Núm. 3301 1:50 P.M.

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
JUNTA DE SALARIO MINIMO
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTINEZ
AVENIDA MUÑOZ RIVERA #505
HATO REY, PUERTO RICO 00918

Fecha: 8 de diciembre de 1986

Aprobado: Héctor Luis Acevedo
Secretario de Estado

Por: [signature]
Secretaria Auxiliar de Estado

(See over for English Version)

DECRETO MANDATORIO NUM. 41

OCTAVA REVISION (1986)

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 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 o sanatorios tales como: administrar oxígeno, anestesia, suero y cuidar o atender personas enfermas. Comprenderá, además, las actividades necesarias o incidentales, que por administración se realicen conjuntamente 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 excluidos 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 en la Industria de Hospitales, Clínicas y Sanatorios, según definida en el Artículo I, pagará a sus empleados un salario por hora no menor de $3.35.

Artículo III - 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 dieciseis (116) horas de labor. Las vacaciones se concederán anualmente a la brevedad posible 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.

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 mismo día, salvo en casos fortuitos por actos de la naturaleza, en cuyo caso, lo notificará no más tarde del día siguiente al primero en que estuviera 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 dieciseis (116) 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.

El empleado notificará a su patrono el hecho de su enfermedad a más tardar el mismo día, salvo en casos fortuitos o por actos de la naturaleza en cuyo caso lo notificará no más tarde del día siguiente al primero en que estuviera ausente.

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 viernes, 19 de septiembre de 1986.

Publicado el Aviso de su aprobación en el periódico El Reportero, el miércoles, 24 de septiembre de 1986.

Comenzará a regir el jueves, 9 de octubre de 1986, sin embargo, será retroactivo al martes, 7 de octubre de 1986 por disposición expresa de la Sección 11 de la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico.

Con el propósito de ayudar a la comprensión e interpretación del decreto se reproduce a continuación el alcance de la definición de la industria.

Alcance de la Definición

La definición que precede es sustancialmente igual a la que aparece en el Decreto Mandatorio Núm. 41 - Séptima Revisión (1976) 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 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 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 aplicarle 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) dispuestas 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 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 consultorios médicos, dispensarios u otras facilidades similares,

donde se ofrezca asistencia médica por un día pero que los pacientes no queden hospitalizados. Dichas oficinas, consultorios y dispensarios están cubiertos por el Decreto Mandatorio Núm. 90, aplicable a la Industria de Servicios Profesionales.

Quedan excluidos también los hospitales para animales, los cuales están cubiertos por dicho Decreto Mandatorio Número 90.

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 soda 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 aplicable 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 siguiente:

> "Los trenes de lavado y limpieza de ropa que funcionan 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 hostería 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 de 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. 90, aplicable a la Industria de Servicios Profesionales.

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 establecimientos.

Aunque en la definición para la industria de hospitales no se excluyen 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 prescriba, 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.

Debe indicarse que los consultorios 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. 90, aplicable a la Industria de Servicios Profesionales.

1/ El Reglamento Núm. 13 - Tercera Revisión (1982) 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 1959); la Ley de Salario Mínimo y otra legislación del trabajo. Este Reglamento fue aprobado por la Junta de Salario Mínimo el 29 de abril de 1982 y empezó a regir el 19 de mayo de 1982.

Las normas y requisitos del Reglamento Núm. 13 anteriormente expuestos son también 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.

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. 90. 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, cubierta por el Decreto Mandatorio Núm. 70, 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 Sanatorios.

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 hagan 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 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.

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 en 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 30 (a) (2) de la Ley 96 de 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 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.

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

NOTA DE LA JUNTA DE SALARIO MINIMO

Por disposición de la Sección 36 (b) de la Ley 96 de 26 de junio de 1956 (Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico), todas las disposiciones del Decreto Mandatorio Núm. 4 - Enmendado, aplicable al Servicio de Hospitales, Clínicas o Sanatorios, en vigor desde el 1 de julio de 1951, que no sean relativas a salario, vacaciones y licencia por enfermedad, continúan vigentes. Asimismo, la Junta de Salario Mínimo desea señalar que el 21 de noviembre de 1986, entraron en vigor las nuevas disposiciones sobre garantía de compensación semanal mínima aprobadas por la Junta el 31 de octubre de 1986, conforme a lo dispuesto en la Ley 21 de 23 de septiembre de 1983.

Cabe señalar que estas disposiciones son aplicables a los empleados cubiertos por el Decreto Mandatorio Núm. 4 (Enmendado), el cual se conoce ahora como Decreto Mandatorio Núm. 4, Enmendado (1986), aplicable al Servicio de Hospitales, Clínicas o Sanatorios con Disposiciones sobre Garantía de Compensación Semanal Mínima.

Copias de este decreto conteniendo las aludidas disposiciones pueden ser obtenidas en la Oficina de Información y Relaciones con la Comunidad del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.