Núm. 2445
Fecha: 24 de octubre de 1978 9:30 AM

Aprobado: Reinaldo Paniagua Diez
Secretario de Estado

Por: Lourdes I. de Pedrosa
Secretaria Auxiliar de Estado

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
JUNTA DE SALARIO MINIMO
Edificio M & M
Avenida Ramón B. López
Esq. Calle Lealtad Núm. 41
Apartado 20071
Río Piedras, Puerto Rico 00928

(See over for the English Version)

DECRETO MANDATORIO NUM. 90 (1978)

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE SERVICIOS PROFESIONALES

Artículo I - Definición de la Industria

Este decreto mandatorio es aplicable a todos los empleados de la Industria de Servicios Profesionales, según ésta 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, psicólogos, 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 pagará a sus empleados un salario por hora no menor del que a continuación se dispone para las diferentes clasificaciones y ocupaciones de la industria, según éstas quedan definidas más adelante.

Clasificaciones y Ocupaciones	Salario Mínimo Por Hora
1. Oficinas de Médicos, Dentistas, Abogados, Ingenieros, Arquitectos, Agrimensores, de Contabilidad, Administración de Negocios y Estudios Económicos	
a. Mensajeros y Conserjes	$ 2.50
b. Todos los Demás Empleados	2.50
2. Consultorios y Laboratorios de Veterinaria y Hospitales para Animales	
Todos los Empleados	2.50
3. Otros Servicios Profesionales	
a. Mensajeros y Conserjes	2.50
b. Todos los Demás Empleados	2.50

Artículo III - Definición de la Clasificación Otros Servicios Profesionales

Esta clasificación comprenderá todas las operaciones necesarias o relacionadas con las actividades de las empresas no incluidas en las clasificaciones (1) y (2) del Artículo II de este decreto. Incluye, entre otras, oficinas de trabajadores sociales, agencias o centros de suministro de enfermeras, oficinas de psicólogos, optómetras, laboratorios médicos, dentales y ópticos y oficinas de quiroprácticos y quiropodistas.

Artículo IV - Vacaciones

Todo patrono concederá a sus empleados las vacaciones que a continuación se disponen:

Todo empleado tendrá derecho a vacaciones con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas a razón de los siguientes días laborables anuales y de acuerdo con los meses de servicio con la empresa:

Meses de Servicio	Número de Días Laborables al Año
Hasta 12 Meses	9
Más de 12 Meses	12

Disponiéndose que se contarán como años de servicios los acumulados por el empleado con anterioridad a la fecha de vigencia de este decreto. El empleado que trabaje menos de cien (100) horas en cualquier mes no acumulará la parte proporcional de las vacaciones que le correspondan a dicho mes; sin embargo, se contará dicho mes a los fines de determinar los años de servicio del empleado. El empleado acumulará las vacaciones a partir de la terminación de un período probatorio de tres meses. Disponiéndose, sin embargo, que todo empleado que apruebe dicho período probatorio acumulará vacaciones desde su ingreso. El disfrute de vacaciones se considerará como tiempo trabajado.

Las vacaciones las disfrutará consecutivamente el empleado y se concederán anualmente en forma que no interrumpan el normal funcionamiento de la empresa, al cual 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. 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 para permitir

a cualquier empleado renunciar por dinero al disfrute de sus vacaciones.

Mediante acuerdo por escrito, entre patrono y empleado las vacaciones podrán acumularse durante más de un año, pero nunca por más de dos. Si excediere del máximo de dos años aquí autorizado, el patrono deberá pagarle a tipo doble los días de vacaciones que tuviera acumulados en exceso de dos años. En caso de que el empleado cese en su trabajo, el patrono le hará efectivo el total hasta entonces acumulado aunque sea menos de un año. Si el salario no se ha estipulado por día o períodos mayores, el sueldo correspondiente a cada día de vacaciones se computará multiplicando por ocho (8) el tipo por hora que estuviere devengando el empleado al momento de disfrutar las vacaciones.

Artículo V - Licencia por Enfermedad

Todo patrono concederá a sus empleados la licencia por enfermedad que a continuación se dispone:

Todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de los siguientes días laborables anuales y de acuerdo con los meses de servicio con la empresa.

Meses de Servicio	Número de Días Laborables al Año
Hasta 12 Meses	9
Más de 12 Meses	12

Disponiéndose que se contarán como años de servicio los acumulados por el empleado con anterioridad a la fecha de vigencia de este decreto. El empleado que trabaje menos de cien (100) horas en cualquier mes no acumulará la parte proporcional de la licencia por enfermedad que le corresponda a dicho mes; sin embargo, se contará dicho mes a los fines de determinar los años de servicio del empleado. La licencia por enfermedad

no usada por el empleado durante el curso del año quedará acumulada para los años sucesivos hasta el máximo de doce (12) días. Salvo en caso 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 día o períodos 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 días, el empleado deberá acreditar la misma con certificación médica para tener derecho a disfrutar dicha licencia.

----------o----------

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico el miércoles, 23 de agosto de 1978.

Publicado el Aviso de su Aprobación en el periódico El Nuevo Día el sábado, 26 de agosto de 1978.

Comenzará a regir el domingo, 10 de septiembre de 1978, sin embargo, la Junta quiere señalar que lo relativo al Artículo IV - Vacaciones y V - Licencia por Enfermedad continuará vigente lo aprobado por la Junta de Salario Mínimo el viernes, 16 de agosto de 1974.

----------o----------

NOTA DE LA JUNTA

El recién aprobado decreto formaba parte del Decreto Mandatorio Núm. 39 - Séptima Revisión (1976) aplicable a la Industria de Servicios Comerciales, Profesionales y Personales.

Las vacaciones, licencia por enfermedad y cualquier otra condición de labor (si la hubiere en el referido Decreto Mandatorio Núm. 39) serán aplicables a este decreto.

A fin de ayudar a la comprensión e interpretación del decreto se reproduce a continuación el alcance dado por la Junta de 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 comprende las actividades relacionadas con los servicios profesionales actualmente cubiertos por el Decreto Mandatorio Núm. 39 - Séptima Revisión (1976) aplicable a la Industria de Servicios Comerciales, Profesionales y Personales. La Junta ha creido conveniente establecer un decreto por separado para dichas actividades profesionales.

A tales efectos se hace una enumeración ilustrativa del tipo de servicios a incluirse en la 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 33 (b) de la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico cuando cualifican como tales conforme se define en el Reglamento Núm. 13 - Segunda Revisión (1969) 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 estén estrechamente relacionados con ésta se considerarán cubiertos, durante el período en que esto ocurra, por el decreto mandatorio aplicable a la Industria de 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 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 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 aplicarle 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 y factible, a cada industria le cubra un sólo decreto mandatorio a fin de evitar confusiones, discrímenes, perjuicios, y otras situaciones no deseables en las relaciones obrero patronales que pueden obviarse.

----------o----------