

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. 73

SEXTA REVISION (1993)

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE COMUNICACIONES

Artículo I - Definición de la Industria

Este decreto es aplicable a todos los empleados cubiertos por la legislación de salario mínimo de la Industria de Comunicaciones, según ésta se define a continuación:

La Industria de Comunicaciones comprenderá las actividades llevadas a cabo por hilo o por radio, bien sean orales o visuales, mediante sistemas de comunicación, tales como: teléfono, telégrafo, cable, radio, televisión, radar, telecomunicación vía satélite y otros similares. Se incluyen también las actividades llevadas a cabo por los productores de programas para radio y/o televisión, así como el doblaje de películas para la televisión. Se incluyen los servicios de comunicación tanto locales como interestatales, las agencias noticiosas (news syndicates), así como también las actividades necesarias o relacionadas con la prestación de dichos servicios.

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 en 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 Comunicaciones.

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.

Artículo II - Salario Mínimo

Todo patrono pagará a sus empleados un salario por hora no menor que el que a continuación se dispone para las diferentes clasificaciones de la Industria:

a cabo por hilo o por radio, bien sean orales o visuales, mediante sistemas de comunicación tales como: radar, telecomunicación vía satélite, radioteléfono, microondas, telecomunicación por hilo (Cable TV), servicio de "beeper" (mensaje escrito), teléfonos celulares, fax y télex. Se incluye también las empresas que se dedican a prestar el servicio de mensajes por teléfono (answering services), circuito cerrado, agencias de noticias y todas aquellas actividades que no están incluidas en las clasificaciones anteriores. Asimismo comprenderá la actividad de cable y servicios relacionados ofrecidos por empresas privadas. Incluye, además, las actividades necesarias o relacionadas con la prestación de estos servicios.

Artículo IV - Vacaciones

A- Disposiciones aplicables a Empleados que devenguen una Compensación Fija 1/

Todo empleado tendrá derecho a vacaciones con sueldo completo que cobrará en efectivo al comenzar a disfrutarlas, a razón de uno y medio (1 1/2) día laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos cien (100) horas de labor. El empleado que trabaje menos de cien (100) horas en cualquier mes, acumulará vacaciones regulares en la proporción que el número de horas que trabaje en el mes es a cien (100) horas. Por ejemplo, si trabaja 75 horas acumulará en ese mes 75 por ciento de uno y medio (1 1/2) día a base del día laborable regular del empleado.

1/ Compensación Fija - Salario devengado a base de hora, semana, quincena, mes o comisión.

En los casos de empleados con jornada de trabajo diaria irregular, es decir, que la cantidad de horas de trabajo diario no es uniforme, se determinará el día laborable a base del promedio de horas diarias trabajadas en cada mes. Ejemplo: Un empleado que trabaje 75 horas en horario irregular en un periodo de 15 días en un mes, el día laborable regular promedio de ese mes es de 5 horas ($75 \div 15 = 5$).

El empleado disfrutará las vacaciones consecutivamente, aunque a petición de éste, el patrono podrá fraccionarla en dos o más periodos. Estas se concederán anualmente en forma que no interrumpen el normal funcionamiento de la empresa. El patrono establecerá los turnos correspondientes, los cuales publicará en lugares visibles y accesibles a los empleados.

Las vacaciones regulares podrán acumularse durante más de un año, pero nunca por más de dos y las acumuladas durante el primer año, serán disfrutadas en el año siguiente. De no ser disfrutadas, por alguna razón, en el año siguiente, al finalizar éste, serán computadas y pagadas al tipo doble de salario por hora que esté devengando el empleado a la fecha de este pago o que devengaba durante el periodo de acumulación, lo que sea más alto.

Será ilegal y nulo cualquier contrato oral o escrito mediante el cual el empleado renuncie, por dinero u otra causa a acumular y/o disfrutar de sus vacaciones, a menos que durante el segundo año y antes de finalizar éste, el empleado interese y solicite por escrito el pago de las mismas en efectivo y a tipo sencillo y así lo acuerde por escrito

con su patrono con la aprobación del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos o su representante. En el caso de empleados organizados sindicalmente, no se requerirá la aprobación del Secretario del Trabajo, siempre y cuando dicho acuerdo sea a solicitud e interés del empleado y en acuerdo escrito con el representante autorizado de los empleados.

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.

B- Disposiciones aplicables a Empleados que no devenguen una Compensación Fija

Todo empleado que no esté sujeto a una compensación fija (por hora, semana, quincena, mes o comisiones) y que trabaje en una o varias empresas durante el año, acumulará mensualmente en cada una de ellas, vacaciones regulares a razón de siete (7) por ciento del ingreso bruto mensual que devengue en cada empresa. El empleado disfrutará de sus vacaciones una vez las hubiere acumulado al finalizar cada año y serán pagadas en efectivo si no pudieran convertirse y disfrutarse en días de vacaciones. En caso de que el empleado cese en su trabajo, el patrono le hará efectivo el total hasta entonces acumulado, aunque sea menor de un (1) año.

Artículo V - Licencia por Enfermedad

A- Disposiciones aplicables a Empleados que devenguen Compensación Fija

Todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de uno y cuarto día laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos cien (100) horas de labor. El empleado que trabaje menos de cien (100) horas en un mes acumulará licencia por enfermedad en la proporción que

el número de horas que trabaje en el mes es a cien (100) horas; por ejemplo, si trabaja 75 horas al mes acumulará 75 por ciento de uno y un cuarto de día (1 1/4) a base de un (1) día de labor de ocho (8) horas, o sea, siete y media (7 1/2) horas de labor. La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año, quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de veinticuatro (24) días. Salvo en caso de fuerza mayor, el empleado deberá notificar a su patrono el hecho de su enfermedad el mismo día de su ausencia.

Si el salario se ha estipulado por hora, el sueldo correspondiente a cada día de licencia por enfermedad, se computará multiplicando por ocho (8) el tipo por hora regular que estuviere percibiendo al momento de enfermarse.

B- Disposiciones aplicables a Empleados que no devenguen Compensación Fija

Todo empleado que no le sea aplicable el Reglamento Núm. 13 - Cuarta Revisión (1990), de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico y que no esté sujeto a una compensación fija (por hora, semana, quincena o mes) y que trabaje en varias empresas durante el año, acumulará mensualmente en cada una de ellas, licencia por enfermedad a razón (equivalente en términos de tiempo) del seis (6) por ciento del ingreso bruto mensual que devengue en cada empresa. El empleado podrá acumular esta licencia hasta el equivalente en términos de tiempo del seis (6) por ciento del ingreso de veinticuatro (24) meses. Cuando el empleado enferme y un médico autorizado a ejercer la medicina en Puerto Rico certifique que no está en condiciones de trabajar o se hospitalice sujeto a comprobación, tendrá derecho a recibir el número de

días acumulados por concepto de licencia por enfermedad. La cantidad a pagarse por día de enfermedad se computará dividiendo lo acumulado a base del seis (6) por ciento, entre el número de meses en que el empleado haya acumulado licencia por enfermedad con la empresa, pero nunca se dividirá por más de veinticuatro (24) meses. 1/ Disponiéndose, que cuando el empleado esté trabajando, nunca acumulará más de seis (6) por ciento del ingreso bruto devengado durante los últimos veinticuatro (24) meses con la empresa. La licencia por enfermedad acumulada hasta la fecha en que el empleado deje de trabajar para la empresa quedará disponible hasta un periodo de 12 meses a partir de la fecha en que haya dejado de trabajar para la empresa, siempre y cuando que dentro de dicho periodo regrese a trabajar para la empresa con la cual acumuló dicha licencia, en defecto de lo cual perderá lo acumulado durante los primeros 12 meses del total de los últimos 24 meses. Cuando el empleado pase a trabajar a base de compensación fija con el mismo patrono y se enferme, utilizará primeramente los días que haya acumulado por concepto de licencia por enfermedad a base del seis (6) por ciento de su ingreso. Luego usará los días acumulados bajo el sistema de compensación fija (Artículo V-A). Esta última disposición se aplicará a la inversa cuando un empleado de compensación fija pase a trabajar bajo este sistema.

Cuando un empleado utilice parte de su licencia por enfermedad cada día, así usado, corresponderá a un mes de trabajo, a los fines de determinar la cantidad

1/ Entendiéndose que cualquier número de horas trabajadas durante un mes, equivalen a un mes de trabajo para efecto del cómputo.

a pagarse por día de enfermedad. Por ejemplo, cuando un trabajador que gane \$6,000 anuales acumule en doce (12) meses la cantidad de \$360 ($\$6,000 \times .06 = \360) que equivale a \$30 por día ($\$360 \div 12 = \30) y utilice cinco (5) días de licencia por enfermedad equivalente a \$150 ($\$30 \times 5 = \150), los restantes \$210 ($\$360 - \$150 = \210) se considerarán representativos de siete (7) días laborables ($\$210 \div \$30 = 7$ días) equivalente a siete (7) meses en que ha acumulado licencia por enfermedad. Si en los meses siguientes, acumula \$60 en dos (2) meses y se enferma, la cantidad a serle pagada por cada día de enfermedad se calculará dividiendo \$270 ($\$210 + 60 = \270) entre nueve (9) meses ($7 + 2$) que resultará en \$30 por día ($\$270 \div 9 = \30).

Artículo VI - Exclusiones

Todo empleado cubierto por el Reglamento Núm. 13 - Cuarta Revisión (1990), que define los términos "ejecutivo, administrador y profesional", queda excluido de todas estas disposiciones.

Artículo VII - Fijación de Copia del Decreto

Todo patrono deberá fijar en su establecimiento o establecimientos y mantener constantemente, en sitio accesible a la vista de todos los empleados, copia de este Decreto.

-----0-----

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, el martes, 16 de noviembre de 1993.

Publicado el Aviso de Aprobación en el periódico El Nuevo Día el jueves, 18 de noviembre de 1993.

Comenzará a regir el viernes, 3 de diciembre de 1993.

El Artículo IV-Vacaciones, está vigente desde el 2 de septiembre de 1985. El Artículo V-Licencia por Enfermedad, son los aprobados por la Junta en 20 de julio de 1973.

-----0-----

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.

Alcance de la Definición

La definición que precede es sustancialmente igual a la que aparece en el Decreto Mandatorio Núm. 73 - Quinta Revisión (1985), aplicable a la Industria de Comunicaciones, actualmente vigente. El único cambio consiste en la inclusión de las actividades llevadas a cabo por las agencias noticiosas (news syndicates).

Cuando en la definición se dice que los salarios mínimos y demás condiciones de labor que eventualmente se aprueben para 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 lo 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 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 los 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 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.

Esta definición cubre entre otros, pero sin que se entienda en modo alguno como limitación, los siguientes sistemas de comunicación: teléfono y telégrafo por hilo o por radio, bien sea, por tierra o submarino; estaciones de radio y televisión; fototransmisión; estaciones de radar, sistemas de telecomunicación; transmisiones vía satélite bien sea por televisión o circuito cerrado a lugares públicos, así como también las actividades llevadas a cabo por empresas dedicadas a prestar servicios por "Cable T.V.", y los sistemas como telex o teletipo. Quedan incluidos además, el servicio de mensajes por teléfono (answering services), los productores de programas para radio y/o televisión y los sistemas conocidos como telex o teletipo. Los empleados laicos que desempeñen labores en las estaciones de radio y/o televisión administradas por instituciones religiosas están incluidos en esta definición.

Se incluyen los servicios que se ofrezcan tanto para el ámbito local como para el ámbito interestatal o internacional y marino. Por lo tanto, se incluyen los servicios ultramarinos por cable, teléfono y telegrafía sin hilos, así como los servicios de comunicación con barcos en alta mar.

Se incluyen también todas las actividades necesarias para operar esos servicios.

Los empleados que operen máquinas de teletipo o de telex o de equipos similares en empresas que lleven a cabo actividades cubiertas por otros decretos de salario mínimo estarán cubiertos por los decretos aplicables a esas empresas. Sin embargo, los operadores y trabajadores de reparación y mantenimiento de dicho equipo que sean empleados de empresas de la Industria de Comunicaciones quedarán cubiertos por el decreto que se apruebe para esta industria.

Cuando se dice que se incluyen también "las actividades necesarias o relacionadas con la prestación de dichos servicios", se quiere significar que, por ejemplo, los servicios de instalación, reparación o mantenimiento de equipo que lleve a cabo el patrono por administración, quedarán incluidos bajo el decreto que se apruebe. La transportación que se realice por administración de vehículos del propio patrono en esta industria, así como cualquier otro servicio necesario o relacionado con la misma, como por ejemplo, los servicios de recibo y entrega de mensajes de índole descrita, cuando éstos son prestados por las empresas en la industria, también quedarán cubiertos por el decreto que se apruebe.

Se excluye de la definición la función que realicen los estudiantes en determinado taller de trabajo cuando esta función constituya meramente una prolongación de su tarea escolar o pedagógica dirigida a complementar su formación teórica y si dicha función se realiza de tal manera que la misma no redunde en algún tipo de beneficio económico para el que explota el taller de trabajo.

También se excluyen de la definición los servicios actualmente cubiertos por el Decreto Mandatorio Núm. 89, aplicable a la Industria de Servicios Comerciales.