

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

DECRETO MANDATORIO NUM. 83

CUARTA REVISION (1994)

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DEL PAPEL, PRODUCTOS DE PAPEL,  
IMPRESOS Y PUBLICACIONES

Artículo 1 - Definición de la Industria

Este decreto mandatorio es aplicable a los empleados cubiertos por la Industria del Papel, Productos de Papel, Impresos y Publicaciones, según se define a continuación:

La Industria del 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 cualesquiera 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.

18294

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 del 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 de la Industria del Papel, Productos de Papel, Impresos y Publicaciones pagará a los empleados cubiertos por este decreto mandatorio un salario por hora no menor del que se dispone a continuación:

Clasificaciones	Salario Mínimo Por Hora
<u>1- Impresión y Publicación de Periódicos</u>	
A- Empresas cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada	
Todos los Empleados	\$ 4.50
B- Empresas no cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada.	
Todos los Empleados	4.25
<u>2- Impresión o Publicación de Libros</u>	
A- Empresas cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada.	
Todos los Empleados	4.50
B- Empresas no cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada.	
Todos los Empleados	4.25

Clasificaciones	Salario Mínimo Por hora
<b>3- <u>Impresión o Publicación de Revistas</u></b>	
A- <i>Empresas cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada</i>	
Todos los Empleados	\$ 4.35
B- <i>Empresas no cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada</i>	
Todos los Empleados	4.25
<b>4- <u>Imprentas y Litografías</u></b>	
A- <i>Empresas cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada</i>	
Todos los Empleados	4.50
B- <i>Empresas no cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada</i>	
Todos los Empleados	4.25
<b>5- <u>Cajas de Cartón y Bolsas de Papel</u></b>	
A- <i>Empresas cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada</i>	
Todos los Empleados	4.50
B- <i>Empresas no cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada</i>	
Todos los Empleados	4.25
<b>6- <u>Clasificación General</u></b>	
A- <i>Empresas cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada</i>	
Todos los Empleados	4.50
B- <i>Empresas no cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada</i>	
Todos los Empleados	4.25

NOTA: La Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada (Ley de Salario Mínimo Federal), le aplica a aquellas empresas que tengan un ingreso bruto anual de \$500,000 o más, o que operen en el comercio interestatal, o que les sea aplicable cualquier otra disposición de las emmiendas a dicha ley.

Artículo III - Definición de las Clasificaciones de la Industria

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

1- Impresión y Publicación de Periódicos

Comprenderá aquellas empresas relacionadas con la impresión o la publicación (efectúela o no una y otra el mismo impresor o editor) de periódicos, ya sea diario, semanal, quincenal, mensual, etc.

2- Impresión o Publicación de Libros

Comprenderá aquellas empresas relacionadas con la impresión o publicación (efectúela o no una y otra el mismo impresor o editor) de libros.

3- Impresión o Publicación de Revistas

Comprenderá aquellas empresas relacionadas con la impresión o publicación (efectúela o no una y otra el mismo impresor o editor) de revistas.

4- Imprentas y Litografías

Comprenderá aquellas empresas relacionadas con el arte de imprimir litográfica o flexográficamente. Estos métodos consisten en la reproducción de dibujos, escritos, fotografías, etc. Incluye actividades tales como: litografía, flexografía, sellos de goma, impresión de etiquetas, copiadores (camera-man), quemadores de placas (plate makers), emplanadores de negativos (strippers), tipografía electrónica, diseñadores electrónicos y otros medios de reproducción relacionados.

5- Cajas de Cartón y Bolsas de Papel

Comprenderá aquellas empresas relacionadas con la manufactura de cajas de cartón (incluyendo cartón corrugado) y bolsas de papel de cualquier tamaño.

6- Clasificación General

Comprenderá aquellas empresas relacionadas con esta industria no contenidas en las cinco clasificaciones anteriores. Incluye actividades tales como: manufactura de libretas, cartapacios (folders), papel sanitario, sobres, cartulinas, formatos, folletos, mapas, cuadernos, planos, pliegos, anuncios e impresos comerciales, volantes comerciales (shoppers) y otros medios de reproducción relacionados.

Artículo IV - Vacaciones

Todo empleado cubierto por este decreto mandatorio tendrá derecho a vacaciones con sueldo completo que se pagará al comenzar a disfrutarlas, según se dispone a continuación:

<u>Horas de Labor Al Mes</u>	<u>Días Laborables Al Mes</u>	<u>Días Laborables Al Año</u>
<u>100 Horas o Más</u>		
Hasta 24 meses de servicio	1 1/12 de día	13 días
De 25 a 35 Meses de Servicio	1 1/6 de día	14 días
36 Meses de Servicio o Más	1 1/4 de día	15 días
<u>50 horas, pero menos de 100</u>	1/2 día	6 días

100 Horas o Más

Hasta 24 meses de servicio

Todo empleado cubierto por los meses señalados, acumulará vacaciones a razón de uno y un doceavo ( $1 \frac{1}{12}$ ) de día laborable, por cada mes que haya tenido por lo menos cien (100) horas de labor, o sea, trece (13) días laborables al año.

De 25 a 35 Meses de Servicio

Todo empleado cubierto por los meses señalados, acumulará vacaciones a razón de uno y un sexto ( $1 \frac{1}{6}$ ) de día laborable, por cada mes que haya tenido por lo menos cien (100) horas de labor, o sea, catorce (14) días laborables al año.

36 Meses de Servicio o Más

Todo empleado cubierto por los meses señalados, acumulará vacaciones a razón de uno y un cuarto ( $1 \frac{1}{4}$ ) de día laborable, por cada mes que haya tenido por lo menos cien (100) horas de labor, o sea, quince (15) días laborables al año.

50 Horas, pero menos de 100

Aquellos empleados que trabajen entre cincuenta (50) horas, pero menos de cien (100) en cualquier mes, acumularán vacaciones a razón de medio ( $\frac{1}{2}$ ) día laborable en dicho mes, o sea, seis, (6) días laborables al año. El empleado que trabaje menos de cincuenta (50) horas en cualquier mes, no acumulará vacaciones.

Otras Disposiciones

Las vacaciones las disfrutará consecutivamente el empleado y se concederán anualmente en forma que no interrumpa el funcionamiento normal de la empresa, a cuyo 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.

A elección del empleado, las vacaciones podrán o no incluir los días no laborables de la empresa, comprendidos dentro del periodo en que haya de disfrutarlas. Cuando el empleado opte porque las vacaciones incluyan los días no laborables de la empresa estos días serán con paga. Mediante acuerdo por escrito entre patrono y empleado, las vacaciones podrán acumularse durante más de un (1) año, pero nunca por más de dos (2). En caso de que el empleado cese en su trabajo, el patrono le hará efectivo no más tarde de los próximos quince (15) días calendario, el total hasta entonces acumulado, aunque sea menos de un (1) año. Si el total acumulado excediere del máximo de dos (2) años aquí autorizado, el patrono deberá pagarle, además dos (2) veces el sueldo correspondiente por el periodo en exceso de dichos dos (2) 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 más alto que hubiere percibido el empleado durante el mes a que corresponden 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. Dicho permiso en forma alguna se entenderá como una norma, sino como una excepción.

Artículo V - Licencia por Enfermedad

Todo empleado cubierto por este decreto mandatorio tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo, según se dispone a continuación:

Horas de Labor Al Mes	' Días Laborables' ' Al Mes	' Días Laborables' ' Al Año
100 Horas o Más	' 3/4 de día	' 9 días
50 Horas, pero menos de 100	' 1/2 día	' 6 días

100 Horas o Más

Todo patrono concederá a sus empleados licencia por enfermedad a razón de tres cuartos (3/4) de día laborable por cada mes que haya tenido por lo menos cien (100) horas de labor, o sea nueve (9) días laborables al año.

50 Horas, pero menos de 100

Aquellos empleados que trabajen entre cincuenta (50) horas, pero menos de cien (100) en cualquier mes, acumularán licencia por enfermedad a razón de medio (1/2) día laborable en dicho mes, o sea, seis (6) días laborables al año. El empleado que trabaje menos de cincuenta (50) horas en cualquier mes, no acumulará licencia por enfermedad.

Pago por el exceso de Días Acumulados

Si los días de licencia por enfermedad acumulados excedieren de doce (12) días laborables al 30 de noviembre de cualquier año, el patrono vendrá obligado a pagar en efectivo el exceso de doce (12) días a razón de ocho (8) horas diarias y a base del tipo por hora regular que esté percibiendo el empleado a la fecha. El pago sobre el exceso de doce (12) días se efectuará no más tarde del 15 de diciembre de cada año.

Los días de licencia por enfermedad no usados por el empleado, durante el curso del año, se le acumularán a la de los próximos años.

Otras Disposiciones

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 un (1) día, el empleado deberá acreditar la misma con certificación médica para tener derecho a disfrutar de la licencia aquí dispuesta. La

compensación correspondiente a la licencia por enfermedad con la certificación se hará efectiva durante la semana en que ocurra dicha ausencia.

Si el salario no se ha estipulado por días 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 estuviere percibiendo el empleado al momento de enfermarse.

-----0-----

#### Aprobación y Publicación del Decreto

Este decreto mandatorio fue aprobado por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, el lunes, 2 de mayo de 1994. El Aviso de Aprobación fue publicado en el periódico El Nuevo Día el sábado, 7 de mayo de 1994.

#### Vigencia del Decreto

Este decreto mandatorio comenzará a regir el domingo, 22 de mayo de 1994.

-----0-----

Con el propósito 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

La definición que precede es sustancialmente igual a la que aparece en el Decreto Mandatorio Núm. 83 - Tercera Revisión (1987) aplicable a la Industria del 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 de cartón, cartón con pega, y tableros 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, lavaderos, 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 moldeado; 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, cartelones, 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 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 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 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 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 del 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 - Tercera Revisión (1987). 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.

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 "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 del 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 cubra un sólo decreto mandatorio a fin de evitar confusiones, discrimenes, perjuicios y otras situaciones no deseables en las relaciones obrero-patronales.

-----0-----

## Notas Aclaratorias de la Junta

La Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico desea hacer constar que las disposiciones de leyes y reglamentos que se enumeran más adelante se han confeccionado con el propósito de que los patronos y empleados tengan un mejor entendimiento de los decretos mandatorios.

### A- Empleados Excluidos de los Decretos Mandatorios

Por disposición expresa de la Sección 30 (b) de la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico (Ley 96 de 26 de junio de 1956) los decretos mandatorios no serán aplicables a:

1. Personas empleadas en el servicio doméstico con excepción de los choferes.
2. Personas empleadas por el Gobierno de los Estados Unidos de América o por el Gobierno de Puerto Rico, con excepción de aquellas agencias o instrumentalidades de éste, que operen como negocios o empresas privadas.
3. Personas empleadas por los Gobiernos Municipales.
4. Los administradores, ejecutivos y profesionales, según estos términos se definen en el Reglamento Número 13, Cuarta Revisión (1990), vigente desde el 29 de julio de 1990.

### B- Convenios Colectivos

1. Ninguna de las disposiciones contenidas en el decreto mandatorio excusará el cumplimiento de estipulaciones contenidas en convenios colectivos celebrados entre patronos y obreros, o de disposiciones establecidas por ley, mediante las cuales se fijen salarios más altos, menos horas de labor o condiciones de trabajo adicionales o más ventajosas que las señaladas en el decreto mandatorio.
2. 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 que el mínimo que se fija por decreto o beneficios menos ventajosos que los dispuestos en dicho decreto.

### C- Rebaja de Salario

No sufrirán rebaja alguna en sus salarios, mientras realicen el mismo trabajo, aquellos empleados que a la fecha en que se aprueba el decreto mandatorio estén 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 cualquiera servicios recibidos, sin descuento alguno por el empleado en esa fecha, ni podrá dejar de suministrárselos en igual forma con motivo de la aprobación del decreto mandatorio.

D- Salario Mínimo más alto

A tenor de la Sección 18 (a) de la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada toda empresa cubierta por el salario mínimo federal viene obligada a pagar a sus empleados el salario mínimo más alto, de existir algún decreto mandatorio estatal u ordenanza municipal que contenga salario mínimos superiores al salario federal.

E- Fijación de Copia del Decreto

La Junta de Salario Mínimo recomienda a todo patrono que fije permanentemente una copia del decreto mandatorio vigente en un sitio visible, ya sea en la oficina u otro lugar accesible en donde fácilmente pueda ser leído por todos los empleados.

## Notas Aclaratorias de la Junta

La Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico desea hacer constar que las disposiciones de leyes y reglamentos que se enumeran más adelante se han confeccionado con el propósito de que los patronos y empleados tengan un mejor entendimiento de los decretos mandatorios.

### A- Empleados Incluidos en los Decretos Mandatorios

Todo empleado que esté cubierto por legislación de Salario Mínimo con excepción de los indicados en la Sección 30 (b) de la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico.

### B- Empleados Excluidos de los Decretos Mandatorios

Por disposición expresa de la Sección 30 (b) de la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico (Ley 96 de 26 de junio de 1956) los decretos mandatorios no serán aplicables a:

- 1- Personas empleadas en el servicio doméstico con excepción de los choferes.
- 2- Personas empleadas por el Gobierno de los Estados Unidos de América o por el Gobierno de Puerto Rico, con excepción de aquellas agencias o instrumentalidades de éste, que operen como negocios o empresas privadas.
- 3- Personas empleadas por los Gobiernos Municipales.
- 4- Los administradores, ejecutivos y profesionales, según estos términos se definen en el Reglamento Número 13, Cuarta Revisión (1990), vigente desde el 29 de julio de 1990.

### C- Separación de Disposiciones

Si cualquier disposición del decreto mandatorio o su aplicación a cualquier persona o circunstancia fuera declarada nula por un tribunal de jurisdicción competente, esto no afectará el resto del decreto ni la aplicación de sus demás disposiciones, a personas o circunstancias distintas de aquellas en relación con las cuales se haya declarado tal nulidad.

### D- Convenios Colectivos

- 1- Ninguna de las disposiciones contenidas en el decreto mandatorio excusará el cumplimiento de estipulaciones contenidas en convenios colectivos celebrados entre patronos y obreros, o de disposiciones establecidas por ley, mediante las cuales se fijen salarios más altos, menos horas de labor o condiciones de trabajo adicionales o más ventajosas que las señaladas en el decreto mandatorio.

2- 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 que el mínimo que se fija por decreto o beneficios menos ventajosos que los dispuestos en dicho decreto.

E- Pago del Salario Mínimo

Todo patrono vendrá siempre obligado al pago del salario mínimo que se fija en el decreto mandatorio, 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, etc. en cuanto concierne al pago de dicho salario mínimo.

F- Rebaja de Salario

No sufrirán rebaja alguna en sus salarios, mientras realicen el mismo trabajo, aquellos empleados que a la fecha en que se aprueba el decreto mandatorio estén 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 cualquiera servicios recibidos, sin descuento alguno por el empleado en esa fecha, ni podrá dejar de suministrárselos en igual forma con motivo de la aprobación del decreto mandatorio.

G- Reglamento Número 7

Todo patrono está obligado a cumplir con el Reglamento Núm. 7, enmendado el 23 de diciembre de 1982 por la Junta de Salario Mínimo, en el cual se exige la enumeración, preparación, conservación de nóminas y récords que han de llevar los patronos en cumplimiento de las disposiciones de la Sección 5, Apartado 4 de la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico.

H- Fijación de Copia del Decreto

La Junta de Salario Mínimo recomienda a todo patrono que fije permanentemente una copia del decreto mandatorio vigente en un sitio visible, ya sea en la oficina u otro lugar accesible en donde fácilmente pueda ser leído por todos los empleados.