Núm. 1853
Fecha 15 de octubre de 1974 2:45 P.M.

Aprobado
Víctor M. Pons, Jr.
Secretario de Estado
Por: María L. Sánchez 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. 80

PRIMERA REVISION (1973)

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE PRODUCTOS PLASTICOS

TOTALMENTE APROBADO

Artículo I - Definición de la Industria

Este decreto mandatorio 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; 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 la 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 fuere 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 1/

Todo patrono pagará a sus empleados un salario por hora no menor del que se dispone a continuación:

Clasificaciones	Salario Mínimo Por Hora
1- Artículos y Accesorios Médicos	$ 1.87
2- Pulverizadores y Vaporizadores, Utensilios de Mesa y Discos Fonográficos	1.73
3- Clasificación General	1.60

Artículo III - Definición de las Clasificaciones 1/

1. Artículos y Accesorios Médicos

Esta clasificación comprenderá aquellas empresas que se dedican principalmente a la fabricación de artículos o accesorios plásticos para suministrar suero; para riñones artificiales; enemas plásticas y accesorios plásticos para enemas y tubos plásticos desechables para uso de hospitales. Se excluyen de esta clasificación aquellas empresas que ocasionalmente produzcan artículos o accesorios médicos en forma incidental mediante la norma conocida como moldeo por contrato (custom molding).

2. Pulverizadores y Vaporizadores, Utensilios de Mesa y Discos Fonográficos

Esta clasificación comprenderá aquellas empresas que se dedican principalmente a la fabricación de pulverizadores, vaporizadores, utensilios de mesa y discos fonográficos de material plástico. Se excluyen de esta clasificación aquellas empresas que ocasionalmente produzcan estos artículos en forma incidental mediante la norma conocida como moldeo por contrato (costom molding).

3. Clasificación General

Esta clasificación comprenderá todas aquellas empresas que se dedican principalmente a la fabricación de productos plásticos tales como bolsas plásticas, gabinetes plásticos, juguetes, boquillas, botellas, sorbetos, mangueras, esponjas, zafacones, piletas, estuches plásticos para cosméticos y

1/ Veáse llamada en la página 5

bombas dispensadoras plásticas mediante el moldeo, decoración, estampado, ensablaje, pulido, o cualquier otra operación normal y necesaria para la manufactura de éstos y otros productos plásticos incluidos en la definición de la industria, pero no incluidos en las clasificaciones anteriores. Quedan incluidas en esta clasificación las empresas cuya actividad principal no esté incluida en las dos clasificaciones anteriores, pero que ocasionalmente produzcan artículos o accesorios médicos, o pulverizadores, vaporizadores, utensilios de mesa o discos fonográficos en forma incidental mediante la norma conocida como moldeo por contrato (custom molding).

Artículo IV - Vacaciones

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

Clasificaciones	Días Laborables al Año	Mínimo de Horas de Trabajo al Mes
1. Artículos y Accesorios Médicos 1/	doce (12) días	ciento diez (110)
2. Pulverizadores y Vaporizadores, Utensilios de mesa y Discos Fonográficos 1/	doce (12) días	ciento diez (110)
3. Clasificación General 2/	ocho (8) días	ciento diez (110)

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.

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

1/ y 2/ Veáse llamadas en la página 5

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 (2) 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	Días Laborables al Año	Mínimo de Horas de Trabajo al Mes
1. Artículos y Accesorios Médicos 1/	doce (12) días	ciento diez (110)
2. Pulverizadores y Vaporizadores, Utensilios de Mesa y Discos Fonográficos 1/	doce (12) días	ciento diez (110)
3. Clasificación General 2/	ocho (8) días	ciento diez (110)

El empleado tendrá derecho a los días de licencia por enfermedad con sueldo completo que se indican anteriormente siempre y cuando reúna

1/ y 2/ Veáse llamadas en la página 5

el requisito de horas laborables al mes estipulado. El empleado que trabaje menos del número de horas especificadas anteriormente en cualquier mes, no acumulará licencia por enfermedad en 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 de año podrán ser acumulados para el año próximo hasta un máximo de dos años. Salvo en caso de fuerza mayor, el empleado tiene la obligación de notificar a su patrono el hecho de su enfermedad el mismo día de su ausencia y no tendrá derecho a cobrar la 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 (1) día, el empleado no tendrá derecho a cobrar el primer día de su ausencia. Ese día ausente no pagado no se descontará del total de días de licencia por enfermedad hasta entonces acumulado por el trabajador. 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 dicha licencia.

1/ Los Artículos II, III, IV y V de este decreto, excepto lo concerniente a "Vacaciones" y "Licencia por Enfermedad" para la Clasificación General, fueron aprobados por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, el martes 15 de enero de 1974 y comenzaron a regir el lunes 4 de febrero de 1974, o sea, quince (15) días después de publicado su Aviso de Aprobación en el periódico El Mundo el domingo 20 de enero de 1974.

2/ Los Artículos IV y V - Vacaciones y Licencia por Enfermedad para la Clasificación General de este Decreto fueron aprobados por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico el martes 26 de marzo de 1974 y comenzarán a regir el sábado 13 de abril de 1974, o sea, quince (15) días después de publicado su Aviso de Aprobación en el periódico El Mundo el viernes 29 de marzo de 1974.

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:

Alacance de la Definición

La definición que precede es sustancialmente igual a la que aparece en el Decreto Mandatorio Núm. 80 (1970) aplicable a la Industria de Productos Plásticos actualmente en vigor. A esta definición, sin embargo, se le ha hecho un cambio a los fines de excluir la manufactura de calzado en plástico moldeado. Esta actividad que ahora se excluye, al igual que la manufactura de calzado en plástico por cualquier otro proceso, está actualmente cubierta por el Decreto Mandatorio Núm. 84 (1972) aplicable a la Industria de Calzado y Productos Relacionados.

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, bolsas de polietileno, celofán, pliofilm, letras y tubería plástica, muñecas, juguetes, monturas de espejuelos, mangueras de jardín, estuches plásticos y bombas dispensadoras para cosméticos, paneles, moldes, envases, botellas, zafacones, bandejas y boquillas de cigarrillos.

La 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.

La definición no incluye la manufactura de botones plásticos, hebillas, joyería (incluyendo rosarios), piezas para joyería (incluyendo cuentas) y flores artificiales. Tampoco incluye la manufactura de obsequios para fiestas, adornos y decoraciones para días festivos (excepto aquellos hechos de material plástico moldeado). Estas actividades están cubiertas por el Decreto Mandatorio Núm. 78, Primera Revisión (1973) aplicable a la Industria de Botones, Joyería, Corte y Pulido de Piedras Preciosas y de Flores Artificiales, Adornos y Obsequios para Fiestas.

La manufactura de rótulos, letreros, señales o cartelones hechos de plásticos está cubierta por Decreto Mandatorio Núm. 39, Quinta Revisión (1970) aplicable a la Industria de Servicios Comerciales, Profesionales y Personales.

La definición excluye expresamente a 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 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 disminuida, 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 que a tal efecto él apruebe a tenor con la facultad discernídales por las referidas Secciones 22 y 23 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 periodo 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 disminuida 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.

La definición no comprende:

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

   a) Decreto Mandatorio Núm. 32 - Sexta Revisión (1973) Industria de Productos Químicos, de Petróleo, Caucho y Productos Relacionados.

   b) Decreto Mandatorio Núm. 76 - Primera Revisión (1972) Industria de Cuero, Productos de Cuero y Productos Relacionados.

   c) Decreto Mandatorio Núm. 78 - Primera Revisión (1973) 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 (1967) - Industria de Manufactura de Artículos de Aguja, Almohadas y "Mattresses" para el Comercio Local.

   e) Decreto Núm. 39 - Quinta Revisión (1970) Servicios Comerciales, Profesionales y Personales.

   f) Decreto Mandatorio Núm. 84 (1972) - Industria de Calzado y Productos Relacionados.

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

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

   b) Industria de Joyería, Adornos, Cepillos y Novedades (29 CFR Part 613).

c) Industria de Ropa Exterior de Mujeres, Trabajo de Aguja y Productos Misceláneos 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 incluidas 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.

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 obrero-patronales que pueden obviarse.
