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. 41

NOVENA REVISION (1996)

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE HOSPITALES, CLINICAS Y SERVICIOS RELACIONADOS

Artículo I - Definición de la Industria

Este decreto mandatorio es aplicable a los empleados de la industria, cubiertos por la Ley 96 del 26 de junio de 1956, según enmendada, la cual se define a continuación:

La Industria de Hospitales, Clínicas y Servicios Relacionados comprenderá:

1- Todo hospital, clínica, sanatorio, casa de convalecencia o establecimiento similar en el cual se provean facilidades de asistencia médica y se recluyan u hospitalicen personas por más de 24 horas.

2- Todo patrono independiente que aunque no opere ningún establecimiento de los antes mencionados, se dedique a prestar servicios de ambulancia o servicios que generalmente se proveen en hospitales, clínicas o sanatorios tales como: administrar oxígeno, anestesia o suero o cuidar personas enfermas en estas instituciones.

3- Las actividades necesarias o incidentales que, por administración, se realicen conjuntamente en relación con la operación de la Industria de Hospitales, Clínicas y Servicios Relacionados.

4- Los Laboratorios Médicos o de Rayos X si éstos forman parte de un hospital, clínica o sanatorio y prestan servicios principalmente a estas instituciones, aún operando como concesionarios.

Se excluyen de la definición de la industria:

1- Los hospitales, clínicas o sanatorios operados por el Gobierno Federal, el Gobierno Estatal y los Gobiernos Municipales.

2- Los establecimientos dedicados al cuidado de adultos y niños.

13 pgs

3- Los estudiantes para enfermeras (os) en las instituciones reconocidas por el Gobierno de Puerto Rico.

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 Hospitales, Clínicas y Servicios Relacionados.

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

Artículo II - Salario Mínimo

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

Clasificaciones	Salario Mínimo Por Hora
I- Hospitales, Clínicas, Sanatorios y Casas de Convalecencia	
Todos los Empleados	$ 3.35
II- Servicios de Ambulancia, de Anestesia o Suero, Oxígeno y Otros Servicios Relacionados	
Todos los Empleados	4.25

Artículo III - Definición de las Clasificaciones de la Industria

I- Hospitales, Clínicas, Sanatorios y Casas de Convalecencia

Comprenderá todo hospital, clínica, sanatorio, casa de convalecencia o establecimiento similar en el cual se provean facilidades de asistencia médica y se recluyan u hospitalicen personas por más de 24 horas.

Comprenderá además, aquellas instituciones caritativas hospitalarias en las cuales se provean facilidades de asistencia médica y se recluyan u hospitalicen personas por más de 24 horas, siempre y cuando operen sin fines pecuniarios, deriven la mayor parte de sus ingresos de donativos puramente voluntarios o de subvenciones gebernamentales.

Las actividades necesarias o incidentales que, por administración, o sea, por el mismo patrono, se realicen conjuntamente en relación con la operación del hospital, clínica, sanatorio o casa de convalecencia tales como: farmacias, cafeterías, lavanderías, etc., quedan incluidas en esta clasificación.

Los laboratorios médicos o de rayos X si éstos forman parte del hospital, clínica, sanatorio o casa de convalecencia, o aún operando como concesionarios, si prestan servicios principalmente a estas instituciones, forman parte de esta clasificación. Las casas de convalencia que ofrezcan sus servicios a base de compensación con el propósito expreso o implícito de proveer acomodo o asistencia a personas, que por su estado de salud como enfermedades crónicas o de larga duración, requieran cuidado prolongado igualmente forman parte de esta clasificación.

Además, los hospitales, clínicas, sanatorios o casas de convalecencia operados por agencias o instrumentalidades de gobierno que operan como negocios o empresas privadas forman parte de esta clasificación.

II- Servicios de Ambulancia, de Anestesia o Suero, Oxígeno y Otros Servicios Relacionados

Comprenderá a todo patrono independiente que se dedique a prestar servicios de ambulancia, o servicios que generalmente se proveen en hospitales, clínicas o sanatorios tales como: administrar oxígeno, anestesia o suero o cuidar personas enfermas en estas instituciones. Incluye además, cualquier otro servicio relacionado.

Artículo IV - Vacaciones

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

Ocupaciones	Días Laborables Al Mes	Días Laborables Al Año
Todos los Empleados	Uno y Medio (1½) día	18 días

Todo patrono concederá a los empleados cubiertos por este decreto, vacaciones a razón de uno y medio (1½) día laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos ciento quince (115) horas de labor 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 día 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 período 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 período probatorio autorizado por ley, la licencia por vacaciones se acumulará a partir de la terminación de dicho período probatorio. Sim embargo, todo empleado que apruebe el período 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 interrumpan 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 período en exceso de dicho máximo.

A solicitud escrita del empleado, el patrono podrá permitir que las vacaciones incluyan días no laborables comprendidos dentro del período 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 V - Licencia por Enfermedad

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

Ocupaciones	Días Laborables Al Mes	Días Laborables Al Año
Todos los Empleados	Uno y un cuarto (1¼)	15 días

Todo patrono concederá a los empleados cubierto por este decreto, licencia por enfermedad a razón de uno y un cuarto (1¼) de día laborable por cada mes en que haya acumulado ciento quince (115) horas o más de labor, 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 período 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 quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de quince (15) días.

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 martes, 14 de mayo de 1996.

El Aviso de aprobación fue publicado en el periódico El Nuevo Día el jueves, 23 de mayo de 1996.

Vigencia del Decreto

Este Decreto Mandatorio comenzará a regir el viernes, 7 de junio de 1996.

----------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. 41 - (Octava Revisión (1986) aplicable a la Industria de Hospitales, Clínicas y Sanatorios.

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 cubiertos por este decreto, les aplicarán los salarios mínimos y demás condiciones de labor que la Junta apruebe para cada ocupación en el Decreto Mandatorio, previa recomendación del Comité de Salario Mínimo por ella designado.

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 de la capacidad económica que tenga esta industria para pagarlos.

Por tanto, no procedería aplicarle a los empleados cubiertos por este decreto, los salarios mínimos fijados en otros decretos para ocupaciones análogas o parecidas.

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) dispuestas 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 capacidad económica de dichas otras industrias para pagarlos.

Ha sido siempre la norma o política de la Junta, que, hasta donde ello sea posible, a cada industria le aplique un sólo decreto mandatorio a fin de evitar confusiones, discrímenes, perjuicios y otras condiciones no deseables en las relaciones obrero-patronales.

La definición que ahora se aprueba, expresa que la industria comprenderá: "todo hospital, clínica, sanatorio o establecimiento similar en el cual se provean facilidades de asistencia médica y se recluyan u hospitalicen personas enfermas, por más de 24 horas". Es el propósito excluir a las oficinas y consultorios médicos, dispensarios u otras facilidades similares, donde se ofrezca asistencia médica por un día pero, que los pacientes no queden hospitalizados. Dichas oficinas, consultorios y dispensarios están cubiertos por el Decreto Mandatorio Núm. 90, aplicable a la Industria de Servicios Profesionales. Quedan excluidos los hospitales para animales, los mismos están cubiertos por el Decreto Mandatorio Núm. 90.

La definición cubre además, las actividades incidentales o necesarias relacionadas con el hospital, clínica, sanatorio o casa de convalecencia cuando dichas actividades se realicen por administración. Así por ejemplo, las farmacias, cafeterías y restaurantes que por

administración operen dentro de los locales de dichas empresas estarían cubiertos por esta definición. El término "por administración" significa que el restaurante, la farmacia o la cafetería la opera el mismo patrono que lleva a cabo la actividad principal sin que medie un arrendatario, usuario o concesionario, en cuyo caso los empleados quedarían cubiertos por el decreto mandatorio aplicable a esta Industria.

Los trenes de lavado establecidos en los hospitales y que son operados por los dueños de estos hospitales como parte de las actividades necesarias de los mismos, quedan incluidos en la definición de la Industria. Estos trenes de lavado funcionan bajo la administración del hospital y no prestan servicios al público en general.

La definición que ahora se aprueba dispone entre otras cosas, lo siguiente: "Comprenderá, asimismo, a todo patrono independiente que aunque no opere ninguno de dichos establecimientos se dedique a prestar servicios de ambulancia o servicios que generalmente se proveen en hospitales, clínicas y sanatorios, tales como: administrar oxígeno, anestesia o suero o cuidar y atender personas enfermas en estas instituciones".

Estas disposiciones son similares a las contenidas en las definiciones anteriores de esta industria. Es la intención de la Junta de Salario Mínimo incluir dentro del alcance de la definición a cualquier persona natural o jurídica que se dedique a prestar los servicios arriba señalados, o servicios análogos, aún cuando esa persona no esté operando un hospital, una clínica, un sanatorio o casa de convalecencia. Sin embargo, si un negocio individual o empresa tiene a su servicio enfermeras (os) que son destacados a cuidar enfermos en los hogares o en los hospitales, clínicas o sanatorios, dichas enfermeras (os) resultarían empleados de esas personas y quedan cubiertos por el Decreto Mandatorio Núm. 90 aplicable a la Industria de Servicios Profesionales.

Quedan expresamente incluidos en la definición de la Industria de Hospitales, los patronos o entidades que se dediquen a prestar servicios de ambulancia como negocio independiente. El chófer utilizado en ese servicio de ambulancia, el técnico de emergencias médicas, así como cualquier otro empleado cuyo trabajo de alguna manera esté relacionado con ese servicio, o que en alguna forma sea necesario a la mejor prestación del mismo, deben considerarse incluidos.

Aunque en la definición para la Industria de Hospitales no se excluyen expresamente a los ejecutivos, administradores o profesionales, lo cierto es que están excluidos por la propia Ley si reúnen los requisitos que establece el Reglamento Núm. 13 - aprobado por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico.

Los laboratorios médicos y de Rayos X que principalmente se dedican a prestar servicios de análisis (analytical services) para uso de la profesión médica, no están cubiertos por esta definición y sí por el Decreto Mandatorio Núm. 90. Sin embargo, la Junta desea aclarar que si éstos forman parte de un hospital, clínica o sanatorio y prestan servicios principalmente a estas instituciones aún operando como concesionarios, quedan comprendidos en la definición de la Industria de Hospitales, Clínicas y Servicios Relacionados.

Es la intención de la Junta, que tanto las instituciones caritativas hospitalarias, así como las casas de convalecencia, queden comprendidas en la presente definición aprobada para la Industria de Hospitales, Clínicas y Servicios Relacionados.

Para facilitar la interpretación de lo anteriormente dispuesto por la Junta, se entenderá por Instituciones Caritativas Hospitalarias: todo hospital, clínica, sanatorio o establecimiento análogo en el cual se provean facilidades de asistencia médica y se recluyan u hospitalicen personas por más de 24 horas, siempre y cuando operen sin fines pecuniarios, deriven la mayor parte de sus ingresos de donativos puramente voluntarios o graciosos o de subvenciones gubernamentales, 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.

Asimismo, se entenderá por casas de convalecencia, aquellas instituciones que ofrezcan sus servicios a base de compensación con el propósito expreso o implícito de proveer acomodo o asistencia a personas que por su estado de salud como las de convalecencia, enfermedades crónicas u otras análogas requieran cuidado prolongado de enfermeras y/o servicios relacionados prescritos o ejecutados bajo la dirección de personas autorizadas para prestar tal cuidado o servicio de acuerdo con las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y que no sean los servicios que generalmente se prestan en los hospitales, clínicas y sanatorios.

La presente definición excluye a los hospitales, clínicas y sanatorios operados por el Gobierno Federal, Gobierno Estatal y los Gobiernos Municipales. Sin embargo, deben entenderse como incluidos en la definición aquellos hospitales, clínicas o sanatorios operados por aquellas agencias o instrumentalidades de gobierno que operen como negocios o empresas privadas tal como lo especifica la Sección 30 (a) (2) de la Ley 96 de 26 de junio de 1956 (Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico).

Se excluyen de la definición los establecimientos dedicados al cuidado de adultos y niños, orfanatos, asilos, hogares y otras instituciones similares por estar cubiertos por el Decreto Mandatorio Núm. 70 - aplicable a la Industria de las Actividades Misceláneas.

Los estudiantes de enfermería en escuelas reconocidas por la Junta Examinadora de Enfermeras del Departamento de Estado de Puerto Rico, quedan expresamente excluidos en la definición por considerarse que no son trabajadores en el sentido estricto de la palabra.

----------0----------

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.