196

Sept. 19, 1957

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO
JUNTA DE SALARIO MINIMO

DECRETO MANDATORIO NUM. 4 (ENMENDADO)

Fijando Salarios Mínimos, Períodos Máximos de Labor y Condiciones de Trabajo para los Empleados del Servicio de Hospitales, Clínicas o Sanatorios

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 período de veinticuatro (24) horas consecutivas.

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

E - "Mes" significa un período 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 período 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

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:

	Tipo Mínimo por Hora
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.- Diestros (albañil, carpintero, electricista, mecánico, plomero, pintor, soldador y cualquier otro empleado que tenga 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 período de adiestramiento) 0.32

ARTICULO V

GARANTIA DE COMPENSACION SEMANAL MINIMA

A- Todo empleado que después de haber trabajado más de quince (15) días para el patrono trabaje treinta o más horas a la semana, pero menos de cuarentiocho 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 cuarenticuatro.

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 a los fines del párrafo A de este artículo únicamente cuando no se personare al trabajo, se negare a trabajar o estuviere enfermo en forma tal que le impida realizar sus labores habituales.

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 período 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 cuarentiocho (48) horas a razón de por lo menos dos veces el tipo de salario que estuviere perci-

biendo.

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:

B - Vacaciones.- 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 interrumpan 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.

C - Licencia por Enfermedad.- 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 el 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.- 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 trés (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 reunan los requisitos y condiciones que se exijan ahora o en lo futuro por ley o por cualquier reglamento de sanidad.

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 desagues 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 convenga 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

Este decreto mandatorio empezará a regir el día primero de julio de 1951.

Aprobado en San Juan, Puerto Rico, el 12 de junio de 1951.

RAMON CANCIO
Presidente

JESUS M. BENITEZ
Miembro Permanente

LORENZO FERNANDEZ
Miembro Permanente

ARTURO A. PLARD
Miembro Especial

MARIA TORRES DE BAEZ
Miembro Especial

FELIX E. TRISTANI
Miembro Especial

LUIS ROSA MATIAS
Miembro Especial

Los señores Benítez, Plard y Tristani no estuvieron de acuerdo con el salario mínimo de 31 centavos por hora fijado para el grupo ocupacional que aparece bajo la letra A del Artículo IV, habiendo propuesto para dicho grupo ocupacional un salario mínimo de 30 centavos por hora y una reducción de 23 centavos a 20 centavos por cada uno de los servicios de almuerzo y comida (Artículo VI).

Certifico:

Gilda Rosa Marín
Secretaria

Publicado por: Oficina de Relaciones Industriales,
del Trabajo y Públicas. 12/4/53