Núm. 1731

Fecha 30 de noviembre de 1973- 3:05 P.M.

Aprobado Víctor M. Pons, Jr.
Secretario de Estado

Por: María Luisa de Pons
Secretaria Auxiliar de Estado

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

(See Over for the English Version)

DECRETO MANDATORIO NUM. 85 (1973)

APLICABLE A LA

INDUSTRIA TABACALERA EN SU FASE FABRIL

Artículo I - Definición de la Industria

Este decreto mandatorio es aplicable a todos los empleados en la Industria Tabacalera en su Fase Fabril según la misma se define a continuación:

La Industria Tabacalera en su Fase Fabril comprenderá la elaboración de tabaco en rama incluyendo, pero sin que se entienda como limitación, el recibo, pesado, estibado, clasificación, escogido, fermentación, despalillado, corte, empacado, almacenamiento, secado y cualquier operación relacionada con la manipulación de tabaco en rama antes de ser usado en la manufactura de cualquier producto de tabaco.

Incluye, además, la manufactura de cigarros, cigarritos, cigarrillos, rapé, tabaco hilado, picadura y otros productos similares

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 ya mencionadas.

Los salarios mínimos y demás condiciones de labro 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 Tabacalera en su Fase Fabril.

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 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 del que a continuación se dispone:

Clasificaciones	Salario Mínimo Por Hora
I- Empresas Cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada	
a) Elaboración de tabaco en rama	$1.00
b) Elaboración de capa de tabaco	1.43
c) Triturado a máquina - Otras operaciones	1.70
d) Cigarrillos	2.10
e) Clasificación general	1.72
II- Empresas No Cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada	
Todos los Trabajadores	0.85

Artículo III - Definiciones de las Clasificaciones

Las distintas clasificaciones de la industria tendrán el significado que a continuación se dispone:

1- Elaboración de Tabaco en Rama

Esta clasificación comprenderá el procesamiento de todo tabaco de tripa incluyendo, pero sin que se entienda como limitación, la fermentación, despalillado a mano, empacado, almacenaje, secado y manipulación de tabaco de tripa antes de ser usado en la manufactura de cigarros u otros productos terminados e incluyendo todas las actividades necesarias o incidentales a tal procesamiento llevados a cabo en el lugar del empleo donde se realiza tal procesamiento: Disponiéndose, sin embargo, que esta clasificación no incluirá tales actividades cuando éstas formen parte de una operación de procesamiento integrado a máquina y disponiéndose más aún que esta clasificación no incluirá el desmenuzado, recorte, picado y despalillado a máquina de este tabaco ni las operaciones incidentales inmediatas a ello.

2- Elaboración de Capa de Tabaco

Esta clasificación comprenderá el procesamiento de capa de tabaco incluyendo, pero sin que se entienda como limitación, el estibado, humedecido, escogido, calibrado,

amarrado, mezclado o fermentado, secado, empacado, almacenaje y manipulación de este tabaco antes de ser usado en la manufactura de cigarros u otros productos terminados, incluyendo todas las actividades necesarias o incidentales a tal procesamiento llevadas a cabo en el lugar del empleo donde se realiza tal procesamiento: Disponiéndose, sin embargo, que el despalillado a máquina de dicho tabaco y las operaciones incidentales inmediatas a ello no estarán incluídos.

3- Triturado a Máquina - Otras Operaciones

Esta clasificación comprenderá todo procesamiento de tabaco anterior y posterior al desmenuzado recorte o picadura a máquina, de toda clase de tabaco y las operaciones de secado e inspección inmediatamente incidentales a la misma, cuando tal manipulación anterior y posterior sea ejecutada como parte de una operación integrada de desmenuzado, recorte o picadura a máquina, e incluyendo todas las actividades necesarias o incidentales a tal procesamiento llevadas a cabo en el lugar del empleo donde se realiza tal procesamiento.

4- Cigarrillos

Esta clasificación comprenderá la manufactura de cigarrillos y todas las operaciones incidentales a la misma.

5- Clasificación General

Esta clasificación comprenderá la manufactura de cigarros y todo otro producto y actividades en la industria tabacalera en Puerto Rico, excepto aquellos productos y actividades incluídas en cualquiera otra clasificación de esta industria.

Artículo IV - Vacaciones

1- Empresas Cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada

Todo empleado tendrá derecho a vacaciones, con sueldo

completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas, a razón de los siguientes días laborables anuales y de acuerdo con los años de servicios con la empresa:

Años de Servicios	Días al Mes	Número de Días Laborables al Año
Menos de 5 años	3/4	9
5 pero menos de 12 años	1	12
12 o más años	1 1/4	15

Disponiéndose que se contarán como años de servicios, los acumulados por el empleado con anterioridad a la fecha de vigencia de este decreto. El empleado que trabaje menos de 120 horas en cualquier mes no acumulará la parte proporcional de las vacaciones que le correspondan a dicho mes. Sin embargo, se contará dicho mes a los fines de determinar los años de servicios del empleado.

Las vacaciones las disfrutará consecutivamente el empleado y se concederán anualmente en forma que no interrumpan el normal funcionamiento de la empresa. A dicho fin el patrono establecerá los turnos correspondientes. El empleado no podrá exigir el disfrute de sus 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. Si excediere del máximo de dos años aquí autorizado, el patrono deberá pagarle a tipo doble los días de vacaciones que tuviera acumulados en exceso de dos años. 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 salario no se ha estipulado por día o períodos mayores, el sueldo correspondiente a cada día de vacaciones se computará multiplicando por ocho (8) el tipo por hora regular más alto que hubiere percibido el empleado durante el mes a que correspondan las 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 un permiso del Secretario del Trabajo o cualquier agente autorizado por él para permitir a cualquier empleado renunciar por dinero al disfrute de sus vacaciones. El disfrute de estas vacaciones se considerará como tiempo trabajado.

2- Empresas no Cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada.

Todo empleado tendrá derecho a vacaciones con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas, a razón de cuatro (4) horas laborables por cada mes calendario en que haya tenido por lo menos noventa y seis (96) horas de labor y a razón de tres (3) horas laborables por cada mes en que haya tenido menos de noventa y seis (96) horas de labor. Disponiéndose que el empleado que trabaje menos de setenta y dos (72) horas en cualquier mes calendario no acumulará vacaciones por dicho mes y que las horas trabajadas en exceso de noventa y seis (96) o setenta y dos (72) no se acumularán para meses subsiguientes. Cuando el empleado trabaje menos de setenta y dos (72) horas de labor durante su primer mes de trabajo tendrá derecho a que estas horas se le acrediten al próximo mes calendario. Las vacaciones las disfrutará consecutivamente el empleado y se concederán cada seis (6) meses en forma que no interrumpan el normal funcionamiento de la empresa, a cual fin el patrono establecerá los turnos correspondientes. El empleado disfrutará de estas vacaciones preferiblemente una vez las hubiere acumulado por un período de seis (6) meses. En caso de necesidad urgente y mediante acuerdo por escrito con el patrono, el empleado podrá disfrutar anticipadamente lo acumulado hasta esa fecha. Mediante acuerdo por escrito entre patrono y empleado, podrán acumularse hasta un (1) año.

En caso de que el empleado cese en su trabajo, el patrono le hará efectivo el total hasta entonces acumulado, aunque sea menos de seis (6) meses. Si el salario se ha estipulado por hora, el sueldo correspondiente a cada día de vacaciones se computará multiplicando por ocho (8) o por el número de horas promedio de su trabajo diario, el tipo por hora regular más alto que hubiere percibido el empleado durante el último mes de trabajo. Será ilegal y nulo cualquier contrato mediante el cual el empleado renuncie, por dinero u otra causa, a disfrutar de sus vacaciones, a menos que medie un permiso del Secretario del Trabajo o cualquier agente autorizado por él para permitir a cualquier empleado renunciar por dinero al disfrute de sus vacaciones. Si el empleado así

lo deseare, dicho permiso podría ser concedido por un Comité que a tales fines fuere designado en el convenio colectivo de la unión reconocida a que perteneciere. Todo período de vacaciones acumulado en exceso de un (1) año se computará y pagará a tipo doble.

Artículo V - Licencia por Enfermedad

1- Empresas Cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada

Todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de siete doceavos (7/12) de día laborable al mes (7 días al año) por cada mes en que haya tenido por lo menos ciento veinte (120) horas de labor. El empleado que trabaje menos de ciento veinte (120) horas en cualquier mes no acumulará la parte proporcional de la licencia por enfermedad que le corresponda a dicho mes. La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de catorce (14) 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 y no tendrá derecho a cobrar licencia por enfermedad cuando su ausencia por esta razón dure un (1) día. En caso de que el empleado se vea obligado a hospitalizarse se le pagará desde su primer día de ausencia. Cuando la ausencia por enfermedad no exija hospitalización y se prolongue por más de un día, no tendrá derecho el empleado a cobrar el primer día de ausencia. Si el salario no se ha estipulado por día o períodos mayores, el sueldo correspondiente a cada día de licencia por enfermedad se computará multiplicando por ocho (8) el tipo por hora regular que estuviese percibiendo el empleado al momento de enfermarse. En caso de cualquier enfermedad que se prolongue por más de dos días, el empleado deberá acreditar la misma con certificación médica para tener derecho a disfrutar dicha licencia. El disfrute de esta licencia se considerará como tiempo trabajado.

2- Empresas no Cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada

Todo empleado que se enferme y que un médico autorizado a ejercer la medicina en Puerto Rico certifique que no está en

condiciones de trabajar o que se hospitalice por enfermedad sujeto a comprobación, tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de cuatro (4) horas laborables por cada mes calendario en que haya tenido por lo menos noventa y seis (96) horas de labor y a razón de tres (3) horas laborables por cada mes calaendario que haya tenido menos de noventa y seis (96) horas de labor. Disponiéndose, que el empleado que trabaje menos de setenta y dos (72) horas en cualquier mes no acumulará licencia por enfermedad por dicho mes y que las horas trabajadas en exceso de noventa y seis (96) o setenta y dos (72) no se acumularán para meses subsiguientes. Cuando el empleado trabaje menos de setenta y dos (72) horas de labor durante su primer mes de trabajo tendrá derecho a que estas horas se le acrediten al próximo mes calendario. La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año se acumulará hasta un máximo de doce (12) días a los que acumulen cuatro horas laborables por mes y nueve (9) días a los que acumulen tres (3) horas laborables por mes. Si el sueldo se ha estipulado por horas, el sueldo correspondiente a cada día de licencia por enfermedad se computará multiplicando por (8) o por el número de horas promedio de su trabajo diario el tipo por hora regular que estuviere percibiendo el empleado al momento de enfermarse. La licencia por enfermedad acumulada hasta la fecha en que el empleado deje de trabajar para su patrono quedará disponible para su disfrute hasta un período de ocho (8) meses de treinta (30) días consecutivos cada mes a partir de la fecha en que haya dejado de trabajar para su patrono, siempre y cuando que dentro de dicho período regrese a trabajar para el patrono con el cual las acumuló, en defecto de lo cual cesará el derecho a disfrutarla. Las disposiciones sobre licencia por enfermedad cubrirán todo caso de accidente o enfermedad no compensable por el Fondo del Seguro del Estado (Ley Núm. 45 del 18 de abril de 1935, enmendada).

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico el jueves 1° de noviembre de 1973.

Publicado el Aviso de su Aprobación en el periódico El Mundo el martes 6 de noviembre de 1973.

Comenzará a regir el miércoles 21 de noviembre de 1973. Sin embargo, será retroactivo al jueves 15 de noviembre de 1973, por disposición expresa de la Sección 14 de la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico.

----------o----------

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

En la actualidad hay dos decretos mandatorios que cubren las actividades fabriles de la Industria Tabacalera. El Decreto Mandatorio Núm. 69 - Segunda Revisión (1968) cubre toda aquella operación relacionada con la manipulación de tabaco antes de ser usado en la manufactura de cualquier producto de tabaco. Incluye, además, todo proceso llevado a cabo en la manufactura de cualquier producto de tabaco. Este decreto, sin embargo, cubre culamente las actividades de la industria para el comercio local.

El Decreto Mandatorio Núm. 59, que comenzó a regir el 18 de febrero de 1969 es aplicable a la Industria Tabacalera en su Fase Fabril para el Comercio Interestatal. Este decreto, además, de tener la limitación de aplicar solamente a las actividades interestatales, no cubre todas las operaciones fabriles de la Industria.

Es la intención de la Junta que la definición que ahora se aprueba cubra las mismas actividades incluidas en la Orden de Salario Federal Núm. 657 y que el Decreto que eventualmente se apruebe para esta industria consolide en uno solo las actividades comprendidas en el Decreto Mandatorio Núm. 59 y las actividades cubiertas por el Decreto Mandatorio Núm. 69. Debe entenderse, que la definición cubre todas las actividades y operaciones ya sean a mano o a máquina

para el comercio local como para el interestatal de la Industria Tabacalera en su Fase Fabril.

La definición comprende el procesamiento de todo tabaco en rama incluyendo, pero sin limitación, el recibo, pesado, estibado, clasificación, escogido, fermentación, despalillado, corte, empacado, almacenaje, secado y la manipulación de tabaco en rama antes de ser usado en la manufactura de cigarros u otro producto terminado. Comprende, además, el procesamiento de tabaco de capa, incluyendo entre otras, el abultado, humedecimiento, todo tipo de clasificación, amarrado, mezclado, fermentación, secado, empacado, almacenaje y manipulación de tabaco de capa antes de su uso en la manufactura de cigarros u otros productos terminados de tabaco.

La definición también incluye, todo procesamiento de tabaco después del desmenuzado, recorte o picadura a máquina de todo tipo de tabaco y las operaciones de secado e inspección inmediatas incidentales a tal procesamiento, cuando éstas se llevan a cabo como parte de un proceso integrado de desmenuzado, recorte o picadura a máquina e incluyendo todas las actividades llevadas a cabo como necesarias e incidentales a tal procesamiento en el lugar del empleo. La definición incluye tanto a aquellas empresas que suministran la materia prima así como las que se dedican a subcontratar mano de obra.

Es el propósito incluir en esta definición las cooperativas de agricultores de tabaco. Dichas cooperativas se organizan con el propósito primordial de ayudar a los agricultores a mercadear sus productos y a conseguirles con ese fin el financiamiento necesario para cosechar el producto. No es el propósito básico de estas instituciones el prestar dinero a los agricultores a cambio de asegurar el producto y recibir intereses, sino de facilitar la venta ecargándose a esos efectos de la manipulación de las cosechas de los agricultores socios obteniendo para beneficio de éstos los mejores precios por sus cosechas.

La definición incluye también cualquier trabajo o servicio necesario o relacionado con las actividades de la industria que en la misma se mencionan. Dentro de esta expresión es la intención que

quede incluido cualquier trabajo que se lleve a cabo por el patrono en relación con las actividades comprendidas en la definición e incluyendo las labores de mantenimiento de fábricas, talleres, equipo, etc.; la preparación y entrega de los productos al mercado y las labores de oficina que tengan relación directa y sean necesarias para llevar a cabo las actividades de los patronos de la industria.

Por último, la Junta desea hacer constar que 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, excepto en los casos en que la Junta de Salario Mínimo expresamente disponga o haya dispuesto otra cosa.

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 los 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 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 puedan obviarse.