

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. 90

TERCERA REVISION (1993)

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE SERVICIOS PROFESIONALES

Artículo I - Definición de la Industria

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

La Industria de Servicios Profesionales comprenderá los establecimientos dedicados a prestar servicios profesionales tales como: bufetes u oficinas de abogados, consultorios, laboratorios médicos (cualquiera que sea su especialidad), clínicas y laboratorios dentales, servicios radiológicos, oficinas de optómetras, quiroprácticos, quiropodistas, veterinarios, ingenieros, arquitectos, agrimensores, químicos, contadores, interventores de cuentas, tenedores de libros, sicólogos, trabajadores sociales, economistas o administradores de negocios; firmas consultoras de gerencia y de estudios científicos y técnicos, centros de suministro de enfermeras y centros de servicios de veterinaria.

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 Profesionales.

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 otro decreto mandatorio de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico.

Artículo II - Salario Mínimo

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

Clasificaciones	Salario Mínimo Por Hora
1- Consultorios Médicos, Dentistas, Servicios Radiológicos, Bufetes u Oficinas de Abogados, Ingenieros, Arquitectos, Agrimensores, Químicos, Contadores, Interventores de Cuentas, Tenedores de Libros, Trabajadores Sociales, Economistas o Administradores de Negocios, Firms Consultoras de Gerencia y de Estudios Científicos y Técnicos	
Mensajeros y Conserjes	\$ 4.75
Todos los Demás Empleados	5.00
2- Consultorios y Laboratorios de Veterinaria y Hospitales para Animales	
Mensajeros y Conserjes	4.50
Todos los Demás Empleados	4.75
3- Laboratorios Médicos, Laboratorios Dentales, Oficinas de Optómetras, Quiroprácticos, Quiropodistas, Sicólogos, Centros de Suministro de Enfermeras (os) y Otros Servicios Profesionales Relacionados con la Salud	
Mensajeros y Conserjes	4.50
Todos los Demás Empleados	4.75
4- Otros Servicios Profesionales	
Todos los Empleados	4.25

Artículo III - Definición de algunas Clasificaciones y Subclasificaciones de la Industria

1- Otros Servicios Profesionales

Esta clasificación comprenderá aquellas oficinas o empresas no incluidas en las clasificaciones (1), (2) y (3) del Artículo II del Decreto Mandatorio.

2- Otros Servicios Profesionales Relacionados con la Salud

Esta subclasificación comprenderá aquellas oficinas o empresas no específicamente nombradas en la Clasificación Núm. 3, tales como: servicios de terapia, fisiátricos y otros relacionados con la salud.

Artículo IV - Vacaciones

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

Horas de Labor al Mes	Días Laborables al Mes	Días Laborables al Año
100 horas o más	1 1/3 de día	16 días
60 horas, pero menos de 100	1/2 día	6 días

Todo patrono concederá a sus empleados vacaciones anualmente a razón de uno y un tercio (1 1/3) día laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos cien (100) horas de labor, o sea, dieciseis (16) días laborables al año. Aquellos empleados que trabajen entre sesenta (60) pero menos de cien (100) horas al mes, acumularán vacaciones a razón de medio (1/2) día laborable en dicho mes. El empleado que trabaje menos de sesenta (60) horas en cualquier mes, no acumulará vacaciones.

El empleado acumulará las vacaciones a partir de la terminación de un periodo probatorio de tres meses. Disponiéndose, sin embargo, que todo empleado que apruebe dicho periodo probatorio, acumulará vacaciones desde su ingreso.

Las vacaciones las disfrutará consecutivamente el empleado y se concederán anualmente en forma que no interrumpen el funcionamiento normal de la empresa, a cuyo fin el patrono establecerá los turnos correspondientes. El empleado no podrá exigir el disfrute de sus vacaciones, hasta que las hubiere acumulado por un año. A elección del empleado, las vacaciones podrán o no incluir los días no laborables comprendidos dentro del periodo en que haya de disfrutarlas. Cuando el empleado opte porque las vacaciones incluyan los días no laborables, éstos serán con paga.

Mediante acuerdo por escrito entre patrono y empleado las vacaciones podrán acumularse durante más de un (1) año

pero nunca por más de dos (2). En caso de que el empleado cese en su trabajo, el patrono le pagará el total hasta entonces acumulado al momento del cese, aunque sea menos de un (1) año. Si el salario no se ha estipulado por días o periodos mayores, el sueldo correspondiente a cada día de vacaciones se computará multiplicando por ocho (8) el tipo por hora regular más alto que hubiere percibido el empleado durante el mes a que correspondan las vacaciones. El disfrute de las vacaciones se considerará como tiempo trabajado. 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.

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:

Horas de Labor al Mes	Días Laborables al Mes	Días Laborables al Año
100 horas o más	1 1/6 de día	14 días
60 horas, pero menos de 100	1/2 día	6 días

Todo patrono concederá a sus empleados licencia por enfermedad a razón de uno y un sexto (1 1/6) día laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos cien (100) horas de labor, o sea, catorce (14) días laborables al año. Aquellos empleados que trabajen entre sesenta (60) pero menos de cien (100) horas al mes, acumularán licencia por enfermedad a razón

de medio (1/2) día laborable en dicho mes. El empleado que trabaje menos de sesenta (60) horas en cualquier mes, no acumulará licencia por enfermedad.

La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año, quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de veinte (20) días. Si los días de licencia por enfermedad acumulados excedieren de diez (10) días, el patrono vendrá obligado a pagarle el exceso de diez (10) a razón de ocho (8) horas diarias y a base del tipo por hora regular que esté percibiendo el empleado a la fecha. El pago sobre el exceso de diez (10) días se efectuará a la fecha en que el empleado empezare a disfrutar sus vacaciones regulares.

Salvo en casos 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) el tipo por hora regular que estuviere percibiendo el empleado al momento de enfermarse.

En caso de cualquier enfermedad que se prolongue por más de dos (2) días, el empleado deberá acreditar la misma con certificación médica para tener derecho a disfrutar de la licencia aquí dispuesta. El disfrute de esta licencia se considerará como tiempo trabajado.

---

#### Aprobación y Publicación del Decreto

Este decreto mandatorio fue aprobado por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, el miércoles, 22 de septiembre de 1993. El Aviso de aprobación fue publicado en el periódico El Nuevo Día, el jueves, 30 de septiembre de 1993.

#### Vigencia del Decreto

Este decreto mandatorio comenzará a regir el viernes, 15 de octubre de 1993.

---

Con el propósito de ayudar a la comprensión e interpretación del decreto, se reproduce a continuación el alcance dado por la Junta a la definición de la industria al aprobarse ésta. Tanto dicho alcance, como la definición sirvieron de base para enmarcar las recomendaciones hechas por el Comité de Salario Mínimo.

#### Alcance de la Definición

La Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico dio a esta definición el siguiente significado:

La definición que precede comprende las actividades relacionadas con los servicios profesionales actualmente cubiertos por el Decreto Mandatorio Núm. 90 - Segunda Revisión (1985) aplicable a la Industria de Servicios Profesionales.

Al aprobar la definición, la Junta ha creído conveniente hacer una enumeración ilustrativa del tipo de servicios a incluirse en dicha definición y no limitada 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 profesionales están excluidos de la legislación de Salario Mínimo por disposición expresa de la Sección 30 (b) de la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico cuando cualifican como tales conforme se define en el Reglamento Núm. 13 - Cuarta Revisión (1990) de la Junta de Salario Mínimo que define los términos "ejecutivo", "administrador" y "profesional". Los empleados que los profesionales puedan tener a su servicio no están excluidos de dicha legislación.

Los laboratorios médicos a que se hace referencia en la definición, son aquellos que principalmente se dedican a prestar servicios de análisis (analytical services) para uso de la profesión médica, pero necesariamente no tienen que estar operados o atendidos por médicos.

Sin embargo, debe tenerse presente, que la definición es solamente aplicable a los consultorios y laboratorios médicos independientes, es decir, que no formen parte de un hospital, una clínica o un sanatorio, pues si formaren parte estarían cubiertos por el decreto mandatorio aplicable a la Industria de Hospitales, Clínicas y Sanatorios.

Los laboratorios dentales incluidos en la definición, son aquellos primordialmente dedicados a hacer trabajos dentales y no tienen que estar necesariamente operados por dentistas.

Se consigna, asimismo, que las oficinas de ingenieros y arquitectos que se incluyen en la definición, son aquellas que se dedican a las actividades propias de estos profesionales. Por ingenieros debe entenderse cualquier persona que ejerza cualquiera de las ramas de la ingeniería, ya sea civil, mecánica, eléctrica, electrónica, química, agronómica, etc. Ahora bien, aquellos empleados de un ingeniero o de un arquitecto que estén trabajando en determinada obra en construcción o cuyos servicios están estrechamente relacionados con ésta se considerarán cubiertos, durante el periodo en que esto ocurra por el decreto mandatorio aplicable a la Industria de la Construcción.

Se consigna que cuando en la definición de la Industria de Servicios Profesionales se usa el término "establecimiento", bufete, consultorio, laboratorio, clínica, hospital, centro, 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 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 a cada industria le cubra un solo decreto mandatorio a fin de evitar confusiones, discriminaciones, perjuicios y otras situaciones no deseables en las relaciones obrero-patronales que pueden obviarse.

— 0 —

#### NOTAS ACLARATORIAS DE LA JUNTA

##### A- Empleados Incluidos en los Decretos Mandatorios

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

**B- Empleados Excluidos de los Decretos Mandatorios**

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

**C- Separación de Disposiciones**

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

**D- Convenios Colectivos**

- 1- Ninguna de las disposiciones contenidas en el decreto mandatorio excusará el cumplimiento de estipulaciones contenidas en convenios colectivos celebrados entre patronos y obreros, o de disposiciones establecidas por ley, mediante las cuales se fijen salarios más altos, menos horas de labor o condiciones de trabajo adicionales o más ventajosas que las señaladas en el decreto mandatorio.
- 2- Será nula toda disposición de cualquier convenio colectivo, laudo arbitral u otro contrato de trabajo en virtud de 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.

**E- Pago del Salario Mínimo**

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

**F- Rebaja de Salarios**

No sufrirán rebaja alguna en sus salarios, mientras realicen el mismo trabajo, aquellos empleados que a la fecha en que se aprueba el decreto mandatorio estén percibiendo salarios mayores que los mínimos aquí fijados. Tampoco podrá ningún patrono cobrar o deducir suma alguna del salario de ningún empleado por concepto de cualquiera servicios recibidos, sin descuento alguno por el empleado en esa fecha, ni podrá dejar de suministrárselos en igual forma con motivo de la aprobación del decreto mandatorio.

**G- Reglamento Número 7**

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

**H- Fijación de Copia del Decreto**

La Junta de Salario Mínimo recomienda a todo patrono que fije permanentemente una copia del decreto mandatorio vigente en un sitio visible, ya sea en la oficina u otro lugar accesible en donde fácilmente pueda ser leído por todos los empleados.

AA 198