Núm. 2248
Fecha: 13 de mayo de 1977 11:30 A.M.
Aprobado: Reinaldo Paniagua Diez
Secretario de Estado
Por: Lourdes I. de Piedrina
Secretaria Auxiliar de Estado

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
JUNTA DE SALARIO MINIMO
Edificio M & M
Avenida Ramón B. López
Esq. Calle Lealtad Núm. 41
Apartado 20071
Río Piedras, Puerto Rico 00923

(See over for the English Version)

DECRETO MANDATORIO NUM. 41

SEPTIMA REVISION (1976)

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE HOSPITALES, CLINICAS Y SANATORIOS

Artículo I - Definición de la Industria

Este decreto mandatorio es aplicable a todos los empleados de la Industria de Hospitales, Clínicas y Sanatorios según ésta se define a continuación:

La Industria de Hospitales, Clínicas y Sanatorios comprenderá todo hospital, clínica, sanatorio o establecimiento similar en el cual se provean facilidades de asistencia médica y se recluyan u hospitalicen personas por más de 24 horas. Comprenderá asímismo, 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 o sanatorios tales como: administrar oxígeno, anestesia o suero, o cuidar o atender personas enfermas. Comprenderá, además, las actividades necesarias o incidentales, que por administración se realicen conjuntamente o en relación con la operación de la Industria de Hospitales, Clínicas y Sanatorios por patronos de la Industria.

Cualquier trabajo o servicio necesario o relacionado con las actividades ya señaladas se entenderá incluido dentro de la definición de esta industria.

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 Sanatorios.

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.

Se excluyen de la definición los hospitales, clínicas o sanatorios operados por el Gobierno Federal, el Gobierno Estatal y los gobiernos municipales. Quedan excluídos también los establecimientos dedicados al cuidado de adultos y niños, así como las estudiantes para enfermeras en instituciones reconocidas por el Gobierno.

Artículo II - Salario Mínimo

Todo patrono pagará a sus empleados un salario mínimo por hora no menor que el que a continuación se dispone para las siguientes clasificaciones y ocupaciones de la industria:

Clasificaciones y Ocupaciones	Salario Mínimo Por Hora
1. Instituciones Caritativas Hospitalarias	
Todos los Trabajadores	$ 2.30
2. Otras Instituciones Hospitalarias	
A. Tecnólogos Médicos o Técnicos de Laboratorio, Enfermeras y Enfermeros Graduados Licenciados No Cubiertos por el Reglamento Núm. 13 de la Junta de Salario Mínimo y Técnicos de Rayos X.	2.50
B. Enfermeras y Enfermeros Prácticos Licenciados, Ayos para Pacientes Mentales, Empleados Diestros de Artes y Oficios, Chóferes, Empleados de Oficina y Cocineros.	2.35
C. Auxiliares de Hospital en Servicios de Enfermería, Empleados Semidiestros de Artes y Oficios y Todos los Demás Trabajadores no Incluídos en las clasificaciones A y B.	2.35
3. Casas de Convalecencia	
A. Tecnólogos Médicos, técnicos de laboratorio, enfermeras graduadas, enfermeras prácticas autorizadas, técnicos de rayos X, ayudantes de laboratorio, empleados diestros de artes y oficios y chóferes.	2.40
B. Todos los Demás Trabajadores	2.35
4. Servicios de Ambulancia y Oxígeno	
Todos los Trabajadores	2.35

Artículo III - Definición de las Clasificaciones

1. Instituciones Caritativas Hospitalarias

Esta clasificación comprende todo hospital, clínica, sanatorio o establecimiento similar 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. Comprende, además, las actividades necesarias o incidentales, que por administración se realicen conjuntamente o en relación con la operación de estas instituciones.

2. Otras Instituciones Hospitalarias

Esta clasificación comprende todo hospital, clínica, sanatorio o establecimiento similar en el cual se provean, mediante retribución, facilidades de asistencia médica y se recluyan u hospitalicen personas por más de 24 horas. Comprende, además, las actividades necesarias o incidentales, que por administración se realicen conjuntamente o en relación con la operación de estos establecimientos. Comprende, asimismo, a todo patrono independiente que aunque no opere ninguno de dichos establecimientos se dedique a prestar servicios que generalmente se proveen en hospitales, clínicas o sanatorios tales como administrar anestesia, oxígeno o suero. También están comprendidos los laboratorios médicos y de rayos X operados por

patronos independientes, siempre y cuando, éstos formen parte de un hospital, clínica o sanatorio y presten sus servicios principalmente a estas instituciones. Comprende, además, aquellos hospitales, clínicas o sanatorios operados por aquellas agencias o instrumentalidades de gobierno que operen como negocios o empresas privadas. Sin embargo, no comprende las casas de convelecencia ni las instituciones caritativas hospitalarias.

3. Casas de Convalecencia

Esta clasificación incluye a instituciones que ofrezcan sus servicios a base de compensación con el propósito expreso o implícito de proveer acomodo y 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.

4. Servicios de Ambulancia y de Oxígeno

Esta clasificación comprende las personas o entidades que se dediquen a prestar servicios de ambulancia y de oxígeno como negocio independiente de un hospital, clínica o sanatorio.

Artículo IV - Definición de Ocupaciones Aplicables a la Clasificación "Otras Instituciones Hospitalarias"

1. Enfermera o Enfermero Graduado Licenciado es todo empleado quien las leyes del país autoricen a ejercer como tal, que posea una licencia vigente expedida por la Junta Examinadora

de Enfermeras Graduadas de Puerto Rico u otro organismo oficial con facultad legal para ello y que no esté cubierto por el Reglamento Número 13 de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico.

2. Técnico de Rayos X es todo empleado que opere un equipo de rayos X y/o de fluoroscopía en la toma de placas y fotografías y en la administración de tratamientos de radioterapia. Debe trabajar bajo la dirección de un radiólogo o médico de medicina general o de un técnico superior de acuerdo con los procedimientos y técnicas establecidas, pero se espera que el empleado opere el equipo independientemente sin supervisión directa. Entre otras responsabilidades puede tener las siguientes: preparar los pacientes, dar instrucciones en relación con la respiración y la posición requerida durante los exámenes y tratamiento de rayos X, cargar y recargar las recámaras, determinar el tiempo de exposición, calibrar el equipo de acuerdo con las tablas prescritas, preparar soluciones para desarrollar y terminar las placas de rayos X, preparar soluciones a ser ingeridas por los pacientes cuando se ordenen fotografías de rayos X para obstrucciones intestinales y explicar el propósito de estas soluciones al paciente.

3. Enfermera o Enfermero Práctico Licenciado es todo empleado que desempeñe con licencia de la Junta Examinadora de Enfermeras de Puerto Rico los deberes exigidos para la atención física de pacientes, bajo la supervisión de una enfermera o enfermero graduado o bajo la orden directa o supervisión de un médico legalmente facultado para ejercer su profesión en Puerto Rico.

4. Ayo para Pacientes Mentales es todo empleado que tenga a su cargo directo velar por la seguridad y el aseo personal de pacientes mentales en hospitales así como acompañarles cuando vayan a recibir tratamiento o atención médica o a someterse a algún exámen.

5. Auxiliar de Hospital en Servicios de Enfermería es todo empleado que ayuda al personal de enfermería del hospital a realizar las siguientes tareas: Atender las necesidades del paciente tales como darle alimento y agua, bañarlo, llevarle la chata y otros artículos que necesite y acompañarlo a las diferentes dependencias del hospital donde vaya a recibir tratamiento siempre que su condición no requiera la presencia de personal profesional. Además ejecuta las siguientes labores: Ayuda a recoger muestras de orina, excreta y esputo; a preparar cadáveres y a transportarlos al depósito; a preparar materiales para esterilizarse tales como vendajes, guantes, ropa y a llevar y traer las bandejas de comida de los pacientes a contar la ropa que va a ser usada en el hospital; además limpia equipo, bandejas y material; limpia y organiza los armarios de ropa y materiales; lleva requisiciones a la farmacia y al almacén; limpia, ordena y atiende el ornato de la habitación del paciente, y hace mandados. Estos empleados ejecutan también otros trabajos no profesionales requeridos en el servicio que se presta al paciente, no incluidos en las funciones de la enfermera práctica.

6. Cocinero es todo empleado encargado de preparar los alimentos de acuerdo con el menú confeccionado por la dietista u otro supervisor autorizado. Generalmente, efectúa las siguientes tareas: recibe el menú para las comidas del día y las instrucciones pertinentes al mismo; calcula el tiempo que toma la preparación de cada alimento a fin de determinar las horas en que ha de comenzar sus labores; notifica sobre las

necesidades de provisiones e ingredientes en la cocina y ordena a sus ayudantes que obtengan los mismos; en algunos hospitales pequeños, ordena diariamente los alimentos al colmado; prepara el equipo de cocina; cocina los alimentos; prepara las dietas especiales, las bandejas de comida para su distribución a los distintos departamentos, e instruye y supervisa la labor de sus ayudantes.

7. Empleado Diestro de Artes y Oficios es todo aquel empleado que tenga un pleno conocimiento, comprensión y dominio de la técnica y de los procesos envueltos en el desempeño de cualquiera de las ocupaciones generalmente conocidas como oficios, tales como (sin que se entienda como limitación): pintores, mecánicos, electricistas, plomeros y carpinteros. Debe tener habilidad para desempeñar las labores que se le asignen dentro de su oficio, con criterio independiente y sin necesidad de que se le instruya en detalle cómo debe realizar su trabajo. Debe además, haber adquirido experiencia previa en las labores que desempeñe.

Artículo V - Vacaciones, Ausencias y Licencia por Enfermedad

Las siguientes disposiciones serán aplicables a todos los empleados de la industria según se dispone a continuación:

A. 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, al cual 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 cad día de vacaciones se computará multiplicando por ocho (8) el tipo por hora regular más alto que hubiese percibido el emplea do durante el año a que correspondan las vacaciones. A elecci 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.

B. Ausencias - El empleado tendrá derecho a que se le descuente de las vacaciones que tuviere acumuladas las ausencias que no se deben 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.

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.

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico el lunes, 11 de abril de 1977.

Publicado el Aviso de su aprobación en el periódico El Nuevo Día el jueves, 14 de abril de 1977.

Comenzará a regir el jueves, 28 de abril de 1977, sin embargo, será retroactivo al martes, 12 de abril de 1977 por disposición expresa de la Sección 16 de la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico.

La Junta desea señalar que lo relativo al Artículo V - Vacaciones, Ausencias y Licencia por Enfermedad continuará vigente lo aprobado por la Junta de Salario Mínimo el lunes, 31 de enero de 1972.

Nota de la Junta de Salario Mínimo

Por disposición de la Sección 40 (b) de la Ley 96 de 26 de junio de 1956, enmendada (Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico), todas las disposiciones del Decreto Mandatorio Núm. 4 (enmendado) aplicable al Servicio de Hospitales, Clínicas y Sanatorios, en vigor desde el primero de julio de 1951, que no sean las relativas a salario mínimo, vacaciones, ausencias y licencia por enfermedad, continúan vigentes.

Las principales disposiciones del aludido decreto son las siguiente

Artículo V - Garantía de compensación semanal Mínima

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 cuarenta y ocho 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. Según lo dispuesto en la Ley 223 de 27 de julio de 1974.

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 realicer 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.

Artículo 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

(Las disposiciones de los Artículos V y VI que anteceden no son aplicables a los empleados de los hospitales, clínicas o sanatorios de los gobiernos municipales).

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 cuarenta y ocho (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.

NOTA ACLARATORIA DE LA JUNTA

Por disposición expresa de la Ley Núm. 223 de julio de 1974, que enmienda la Ley Núm. 379 del 15 de mayo de 1948, todo patrono que emplee o permita que trabaje un empleado durante horas extras vendrá obligado a pagarle por cada hora extra un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares. Disponiéndose, sin embargo, que todo patrono de una industria en Puerto Rico cubierta por las disposiciones de la Ley de Normas Razonables de Trabajo (Fair Labor Standards Act), aprobada por el Congreso de Estados Unidos de América en 25 de junio de 1938, según ha sido o fuere subsiguientemente enmendad sólo vendrá obligado a pagar por cada hora extra de trabajo en exceso de la jornada legal de ocho (8) horas un tipo de salario a razón de, por lo menos, tiempo y medio del tipo de salario convenido para las horas regulares, salvo el caso en que por decreto de la Junta de Salario Mínimo o convenio colectivo de trabajo se haya fijado otra norma de trabajo o de compensación, o de ambas. Para determinar el tipo de salario convenido para horas regulares de trabajo, se dividirá el salario diario, semanal, mensual o en otra forma estipulado, por el número de horas regulares que se trabaje durante ese mismo periodo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley.

También dispone esta Ley que a partir del 1° de julio de 1976, todo patrono que emplee a trabajador alguno vendrá obligado a pagar a sus empleados un salario no menor de tiempo y medio del tipo de salario convenido para las horas regulares por las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) durante cualquier semana y un tipo de salario no menor del doble del tipo convenido para las horas regulares por las horas trabajadas en exceso de cuarenta y cuatro (44) dentro de cualquier semana. Por disposición de la misma Ley a partir del 1° de julio de 1977 todo patrono que emplee a trabajador alguno en exceso de cuarenta (40) horas en cualquier semana, deberá pagarle el exceso de dichas cuarenta (40 horas a razón de por lo menos dos veces el tipo de salario que estuviere percibiendo, excepto cuando por decreto de la Junta de Salario Mínimo o a través de un convenio colectivo o individual de trabajo, se haya fijado otra norma de trabajo o de compensación, o de ambas.

Artículo 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.

A fin 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 definición que precede es parecida a la que contiene el Decreto Mandatorio Número 41 - Sexta Revisión (1974) aplicable a la Industria de Hospitales, Clínicas y Sanatorios, actualmente vigente.

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 tienen 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 les 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 aplicable a estos 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 aprobado 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 aplique un sólo decreto mandatorio a fin de evitar confusiones, discrímenes, perjuicios y otras condiciones no deseables en las relaciones obrero-patronales que pueden obviarse.

En la definición que ahora se aprueba se 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 consultores médicos, dispensarios u otras facilidades similares, donde se ofrezcan asistencia médica por

un día pero que los pacientes no queden hospitalizados. Dichas oficinas consultorios y dispensarios quedarían cubiertos por el Decreto Mandatorio Núm. 39 - Séptima Revisión (1976) aplicable a la Industria de Servicios Comerciales, Profesionales y Personales.

Quedan excluidos los hospitales para animales, los cuales quedan cubiertos por dicho Decreto Mandatorio Núm. 39.

La definición cubre a ciertas actividades incidentales o relacionadas con el hospital, clínica o sanatorio cuando dichas actividades se realicen por administración.

Así por ejemplo, las farmacias, cafeterías o fuentes de soda 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, la cantina o la fuente de so la opera el mismo patrono que lleva a cabo la actividad principal sin que medie un arrendatario, usuario o cesionario, en cuyo caso la persona que lo operase quedaría cubierto por el decreto mandatorio aplicab a esta industria.

Los trenes de lavado establecidos en los hospitales y que son operados por los mismos dueños de dichas empresas como parte de las actividades necesarias de las mismas quedan incluidos en la definición de la Industria.

Al aprobar la definición para la Industria de Trenes de Lavado y Limpieza de Ropa, se expuso en el alcance de dicha definición lo siguie

> "Los trenes de lavado y limpieza de ropa que funcionen en establecimientos cubiertos por otros decretos mandatorios, tales como hoteles y hospitales, se han considerado siempre y deben continuar considerándose excluidos de la definición, toda vez que de hecho constituyen parte de las actividades necesarias o relacionadas con dichos establecimientos. Estos trenes de lavado funcionan bajo la administración de la hostelería o 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.

Estas disposiciones son análogas a las contenidas en las anteriores definiciones 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 o un sanatorio. Sin embargo, si una persona tiene a su servicio enfermeras que son destacadas a cuidar enfermos en los hogares o en los hospitales, clínicas o sanatorios, dichas enfermeras resultarían empleadas de esas personas y quedan cubiertas por el Decreto Mandatorio Núm. 39 - Séptima Revisión (1976) aplicable a la Industria de Servicios Comerciales, Profesionales y Personales.

Las personas o entidades que se dediquen a prestar servicios de ambulancia como negocio independiente de la industria hospitalaria quedan expresamente incluidos en la definición. El chófer utilizado en ese servicio de ambulancia, los camilleros, así como cualquier otro empleado de oficina 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 en esta parte de la definición. El hecho de que estos servicios de ambulancia sean prestados también a un hospital, una clínica o un sanatorio, bien mediante contrato específico o esporádicamente, según las necesidades, no significará que los empleados dedicados a los mismos son empleados de dichos establecimient

Aunque en la definición para la industria hospitalaria no se excluye expresamente a los ejecutivos, administradores o profesionales, lo cierto es que están excluidos por la propia Ley si reúnen los requisitos que establece la reglamentación aprobada por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico. 1/ Por tanto, un médico, una enfermera graduada un técnico de laboratorio o de Rayos X o una dietista serán profesionales excluidos del decreto mandatorio que finalmente se apruebe para la Industria de Hospitales, Clínicas y Sanatorios si reúnen los requisitos que exige la mencionada reglamentación. Si no los reuniera tendrían derecho al salario mínimo que se prescriban, al pago de horas extras si las trabajaran, al día de descanso semanal que concede la Ley y a los demás derechos que la legislación obrera extienda a los trabajadores.

1/ El Reglamento Núm. 13 - Segunda Revisión (1969) de la Junta de Salario Mínimo que define el término "Profesional" a los efectos de la aplicación de dicha ley y los decretos mandatorios aprobados al amparo de la misma, establece ciertos requisitos que deben reunirse para cualificar, dentro de la ley y los decretos como tal, es decir, como "Profesional", y además dispone que deberá devengarse cierto tipo de salario semanal establecido en la misma reglamentación. Si no se reúnen todos los requisitos exigidos, el empleado, aunque de hecho sea un "Profesional", tiene derecho a todos los beneficios que conceden a los trabajadores en general la Ley de Ocho Horas (Ley 379 de 15 de mayo de 1948) enmendada por la Ley 223 del 23 de julio de 1974; la Ley del Día de Descanso (Ley 289 del 9 de abril de 1946, enmendada por la Ley 130 del 27 de abril de 1950); la Ley de Salario Mínimo y otra legislación del trabajo. Este Reglamento fue aprobado por la Junta de Salario Mínimo el 14 de julio de 1969 y empezó a regir el día 4 de agosto de 1969.

Estas normas y requisitos son aplicables a los Ejecutivos y Administradores.

Una reglamentación parecida fue aprobada por el Secretario del Trabajo de Puerto Rico, para poner en ejecución en su parte pertinente a las primeras dos leyes mencionadas, o sea, a la Ley de Ocho Horas y a la Ley del Día de Descanso.

Debe indicarse que los consultores o laboratorios médicos independientes, es decir, que no forman parte de un hospital, una clínica o un sanatorio no están cubiertos por esta definición y sí por el Decreto Mandatorio Núm. 39 - Séptima Revisión (1976) aplicable a la Industria de Servicios Comerciales, Profesionales y Personales.

Asimismo, 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. 39 - Séptima Revisión (1976), aludido en el párrafo anterior. Sin embargo, la Junta desea aclarar que si éstos forman parte de un hospital, clínica o sanatorio y prestan servicios principalmente en estas instituciones aún operando como concesionarios, quedan comprendidos en la definición de la Industria de Hospitales, Clínicas y Sanatorios.

Según lo dispuesto por la Junta de Salario Mínimo en la definición y alcance de la Industria de las Actividades Misceláneas, cubierto por el Decreto Mandatorio Núm. 70 - Cuarta Revisión (1976), 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 Sanator

Para facilitar la interpretación de lo anteriormente dispuesto por la Junta se entenderá por Instituciones Caritativas Hospitalarias: todo hospital, clínica, sanatorio o establecimientos análogos 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 haga 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 persona 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 por 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 33 (2) de la Ley 96 del 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, hogares y otras instituciones similares por estar cubiertos por el Decreto Mandatorio Núm. 70 - Cuarta Revisión (1976) aplicable a la Industria de las Actividades Misceláneas

Los estudiantes para 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.