Núm. 1411
29 de enero de 1971 - 3:30 P. M.
Aprobado: Fernando Chardon
Secretario de Estado
Por: María A. Suárez
Secretaria Auxiliar de Estado Interina

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. 80 (1970)

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE PRODUCTOS PLASTICOS

Totalmente Aprobado

Artículo I - Definición de la Industria

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

La Industria de Productos Plásticos comprenderá el moldeado, el troquelado, el laminado, cualquier otra conformación, y la fabricación de productos plásticos. Disponiéndose, sin embargo, que la definición no incluirá la manufactura de botones, hebillas, joyería (incluyendo rosarios) y piezas para joyería (incluyendo cuentas); la manufactura de vestimenta, accesorios y adornos para vestimentas; la manufactura de flores artificiales, artículos de decoración y adornos para fiestas; la manufactura de calzado y piezas para calzado hechas de materiales plásticos (excepto plástico moldeado); y las actividades cubiertas en la Industria de Cuero, Productos de Cuero y Productos Relacionados; la Industria de Manufactura de Artículos de Aguja, Almohadas y "Mattresses" para el Comercio Local y la Industria de Productos Químicos, de Petróleo, Caucho y Productos Relacionados, según éstas han sido definidas en los decretos mandatorios.

Esta definición incluye las actividades para el Comercio Local, así como las actividades cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada.

Comprende asimismo, cualquier trabajo o servicio necesario o relacionado con las actividades incluidas en la definición.

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 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 Productos Plásticos.

Se excluyen de la presente definición los establecimientos dedicados a actividades o servicios a los cuales les sea aplicable actualmente o les fuera aplicable en el futuro cualquier decreto mandatorio de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico.

Se excluyen, además, las personas de capacidad disminuida, aprendices, estudiantes y los aprendices que contemplan las Secciones 22 y 23 de la Ley de Salario Mínimo en cuanto a vacaciones y licencia por enfermedad se refiere.

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 de la industria:

Clasificaciones	Salario Mínimo Por Hora
1. Pulverizadores y Vaporizadores, Utensilios de Mesa y Discos Fonográficos	$ 1.60
2. Clasificación General	1.34

Artículo III - Definición de la Subclasificación 1/

La subclasificación dentro de la Clasificación General de la industria que se establece en este decreto para propósitos de fijar vacaciones y licencia por enfermedad tendrá el siguiente significado:

Estuches para Cosméticos: comprenderá todas aquellas empresas que se dedican a la fabricación de estuches plásticos y bombas dispensadoras para cosméticos, mediante el moldeo, decoración, estampado, ensamblaje, pulido o cualquier otra operación normal y necesaria para la manufactura de estos productos.

Artículo IV - Vacaciones

Todo patrono concederá a sus empleados las vacaciones que a continuación se disponen:

Clasificaciones y Subclasificación	Días Laborables al Año	Mínimo de Horas de Trabajo al Mes
1. Pulverizadores y Vaporizadores, Utensilios de Mesa y Discos Fonográficos	doce días (12)	ciento diez (110)
2. Clasificación General (excepto Estuches para Cosméticos)	ocho días (8)	ciento diez (110)
A. Estuches para Cosméticos: 1/		
a. Menos de un año de servicio	tres días (3)	ciento veinte (120) 1/
b. De un año a seis años de servicio	ocho días (8)	ciento veinte (120) 1/
c. Más de seis años de servicio	diez días (10)	ciento veinte (120) 1/

Todo empleado tendrá derecho a vacaciones con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas, a razón de los días laborables al año antes señalados siempre y cuando reúna los requisitos de horas mensuales trabajadas estipuladas anteriormente. El empleado que trabaje menos de las horas requeridas en cualquier mes no acumulará vacaciones por dicho mes. Disponiéndose que en el caso de la subclasificación "Estuches para Cosméticos" se contarán como años de servicios, los acumulados por el empleado con anterioridad a la fecha de vigencia de este decreto.

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 vacaciones hasta que las hubiere acumulado por un año. 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, aunque sea menos de un año. Si excediere del máximo de dos años aquí autorizado, el patrono deberá pagarle además dos (2) veces el sueldo correspondiente por el periodo en exceso de dichos dos años. Si el salario no se ha estipulado por días, o periodos mayores, el sueldo correspondiente a cada día de vacaciones se computará multiplicando por ocho (8) el tipo por hora regular que estuviere percibiendo el empleado al momento en que comience a disfrutar las vacaciones. El disfrute de las vacaciones se considerará como tiempo trabajado.

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 escrito del Secretario del Trabajo o de cualquier agente autorizado por él para permitir a cualquier empleado renunciar al disfrute de sus vacaciones a cambio de dinero. 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 concederle el total hasta entonces acumulado pagándole dos (2) veces el sueldo correspondiente por el periodo en exceso de dichos dos años.

Artículo V - Licencia por Enfermedad

Todo patrono concederá a sus empleados la licencia por enfermedad que a continuación se dispone:

Clasificaciones y Subclasificación	Días Laborables al Año	Mínimo de Horas de Trabajo al Mes
1. Pulverizadores y Vaporizadores, Utensilios de Mesa y Discos Fonográficos	Doce días (12)	Ciento diez (110)
2. Clasificación General (excepto Estuches para Cosméticos)	Cinco días (5)	Ciento diez (110)
Estuches para Cosméticos	Tres días (3)	Ciento veinte (120) 1/

El empleado tendrá derecho a los días de licencia por enfermedad con sueldo completo que se indican anteriormente siempre y cuando reúna el requisito de horas laborables al mes estipulado. El empleado que trabaje menos del número de horas requeridas según especificadas anteriormente en cualquier mes, no acumulará licencia por enfermedad por dicho mes. El tiempo usado de licencia por enfermedad se considerará como tiempo trabajado. Los días de licencia por enfermedad no usados por el empleado durante el curso del año podrán ser acumulados para el próximo año hasta un máximo de dos años. 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 periodos 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 días, el empleado deberá a petición del patrono acreditar la misma con certificación médica para tener derecho a disfrutar de la licencia aquí dispuesta.

1/ El Artículo III - Definición de la Subclasificación, así como las disposiciones provistas en los Artículos IV - Vacaciones y V - Licencia por Enfermedad en lo que respecta a "Estuches para Cosméticos" fueron aprobados el lunes 18 de enero de 1971 y comenzarán a regir el sábado 6 de febrero de 1971 por disposición expresa de las Secciones 13 (c) y (14) de la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico, o sea, quince (15) días después de publicado el Aviso de su Aprobación en el periódico El Imparcial el jueves 21 de enero de 1971.

Los salarios mínimos establecidos en el Artículo II - 1 y 2, así como las disposiciones provistas en los Artículos IV - Vacaciones y V - Licencia por Enfermedad excepto en lo que respecta a "Estuches para Cosméticos" fueron aprobados el martes 8 de diciembre de 1970 y comenzaron a regir el domingo 27 de diciembre de 1970, o sea, quince (15) días después de publicado el Aviso de su Aprobación en el periódico El Imparcial el viernes 11 de diciembre de 1970. Sin embargo, por disposición expresa de la Sección 14 de la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico, son retroactivos al jueves 19 de noviembre de 1970.

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

Las actividades de la Industria de Plásticos para el Comercio Local están actualmente cubiertas por el Decreto Mandatorio Núm. 70 Primera Revisión (1967) aplicable a la Industria de las Actividades Misceláneas. Es la intención de la Junta establecer un decreto separado para la Industria de Plásticos tal como estaba originalmente hasta 1964. La Junta ha decidido hacer además, ciertas modificaciones a la definición con el propósito de facilitar la interpretación del decreto mandatorio aplicable a esta industria y destacar cambios fundamentales relacionados con las actividades cubiertas por la definición.

El primer cambio se ha efectuado con el fin de incluir las actividades de la industria cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo, además de las actividades ya incluidas para el comercio local. Es la intención de la Junta, cubrir las mismas actividades incluidas en la orden de salario federal (29 CFR Part 690) aplicable a la Industria de Plásticos en Puerto Rico en vigor desde el 17 de febrero de 1970.

El segundo cambio efectuado es con el fin de excluir las actividades de las empresas dedicadas a la fabricación de botones plásticos, hebillas, joyería (incluyendo rosarios) y piezas para joyería (incluyendo cuentas) ya que estas actividades están cubiertas actualmente por el Decreto Mandatorio Núm. 78 (1970) aplicable a la Industria de Botones, Joyería, Corte y Pulido de Piedras Preciosas y de Flores Artificiales, Adornos y Obsequios para Fiestas.

El tercer cambio que se le ha hecho a la definición aprobada es la exclusión expresa de las personas de capacidad disminuída, aprendices-estudiantes y los aprendices que contemplan las Secciones 22 y 23 de la Ley de Salario Mínimo en cuanto a vacaciones y licencia por enfermedad se refiere.

Las disposiciones sobre Vacaciones y Licencia por Enfermedad que pueda recomendar el Comité de Salario Mínimo que se designe para conducir el estudio de esta Industria, no se aplicarán a las personas de capacidad disminuída, a los aprendices-estudiantes y los aprendices que contemplan las Secciones 22 y 23 de nuestra Ley de Salario Mínimo (Ley 96 de 26 de junio de 1956), ya que las condiciones de trabajo de este tipo de empleados deben ser establecidas por el Secretario del Trabajo de Puerto Rico y constar en el Permiso Especial que se autorice o emita de acuerdo con la reglamentación y normas a que tal efecto él apruebe a tenor con la facultad discernídales por las referidas Secciones 22, 23 y 36 de la Ley de Salario Mínimo y la Ley Núm. 483 del 15 de mayo de 1957 según posteriormente enmendada, que crea el Consejo de Aprendizaje de Puerto Rico y fija sus facultades y deberes.

El principio envuelto en el reconocimiento de vacaciones a los trabajadores es de permitirles el disfrute de un descanso razonable después de un largo período de labor a fin de que puedan recuperar del cansancio físico y la fatiga mental que dicha labor ocasiona, evitando así las consecuencias fatales o negativas que ello apareja tanto para el trabajador como para la industria, especialmente los accidentes del trabajo, que tanto afectan a las personas moral, mental y físicamente y a la producción y a la economía en general.

Obviamente estos principios no podrían aplicarse a los empleados de horarios restringidos o parciales tales como los que se disponen para las personas de capacidad disminuída y a los aprendices-estudiantes. Por otro lado, se ha llamado la atención de la Junta, en ocasiones anteriores, de que las oportunidades de trabajo de este tipo de trabajadores de jornada limitada

quedarían seriamente afectadas de hacerse extensivo a dichos empleados la concesión de dichos beneficios ya que podrían producir, con razonable certeza, una inconveniente limitación en el empleo de estudiantes y de otro personal que obtienen ingresos adicionales trabajando en horarios parciales, ya que obligaría a sus patronos a llevar récords minuciosos sobre las horas trabajadas por cada empleado de tiempo parcial, desalentando por tanto, el empleo de éstos. Obviamente, no es aconsejable que se cierren las puertas de las oportunidades de ganar algún dinero a estos tipos de trabajadores en muchos de estos proyectos que son planes educativos desarrollados por el propio Gobierno con la cooperación de la Industria y que creemos no deben ser interferidos o perjudicados por acciones oficiales nuestras.

Las observaciones anteriormente hechas son igualmente aplicables a aquellos aprendices recibiendo entrenamiento o adiestramiento de horario completo y por tal razón quedan excluidos del alcance de la definición Estos empleados también están cubiertos por las referidas secciones de las leyes antes mencionadas.

En términos generales la definición incluye todos los productos hechos de materiales plásticos excepto aquellos que están excluidos específicamente. Incluye, productos tales como pulverizadores y vaporizadores, utensilios de mesa, discos fonográficos, azulejos, películas flexibles plásticas, zapatos plásticos, bolsas de poletileno, celofán, pliofilm, letras y tubería plástica, muñecas, juguetes, monturas de espejuelos y boquillas de cigarrillos.

La definición no incluye la manufactura de flores artificiales, artículos de decoración y adornos para fiestas, actividades cubiertas por el Decreto Mandatorio Núm. 78 aplicable a la Industria de Botones, Joyería, Corte y Pulido de Piedras Preciosas y de Flores Artificiales, Adornos y Obsequios para Fiestas. Tampoco incluye rótulos, letreros, señales o cartelones hechos de plásticos. Sin embargo, las decoraciones y obsequios para fiestas hechos de material plástico moldeado están incluidos en esta definición.

La definición no incluye, además, la manufactura de calzado y piezas para calzado hechos de materiales plásticos (excepto plástico moldeado).

La definición no comprende:

1. Las actividades cubiertas por los siguientes Decretos Mandatorios de la Junta de Salario Mínimo

   a. Decreto Mandatorio Núm. 32 - Quinta Revisión (1969) Industria de Productos Químicos, de Petróleo, Caucho y Productos Relacionados.

   b. Decreto Mandatorio Núm. 76 - La Industria de Cuero, Productos de Cuero y Productos Relacionados.

   c. Decreto Mandatorio Núm. 78 - La Industria de Botones, Joyería, Corte y Pulido de Piedras Preciosas y de Flores Artificiales, Adornos y Obsequios para Fiestas.

   d. Decreto Núm. 35 - Cuarta Revisión - Industria de Manufactura de Artículos de Aguja, Almohadas y "Mattresses" para el Comercio Local.

2. Las actividades cubiertas por las siguientes Ordenes de Salario Federal.

   a. Industria de Cuero, Artículos de Cuero y Productos Relacionados (29 CFR Part 602).

   b. Flores Artificiales, Adornos y Obsequios para Fiestas (29 CFR Part 688).

c. Industria de la Aguja y Productos Fabricados de Textiles (29 CFR Part 612).

d. La Industria de Productos Químicos, de Petróleo y Productos Relacionados (29 CFR 670).

En la definición se dice que comprenderá también cualquier trabajo o servicio necesario o relacionado con las actividades incluídas en la definición. Esta expresión tiene el alcance de comprender aquellos empleados que llevan a cabo labores de oficina, de reparación, alteración o mantenimiento, labores de transportación de los productos manufacturados o cualesquiera otras labores relacionadas con o necesarias a las actividades manufactureras del patrono.

Por último la Junta ha incorporado una modificación con el fin de aclarar la interpretación del decreto que se apruebe para la Industria de Productos Plásticos.

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 tienen 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 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 las 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 cobije un solo decreto mandatorio a fin de evitar confusiones, discrímenes, perjuicios y otras situaciones no deseables en las relaciones obreropatronales que pueden obviarse.
