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

(See over for the English version)

Núm. 2830
Fecha: 26 de octubre de 1981 10:00 A.M.
Aprobado: Carlos S. Quirós
Secretario de Estado
Por: [signature]
Secretaria Auxiliar de Estado

DECRETO MANDATORIO NUM. 90

PRIMERA REVISION (1981)

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	$ 3.15
b. Todos los Demás Empleados	3.35
2. Consultorios y Laboratorios de Veterinaria y Hospitales para Animales	
Todos los Empleados	3.20
3. Otros Servicios Profesionales	
a. Mensajeros y Conserjes	3.25
b. Todos los Demás Empleados	3.35

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 dispone:

Todo empleado tendrá derecho a vacaciones con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas 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.

El empleado que trabaje menos de cien (100) horas en cualquier mes, no acumulará la parte proporcional de las vacaciones que le corresponda en dicho mes. 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.

Las vacaciones las disfrutará consecutivamente el empleado y se concederán anualmente en forma que no interrumpan el normal funcionamiento 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 período en que haya de disfrutarlas. Cuando el empleado opte porque las vacaciones incluyan los días no laborables, éstas serán con paga.

Mediante acuerdo por escrito entre patrono y empleado las vacaciones podrán acumularse durante más de un año pero nunca más de dos. En caso de que el empleado cese en su trabajo, el patrono le hará efectivo el total hasta entonces acumulado. Si el salario no se ha estipulado por días o períodos 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 período 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 para permitir a cualquier empleado renunciar por dinero al disfrute de sus 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 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. 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.

La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año se le acumulará a la de los próximos años hasta un máximo de 20 días. Si los días de licencia por enfermedad acumulados excedieran de diez (10) días a la fecha en que el empleado empezare a disfrutar sus vacaciones regulares, el patrono vendrá obligado a pagarle en efectivo los días en exceso de diez (10) a razón de ocho horas diarias y a base del tipo por hora regular que esté recibiendo el empleado a la fecha. 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 días 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 (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.

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

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico el martes, 6 de octubre de 1981.

Publicado el Aviso de su Aprobación en el periódico El Nuevo Día el viernes, 9 de octubre de 1981.

Comenzará a regir el viernes, 23 de octubre de 1981, sin embargo, será retroactivo al miércoles, 14 de octubre de 1981, por disposición expresa de la Sección 11 de la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico.

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

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 Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico ha dado a esta definición el siguiente alcance ("coverage"):

La definición que precede comprende las actividades relacionadas con los servicios profesionales actualmente cubiertos por el Decreto Mandatorio Núm. 90 (1978) 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 - 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 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 solo decreto mandatorio a fin de evitar confusiones, discrímenes, perjuicios, y otras situaciones no deseables en las relaciones obrero-patronales que pueden obviarse.

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