

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.

- 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 gubernamentales.

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 convalecencia 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 ($1\frac{1}{2}$) 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. Sin 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 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 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.

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 gratuitos 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 excluye 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.

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. 4. ENMENDADO (1986)

APLICABLE AL

SERVICIO DE HOSPITALES, CLINICAS O SANATORIOS CON
DISPOSICIONES SOBRE GARANTIA DE COMPENSACION SEMANAL MINIMA

ARTICULO I - DEFINICIONES

Para los fines y cumplimiento del presente decreto, a menos que de su texto se deduzca otro sentido, los términos especificados a continuación tendrán el significado siguiente:

A- Los términos "Patrono", "Empleado o Trabajador" y "Emplear" tienen el mismo significado que dispone la Ley de Salario Mínimo, aunque limitado al servicio de hospitales, clínicas o sanatorios.

B- El término "Salario Mínimo" no incluirá el valor de servicios suministrados por el patrono al empleado, con excepción de aquellos servicios por los cuales podrán hacerse descuentos de acuerdo con lo dispuesto en este decreto.

C- "Día" significa cualquier periodo de veinticuatro (24) horas consecutivas.

D- "Semana" significa cualquier periodo de siete (7) días consecutivos.

E- "Mes" significa un periodo de treinta (30) días consecutivos, contados sucesivamente como una unidad a partir de la fecha en que comience a regir el presente decreto o a partir de la fecha en que posteriormente comience a trabajar cualquier empleado.

F- "Año" significa un periodo de trescientos sesenticinco (365) días consecutivos, contados sucesivamente como una unidad a partir de la fecha en que comience a regir el presente decreto o a partir de la fecha en que posteriormente comience a trabajar cualquier empleado.

ARTICULO II - APLICACION

Este decreto mandatorio cubre todo establecimiento, público o privado, donde se ofrezca asistencia médica o se hospitalicen enfermos, así como toda dependencia de cualquiera de tales establecimientos cuyos empleados no estén cubiertos por otro decreto mandatorio de esta Junta.

Disponiéndose, sin embargo, que los Artículos IV, V y VI de este decreto mandatorio no serán aplicables a los empleados de los hospitales, clínicas o sanatorios de los gobiernos municipales.

ARTICULO III- EMPLEADOS INCLUIDOS Y EXCLUIDOS

Este decreto mandatorio se aplica a todo empleado, excepto médicos, enfermeras graduadas, dietistas, técnicos de laboratorio y de rayos X, y otros profesionales; ejecutivos, administradores, y estudiantes de enfermeras en escuelas reconocidas.

ARTICULO IV - SALARIO MINIMO 1/

Los empleados de hospitales, clínicas o sanatorios tendrán derecho a un tipo de salario por hora no menor que el fijado en la siguiente escala:

| | <u>Tipo Mínimo Por Hora</u> |
|--|-----------------------------|
| A- Todo empleado excepto los abajo clasificados | \$ 0.31 |
| B- Oficinistas | 0.40 |
| C- Chóferes | 0.50 |
| D- Empleados de artes y oficios en trabajos u obras de reparación, conservación, mantenimiento, desmantelamiento, arruinamiento o demolición que se realicen por administración: | |

1/ Verse también Artículo II - Salario Mínimo del Decreto Mandatorio Núm. 41, Octava Revisión (1986) aplicable a la Industria de Hospitales, Clínicas y Sanatorios.

- 1- Diestros (albañil, carpintero, electricista, mecánico, plomero, pintor, soldador y cualquier otro empleado que tenga el pleno conocimiento, comprensión o dominio de la técnica manual y de los procesos envueltos en el desempeño de cualquier otra ocupación generalmente reconocida como oficio) 0.60
- 2- Semidiestros (auxiliares de empleados diestros y cualquier otro empleado que, sin tener el grado de conocimiento, comprensión y dominio de la técnica manual y de los procesos que se requieren del trabajador diestro para el desempeño del oficio, posea, sin embargo, aquellos conocimientos que le permitan ejecutar bajo supervisión directa ciertos trabajos dentro del oficio que desempeña) 0.45
- 3- No diestros (los que desempeñan labores cuya ejecución no requiere un previo periodo de adiestramiento) 0.32

ARTICULO V - GARANTIA DE COMPENSACION SEMANAL MINIMA

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

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

- B- Se considerará que el empleado no está disponible para trabajar únicamente cuando no se personare al trabajo, se negare a trabajar o estuviere enfermo en forma tal que le impida realizar sus labores habituales.
- C- El término "fuerza mayor", para fines de este artículo, incluye, entre otros: terremotos, ciclones, fuertes lluvias que no posibiliten trabajos, inundaciones, fuegos, rotura de maquinaria indispensable para el funcionamiento normal del negocio, suspensión de la fuerza eléctrica o que la situación económica de la empresa impida al patrono ofrecer al trabajador una jornada de 40 horas semanales.

ARTICULO VI - DEDUCCIONES POR SERVICIOS

A todo empleado a quien se le suministre desayuno, almuerzo, comida, dormitorio o lavandería podrá descontársele de su salario semanal por cada uno de tales servicios que reciba la cantidad que se especifica a continuación:

| | |
|----------------------|------------------|
| A- Por cada desayuno | \$ 0.10 |
| B- Por cada almuerzo | 0.23 |
| C- Por cada comida | 0.23 |
| D- Por dormitorio | 1.00 a la semana |
| E- Por lavandería | 0.50 a la semana |

ARTICULO VII - PERIODOS MAXIMOS DE LABOR

Ningún patrono empleará a trabajador alguno en el servicio de hospitales, clínicas o sanatorios por más de ocho (8) horas en cualquier periodo de veinticuatro (24) horas consecutivas ni por más de cuarentiocho (48) horas en cualquier semana a menos que le pague por su labor en exceso de dichas ocho (8) o cuarenta y ocho (48) horas a razón de por lo menos dos veces el tipo de salario que estuviere percibiendo. ^{1/}

ARTICULO VIII - CONDICIONES DE TRABAJO

A- Día Semanal de Descanso. - Todo empleado tendrá derecho a un día de descanso por cada seis o parte de cada uno de seis días consecutivos de trabajo. Si el patrono lo empleare durante dicho día de descanso, vendrá obligado a pagarle por la labor realizada en el mismo a razón de por lo menos dos veces el tipo de salario que estuviere percibiendo.

^{1/} La Ley Núm. 223 de 27 de julio de 1974, aprobada para enmendar la Ley 379 de 15 de mayo de 1948, dispone que las horas semanales trabajadas en exceso de 40 deben considerarse como horas "extra" y pagarse a tipo doble.

B- Vacaciones. 1/ - Todo empleado tendrá derecho a vacaciones con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas, a razón de un día y medio (1 1/2) por cada mes en que haya tenido por lo menos ciento veinte (120) horas de labor. Las vacaciones se concederán anualmente en forma que no interrumpen el normal funcionamiento de la empresa, a cuyo fin el patrono establecerá los turnos correspondientes. Mediante acuerdo por escrito entre patrono y empleado podrán acumularse durante más de un año, pero nunca por más de dos. En caso de que el empleado cese en su trabajo, el patrono le hará efectivo el total hasta entonces acumulado. Si excediere del máximo de dos años aquí autorizado, el patrono deberá pagarle además dos (2) veces el sueldo correspondiente por el período en exceso de dichos dos años. 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 año a que correspondan las vacaciones. A elección del empleado, las vacaciones, podrán o no incluir los días no laborables comprendidos dentro del período en que haya de disfrutarlas. Si los días no laborables no quedaren comprendidos dentro de dicho período, los mismos podrán ser sin paga. Será ilegal y nulo cualquier contrato mediante el cual el empleado renuncie, por dinero u otra causa, a disfrutar de hecho sus vacaciones. El patrono que no conceda a cualquiera de sus empleados las vacaciones a que tuviere derecho después de haberlas acumulado por más de dos años, deberá concedérselas pagándole dos veces el sueldo correspondiente por el período en exceso de dichos dos años.

1/ Verse también Artículo III - Vacaciones, Ausencias y Licencia por Enfermedad del Decreto Mandatorio Núm. 41, Octava Revisión (1986) aplicable a la Industria de Hospitales, Clínicas y Sanatorios.

C- Licencia por Enfermedad.^{1/} - Todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de un día y cuarto (1 1/4) por cada mes en que haya tenido por lo menos ciento veinte (120) horas de labor. La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de treinta (30) días, excluyendo los días acumulados durante el año corriente. Salvo en caso de fuerza mayor, el empleado deberá notificar a su patrono el hecho de su enfermedad e^l mismo día de su ausencia. 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.

D- Ausencias.^{1/} - El empleado tendrá derecho a que se le descuenten de las vacaciones que tuviere acumuladas las ausencias que no se deban a enfermedad hasta un máximo de tres (3) días en un mes y de seis (6) días en un año, siempre que prefiera que no se le descuenten de su salario y que notifique su ausencia al patrono a más tardar el día siguiente al primero en que estuviere ausente.

ARTICULO IX - OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

A- Lavanderías - Las lavanderías de los establecimientos a que se aplica este decreto se situarán en locales protegidos contra la lluvia y el sol, que además reúnan los requisitos y condiciones que se exijan ahora o en lo futuro por ley o por cualquier reglamento de sanidad.

^{1/} Verse también Artículo III - Vacaciones, Ausencias y Licencia por Enfermedad del Decreto Mandatorio Núm. 41, Octava Revisión (1986) aplicable a la Industria de Hospitales, Clínicas y Sanatorios.

En los establecimientos en que no haya maquinaria para el lavado, se construirán o mantendrán lavaderos adecuados para la manipulación de piezas grandes, en forma que no caiga ni se acumule agua en el piso y con desagües apropiados.

B- Ropa de Cama - Cuando se provea dormitorio a los empleados no se les suministrará la misma ropa de cama usada por otra persona, a menos que antes se haya lavado o hervido.

ARTICULO X - APRENDICES

Podrán emplearse aprendices siempre que previamente lo autorice el Presidente de esta Junta mediante el correspondiente permiso expedido al efecto y siempre que se dé cumplimiento a lo dispuesto en los reglamentos ya emitidos o que emita esta Junta para tales casos.

ARTICULO XI - DISPOSICIONES GENERALES

A- No sufrirán rebaja alguna en sus salarios, mientras realicen el mismo trabajo para el mismo patrono, aquellos empleados que a la fecha en que se aprueba este decreto 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 cualesquiera servicios recibidos por el empleado en esa fecha en adición a los enumerados en el Artículo VI, ni podrá dejar de suministrárselos sin descuento alguno con motivo de la aprobación de este decreto.

B- Todo patrono vendrá siempre obligado al pago del salario mínimo que se fija en este decreto, 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, ajustadores, contratistas o subcontratistas, en cuanto concierne al pago de dicho salario mínimo.

C- Será nula toda disposición de cualquier convenio colectivo, laudo arbitral u otro contrato de trabajo en virtud de la cual con venga un empleado en aceptar un salario menor o beneficios menos ventajosos que los dispuestos en el presente decreto.

D- Todo patrono deberá fijar y mantener constantemente una copia de este decreto en sitio donde fácilmente puedan leerlo sus empleados.

E- Si cualquier parte de este decreto o su aplicación a cualquier persona o circunstancia fuere declarada inconstitucional o nula, el efecto de tal fallo quedará limitado a aquella parte del decreto o de su aplicación a cualquier persona o circunstancia que hubiere sido declarada inconstitucional o nula.

ARTICULO XII - VIGENCIA

Todos los artículos de este decreto mandatorio, con excepción del Artículo V - Garantía de Compensación Semanal Mínima, están vigentes desde el 1 de julio de 1951. Las nuevas disposiciones del Artículo V fueron revisadas por la Junta de Salario Mínimo conforme a lo dispuesto en la Ley Núm. 21 de 23 de septiembre de 1986 y las mismas entraron en vigor el 21 de noviembre de 1986.

Nota de la Junta

Las disposiciones de este decreto son aplicables a aquellos establecimientos y empleados que se mencionan en los Artículos II - Aplicación y Artículo III - Empleados Incluidos y Excluidos del mismo. Cabe señalar que en lo que respecta a Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad la mayoría de los establecimientos y empleados dedicados al servicio de hospitales, clínicas o sanatorios se rigen por lo dispuesto en el Decreto Mandatorio Núm. 41, Octava Revisión (1986). Por lo tanto, se recomienda examina cuales disposiciones aplican en cada caso en particular.