N● 1688

Fecha 20 de agosto de 1973-10:00 A.M.

Aprobado Víctor M. Pons, Jr.
Secretario de Estado

Por María D. 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

SEGUNDA REVISION (1973)

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 vía satélite y otros similares. Se incluyen, también, las actividades llevadas a cabo por los productores de programas para radio y/o televisión. 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.

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 en 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 Comunicaciones.

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.

Artículo II - Salario Mínimo

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

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, comprensió 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

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

de uno y cuarto (1 1/4) 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 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 uno y un cuarto (1 1/4) día a base de un día laborable de ocho (8) horas, o sea, nueve (9) 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 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 - Segunda Revisión (1969), que define los términos "ejecutivo, administrador y profesional" queda excluido de todas estas disposiciones.

B- Disposiciones Aplicables a Empleados que No Devenguen una Compensación Fija

Todo empleado que no le sea aplicable el Reglamento Núm. 13, Segunda Revisión (1969), de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico y 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 seis (6) 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 periodo. 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 Núm. 13 - Segunda Revisión (1969), 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 uno y un cuarto 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 uno y un cuarto de día (1 1/4) a base de un (1) día de labor de ocho (8) horas, o sea, nueve (9) 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 (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 le sea aplicable el Reglamento Núm. 13 Segunda Revisión (1969), de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico y 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 seis (6) 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 seis (6) 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 seis (6) 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 seis (6) 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,

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

utilizará primeramente los días que haya acumulado por concepto de licencia por enfermedad a base del seis (6) por ciento de su ingreso. Luego usará los 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 $360 ($6,000 x .06 = $360) que equivale a $30.00 por día ($360 ÷ 12 = $30) y utilice cinco (5) días de licencia por enfermedad equivalentes a $150 ($30 x 5 - $150), los restantes $210 ($360 - $150 = $210) se considerarán representativos de siete (7) días laborables ($210 ÷ $30 = 7 días) equivalente a siete (7) meses en que ha acumulado licencia por enfermedad. Si en los meses siguientes, acumula $60 en dos (2) meses y se enferma, la cantidad a serle pagada por cada día de enfermedad se calculará dividiendo $270 ($210 + $60 = $270) entre nueve (9) meses (7 + 2) que resultará en $30 por día ($270 ÷ 9 = $30).

Todo empleado cubierto por el Reglamento Núm. 13 - Segunda Revisión (1969), 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 viernes 20 de julio de 1973.

Publicado el Aviso de su Aprobación en el periódico El Mundo el martes 24 de julio de 1973.

Comenzará a regir el jueves 9 de agosto de 1973, sin embargo, será retroactivo al viernes 27 de julio de 1973, 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 precede es sustancialmente igual a la que aparece en el Decreto Mandatorio Núm. 73 - Primera Revisión (1969) aplicable a la Industria de Comunicaciones, actualmente vigente. La definición, que ahora se aprueba, contiene dos cambios efectuados con el propósito de facilitar la interpretación del decreto que eventualmente se apruebe.

El primer cambio va dirigido a incluir específicamente a los productores de programas para radio y/o televisión. Aunque siempre ha sido la intención de la Junta, el que las actividades de estos productores estén comprendidas en las definiciones anteriormente aprobadas para esta industria, desea en esta ocasión incluirlos específicamente para que no haya lugar a dudas sobre si les cubre o no el decreto aplicable a esta industria.

El segundo cambio, también tiene el propósito de facilitar la interpretación del decreto. Cuando en la definición se dice que los salarios mínimos y demás condiciones de labor que eventualmente se aprueben para 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 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 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 sólo decreto mandatorio a fin de evitar confusiones, discrímenes, perjuicios y otras situaciones no deseables en las relaciones obrero patronales que pueden obviarse.

Esta definición al igual que la anterior, 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; sistema 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 índole 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.
