Núm. 1517
26 de noviembre de 1971 - 10:00 A.M.
Aprobado: Enrique Boneta Rodríguez
Secretario de Estado
Interino

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

(See over for the English version)

Por: Lourdes I. de Pierluisi
Secretaria Auxiliar de Estado

DECRETO MANDATORIO NUM. 83 - (1971)

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE PAPEL, PRODUCTOS DE PAPEL, IMPRESOS Y PUBLICACIONES

Artículo I - Definición de la Industria

Este decreto mandatorio es aplicable a todos los empleados de la Industria de Papel, Productos de Papel, Impresos y Publicaciones según se define a continuación:

La Industria de Papel, Productos de Papel, Impresos y Publicaciones comprenderá: la manufactura de pulpa hecha de madera, trapo, bagazo o de otras fibras; la conversión de dicha pulpa en papel, cartón o cartón de construir, la manufactura a base de papel, cartón o pulpa de los siguientes productos: bolsas, cajas, envases, etiquetas, tarjetas, sobres, artículos de pulpa comprimidos y moldeados, y cualesquier otros productos hechos de papel (converted paper products); la impresión hecha en cualquiera de los productos arriba mencionados; la impresión o publicación de periódicos, libros, revistas, mapas y pliegos musicales; y toda operación manufacturera o de servicio ejecutada por cajistas, tipógrafos de anuncios, electrotipistas, estereotipistas, fotograbadores, grabadores de placas de acero o cobre, impresores comerciales, litógrafos, impresores de fotograbados, talleres de encuadernación y agencias noticiosas.

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.

Comprenderá también cualquier trabajo o servicio necesario o relacionado con las actividades anteriormente señaladas.

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 Papel, Productos de Papel, Impresos y Publicaciones.

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

La definición no incluye la manufactura de flores, adornos y obsequios para fiestas hechos a base de papel o de otros materiales. Tampoco incluye cualquier producto o actividad incluido en la Industria de Cuero, Productos de Cuero y Productos Relacionados.

La definición no comprenderá a las personas que trabajen en capacidad "bona fide" como viajantes vendedores en cuanto a salario mínimo se refiere. Tampoco incluye a 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.

Artículo II - Salario Mínimo

Todo patrono pagará a sus empleados un salario mínimo no menor de $1.60 la hora.

Artículo III - Vacaciones

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 lo menos ciento veinte (120) horas de labor. Las vacaciones las disfrutará consecutivamente el empleado y se concederán anualmente en forma que no interrumpan el normal funcionamiento de la empresa, al cual fin el patrono establecerá los turnos correspondientes. A elección del empleado, las vacaciones podrán incluir o no incluir los días no laborables comprendidos dentro del período en que haya de disfrutarlas. El empleado no podrá exigir el disfrute de vacaciones hasta que las hubiere acumulado por un (1) año. Mediante acuerdo por escrito entre patrono y empleado las vacaciones 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 el total acumulado 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 devengado por el empleado al momento de disfrutar sus vacaciones. 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 permiso escrito del Secretario del Trabajo o de cualquier agente autorizado por él, para permitir al empleado renunciar por dinero el disfrute de 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 (2) años, deberá concederle el total hasta entonces acumulado pagándole dos (2) veces el sueldo correspondiente por el período en exceso de dichos dos años.

Artículo IV - Licencia por Enfermedad

Todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad, con sueldo completo, a razón de medio (1/2) día 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, se le acumulará a la de los próximos años. Si los días de licencia por enfermedad acumulados excedieren de doce (12) días al 30 de noviembre de cualquier año, el patrono vendrá obligado a pagar, en efectivo, el período en exceso de dichos doce (12) días, a razón de ocho horas diarias por el tipo por hora regular que esté recibiendo el empleado a esa fecha. El pago,sobre el exceso de doce (12) días, se efectuará no más tarde del 15 del mes siguiente. Salvo en caso de fuerza mayor, el empleado deberá notificar a su patrono el hecho de su enfermedad el mismo día de su ausencia. En caso de que la enfermedad se prolongue por más de un (1) día, el empleado deberá acreditar la misma con certificación médica para poder tener el derecho a disfrutar de la licencia aquí dispuesta. La compensación correspondiente a la licencia por enfermedad se hará efectiva durante la semana en que ocurra dicha ausencia. La compensación correspondiente a licencia por enfermedad se computará multiplicando por ocho (8) el tipo por hora regular que esté recibiendo el empleado al momento de enfermarse.

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico el jueves 11 de noviembre de 1971.

Publicado el Aviso de su Aprobación en el periódico El Imparcial el sábado 13 de noviembre de 1971.

Comenzará a regir el lunes 29 de noviembre de 1971. Sin embargo, será retroactivo al viernes 26 de noviembre de 1971 por disposición expresa de la Sección 14 de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada (Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico).

Nota de la Junta de Salario Mínimo

Se hace constar, que según lo dispuesto en la Sección 40 (b) de la Ley 96 de 26 de junio de 1956, enmendada (Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico), las siguientes disposiciones del Decreto Mandatorio Núm. 20 concerniente a la Industria de Impresos, Publicaciones y Otras Artes Gráficas y en vigor desde el 5 de noviembre de 1951, continúan siendo aplicables a los empleados cubiertos por el presente Decreto Mandatorio Núm. 83 - (1971):

ARTICULO IV - GARANTIA DE COMPENSACION DIARIA MINIMA

A- Todo empleado tendrá derecho a recibir, excepto en casos de fuerza mayor o de rotura de maquinaria, una compensación diaria no menor de la equivalente al importe de cuatro horas de trabajo, siempre que:

(1) Su labor se suspenda antes del transcurso de las primeras cuatro horas a pesar de estar disponible para trabajar; o

(2) El patrono no pueda o no le permita reanudar su labor al presentarse a la hora de costumbre en el sitio usual de trabajo sin que le hubiera avisado a más tardar al finalizar la labor del día anterior que no tendría trabajo al día siguiente.

B- Se considerará que el empleado no está disponible para trabajar a los fines del párrafo A (1) 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.

C- En cualquiera de los dos casos numerados en el párrafo A de este Artículo el patrono podrá retener al empleado durante las primeras cuatro horas en espera de oportunidad para que reanude su labor o en el desempeño de otro trabajo similar al que venía realizando.

ARTICULO V - PERIODOS MAXIMOS DE LABOR

Ningún patrono empleará a trabajador alguno en la industria de impresos, publicaciones y otras artes gráficas por más de ocho (8) horas en cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas a menos que le pague por su labor en exceso de dichas ocho (8) horas a razón de por lo menos dos veces (o vez y media si su labor está cubierta por la Ley de Normas Razonables de Trabajo federal) el tipo de salario que estuviere percibiendo,ni empleará a trabajador alguno por más de cuarenta y cuatro (44) horas en cualquier semana a menos que le pague por su labor en exceso de dichas cuarenta y cuatro (44) horas a razón de por lo menos dos veces el tipo de salario que estuviere percibiendo.

ARTICULO VI - 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 que haya trabajado. 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.

D- Período de Descanso para Tomar Alimentos.-- Todo empleado, excepto los de la rama de periódicos, revistas y fotograbados, que trabaje durante 4 o parte de cada una de 4 horas consecutivas,tendrá derecho a por lo menos 1 hora de descanso para tomar alimentos. Si el patrono lo empleare durante dicho período de descanso, vendrá obligado a pagarle por la labor realizada en el mismo a razón de por lo menos dos veces el salario que estuviere percibiendo.

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 Junta de Salario Mínimo al aprobar la definición y el alcance de la definición de la Industria de las Actividades Misceláneas dejó consignada en el Acta Núm. 91 correspondiente a la sesión celebrada el día 13 de marzo de 1970 la intención de excluir de dicha industria las actividades

cubiertas por la clasificación de Papel, Productos de Papel, Impresos y Publicaciones para el Comercio Local. Fue la intención, en esa fecha, que las actividades de esta clasificación se rigieran por un decreto individual tal como estaba establecido anteriormente por el Decreto Mandatorio Núm. 31 - Segunda Revisión (1962).

A tenor con esa decisión la Junta ha adoptado esta definición introduciéndole algunos cambios a la ya establecida en el Decreto Mandatorio Núm. 70 - Segunda Revisión (1967) aplicable a la Industria de las Actividades Misceláneas.

El primer cambio efectuado a esta definición se ha hecho con el propósito de incluir además de las actividades para el comercio local las actividades de la industria cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo tal como ésta leía con anterioridad a las enmiendas de 1961. La definición ahora aprobada incluye también las actividades cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo por efecto de las enmiendas de 1961 y 1966 a dicha ley federal.

Otro de los cambios que se le han hecho a la definición aprobada es la exclusión de las imprentas privadas de empresas dedicadas a otros negocios. Así por ejemplo, si una empresa dedicada a prestar servicios educativos o instructivos y para sus propósitos opera una imprenta, le aplicaría a los trabajadores empleados en la imprenta el Decreto Mandatorio Núm. 79 que cubre las actividades de la Industria de Servicios o Propósitos Educativos o Instructivos.

Con el propósito de aclarar la interpretación del decreto que se apruebe para la Industria de Papel, Productos de Papel, Impresos y Publicaciones la Junta hace constar lo siguiente:

> 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 ésta 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 ésta 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 esos 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), 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 obrero-patronales que pueden obviarse.

La definición incluye la elaboración de madera hecha de bagazo, la manufactura de pulpa hecha de madera, trapo, bagazo u otras fibras, y la conversión de dicha pulpa en papel o cartón.

Incluye, también la manufactura de productos hechos de papel. Como ejemplo de productos de papel pueden citarse los siguientes: papel revestido o satinado, sobres, papel de escribir, tacos de papel y cajas de papel; bolsas y sacos; cajas, vasitos, tubos, cilindros y otros envases; tarjetas de estarcidos, naipes y otras tarjetas para índices; carpetas para retratos y soportes para fotografías; tapas de botellas, figuras para recortar, patrones y "die-cut paper"; paneles de cartón, cartón con pega y tablones de anuncios; carpetas, etiquetas, rótulos y formularios; papel de empapelar; papel crepé y productos hechos de papel crepé; servilletas, toallas, papel de seda, tapetes de adorno y "lace paper"; pajitas para beber, lavadedos, tazas, platos y utensilios; libretas de banco, libros de cupones y libretas de cheques; cajas de fósforos; pantallas de lámparas; pellizcos; papel de construcción laminado; envases para huevos y productos de papel moldeados; juguetes y baratijas de papel.

Las actividades de impresión y publicación que se mencionan en la definición incluyen la impresión y publicación de periódicos, libros, revistas, mapas, pliegos musicales, cartelones, volantes, hojas sueltas, programas y otros productos similares. No incluye la impresión hecha en artículos tales como bolsas, cajas, tarjetas, etc. cuando estos artículos estén hechos de un material que no sea papel, cartón o pulpa.

La definición excluye la manufactura o cualquier actividad incluida en la Industria de Cuero, Productos de Cuero y Productos Relacionados. Estas actividades se rigen por el Decreto Mandatorio Núm. 76 que incluye, entre otras, la manufactura de artículos hechos de cuero, piel o imitación de los mismos sean hechos de cuero artificial, tela, plástico, papel, cartón o materiales similares.

La definición tampoco incluye la manufactura de flores artificiales, adornos y obsequios para fiestas hechos a base de papel o de otros materiales por estar estas 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.

Se excluyen de la definición los rótulos y cartelones de cualquier material que no sea de papel o cartón. Estos están actualmente cubiertos por el Decreto Mandatorio Núm. 39 - Quinta Revisión (1970) aplicable a la Industria de Servicios Comerciales, Profesionales y Personales. Al aprobarse la definición de esta última industria fue la intención de la Junta incluir los rótulos, letreros, señales o cartelones que utilicen equipo o artefactos eléctricos y los manufacturados de metal, plástico o cualquier otro material excepto los impresos en papel o cartón. Estos últimos continuarán cubiertos por el Decreto Mandatorio aplicable a la Industria de Papel, Productos de Papel, Impresos y Publicaciones.

La definición que ahora se aprueba excluye a los viajantes-vendedores únicamente en cuanto a salarios mínimos se refiere ya que es la intención que a éstos les cubran las disposiciones sobre vacaciones y licencia por enfermedad que eventualmente se aprueben. Los empleados que trabajen en capacidad "bona fide" como viajantes-vendedores no están excluidos de la ley, pero por la naturaleza del trabajo que realizan, la Junta los excluyó expresamente de la definición de la industria en ocasiones anteriores pero únicamente para propósitos de la fijación de salarios mínimos que era la única facultad que tenía la Junta entonces. La Ley 116 de 21 de junio de 1968 enmendando la vigente Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico faculta a la Junta para fijar, en adición a los salarios mínimos, vacaciones y licencia por enfermedad.

Por "viajantes-vendedores" se quiere significar a aquellos empleados que llevan a cabo, a nombre del patrono, transacciones de ventas pero sin intervenir personalmente en la distribución o entrega de los artículos vendidos. Normalmente estos empleados prestan servicios fuera del establecimiento central; no retornan diariamente a la oficina central; nadie supervisa sus actividades una vez que salen a vender; usan su discreción en cuanto a esfuerzo y tiempo a invertirse en las actividades de ventas; y la propia naturaleza del empleo impide determinar las horas real y efectivamente trabajadas cada día.

Otro de los cambios que se le han hecho a la definición aprobada es la exclusión expresa de la misma de 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.

Las disposiciones sobre Vacaciones y Licencia por Enfermedad que puede 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 a 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 empleado 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 a tal efecto él apruebe a tenor con la facultad discernídale por las referidas Secciones 22 y 23 de la Ley de Salario Mínimo y la Ley Núm. 483 del 15 de mayo de 1947 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 este principio no podría 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. 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.

Por último se desea consignar que, cuando en la definición de la Industria se dice que "comprenderá también cualquier trabajo o servicio necesario o relacionado con las actividades anteriormente señaladas", es la intención de la Junta incluir, no tan solo las actividades mencionadas en dicha definición, sino cualquier trabajo o servicio necesario, incidental o relacionado con dichas actividades; esto es, deben considerarse incluidos dentro de la definición aquellos empleados de la industria que realicen labores de oficina, reparación, mantenimiento, conservación, distribución o transportación o que lleven a cabo cualesquiera otras labores necesarias, relacionadas o incidentales a las actividades principales del patrono.