Núm. 1263
30 julio de 1969 - 2:42 P.M.
Aprobado: Fernando Chardon
Secretario de Estado

Por: Gloria I. Silva de Díaz
Secretaria Auxiliar de Estado

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
JUNTA DE SALARIO MINIMO
Ave. Barbosa 414
Hato Rey, P. R. 00917

(See over for the English version)

DECRETO MANDATORIO NUM. 73

PRIMERA REVISIÓN (1969)

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE COMUNICACIONES

Artículo I - Definición de la Industria

Este decreto mandatorio es aplicable a todos los empleados de la Industria de Comunicaciones, según ésta se define a continuación:

La Industria de Comunicaciones comprenderá las actividades llevadas a cabo por hilo o por radio, bien sean orales o visuales, mediante sistemas de comunicación, tales como: teléfono, telégrafo, cable, radio, televisión, radar, telecomunicación, comunicación vía satélite y otros similares. Se incluyen los servicios de comunicación tanto locales como interestatales, así como también las actividades necesarias o relacionadas con la prestación de dichos servicios.

Los estudiantes aprendices que estén participando de algún programa de adiestramiento auspiciado o reconocido por el Gobierno de Puerto Rico o de los Estados Unidos quedan excluidos de esta definición.

Artículo II - Salario Mínimo

Todo patrono pagará a sus empleados un salario mínimo por hora no menor que el que a continuación se dispone para las diferentes clasificaciones y grupos ocupacionales de la industria:

Clasificación	Salario Mínimo Por Hora
A. Servicios de comunicación cubiertos por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada, excepto aquéllos que quedaron cubiertos por el nuevo alcance dado a dicha Ley por las enmiendas de 1961 y 1966	
Todos los Trabajadores	$ 1.60
B. Servicios de comunicación no cubiertos por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada, incluyendo aquéllos que quedaron cubiertos por el nuevo alcance dado a dicha Ley por las enmiendas de 1961 y 1966	
1. Trabajadores Diestros y Empleados de Oficina	1.40
2. Todos los demás Trabajadores	1.20

Artículo III - Definición de los Grupos Ocupacionales de la Industria

Los siguientes grupos ocupacionales de la industria tendrán el significado que a continuación se dispone:

A. Trabajador Diestro - se considerará todo obrero que tenga un pleno conocimiento, comprensión y dominio de la técnica manual y de los procesos envueltos en el desempeño de cualquiera de las ocupaciones generalmente reconocidas como oficios, tales como, sin que se entienda que están limitados a los siguientes: mecánicos, electricistas, carpinteros, pintores, técnicos de comunicación, mecánicos de teletipo, reparadores de equipo de comunicación y operadores de equipo telegráfico. Debe tener habilidad para desempeñar las labores que se le asignen dentro de su oficio, con criterio independiente y sin necesidad de que se le instruya en detalle cómo debe hacer el trabajo, bastando con indicarle la clase de trabajo que se desea realizar. Debe haber adquirido experiencia previa en las labores que desempeña.

B. Empleados de Oficina - Este grupo ocupacional comprenderá, sin que se entienda en modo alguno como limitación, a toda persona que desempeñe principalmente una o más de las siguientes labores u otras análogas: redactar o archivar informes; tabular o insertar datos en libros de registros o constancias; tomar órdenes comerciales, por teléfono o personalmente; suministrar información a clientes o al público; verificar registros de caja; preparar o participar en la preparación de cálculos; realizar tareas de teneduría de libros; formar inventarios o en ello participar; atender quejas; operar máquinas de oficina como las de calcular, sumar o hacer otra operación aritmética o tener a su cargo trabajos secretariales como los de mecanografía, taquigrafía o transcripción; recibir al público; atender comunicaciones telefónicas y similares; o realizar labores similares o análogas a las antes descritas. Comprenderá además, a aquellos empleados que desempeñen funciones ejecutivas, administrativas y profesionales pero que no reúnan los requisitos establecidos en el Reglamento Núm. 13 - Revisado de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico.

Artículo IV - Vacaciones

A- Disposiciones Aplicables a Empleados que Devenguen una Compensación Fija 1/

Todo empleado tendrá derecho a vacaciones con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas, a razón de un (1) día laborable por cada mes en que haya tenido por los menos cien (100) horas de labor. El empleado que trabaje menos de cien (100) horas en cualquier mes, acumulará vacaciones regulares en la proporción que el número de horas que trabaje en el mes es a cien (100) horas; por ejemplo, si trabaja 75 horas, acumulará en ese mes 75 por ciento de un día laborable de ocho (8) horas, o sea, seis (6) horas. 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.

Las vacaciones regulares podrán acumularse durante más de un año pero nunca por más de dos. Sin embargo, las vacaciones acumuladas durante el primer año, serán disfrutadas en el año siguiente. De no ser disfrutadas en el año siguiente, al finalizar éste, serán computadas y pagadas al tipo de salario por hora que esté devengando el empleado a la fecha de este pago. Será mandatorio que las vacaciones acumuladas durante el segundo año comiencen a ser disfrutadas al mismo tiempo en que le sean pagadas las vacaciones correspondientes al primer año. Si por alguna razón las primeras vacaciones no comenzaren a ser disfrutadas en el año siguiente ni tampoco pagadas al finalizar ese año, éstas serán computadas y pagadas a tipo doble del salario por hora que el empleado esté devengando a la fecha del pago.

Será ilegal y nulo cualquier contrato mediante el cual el empleado renuncie, por dinero u otra causa a disfrutar de sus vacaciones, exceptuando lo establecido en la disposición anterior. Todo empleado que esté cubierto por el Reglamento Núm. 13 - Revisado que define los términos "ejecutivo, administrador y profesional" queda excluido de todas estas disposiciones.

1/ Compensación Fija - Salario devengado a base de hora, semana, quincena o mes.

B - Disposiciones Aplicables a Empleados que no Devengen una Compensación Fija

Todo empleado que no esté sujeto a una compensación fija (por hora, semana, quincena o mes) y que trabaje en varias empresas durante el año acumulará mensualmente en cada una de ellas, vacaciones regulares a razón (equivalente en términos de tiempo) del cuatro (4) por ciento del ingreso bruto mensual (antes de cualquier descuento) que devengue en cada empresa. Esta cantidad podrá ser pagada en efectivo si no pudiera convertirse y disfrutarse en días de vacaciones. El empleado disfrutará de sus vacaciones una vez las hubiere acumulado por un (1) año, y éstas no serán acumulables por más de ese período. En caso de que el empleado cese en su trabajo, el patrono le hará efectivo el total hasta entonces acumulado, aunque sea menor de un (1) año. Todo empleado que esté cubierto por el Reglamento Número 13 - Revisado que define los términos "ejecutivo, administrador y profesional" queda excluído de todas estas disposiciones.

Artículo V - Licencia por Enfermedad

A- Disposiciones Aplicables a Empleados que Devenguen Compensación Fija

Todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de un (1) día laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos cien (100) horas de labor. El empleado que trabaje menos de cien (100) horas en un mes acumulará licencia por enfermedad en la proporción que el número de horas que trabaje en el mes es a cien (100) horas; por ejemplo, si trabaja 75 horas al mes acumulará 75 por ciento de un (1) día de labor de ocho (8) horas, o sea, seis (6) 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 veinticuatro (24) 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 se ha estipulado por hora, el sueldo correspondiente a cada día de licencia por enfermedad se computará multiplicando por ocho (8) el tipo por hora regular que estuviere percibiendo al momento de enfermarse.

B- Disposiciones Aplicables a Empleados que no Devenguen Compensación Fija

Todo empleado que no esté sujeto a una compensación fija (por hora, semana, quincena o mes) y que trabaje en varias empresas durante el año acumulará mensualmente en cada una de ellas, licencia por enfermedad a razón (equivalente en términos de tiempo) del cuatro (4) por ciento del ingreso bruto mensual que devengue en cada empresa. El empleado podrá acumular esta licencia hasta el equivalente en términos de tiempo del cuatro (4) por ciento del ingreso de veinticuatro (24) meses. Cuando el empleado enferme y un médico autorizado a ejercer la medicina en Puerto Rico certifique que no está en condiciones de trabajar o se hospitalice sujeto a comprobación, tendrá derecho a recibir el número de días acumulados por concepto de licencia por enfermedad. La cantidad a pagarse por día de enfermedad se computará dividiendo lo acumulado a base del cuatro (4) por ciento, entre el número de meses en que el empleado haya acumulado licencia por enfermedad con la empresa, pero nunca se dividirá por más de veinticuatro (24) meses. 1/ Disponiéndose, que cuando el empleado esté trabajando nunca acumulará más de cuatro (4) por ciento del ingreso bruto devengado durante los últimos veinticuatro (24) meses con la empresa. La licencia por enfermedad acumulada hasta la fecha en que el empleado deje de trabajar para la empresa quedará disponible hasta un período de 12 meses a partir de la fecha en que haya dejado de trabajar para la empresa, siempre y cuando que dentro de dicho período regrese a trabajar para la empresa con la cual acumuló dicha licencia, en defecto de lo cual perderá lo acumulado durante los primeros 12 meses del total de los últimos 24 meses. Cuando el empleado pase a trabajar a base de compensación fija con el mismo patrono y se enferme, utilizará primeramente los días que haya acumulado por concepto de licencia por enfermedad a base del cuatro (4) por ciento de su ingreso. Luego usará los

1/ Entendiéndose que cualquier número de horas trabajadas durante un mes equivalen a un mes de trabajo para efecto del cómputo.

días acumulados bajo el sistema de compensación fija (Artículo V-A). Esta última disposición se aplicará a la inversa cuando un empleado de compensación fija pase a trabajar bajo este sistema.

Cuando un empleado utilice parte de su licencia por enfermedad cada día, así usado, corresponderá a un mes de trabajo, a los fines de determinar la cantidad a pagarse por día de enfermedad. Por ejemplo, cuando un trabajador que gane $6,000 anuales acumule en doce (12) meses la cantidad de $240 ($6,000 x .04 = $240) que equivale a $20.00 por día ($240 ÷ 12 = $20) y utilice cinco (5) días de licencia por enfermedad equivalentes a $100 ($20 x $5 = $100), los restantes $140 ($240 - $100 = $140) se considerarán representativos de siete (7) días laborables ($140 ÷ $20 = 7 días) equivalente a siete (7) meses en que ha acumulado licencia por enfermedad. Si en los meses siguientes, acumula $40 en dos (2) meses y se enferma la cantidad a serle pagada por cada día de enfermedad se calculará dividiendo $180 ($140 / $40 = $180) entre nueve (9) meses (7 / 2) que resultará en $20 por día ($180 ÷ 9 = $20).

Todo empleado cubierto por el Reglamento Núm. 13 - Revisado, que define los términos "ejecutivo, administrador y profesional" queda excluido de todas estas disposiciones.

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico el martes 15 de julio de 1969.

Publicado el Aviso de su Aprobación en el periódico El Mundo el sábado 19 de julio de 1969.

Comenzará a regir el lunes 4 de agosto de 1969. Sin embargo, será retroactivo al jueves 29 de mayo de 1969, por disposición expresa de la Sección 14 de la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico.

A fin de ayudar a la comprensión e interpretación del decreto se reproduce a continuación el alcance dado por la Junta a 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 ahora se aprueba es algo distinta a la que aparece en el Decreto Mandatorio Núm. 73 aplicable a la Industria de Comunicaciones, actualmente vigente. La definición anterior únicamente cubría los sistemas de comunicación por teléfono, telégrafo, cable y radioteléfono. Sin embargo, es la intención de la Junta extender el alcance de la definición, anterior para cubrir todos los servicios de comunicación, por hilo o por radio bien sean orales o visuales.

Esta definición cubre entre otros, pero sin que se entienda en modo alguno como limitación, los siguientes sistemas de comunicación: Teléfono y telégrafo por hilo o radio, bien sea, por tierra o submarino; estaciones de radio y de televisión; fototrasmisión; estaciones de radar; sistemas de telecomunicación; trasmisiones vía satélite; y los sistemas conocidos como telex o teletipo. Se incluyen los servicios que se ofrezcan tanto para el ámbito local como para el ámbito interestatal o internacional y marino. Por lo tanto, se incluyen los servicios ultramarinos por cable, teléfono y telegrafía sin hilos, así como los servicios de comunicación con barcos en alta mar. Se incluyen también todas las actividades necesarias para operar esos servicios.

Los empleados que operen máquinas de teletipo o de telex o de equipos similares en empresas que lleven a cabo actividades cubiertas por otros decretos de salario mínimo estarán cubiertos por los decretos aplicables a esas empresas. Sin embargo, los operadores y trabajadores de reparación y mantenimiento de dicho equipo que sean empleados de empresas de la Industria de Comunicaciones, quedarán cubiertos por el decreto que se apruebe para esta industria.

Cuando se dice que se incluyen también "las actividades necesarias o relacionadas con la prestación de dichos servicios" se quiere significar que, por ejemplo, los servicios de instalación, reparación o mantenimiento de equipo que lleve a cabo el patrono por administración quedarán incluidos bajo el decreto que se apruebe. La transportación que se realice por administración en vehículos del propio patrono en esta industria, así como cualquier otro servicio necesario o relacionado con la misma como, por ejemplo, los servicios de recibo y entrega de mensajes de la indole descrita, cuando éstos son prestados por las empresas en la industria, también quedarán cubiertos por el decreto que se apruebe.

Se excluyen de la definición los estudiantes aprendices que, mediante algún programa de adiestramiento auspiciado o reconocido por el Gobierno del Estado Libre Asociado o del Gobierno de los Estados Unidos, lleven a cabo algún plan de aprendizaje dentro de las empresas con el propósito de cubrir los requisitos exigidos en los mismos. Estos estudiantes normalmente trabajan una jornada parcial y por un tiempo determinado, recibiendo una paga inferior al salario mínimo establecido para la industria.
