163

27 de marzo de 1962
9:30 am.

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Departamento del Trabajo
San Juan, P. R.

JUNTA DE SALARIO MINIMO

(See over for the English version)

DECRETO MANDATORIO NUM. 31

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE PAPEL, PRODUCTOS DE PAPEL, IMPRESOS Y PUBLICACIONES PARA EL COMERCIO LOCAL

Segunda Revisión (1962)

ARTICULO I - Definición de la Industria

Este Decreto Mandatorio es aplicable a todos los empleados en la Industria de Papel, Productos de Papel, Impresos y Publicaciones para el Comercio Local, según ésta se define a continuación:

La Industria de Papel, Productos de Papel, Impresos y Publicaciones para el Comercio Local 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, impresores comerciales, litógrafos, impresores de fotograbados, imprentas privadas de empresas dedicadas a otros negocios, talleres de encuadernación y agencias noticiosas.

Comprenderá también cualquier trabajo o servicio necesario o relacionado con las actividades anteriormente señaladas.

No comprende producto o actividad alguna incluido en la Industria de Cuero, Productos de Cuero y Productos Relacionados, según definida actualmente por orden de salario federal, así como tampoco trabajo o servicio alguno cubierto por la Ley Federal de Normas Razonables de Trabajo. Incluye, sin embargo, aquellas actividades para el comercio local que quedaron cubiertas por el nuevo alcance dado a dicha Ley por las disposiciones de las enmiendas aprobadas el 5 de mayo de 1961.

ARTICULO II - Salarios Mínimos

Todo patrono deberá pagar a sus empleados un salario mínimo por hora no menor del que a continuación se dispone para las diferentes clasificaciones de la industria:

Clasificación	Salario Mínimo Por Hora
1. Periódicos	$1.15
2. Revistas	1.035
3. Fotograbados	1.15
4. Imprentas y Litografías	0.90
5. Pulpa de Madera, Papel y Cartón	1.15
6. Bolsas de Papel y Cajas de Cartón	1.00
7. Tarjetas de Cartón para Archivar, Indices, Calcomanías, Cartelones ("Posters"), Trabajos Hechos por el Método "Silk Screen", Alfabetós y Carpetas de Cartón y Papel de Uso Sanitario	1.15
8. General	0.63

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo el lunes 19 de marzo de 1962.

Publicado el Aviso de su aprobación el miércoles 21 de marzo de 1962 en el periódico El Imparcial.

Comenzará a regir el jueves 5 de abril de 1962.

- - - - - -

Nota de la Junta de Salario Mínimo:

La Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico hace constar que según lo dispuesto en la Sección 40(b) de la Ley 96 de 26 de junio de 1956, enmendada, (Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico) las siguientes disposiciones del Decreto Mandatorio Núm. 20 concerniente a la Industria de Impresos, Publicaciones y Otras Artes Gráficas y en vigor desde el 5 de noviembre de 1951, continúan siendo aplicables a los empleados cubiertos por el Decreto Mandatorio Núm. 31 - Segunda Revisión (1962) concerniente a la Industria de Papel, Productos de Papel, Impresos y Publicaciones para el Comercio Local a los cuales les era aplicable el Decreto Mandatorio Núm. 20:

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 disponibles 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 labores 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 cuarenta y cuatro (44) horas en cualquier semana a menos que le pague por su labor en exceso de dichas cuarenta y cuatro (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 disfrutarlas, 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 hubiera 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 comprendidos 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 empleare 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.

--oOoo--