Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
JUNTA DE SALARIO MINIMO
Edificio Prudencio Rivera Martínez
Ave. Muñoz Rivera 505
Hato Rey, Puerto Rico 00918

(See over for English Version)

Núm. 3466
Fecha: 8 de junio de 1987 2:30 p.m.
Aprobado: Héctor Luis Acevedo
Secretario de Estado
Por: [signature]
Secretaria Auxiliar de Estado

DECRETO MANDATORIO NUM. 83

TERCERA REVISION (1987)

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE PAPEL, PRODUCTOS DE PAPEL, IMPRESOS Y PUBLICACIONES

Artículo I - Definición de la Industria

Este decreto es aplicable a todos los empleados de la Industria de Papel, Productos de Papel, Impresos y Publicaciones, según ésta 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, impresos comerciales, litógrafos, impresores de fotograbados, y talleres de encuadernación.

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, Artículos 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.

Artículo II - Salario Mínimo

Todo patrono pagará a sus empleados un salario no menor de $3.35 la hora.

Artículo III - Vacaciones

Todo empleado tendrá derecho a vacaciones, con sueldo completo según se dispone a continuación:

Años de Servicio	Días Laborables Mensuales	Días Laborables al Año
Menos de 1 Año	1	12
1, pero menos de 2 Años	1 1/12	13
2, pero menos de 3 Años	1 1/6	14
3 Años o Más	1 1/4	15

El empleado tendrá derecho a los días de vacaciones anteriormente señalados por cada mes en que haya trabajado por lo menos ciento diez (110) horas. Se contarán como años de servicio, los acumulados por el empleado con anterioridad a la fecha de vigencia de este decreto.

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 periodo 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 periodo 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 un permiso escrito del Secretario del Trabajo o de cualquier agente autorizado por él, para permitir al empleado renunciar por dinero al 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 periodo 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 tres cuartos (3/4) de día por cada mes en que haya tenido, por lo menos, ciento diez (110) 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 periodo 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) 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 (1) día, el empleado deberá acreditar la misma con certificación médica para poder tener 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 percibiendo el empleado al momento de enfermarse.

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

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, el viernes, 24 de abril de 1987.

Publicado el Aviso de su aprobación en el periódico El Mundo, el viernes, 1 de mayo de 1987.

Comenzará a regir el sábado, 16 de mayo de 1987.

----------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 el 31 de octubre de 1986. 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. 83 - Segunda Revisión (1976) aplicable a la Industria de Papel, Productos de Papel, Impresos y Publicaciones en vigor desde el 10 de septiembre de 1976. La misma contiene, sin embargo, los siguientes cambios: El primero consiste en la inclusión expresa en la misma definición de la impresión y grabación en artículos terminados de tela, vidrio y de cualquier otro material. Al así hacerlo, la Junta desea dejar claro en la definición, que ahora se aprueba, su intención de que estas actividades sigan incluidas en esta industria tal como se desprende del alcance de la definición que aparece en el Decreto Mandatorio Núm. 83 - Primera Revisión (1974) aplicable a esta industria en vigor desde el 27 de septiembre de 1974, y que de su parte pertinente se transcribe a continuación lo siguiente:

"Las actividades de impresos y grabación en artículos terminados de tela, vidrio, y de cualquier otro material, están cubiertos por la definición que ahora se aprueba. Es la intención de la Junta que dichas actividades estén cubiertas siempre y cuando el empresario no intervenga en la fabricación del artículo, sino que use éste, ya terminado, como materia prima. Así por ejemplo, si el empresario se dedica a la grabación o impresión de vasos de vidrio ya terminados estaría cubierto por la definición de esta industria. Sin embargo, si el proceso de decoración, que es virtualmente uno de impresión y grabación, forma parte de la manufactura de vasos de vidrio estaría cubierto por el decreto aplicable a la Industria de Piedra, Arcilla, Vidrio, Cemento y Productos Relacionados."

El segundo cambio que se le ha hecho a la definición ahora aprobada consiste en la exclusión de la misma de las agencias noticiosas (news syndicates). La Junta entiende que la naturaleza de los servicios prestados por las agencias noticiosas no son afines a esta industria y sí más bien con los servicios o actividades comprendidas en la Industria de Comunicaciones o en la Industria de Servicios Comerciales. Eventualmente cuando la Junta defina nuevamente las mencionadas industrias acordará en cuál de éstas incluir las agencias noticiosas. La Junta desea aclarar que mientras esto no ocurra, las agencias noticiosas se seguirán rigiendo por lo dispuesto en el Decreto Mandatorio Núm. 83 - Segunda Revisión (1976) aplicable a la Industria de Papel, Productos de Papel, Impresos y Publicaciones.

A manera de ilustración y con fines aclaratorios se mencionan a continuación algunos de los productos, servicios o actividades comprendidos en la presente definición, así como aquellos excluidos de la misma.

La definición incluye 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 "diecut-paper", paneles decartón, 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, carteles, volantes, hojas sueltas, programas y otros productos similares.

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

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.

Se excluyen 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 - Segunda Revisión (1975) que cubre las actividades de la Industria de Servicios o Propósitos Educativos o Instructivos.

La definición excluye la manufactura o cualquier actividad incluida en la Industria de Cuero, Artículos de Cuero y Productos Relacionados. Estas actividades se rigen por el Decreto Mandatorio Núm. 76 - Tercera Revisión (1977) 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 hechas a base de papel o de otros materiales por estar estas actividades cubiertas por el Decreto Mandatorio Núm. 78 - Tercera Revisión (1977) 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. 89 - Segunda Revisión (1986) aplicable a la Industria de Servicios Comerciales. Al aprobarse la definición de esta última industria, fue la intención de la Junta incluir la manufactura de toda clase

de rótulos, letreros, señales o cartelones de cualquier 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 salario mínimo se refiere ya que a éstos les cubren las disposiciones sobre vacaciones y licencia por enfermedad incluidas en el Decreto Mandatorio Núm. 83 - Segunda Revisión (1976). 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 del 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 regresan diariamente a la oficina central; nadie supervisa diariamente 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.

La Junta 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 sólo 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.

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 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 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 aplicarles 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, 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.

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

Nota de la Junta de Salario Mínimo

Por disposición de la Sección 36 (b) de la Ley 96 de 26 de junio de 1956 (Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico), todas las disposiciones del Decreto Mandatorio Núm. 20 aplicable a la Industria de Impresos, Publicaciones y Otras Artes Gráficas, en vigor desde el 5 de noviembre de 1951, que no sean relativas a salario, vacaciones y licencia por enfermedad, continúan vigentes. Asimismo, la Junta de Salario Mínimo desea señalar que el 16 de mayo de 1987, entraron en vigor las nuevas disposiciones sobre garantía de compensación diaria mínima aprobadas por la Junta el 24 de abril de 1987, conforme a lo dispuesto en la Ley 21 de 23 de septiembre de 1983.

Cabe señalar que estas disposiciones son aplicables a los empleados cubiertos por el Decreto Mandatorio Núm. 20 el cual se conoce ahora como Decreto Mandatorio Núm. 20, Revisado (1987) aplicable a la Industria de Impresos, Publicaciones y Otras Artes Gráficas con Disposiciones sobre Garantía de Compensación Diaria Mínima.

Copia de este decreto conteniendo las aludidas disposiciones pueden ser obtenidas en la Oficina de Información y Relaciones con la Comunidad del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

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