

**Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
Secretaría Auxiliar de Asuntos Legales y Normas
Área de Revisión de Salarios,
Vacaciones y Licencia por Enfermedad
Edif. Prudencio Rivera Martínez
Ave. Muñoz Rivera 505
Hato Rey Puerto Rico 00918**



**DECRETO MANDATORIO NUMERO 90
CUARTA REVISION (2005)
APLICABLE A LA
INDUSTRIA DE SERVICIOS PROFESIONALES**

**Decreto Mandatorio Núm. 90
Cuarta Revisión – (2005)**

Aplicable a la

INDUSTRIA DE SERVICIOS PROFESIONALES

TABLA DE CONTENIDO

ARTICULO	PAGINA(S)
Artículo I – Definición de la Industria	3
Artículo II – Salario Mínimo	4
Artículo III – Definición de las Clasificaciones de la Industria	5
Artículo IV- Disposición de Vacaciones	6, 7
Artículo V – Licencia por Enfermedad	8, 9
Artículo VI – Otras Definiciones	9,10
Artículo VII – Empleados Excluidos de los Decretos	10
Artículo VIII - Alcance de la Definición	11, 12,13
Artículo IX – Cláusula de Separabilidad	13
Artículo X – Derogación	13
Artículo XI – Vigencia del Decreto	13
Artículo XII – Aprobación del Decreto	14

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
Secretaría Auxiliar de Asuntos Legales y Normas
Area de Revisión de Salarios, Vacaciones y Licencia por Enfermedad
Edificio Prudencio Rivera Martínez Ave .Muñoz Rivera Núm. 505
Hato Rey Puerto Rico 00918

DECRETO MANDATORIO NUMERO 90
CUARTA REVISION (2005)

APLICABLE A LA
INDUSTRIA DE SERVICIOS PROFESIONALES

Artículo I –Definición de la Industria

Este decreto mandatorio es aplicable a los empleados cubiertos por esta Industria, según se define a continuación:

*La **Industria de Servicios Profesionales** comprenderá, sin que se entienda como limitación:*

- 1. Consultorios médicos y dentistas; Servicios radiológicos; Bufetes u oficinas de abogados; oficinas de ingenieros, arquitectos, agrimensores y químicos; oficinas de contadores, interventores de cuentas o tenedores de libros; oficinas de trabajadores sociales, economistas o administradores de negocios; firmas consultoras de gerencia y de estudios científicos y técnicos.*
- 2. Consultorios y laboratorios de veterinaria y Hospitales para animales.*
- 3. Laboratorios médicos (cualquiera que sea su especialidad); laboratorios dentales; oficinas de optómetras; oficinas de quiroprácticos y quiropodistas; oficina de psicólogos; Centros de suministros de enfermeras(os); Otros servicios profesionales relacionados con la salud tales como: Servicio de terapia, fisiátricos, acupuntura, etc.*
- 4. Otros servicios profesionales relacionados con esta industria no incluidos en las clasificaciones que preceden.*

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 que el Secretario del Trabajo, expresamente disponga o haya dispuesto otra cosa.

Los salarios mínimos que se presentan en este decreto, le aplicarán a los empleados de aquellas empresas, **no cubiertas** por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada (Ley Federal).

Las disposiciones de vacaciones y licencia por enfermedad que se presentan en este decreto le aplicarán, a todos los empleados cubiertos por esta industria.

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 del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Artículo II – Salario Mínimo

Todo patrono de la Industria de Servicios Profesionales, **no cubierto** por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada (Ley Federal), pagará a los empleados cubiertos por este decreto mandatorio, un salario no menor, del que se dispone a continuación:

CLASIFICACIONES¹	SALARIO MINIMO POR HORA²
1. Consultorios médicos y Dentistas; Servicios Radiológicos; Bufetes u Oficinas de Abogados; Oficinas de Ingenieros, Arquitectos, Agrimensores y Químicos; Oficinas de Contadores; Interventores de Cuentas o Tenedores de Libros; Oficinas de Trabajadores Sociales, Economistas o Administradores de Negocios; Firmas Consultoras de Gerencia y de Estudios Científicos y Técnicos.	
Mensajeros y Conserjes	\$4.75
Todos los Demás Empleados	5.00
2. Consultorios y Laboratorios de Veterinaria y Hospitales para Animales.	
Mensajeros y Conserjes	4.50
Todos los Demás Empleados	4.75

¹ Las empresas de las clasificaciones de este decreto mandatorio **cubiertas** por la Ley Federal, pagarán a sus empleados un salario no menor, al salario mínimo federal prevaleciente.

² Los salarios mínimos que se presentan en este decreto mandatorio para los empleados de las empresas **no cubiertas** por la Ley Federal comenzaron a regir el 15 de octubre de 1993. Estos salarios mínimos locales variarían posteriormente si el setenta por ciento (70%) del salario mínimo federal prevaleciente, **excede** los salarios mínimos aquí presentados.

CLASIFICACIONES	SALARIO MINIMO POR HORA
3. <i>Laboratorios Médicos; Laboratorios Dentales; Oficinas de Optómetras; Oficinas de Quiroprácticos y Quiropodistas; Oficinas de Psicólogos; Centro de Suministro de Enfermeras(os); y Otros Servicios Profesionales Relacionados con la Salud.</i>	
<i>Mensajeros y Conserjes</i>	\$4.50
<i>Todos los Demás Empleados</i>	4.75
4. <i>Otros Servicios Profesionales de esta Industria.</i>	
<i>Todos los Empleados</i>	4.25

Artículo III – Definición de las Clasificaciones de la Industria

Las siguientes clasificaciones de la Industria, tendrán el significado que a continuación se dispone:

1. Consultorios Médicos y Dentistas; Servicios Radiológicos; Bufetes y Oficinas de Abogados; Oficina de Ingenieros, Arquitectos, Agrimensores y Químicos; etc.

Comprenderá las empresas o negocio que se dedican a prestar los servicios profesionales arriba indicados, de acuerdo a la definición para esta industria.

2. Consultorios y Laboratorios de Veterinaria y Hospitales para Animales.

Comprenderá las empresas o negocios que se dedican a prestar servicios de veterinaria en centros u hospitales de animales.

3. Laboratorios Médicos; Laboratorios Dentales; Oficinas de Optómetras; Oficinas de Quiroprácticos y Quiropodistas; Oficinas de Psicólogos, etc. y Otros Servicios Relacionados con la Salud.

Comprenderá las empresas o negocios que se dedican a prestar servicios de acuerdo a los arriba indicados en esta clasificación y Otros Servicios Relacionados con la Salud tales como servicios de terapia, fisiátricos, de acupuntura, etc.

4. Otros Servicios Profesionales de esta Industria

Comprenderá las empresas o negocios que se dedican a prestar servicios relacionados con esta industria, no incluidos en las clasificaciones que preceden.

Artículo IV – Disposición de Vacaciones

Todo patrono de la **Industria de Servicios Profesionales**, concederá a los empleados cubiertos por este decreto mandatorio, vacaciones con sueldo completo, según se dispone a continuación:

Empleados Cubiertos por este Decreto que:	Requisitos de Horas Trabajadas al Mes	Días Laborables al Mes	Días Laborables al Año
1) Comenzaron a trabajar antes del 1ro. de agosto de 1995.	100 horas o más	1 1/3 de día	16 días
	60 pero menos de 100	½ día	6 días
2) Comenzaron a trabajar a partir del 1ro. de agosto de 1995.	115 horas o más	1¼ de día	15 días

Todo empleado cubierto por este decreto mandatorio, que haya comenzado a trabajar **antes del 1ro. de agosto de 1995** y mientras trabaje para el mismo patrono, acumulará vacaciones a razón de uno y un tercio (1 1/3) de día laborable, por cada mes en que haya tenido cien (100) horas o más de labor en dicho mes, es decir, dieciséis (16) días laborables al año. Aquellos empleados que trabajen entre sesenta (60) pero menos de cien (100) horas al mes, acumularán vacaciones a razón de medio (1/2) día laborable en dicho mes, es decir, seis (6) días laborables al año.

Los empleados cubiertos por este decreto mandatorio, que comenzaron a trabajar **a partir del 1ro. de agosto de 1995**, acumularán vacaciones a razón de uno y un cuarto (1¼) de día laborable por cada mes en que hayan tenido ciento quince (115) horas o más de labor en dicho mes, es decir, quince (15) días laborables al año. El uso de la licencia por vacaciones se considerará tiempo trabajado, para fines de la acumulación de este beneficio.

El tiempo de licencia por vacaciones, se acumulará a base del día regular de trabajo, en el mes en que ocurrió la acumulación. Para empleados cuyos horarios fluctúan, el día regular de trabajo se determinará, dividiendo el total de horas regulares trabajadas en el mes, entre el total de días trabajados. Para los empleados cuyos horarios de trabajo no se pueden determinar, se computará basándose en días de ocho (8) horas regulares.

El tiempo de licencia por vacaciones, se usará y pagará a base del día regular de trabajo, al momento de usarse o pagarse el beneficio. A estos fines, se podrá tomar en consideración un período no mayor de dos (2) meses, antes de usarse o pagarse el beneficio.

La licencia por vacaciones se pagará a base de una suma no menor, al salario regular por hora devengado por el empleado, en el mes en que se acumuló la licencia. Para empleados que reciben comisión u otros incentivos, que no quedan a la entera discreción del patrono, se podrá dividir la comisión o incentivo total devengado en el año, entre cincuenta y dos (52) semanas, para el cómputo del salario regular por hora.

De establecerse un período probatorio autorizado por ley, la licencia por vacaciones se acumulará, a partir de la terminación de dicho período probatorio. Sin embargo, todo empleado que apruebe el período probatorio, acumulará vacaciones desde la fecha de comienzo en el empleo.

El disfrute de las vacaciones no podrá ser exigido por el empleado, hasta que las hubiere acumulado por un año. Las vacaciones se concederán anualmente, en forma que no interrumpen el funcionamiento normal de la empresa, a cuyo fin el patrono establecerá los turnos correspondientes.

Las vacaciones se disfrutarán de manera consecutiva, sin embargo, mediante acuerdo entre el patrono y el empleado, éstas pueden ser fraccionadas, siempre y cuando el empleado disfrute de por lo menos, cinco (5) días laborables consecutivos de vacaciones en el año.

Mediante acuerdo entre el patrono y el empleado, podrá acumularse hasta dos (2) años de licencia por vacaciones. El patrono que no conceda las vacaciones después de acumularse dicho máximo, deberá conceder el total hasta entonces acumulado, pagándole al empleado dos (2) veces el sueldo correspondiente por el período en exceso de dicho máximo.

A solicitud escrita del empleado, el patrono podrá permitir que las vacaciones incluyan días no laborables, comprendidos dentro del período en que haya de disfrutar las vacaciones y/o los días no laborables, inmediatamente antes o después de dicho período de vacaciones.

En caso de que el empleado cese en su empleo, el patrono le hará efectivo el total hasta entonces acumulado, aunque sea menos de un año.

A solicitud escrita del empleado, el patrono podrá permitir la liquidación parcial de la licencia por vacaciones acumuladas y **en exceso de diez (10) días**.

Artículo V – Licencia por Enfermedad

Todo patrono de la **Industria de Servicios Profesionales**, concederá a los empleados cubiertos por este decreto mandatorio, licencia por enfermedad con sueldo completo, según se dispone a continuación:

<i>Empleados Cubiertos por este Decreto que:</i>	<i>Requisitos de Horas Trabajadas al Mes</i>	<i>Días Laborables al Mes</i>	<i>Días Laborables al Año</i>
1) Comenzaron a trabajar antes del 1ro. de agosto de 1995.	100 horas o más	1 1/6 de día	14 días
	60 pero menos de 100 horas	½ día	6 días
2) Comenzaron a trabajar a partir del 1ro. de agosto de 1995.	115 horas o más	1 día	12 días

Todo empleado cubierto por este decreto mandatorio, que comenzó a trabajar **antes del 1ro. de agosto de 1995** y mientras trabaje para el mismo patrono, tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo, a razón de uno y un sexto (1 1/6) de día laborable, por cada mes en que haya acumulado cien (100) horas o más de labor en dicho mes, es decir, catorce (14) días laborables al año. Aquellos empleados que trabajen entre sesenta (60), pero menos de cien (100) horas al mes, acumularían licencia por enfermedad, a razón de medio (1/2) día laborable al mes, es decir seis (6) días laborables al año.

Los empleados cubiertos por este decreto mandatorio, que comenzaron a trabajar a **partir del 1ro. de agosto de 1995**, acumularán licencia por enfermedad con sueldo completo, a razón de un (1) día laborable, por cada mes en que hayan tenido ciento quince (115) horas o más de labor en dicho mes, es decir, doce (12) días laborables al año. El uso de la licencia por enfermedad se considerará tiempo trabajado, para fines de la acumulación de este beneficio.

El tiempo de licencia por enfermedad, se acumulará a base del día regular de trabajo, en el mes en que ocurrió la acumulación. Para empleados cuyos horarios

fluctúan, el día regular de trabajo se determinará, dividiendo el total de horas regulares trabajadas en el mes, entre el total de días trabajados. Para los empleados cuyos horarios de trabajo no se pueden determinar, se computará basándose en días de ocho (8) horas regulares.

De establecerse un período probatorio autorizado por ley, la licencia de enfermedad se acumulará, a partir del comienzo de dicho período probatorio.

El tiempo de licencia por enfermedad se usará y pagará a base del día regular de trabajo, al momento de usarse o pagarse el beneficio. A estos fines, se podrá tomar en consideración un período no mayor de dos (2) meses, antes de usarse o pagarse el beneficio.

La licencia por enfermedad se pagará a base de una suma no menor, al salario regular por hora devengado por el empleado, en el mes en que se acumuló la licencia. Para empleados que reciben comisión u otros incentivos, que no quedan a la entera discreción del patrono, se podrá dividir la comisión o incentivo total devengado en el año, entre cincuenta y dos (52) semanas, para el cómputo del salario regular por hora.

La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año, quedará acumulada para los años sucesivos, hasta un máximo de quince (15) días.

Salvo en casos de fuerza mayor, el empleado deberá notificar a su patrono el hecho de su enfermedad, tan pronto sea previsible que habrá de faltar al horario regular del comienzo de sus labores y no más tarde del mismo día de su ausencia.

El disfrute de la licencia por enfermedad, no excusa del cumplimiento con aquellas normas de conducta válidamente establecidas por el patrono, como son las de asistencia, puntualidad, certificaciones médicas, si la ausencia excede de dos (2) días laborables e informes periódicos sobre la continuación de la enfermedad.

Artículo VI – Otras Definiciones

Las siguientes definiciones de Empresas Cubiertas y No Cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada (Ley Federal), tendrán el significado que a continuación se dispone:

A. Empresas Cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada (Ley Federal)

Comprenderá las empresas o negocios que su volumen de ingreso bruto o venta bruta anual sea de \$500,000 o más y/o se dediquen al comercio interestatal (a exportar), o produzcan bienes o artículos para el comercio interestatal o cualquier otra disposición de la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada (Ley Federal).

B. Empresas No Cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada (Ley Federal)

Comprenderá las empresas o negocios que su volumen de ingreso o venta bruta anual sea menor de \$500,000 y que se dediquen al comercio local.

Artículo VII – Empleados Excluidos de los Decretos Mandatorios

*Por disposición expresa del Artículo 8 (a) y (b) de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, enmendada, los decretos mandatorios **no serán aplicables a:***

- 1. Personas empleadas en el servicio doméstico en una residencia de familia, con excepción de los chóferes.*
- 2. Personas empleadas por el Gobierno de Estados Unidos o por el Gobierno de Puerto Rico, con excepción de aquellas agencias o instrumentalidades de éste, que operen como negocios o empresas privadas.*
- 3. Personas empleadas por los Gobiernos Municipales.*
- 4. Los Administradores, Ejecutivos y Profesionales, según dichos términos son definidos mediante el Reglamento Núm. 13 del Área de Revisión de Salarios, Vacaciones y Licencia por Enfermedad o según fuese subsiguientemente enmendado por el Secretario del Trabajo.*

Con el propósito de ayudar a una mejor interpretación del Decreto Mandatorio Núm.90 de la Industria de Servicios Profesionales, se presenta a continuación el Alcance de la Definición para esta Industria.

Artículo VIII – Alcance de la Definición

La definición que se presenta para esta Industria es similar y cubre las mismas actividades que aparecen en el Decreto Mandatorio Núm. 90 – Tercera Revisión (1997), aplicable a la Industria de Servicios Profesionales.

En la definición para esta industria el Área de Revisión de Salarios, Vacaciones y Licencia por Enfermedad ha creído conveniente hacer una enumeración ilustrativa del tipo de servicio a incluirse en dicha definición, debido a la dificultad de enumerar todos y cada uno de los servicios, ya que con frecuencia surgen servicios distintos a los ya conocidos.

Por disposición expresa del Artículo 8(b) de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998 y conforme se define en el Reglamento Núm. 13, los profesionales, ejecutivos y administradores, están excluidos de los decretos mandatorios. Sin embargo, los empleados no profesionales que estos ejecutivos, profesionales y administradores puedan tener a su servicio, quedan incluidos en la definición de esta industria y por ende en el decreto mandatorio.

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 tiene 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 servicios relacionados, pues si formaren parte estarían cubiertos por el decreto mandatorio aplicable a la Industria de Hospitales, Clínicas y Servicios Relacionados.

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 deben 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 están estrechamente relacionados con ésta, se considerarán cubiertos durante el período en que esto ocurra, por el decreto mandatorio aplicable a la Industria de la Construcción.

Los consultorios y laboratorios de veterinaria y hospitales para animales incluidos en esta industria, son aquellos centros dedicados a ofrecer servicios de veterinaria por “veterinarios” debidamente autorizados a estos fines. Solamente los empleados no profesionales de estos veterinarios, están cubiertos por el decreto mandatorio núm. 90 aplicable a esta industria.

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, vacaciones y licencia por enfermedad, que el Secretario del Trabajo apruebe, previa recomendación del Oficial Examinador por él designado en la vista pública.

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 llevados a cabo sobre la misma y dependerán por tanto, de la capacidad económica que tenga esta industria para pagarlos.

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 el Secretario del Trabajo, luego de considerar la situación financiera y la habilidad económica de dichas otras industrias para pagarlos.

Además, ha sido siempre la norma o política del Área de Revisión de Salarios, Vacaciones y Licencia por Enfermedad que, hasta donde ello sea posible, a cada industria le cubra un solo decreto mandatorio, a fin de evitar confusiones, discrimenes, perjuicios y otras situaciones no deseables en las relaciones obrero patronales, que puedan obviarse.

Artículo IX – Cláusula de Separabilidad

Si cualquier palabra, inciso, artículo, sección o parte del presente decreto fuese declarada inconstitucional o nula por un tribunal, tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y partes de este decreto, sino que su efecto se limitará a la palabra, inciso, oración, artículo, sección o parte específica declarada inconstitucional o nula y la nulidad o invalidez de cualquier palabra, inciso, oración, artículo, sección o parte de algún caso, no se entenderá que afecta o perjudica en sentido alguno, su aplicación o validez en cualquier otro caso.

Artículo X – Derogación

El presente Decreto deroga cualquier otro decreto mandatorio, regla, reglamento o disposición, que estén en conflicto con la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998.

Artículo XI – Vigencia del Decreto

*Las disposiciones de salarios, vacaciones y licencia por enfermedad de este decreto mandatorio, **continúa vigente** lo aprobado el 15 de octubre de 1993, fecha en que comenzó a regir el Decreto Mandatorio Núm. 90 - Tercera Revisión (1993), aplicable a la Industria de Servicios Profesionales.*

La redacción y lenguaje de las disposiciones de vacaciones y licencia por enfermedad, se actualizaron a tenor con el artículo 5 (a) y (b) y el artículo 6 (a) a la (n) de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998.

Este decreto mandatorio comenzará a regir a los treinta (30) días, después de la radicación de éste, en el Departamento de Estado de Puerto Rico, es decir, el ____ de _____ de 2005.

Artículo XII – Aprobación del Decreto

El presente Decreto es aprobado por el Secretario del Trabajo en San Juan, Puerto Rico, hoy ____ de _____ de 2005.

*Román M. Velasco González
Secretario del Trabajo*