a aquellas empresas cuya actividad principal consiste en la venta de anuncios.

2- Agencias de Corredores y de Tasadores de Bienes Raíces

Incluye empresas que se dedican a ofrecer servicios (intermediarios) de compra, venta y administración de inmuebles, tales como casas, edificios de apartamentos, solares y fincas.

3- Compraventa o Arrendamiento de Inmuebles

Incluye empresas que se dedican a la compraventa o arrendamiento de inmuebles, tales como casas, edificios de apartamentos, solares y fincas y a la venta de usufructos o derechos de enterramiento.

4- Arrendamiento de Maquinaria Industrial, Comercial o Agrícola

Incluye empresas que se dedican a arrendar maquinaria industrial, comercial y agrícola.

5- Servicio de Mensajeros

Incluye empresas que principalmente se dedican a ofrecer servicios para la entrega de paquetes, cartas y documentos en general.

6- Servicio de Conserjes

Incluye empresas que principalmente se dedican a ofrecer servicios de limpieza de edificios en general. Entre otros, incluye limpieza de ventanas, pisos, paredes y escaleras.

7- Cuido de Jardines y Patios

Incluye empresas que principalmente se dedican al cuidado de jardines y que comprende la preparación del terreno, siembra y mantenimiento de grama y plantas ornamentales y a la limpieza de patios.

8- Servicio de Abastecedores

Incluye empresas que se dedican a alquilar equipo y a servir comidas para fiestas.

9- Administración de Condominios

Comprendera todas las actividades tales como: la limpieza, vigilancia, conservación y mantenimiento que llevan a cabo los empleados por administración que utilicen los administradores o las juntas de administración y/o sus representantes de los edificios conocidos como condominios sujetos al régimen de propiedad horizontal.

10- Rótulos

Incluye empresas o talleres dedicados al diseño, pintura y manufactura de rótulos o letreros de cualquier material excepto los impresos en papel o cartón.

11- Servicio de Guarda, Custodia o Estacionamiento de Vehículos de Motor

Esta clasificación comprenderá los servicios de guarda, custodia o estacionamiento de vehículos de motor en garajes, sitios o locales destinados a esos fines.

12- Servicio de Procesamiento de Datos

Establecimientos principalmente dedicados a proveer servicios de procesamiento de datos a otras empresas. Los servicios consisten en la preparación y procesamiento de informes con la información suministrada por los clientes.

13- Agencias de Servicios de Empleo

Comprende establecimientos principalmente dedicados a proveer servicios de empleo a empresas que necesitan empleados o personas que están buscando empleo. Incluye también, los empleados permanentes que trabajan dentro de las empresas que se dedican a suplir empleo temporero a base de contratos con otras empresas.

14- Estudios de Grabación

Comprende empresas que se dedican principalmente a prestar el servicio de grabación de discos, cintas magnetofónicas y cartuchos (cartridges y cassettes). Incluye la grabación de anuncios en cualquiera de estas formas. No incluye la manufactura del disco.

15- Destape de Tuberías Sanitarias

Comprende aquellas empresas que se dedican principalmente a la limpieza y destape de tuberías sanitarias en hogares, la industria y el comercio.

16- Otros Servicios Comerciales

Comprende todas las operaciones necesarias o relacionadas con las actividades de las empresas no incluidas en las clasificaciones

comprendidas entre la 1 y la 24 del Artículo II del decreto aplicable a la Industria de Servicios Comerciales. Incluye entre otras, riego de yerbicida, insecticida, abono u otra materia en cualquier forma por avión, máquinas operadas por monedas, alquiler de botes, servicio de música de fondo a establecimientos comerciales, profesionales e industriales o a cualquier empresa o persona; servicios mimeográficos, estenográficos, en estenotipia u otros similares y cualquier otra actividad que no esté comprendida en las clasificaciones anteriores.

Artículo IV - Vacaciones

Todo patrono concederá a sus empleados las vacaciones que a continuación se disponen:

Todo empleado tendrá derecho a vacaciones con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas a razón de los siguientes días laborables anuales y de acuerdo con los meses de servicio con la empresa:

a- Hasta 12 Meses de Servicio

Todo empleado tendrá derecho a vacaciones con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas 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, a base del día laborable del empleado.

b- Más de 12 Meses de Servicio

Todo empleado tendrá derecho a vacaciones con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas a razón de uno y un cuarto (1 1/4) día laborables por cada mes en que haya tenido por lo menos cien (100) horas de labor, o sea, quince (15) días laborables al año, a base del día laborable del empleado.

Se contarán como meses de servicio los acumulados por el empleado con anterioridad a la fecha de vigencia de este decreto.

El empleado que trabaje menos de cien horas pero no menos de 50 horas, acumulará vacaciones regulares en la proporción que el número de horas que trabaje en el mes es a 100 horas. Por ejemplo, si trabaja 75 horas acumulará, en ese mes el 75 por ciento de un día o de un día y cuarto (1 1/4) según sea el caso, a base del día laborable del empleado.

El empleado que trabaje menos de 50 horas en cualquier mes, no acumulará vacaciones por dicho mes. Sin embargo, se contará el mes a los fines de determinar los meses de servicios.

El empleado acumulará las vacaciones a partir de la terminación de un período probatorio de tres meses. Disponiéndose, que todo empleado que apruebe el período probatorio acumulará vacaciones desde su ingreso.

Las vacaciones las disfrutará consecutivamente el empleado y se concederán anualmente en forma que no interrumpen el normal funcionamiento 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. A elección del empleado, las vacaciones podrán o no incluir los días no laborables comprendidos dentro del período en que haya de disfrutarlas. Cuando el empleado opte porque las vacaciones incluyan los días no laborables, éstas serán con paga. Se entenderá que el cómputo de vacaciones se calculará de igual manera tanto para empleados que reciben salarios por hora como los que están a sueldo fijo. Efectuándose el ajuste correspondiente en este último de los casos cuando el período de vacaciones incluya algún día no laborable.

Mediante acuerdo por escrito entre patrono y empleado las vacaciones podrán acumularse durante más de un año pero nunca más de dos; disponiéndose además, que cuando un empleado haya acumulado vacaciones por dos años puede disfrutar las que corresponden a un año y recibir la paga correspondiente a las

vacaciones del segundo año sin que medie un permiso escrito del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico. En caso de que el empleado cese en su trabajo, el patrono le hará efectivo el total hasta entonces acumulado.

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, 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. 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.

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 para permitir a cualquier empleado renunciar por dinero al disfrute de sus vacaciones.

Artículo V - Licencia por Enfermedad

Todo patrono concederá a sus empleados la licencia por enfermedad que a continuación se dispone:

Todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de los siguientes días laborables anuales y de acuerdo con los meses de servicio con la empresa.

a- Hasta 12 Meses de Servicio

Todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo 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, a base del día laborable del empleado.

b- Más de 12 Meses de Servicio

Todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo 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, a base del día laborable del empleado.

Se contarán como años de servicio los acumulados por el empleado con anterioridad a la fecha de vigencia de este decreto.

El empleado que trabaje menos de cien (100) horas pero no menos de 50 horas, acumulará licencia por enfermedad en la proporción que el número de horas que trabaje en el mes es a 100. Por ejemplo, si trabaja 75 horas, acumulará en ese mes el 75 por ciento de tres cuartos de día ($3/4$) o de un día (1) según sea el caso, a base del día laborable del empleado.

El empleado que trabaje menos de 50 horas en cualquier mes, no acumulará licencia por enfermedad por dicho mes. Sin embargo, se contará el mes a los fines de determinar los meses de servicios.

La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año quedará acumulada para los años sucesivos hasta el máximo de veinte (20) 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. 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, el tipo por hora regular que estuviere percibiendo el empleado al momento de enfermarse. En caso de cualquier enfermedad de un (1) día o más, si el empleado es recurrente en ausentarse por enfermedad, éste deberá acreditar la misma con certificación médica para tener derecho a disfrutar dicha licencia.

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, el jueves, 27 de diciembre de 1990.

Publicado el Aviso de su Aprobación en el periódico El Nuevo Día, el viernes, 4 de enero de 1991.

Será efectivo el sábado, 19 de enero de 1991, sin embargo, será retroactivo al jueves, 27 de diciembre de 1990 por disposición expresa de la Sección 11 de la Ley 96 de 26 de junio de 1956 (Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico).



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 al aprobarse ésta el 20 de abril de 1990. (Véase Acta Núm. 867). Tanto dicho alcance, aprobado en la misma fecha, 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 igual a la que aparece en el Decreto Mandatorio Núm. 89 - Segunda Revisión (1986) aplicable a la Industria de Servicios Comerciales.

Al igual que la definición anterior, la Junta ha creído conveniente hacer una enumeración ilustrativa del tipo de servicios a incluirse en la definición y no limitarla exclusivamente a los 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.

Los establecimientos dedicados al arrendamiento de máquinas operadas por monedas, a los que se refiere la definición, son aquellos que ceden en arrendamiento máquinas para ofrecer música o entretenimiento. Incluye entre otros, máquinas de juegos y máquinas que proveen música comúnmente conocidas como vellioneras.

Sin embargo, la definición no incluye aquellos establecimientos que arriendan máquinas para vender cigarrillos, refrescos u otros productos al detal. Estos establecimientos

están cubiertos por el Decreto Mandatorio Núm. 42, aplicable a la Industria de Comercio al Por Menor.

Con relación al servicio de lavado y limpieza de vehículos de motor, que indica la presente definición, se desea señalar que es aquél que se presta en establecimientos que brindan este servicio única y exclusivamente. No obstante, es la intención de la Junta incluir en la presente definición el servicio de lavado y limpieza de vehículos de motor que se presta en estaciones de gasolina, pero operado por concesionarios. Cuando este servicio se presta incidental o como parte a los prestados en la estación de gasolina, quedará cubierto por el Decreto Mandatorio Núm. 42.

También se desea aclarar que en la definición que precede están incluidos aquellos servicios prestados a sus socios por la Cooperativa de Vivienda, tales como mantenimiento, reparación, conservación y otros servicios análogos.

Las actividades relacionadas con la administración de condominios que se incluyen en la definición son las que realizan generalmente los propios condómines a través de una Junta de Directores. Entre las responsabilidades que tiene dicha Junta está la de emplear trabajadores por administración para llevar a cabo las labores de limpieza, conservación y mantenimiento de los condominios.

Cuando estos servicios son realizados por empresas particulares mediante contrato con los condómines, estarían cubiertas dichas empresas por el decreto mandatorio aplicable a los servicios que presten.

Así por ejemplo, las empresas que se dediquen principalmente a la pintura o la reparación de edificios les cubrirá el decreto aplicable a la Industria de Construcción. Las empresas dedicadas principalmente al servicio de limpieza de edificios y las empresas dedicadas a la administración de los condominios quedarán cubiertas por la clasificación aplicable al decreto mandatorio que se apruebe para esta industria.

Quedan excluidos de la definición de la industria, los servicios de alquiler de maquinaria agrícola que prestan algunas agencias del gobierno, centrales azucareras, cooperativas de agricultores particulares y los servicios de administración de fincas que mediante contrato ofrecen algunas centrales azucareras o sus subsidiarias o colonos de caña. Estas actividades están cubiertas por los decretos mandatorios aplicables a las industrias específicas a las cuales se les ofrecen dichos servicios.

Con respecto a aquellas empresas en que su actividad principal es el arrendamiento de maquinaria industrial, comercial y agrícola, se hace constar que la intención de la Junta ha sido y es, que:

- 1- Los operarios de dichas máquinas y sus ayudantes quedan cubiertos por el decreto mandatorio aplicable a la industria en que se prestan los servicios; y los empleados de oficina, de limpieza y de los talleres de mantenimiento quedan cubiertos por el decreto aplicable a la Industria de Servicios Comerciales.
- 2- En caso de que no hubiere decreto mandatorio aplicable a la industria en que se prestan los servicios, los operarios y sus ayudantes quedan cubiertos por el decreto aplicable a la Industria de Servicios Comerciales.
- 3- Cuando los servicios de arrendamiento de maquinaria se presten incidentalmente a la explotación de un negocio ya cubierto por un decreto mandatorio, los empleados de oficina, de limpieza y de mantenimiento al igual que los operarios y sus ayudantes quedan cubiertos por el decreto aplicable a la actividad principal del establecimiento.

En lo que respecta a las agencias de empleos, también se hace constar que la intención de la Junta es que los empleados destacados temporariamente por éstas en otras empresas, les cubra el decreto mandatorio aplicable a la industria donde estos empleados prestan sus servicios, basándose en el principio de igual paga por igual trabajo.

Las actividades relacionadas con el diseño, pintura y manufactura de toda clase de rótulos, letreros, señales o cartelones de cualquier material, excepto los impresos en papel o cartón, están cubiertos por la definición de esta industria. La manufactura de rótulos, letreros, señales o cartelones impresos en papel o cartón están cubiertos por el Decreto Mandatorio Núm. 83, aplicable a la Industria de Papel, Productos de Papel, Impresos y Publicaciones.

Se excluyen de esta parte de la definición los servicios actualmente cubiertos por los siguientes decretos mandatorios:

- Núm. 86 - Tercera Revisión (1988) Servicios o Propósitos Recreativos, Deportivos o de Entretenimiento
- Núm. 60 - Quinta Revisión (1975) Banca, Seguros y Finanzas
- Núm. 70 - Séptima Revisión (1988) Actividades Misceláneas
- Núm. 82 - Quinta Revisión (1989) Reparación de Vehículos de Motor, Artefactos Eléctricos y Otros Servicios
- Núm. 38 - Octava Revisión (1989) Transportación
- Núm. 46 - Séptima Revisión (1987) Hotelera
- Núm. 48 - Décima Revisión (1987) Teatros y Cines
- Núm. 47 - Décima Revisión (1988) Restaurantes, Cantinas y Fuentes de Soda
- Núm. 88 - Segunda Revisión (1984) Servicios Personales
- Núm. 90 - Segunda Revisión (1985) Servicios Profesionales

Se consigna que cuando en la definición de la Industria de Servicios Comerciales se usa el término "establecimiento"

"agencia", "oficina", 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 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.



