826.
11 de febrero de 1963.
4:21 P. M.

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Departamento del Trabajo
San Juan, P. R.

(See over for the English version)

JUNTA DE SALARIO MINIMO

Aprobado: Jorge Morales Jordán
Secretario de Estado Interino
Por: Adolfo Porrata Doria
Secretario Auxiliar de Estado

DECRETO MANDATORIO NUM. 41
APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE HOSPITALES, CLINICAS Y SANATORIOS

Segunda Revisión (1962)

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 y establecimiento similar donde se ofrezca asistencia médica a o se hospitalicen personas enfermas. 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 a una persona, o cuidar y atender personas enfermas.
>
> Cualquier trabajo o servicio necesario o relacionado con las actividades ya señaladas, se entenderá incluido dentro de esta industria.
>
> Se excluyen de la misma, sin embargo, los hospitales, clínicas o sanatorios operados por el gobierno federal, el gobierno estatal, el gobierno de la capital o los gobiernos municipales. Quedan excluidas también las estudiantes para enfermeras en escuelas reconocidas por el gobierno.

Artículo II - Definición de Ocupaciones

Enfermera y Enfermero Graduado: se considerará todo empleado a quien las leyes del país autoricen a ejercer como tal, o que para ello tenga licencia en vigor expedida por la Junta Examinadora de Enfermeras de Puerto Rico u otro organismo, funcionario o entidad oficial con facultad legal para ello.

Enfermera y Enfermero Práctico: se considerará a toda empleada o empleado que, por compensación o beneficio personal, desempeñe (con licencia de la Junta Examinadora de Enfermeras o sin ella) 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.

Ayo en Hospitales de Siquiatría: se considerará a todo empleado que tenga a su cargo directo velar por la seguridad y el aseo personal de pacientes en hospitales de siquiatría, así como acompañarlos cuando vayan a recibir tratamiento o a someterse a algún examen o atención médica.

Técnico de Rayos X: se considerará 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 tratamiento 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 tratamientos 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.

Técnico de Laboratorio o Tecnólogo Médico: se considerará todo empleado que lleve a cabo análisis clínicos de acuerdo con la práctica de la técnica de laboratorio para obtener información científica que puede ser usada en la determinación del diagnóstico, tratamiento y control de las enfermedades. Entre otras responsabilidades puede tener las siguientes: examinar cultivos de secreciones de la garganta, excreta, orina, sangre, esputo, bilis; hacer contajes de células, determinar la hemoglobina, el tipo de sangre, el por ciento de sedimentación y hacer otros exámenes similares. Este empleado hará exámenes microscópicos para determinar la presencia de parásitos intestinales y de otras enfermedades.

Artículo III - Salarios Mínimos

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

Ocupación	Salario Mínimo por Hora
1. Todos los Empleados, Excepto los Abajo Clasificados	$ 0.55
2. Enfermeras y Enfermeros Graduados	0.96

Ocupación	Salario Mínimo por Hora
3. Enfermeras y Enfermeros Prácticos	$ 0.62
4. Oficinistas	0.66
5. Ayos en Hospitales de Siquiatría	0.62
6. Chóferes	0.75
7. Empleados de Artes y Oficios	
Diestros	0.95
Semidiestros	0.66
8. Técnicos de Rayos X y de Laboratorio o Tecnólogos Médicos	0.80

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo el lunes 28 de enero de 1963.

Publicado el Aviso de su Aprobación el jueves 31 de enero de 1963 en el periódico El Imparcial.

Empezará a regir el sábado 16 de febrero de 1963.

Nota de la Junta de Salario Mínimo

La Junta de Salario Mínimo hace constar para conocimiento de patronos y empleados que por disposición expresa de la Sección 4Q(b) de la Ley 96 de 26 de junio de 1956 (Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico), todas las disposiciones del Decreto Mandatorio Número 4 (enmendado) aplicable al Servicio de Hospitales, Clínicas y Sanatorios y en vigor desde el primero de julio de 1951 (excepto las referentes al salario mínimo) continúan vigentes para todos los empleados a los cuales les era aplicable el referido decreto mandatorio número 4 (enmendado).

Las principales disposiciones del aludido Decreto Mandatorio Número 4 (enmendado) que continúan en vigor son las siguientes:

ARTICULO V - GARANTIA DE COMPENSACION SEMANAL MINIMA

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

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 el 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 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.

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Departamento del Trabajo
San Juan, P. R.

(See over for the English version)

JUNTA DE SALARIO MINIMO

DECRETO MANDATORIO NUM. 41
APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE HOSPITALES, CLINICAS Y SANATORIOS

Segunda Revisión (1962)

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 y establecimiento similar donde se ofrezca asistencia médica a o se hospitalicen personas enfermas. 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 a una persona, o cuidar y atender personas enfermas.
>
> Cualquier trabajo o servicio necesario o relacionado con las actividades ya señaladas, se entenderá incluido dentro de esta industria.
>
> Se excluyen de la misma, sin embargo, los hospitales, clínicas o sanatorios operados por el gobierno federal, el gobierno estatal, el gobierno de la capital o los gobiernos municipales. Quedan excluidas también las estudiantes para enfermeras en escuelas reconocidas por el gobierno.

Artículo II - Definición de Ocupaciones

Enfermera y Enfermero Graduado: se considerará todo empleado a quien las leyes del país autoricen a ejercer como tal, o que para ello tenga licencia en vigor expedida por la Junta Examinadora de Enfermeras de Puerto Rico u otro organismo, funcionario o entidad oficial con facultad legal para ello.

Enfermera y Enfermero Práctico: se considerará a toda empleada o empleado que, por compensación o beneficio personal, desempeñe (con licencia de la Junta Examinadora de Enfermeras o sin ella) 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.