211

Sept. 19, 1957.

DECRETO MANDATORIO NUM. 20

FIJANDO SALARIOS MINIMOS, PERIODOS MAXIMOS DE LABOR Y CONDICIONES DE TRABAJO PARA LOS EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA DE IMPRESOS, PUBLICACIONES Y OTRAS ARTES GRAFICAS

ARTICULO I - DEFINICIONES

Para los fines y cumplimiento del presente decreto, a menos que de su texto se deduzca otro sentido, los términos especificados a continuación tendrán el significado siguiente:

A- La "Industria de Impresos, Publicaciones y Otras Artes Gráficas" a que se aplica este decreto mandatorio cubre todo trabajo o servicio que sea necesario o esté relacionado con la impresión o la publicación (efectúela o no una y otra el mismo impresor o el mismo editor) de libros, periódicos, revistas, folletos, mapas, planos, pliegos musicales, anuncios e impresos comerciales o de cualquier otra clase, así como la manufactura de sellos de goma y todo trabajo, servicio o producto de imprenta, tipografía, electrotipia, estereotipia, rayado, litografía, grabado, fotograbado, o de cualquier otro medio de reproducción gráfica. Incluye, aunque sin limitación, la preparación, compaginación, diseño, formato ("lay-out"), intercalación, encuadernación y distribución (cuando ésta se realice por administración) de tales productos.

También comprende, entre otros, los trabajos de adquisición, compilación, redacción y traducción de noticias o información, y los de supervisión, inspección, movimiento de materiales, limpieza y custodia.

Incluye, además, todo trabajo u obra de reparación, conservación, mantenimiento, desmantelamiento, arruinamiento o demolición, que se realice por administración, de edificios, anexos, estructuras fijas y otros inmuebles que se usen, o hasta poco antes se hayan usado y habrán de volver a usarse, con destino o relación a esta industria, tal como la misma se deja definida.

B- La "Rama de Periódicos, Revistas y Fotograbados" de la industria de impresos, publicaciones y otras artes gráficas a que se aplica este decreto cubre todos los trabajos y servicios a que se refiere el párrafo A de este Artículo pero se limita a los que se realicen en relación con la publicación de periódicos o revistas, la impresión de periódicos diarios o revistas que se publiquen a intervalos que no excedan de un mes y con la preparación de fotograbados.

C- Los términos "Patrono", "Empleado o Trabajador" y "Emplear" tienen el mismo significado que dispone la Ley de Salario Mínimo, aunque limitado a la industria de impresos, publicaciones y otras artes gráficas.

D- "Día" significa cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas.

E- "Semana" significa cualquier período de siete (7) días consecutivos.

F- "Mes" significa un período de treinta (30) días consecutivos, contados sucesivamente como una unidad a partir de la fecha en que comience a regir

el presente decreto o a partir de la fecha en que posteriormente comience a trabajar cualquier empleado.

G- "Año" significa un período de trescientos sesenta y cinco (365) días consecutivos, contados sucesivamente como una unidad a partir de la fecha en que comience a regir el presente decreto o a partir de la fecha en que posteriormente comience a trabajar cualquier empleado.

ARTICULO II - EMPLEADOS INCLUIDOS Y EXCLUIDOS

Este decreto mandatorio se aplica a todo empleado excepto administradores, ejecutivos y profesionales.

ARTICULO III - SALARIO MINIMO

Todo patrono deberá pagar a cada uno de sus empleados o trabajadores un tipo de salario por hora no menor que el fijado en la siguiente escala:

A- Rama de Periódicos, Revistas y Fotograbados:

	Tipo Mínimo por Hora
Todo empleado excepto los incluídos en el Apartado C de este Artículo.....	$0.60

B- Todas las Demás Ramas de la Industria:

	ZONA PRIMERA (La Capital)	ZONA SEGUNDA (Todo Puerto Rico excepto la Capital)
	TIPO MINIMO POR HORA	TIPO MINIMO POR HORA
Todo empleado excepto los incluídos en el Apartado C de este Artículo.....	$0.43	$0.40

C- Todas las Ramas de la Industria: TIPO MINIMO POR HORA

Empleados de repación, conservación y mantenimiento, y de desmantelamiento, arruinamiento o demolición:

(1) Diestros (albañil, carpintero, electricistas, mecánico, plomero, pintor, soldador y cualquier otro empleado que tenga pleno conocimiento, comprensión o dominio de la técnica manual y de los procesos envueltos en el desempeño de cualquier otra ocupación generalmente reconocida como oficio)..... $0.60

D- Todas las Ramas de la Industria:

	TIPO MINIMO POR HORA
(2) Semidiestros (auxiliares de empleados diestros y cualquier otro empleado, que sin tener el grado de conocimiento, comprensión y dominio de la técnica manual y de los procesos que se requieren del trabajador diestro para el desempeño del oficio, posea, sin embargo, aquellos conocimientos que le permitan ejecutar bajo supervisión directa ciertos trabajos dentro del oficio que desempeña).....	$0.45
(3) No diestros (los que desempeñan labores cuya ejecución no requiere un previo período de adiestramiento.....	0.35

E- Cuando cualquier empleado o trabajador de un mismo patrono trabaje en más de una de las ramas de la industria, el patrono deberá pagarle, a menos que segregue el tiempo correspondiente a la labor de cada rama de la industria, un tipo de salario por hora no menor que el más alto fijado o que esté percibiendo en la labor de que se trate en cualquiera de las ramas de la industria.

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 laborers 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 cuarenticuatro (44) horas en cualquier semana a menos que le pague por su labor en exceso de dichas cuarenticuatro (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.

B- Vacaciones

Todo empleado tendrá derecho a vacaciones, con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarla, a razón de un día por cada mes en que haya tenido por lo menos ciento veinte (120) horas de labor. Las vacaciones las disfrutará consecutivamente el empleado agregando un día de descanso (sin paga) por cada seis días de vacaciones; 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 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 más alto que hubiere percibido el empleado durante el año a que correspondan las vacaciones. A elección del empleado, las vacaciones podrán o no incluir los días no laborables de la empresa comprendiso dentro del período en que haya de disfrutarlas. Será ilegal y nulo cualquier contrato mediante el cual el empleado renuncie, por dinero u otra causa, a disfrutar de hecho sus vacaciones. El Comisionado del Trabajo podrá, sin embargo, permitir a cualquier empleado renunciar por dinero a sus vacaciones cuando a juicio del Comisionado la labor del empleado sea indispensable al normal funcionamiento de la empresa. 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 período en exceso de dichos dos años.

C- Ausencias por Enfermedad.

El empleado tendrá derecho a que se le descuenten de las vacaciones que tuviere acumuladas las ausencias que se deban a enfermedad. Salvo en caso de fuerza mayor, el empleado deberá notificar a su patrono el hecho de su enfermedad el mismo día de su ausencia.

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 empleara 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.

ARTICULO VII - OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

Será obligación de todo patrono:

A- Mantener todo engranaje, cadena, eje o cuña saliente, capaz de envolver a una persona o causarle daño en cualquier forma completamente encerrado o de tal modo protegido que se elimine dicho riesgo.

B- Mantener completamente encerrada toda correa de transmisión y toda polea hasta una altura no menor de seis pies del nivel del piso.

C- Mantener toda rueda catalina o volante provista de una plancha de metal u otro material apropiado, del tamaño y forma del interior de la rueda, que encaje dentro de ésta, cubriendo los rayos de la misma y afianzada de dichos rayos para eliminar el riesgo que éstos representen cuando la rueda esté en movimiento.

D- Mantener toda máquina o maquinaria que se utilice en relación con esta industria provista de salvaguardas o de aquellos aparatos de protección necesarios para garantizar la seguridad de los empleados o trabajadores que la manipulen y de las personas que se encuentren en sus alrededores.

E- Mantener los sitios de trabajo debidamente ventilados, ya sea con ventilación natural o artificial, eliminando así el riesgo que representa el polvo de plomo proveniente del plomo que se utiliza en distintas operaciones de la industria y cualquier otro contaminante del aire que pueda ser nocivo a la salud de los empleados o trabajadores.

F- Proveer libre de costo alguno a los empleados o trabajadores cuya labor está relacionada con la fundición de plomo o con el uso de cualquier otro material nocivo a la salud, las caretas, gafas, guantes y todos aquellos accesorios necesarios para su seguridad o protección.

G- Mantener y usar un sistema adecuado de alumbrado para trabajos que se lleven a cabo en tiempo o sitio de insuficiente claridad.

H- Mantener agua potable y proveerla a los empleados o trabajadores en recipientes sanitarios, a menos que haya una fuente eléctrica de agua que tenga un surtidor o pistero inclinado.

I- Mantener y suministrar a los empleados o trabajadores facilidades adecuadas de servicio sanitario y lavabos, los cuales deberán mantenerse siempre aseados.

ARTICULO VIII - APRENDICES

A- El Presidente de esta Junta mediante el correspondiente permiso expedido al efecto y siempre que se dé cumplimiento a lo dispuesto en este decreto mandatorio y en los reglamentos que emita la Junta para tales casos, autorizará el empleo de aprendices.

B- El aprendizaje en su totalidad no podrá exceder de dos años y su primera etapa no podrá exceder de seis meses.

C- Durante la primera etapa de aprendizaje deberá pagarse al aprendiz un salario por hora no menor del 25% del mínimo fijado en el Artículo III para la ocupación de que se trate, y no menor del 85% durante la última etapa.

Disponiéndose, que el promedio de los salarios que devengue el aprendiz durante el período completo de su aprendizaje no podrá en ningún caso ser menor del 50% del tipo mínimo fijado en el Artículo III para la ocupación objeto de aprendizaje.

D- Lo dispuesto en este Artículo no se aplicará al empleo de aprendices bajo los auspicios, administración o supervisión del Consejo de Aprendizaje de Puerto Rico, en cuyo caso dicho Consejo determinará las normas mínimas procedentes.

ARTICULO IX - DISPOSICIONES GENERALES

A- No sufrirán rebaja alguna en sus salarios, mientras realicen el mismo trabajo para el mismo patrono, aquellos empleados que a la fecha en que se aprueba este decreto están percibiendo salarios mayores que los mínimos aquí fijados. Tampoco podrá ningún patrono cobrar o deducir suma alguna del salario de ningún empleado por concepto de cualesquiera servicios recibidos sin descuento alguno por el empleado en esa fecha, ni podrá dejar de suministrárselos en igual forma con motivo de la aprobación de este decreto.

B- Todo patrono vendrá siempre obligado al pago del salario mínimo que se fija en este decreto, aunque utilice intermediarios, agentes, ajustadores, contratistas o subcontratistas para el empleo de los trabajadores, sin perjuicio de la obligación que también tendrán dichos intermediarios, agentes, ajustadores, contratistas, o subcontratistas, en cuanto concierne al pago de dicho salario mínimo.

C- Será nula toda disposición de cualquier convenio colectivo, laudo arbitral u otro contrato de trabajo en virtud de la cual convenga un empleado en aceptar un salario menor o beneficios menos ventajosos que los dispuestos en el presente decreto.

D- Todo patrono deberá fijar y mantener constantemente una copia de este decreto en sitio donde fácilmente puedan leerlo sus empleados.

E- Si cualquier parte de este decreto o su aplicación a cualquier persona o circunstancia fuere declarada inconstitucional o nula, el efecto de tal fallo quedará limitado a aquella parte del decreto o de su aplicación a cualquier persona o circunstancia que hubiere sido declarada inconstitucional o nula.

ARTICULO X - VIGENCIA

Este decreto mandatorio empezará a regir el día 5 de noviembre de 1951. Aprobado por mayoría en San Juan, Puerto Rico, el 5 de septiembre de 1951.

RAMON CANCIO
Presidente

JESUS M. BENITEZ
Miembro Permanente

LORENZO FERNANDEZ
Miembro Permanente

DAVID HERNANDEZ
Miembro Especial

MIGUEL ORTIZ VAZQUEZ
Miembro Especial

RAFAEL GONZALEZ PAGAN
Miembro Especial

Los miembros especiales Sres. José Oviedo, Carlos García de Quevedo y Samuel E. de la Rosa no participaron en la sesión en que finalmente fué aprobado este decreto mandatorio. El miembro permanente Sr. Lorenzo Fernández se abstuvo de votar en dicha última sesión.

CERTIFICO

GILDA ROSA MARIN
Secretaria