

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
JUNTA DE SALARIO MINIMO
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTINEZ
AVE. MUÑOZ RIVERA 505
HATO REY, PUERTO RICO 00918

DECRETO MANDATORIO NUM. 80

CUARTA REVISION (1996)

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE PRODUCTOS PLASTICOS

Artículo I - Definición de la Industria

Este decreto mandatorio es aplicable a los empleados cubiertos por la Ley 96 del 26 de junio de 1956, enmendada, pertenecientes a la Industria de Productos Plásticos, según se define a continuación:

La Industria de Productos Plásticos, comprenderá:

- 1- La manufactura de productos hechos de materiales plásticos, excepto aquellos excluidos más adelante en el Alcance de la Definición.
- 2- El moldear, formar o figurar en materiales plásticos.
- 3- La manufactura de productos hechos de espuma gomosa (plastic foam).
- 4- Las actividades necesarias, relacionadas o incidentales, que por administración se realicen conjuntamente con la operación de la Industria de Productos Plásticos.

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 Productos Plásticos.

Se excluyen de la presente definición los establecimientos dedicados a actividades o servicios a los cuales les sea aplicable actualmente o les fuere aplicable en el futuro cualquier decreto mandatorio de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico.

Artículo II - Salario Mínimo

Todo patrono de la Industria de Productos Plásticos pagará a los empleados cubiertos por este decreto mandatorio un salario no menor del que se dispone a continuación:

CLASIFICACIONES	SALARIO MINIMO POR HORA
I. Artículos y Accesorios Médicos Todos los Empleados	\$4.25
II. Pulverizadores y Vaporizadores, Efectos de Mesa y Discos Fonográficos Todos los Empleados	4.25
III. Clasificación General Todos los Empleados	4.25

Artículo III - Definición de las Clasificaciones de la Industria

I. Artículos y Accesorios Médicos

Comprenderá todas las operaciones necesarias o relacionadas con la manufactura de artículos o accesorios médicos hechos de materiales plásticos. Incluye sin que se entienda como limitación aquellas empresas dedicadas principalmente a la manufactura de jeringuillas, tubos y otros accesorios médicos usados en el suministro de suero, soluciones intravenosas y enemas; prótesis, almohadillas plásticas (pads), tubos de drenajes, equipo ortopédico, sujetadores y otros productos plásticos para uso médico.

Se excluyen de esta clasificación las empresas que ocasionalmente produzcan artículos o accesorios médicos mediante la forma conocida como moldeo por contrato (custom molding).

II. Pulverizadores y Vaporizadores, Efectos de Mesa y Discos Fonográficos

Comprenderá todas las operaciones necesarias o relacionadas con la manufactura de utensilios de mesa, hechos de materiales plásticos tales como: platos, vasos, cubiertos, agitadores (stirrers) y otros. Comprenderá además, aquellas empresas dedicadas a la manufactura de pulverizadores, vaporizadores y discos fonográficos.

Se excluyen de esta clasificación las empresas que ocasionalmente produzcan estos artículos en forma incidental mediante la forma conocida como moldeo por contrato (custom molding).

III. Clasificación General

Comprenderá todas las operaciones necesarias o relacionadas con la manufactura de artículos y productos hechos de materiales plásticos. Incluye sin que se entienda como limitación aquellas empresas dedicadas principalmente a la manufactura de envases, mangueras, moldes, tragaluces, canastas, tapas, materiales y bolsas de empaque, bandejas, insulaciones eléctricas, láminas de polietileno, tubos, filtros, tarjeteros, amarras, mostradores (displays), artículos de plomería, y todo producto hecho en materiales plásticos no excluidos en el Alcance de la Definición.

Comprenderá además, el moldear, formar o figurar en materiales plásticos. Se incluyen las empresas dedicadas principalmente a la manufactura de productos hechos de espuma gomosa (plastic foam). Quedan incluidas en esta clasificación las empresas que ocasionalmente produzcan artículos o accesorios médicos o utensilios de mesa o pulverizadores y vaporizadores o discos fonográficos, en la forma conocida como moldeo por contrato (custom molding).

Artículo IV - Vacaciones

Todo patrono de la Industria de Productos Plásticos pagará a los empleados cubiertos por este decreto mandatorio, vacaciones según se dispone a continuación:

CLASIFICACIONES	VACACIONES	
	DIAS LABORABLES AL MES	DIAS LABORABLES AL AÑO
I- Artículos y Accesorios Médicos	Uno y un cuarto (1 1/4) de día	15
II- Pulverizadores y Vaporizadores, Efectos de Mesa y Discos Fonográficos	Un día (1)	12
III- Clasificación General Menos de siete (7) años de servicio	Once doceavos (11/12) de día	11
Siete (7) años o más de servicio	Un día (1)	12

I- Artículos y Accesorios Médicos

Todo empleado cubierto por este decreto, perteneciente a esta clasificación, acumulará vacaciones a razón de uno y un cuarto de día laborable por cada mes en que haya tenido ciento diez (110) horas o más de labor. El empleado que trabaje menos de las horas requeridas en cualquier mes, no acumulará vacaciones en dicho mes. Disponiéndose, que el uso de licencia de vacaciones se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de este beneficio.

II- Pulverizadores y Vaporizadores, Efectos de Mesa
y Discos Fonográficos

Todo empleado cubierto por este decreto, perteneciente a esta clasificación, acumulará vacaciones a razón de un día (1) laborable por cada mes en que haya tenido ciento diez (110) horas o más de labor. El empleado que trabaje menos de las horas requeridas en cualquier mes, no acumulará vacaciones en dicho mes. Disponiéndose, que el uso de licencia por vacaciones se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de este beneficio.

III- Clasificación General

Todo empleado cubierto por este decreto perteneciente a esta clasificación, acumulará vacaciones a razón de:

Menos de siete (7) años de servicio - once doceavos de día laborable por cada mes en que haya tenido ciento diez (110) horas o más de labor.

Siete (7) años o más de servicio - un día laborable por cada mes en que haya tenido ciento diez (110) horas o más de labor.

El empleado que trabaje menos de las horas requeridas en cualquier mes, no acumulará vacaciones en dicho mes. Disponiéndose, que el uso de licencia por vacaciones se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de este beneficio.

El tiempo de licencia por vacaciones se acumulará a base del día regular de trabajo en el mes en que ocurrió la acumulación. Para empleados cuyos horarios fluctúan, el día regular de trabajo se determinará dividiendo el total de horas regulares trabajadas en el mes, entre el total de días trabajados. Para los empleados cuyos horarios de trabajo no se pueden determinar, se computará a base de días de ocho (8) horas regulares.

El tiempo de licencia por vacaciones se usará y pagará a base del día regular de trabajo al momento de usarse o pagarse el beneficio. A estos fines, se podrá tomar en consideración un periodo no mayor de dos (2) meses antes de usarse o pagarse el beneficio.

La licencia por vacaciones se pagará a base de una suma no menor al salario regular por hora devengado por el empleado en el mes en que se acumuló la licencia. Para empleados que reciben comisión u otros incentivos, que no quedan a la entera discreción del patrono, se podrá dividir la comisión o incentivo total devengado en el año entre cincuenta y dos (52) semanas para el cómputo del salario regular por hora.

De establecerse un periodo probatorio autorizado por ley, la licencia por vacaciones se acumulará a partir de la terminación de dicho periodo probatorio. Sin embargo, todo empleado que apruebe el periodo probatorio, acumulará vacaciones desde la fecha de comienzo en el empleo.

El disfrute de las vacaciones no podrá ser exigido por el empleado hasta que las hubiere acumulado por un año. Las vacaciones se concederán anualmente en forma que no interrumpan el funcionamiento normal de la empresa a cuyo fin el patrono establecerá los turnos correspondientes.

Las vacaciones se disfrutarán de manera consecutiva, sin embargo, mediante acuerdo entre el patrono y el empleado, éstas pueden ser fraccionadas, siempre y cuando el empleado disfrute de por lo menos cinco (5) días laborables consecutivos de vacaciones en el año.

Mediante acuerdo entre el patrono y el empleado, podrá acumularse hasta un máximo de treinta (30) días de licencia

por vacaciones. El patrono que no conceda las vacaciones después de haberse acumulado dicho máximo, deberá conceder el total hasta entonces acumulado, pagándole al empleado dos (2) veces el sueldo correspondiente por el periodo en exceso de dicho máximo.

A solicitud escrita del empleado, el patrono podrá permitir que las vacaciones incluyan días no laborables comprendidos dentro del periodo en que haya de disfrutar las vacaciones.

En caso de que el empleado cese en su empleo, el patrono le hará efectivo el total hasta entonces acumulado, aunque sea menos de un año.

A solicitud escrita del empleado, el patrono podrá permitir la liquidación parcial de la licencia por vacaciones acumuladas y en exceso de diez (10) días.

Artículo V - Licencia por Enfermedad

Todo patrono de la Industria de Productos Plásticos pagará a los empleados cubiertos por este decreto mandatorio, licencia por enfermedad según se dispone a continuación:

CLASIFICACIONES	LICENCIA POR ENFERMEDAD	
	DIAS LABORABLES	DIAS LABORABLES
	AL MES	AL AÑO
I- Artículos y Accesorios Médicos	Un día (1)	12
II- Pulverizadores y Vaporizadores, Efectos de Mesa y Discos Fonográficos	Un día (1)	12
III- Clasificación General	Once doceavos (11/12) de día	11

I- Artículos y Accesorios Médicos

II- Pulverizadores, Vaporizadores, Efectos de Mesa y Discos Fonográficos

Todo empleado cubierto por este decreto, perteneciente a estas dos clasificaciones, acumulará licencia por enfermedad a razón de un (1) día laborable por cada mes en que haya tenido ciento diez (110) horas o más de labor. El empleado que trabaje menos de las horas requeridas en cualquier mes, no acumulará licencia por enfermedad en dicho mes. Disponiéndose, que el uso de licencia por enfermedad se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de este beneficio.

III- Clasificación General

Todo empleado cubierto por este decreto, perteneciente a esta clasificación, acumulará licencia por enfermedad a razón de once doceavos (11/12) de día laborable por cada mes en que haya tenido ciento diez (110) horas o más de labor. El empleado que trabaje menos de las horas requeridas en cualquier mes, no acumulará licencia por enfermedad en dicho mes. Disponiéndose, que el uso de licencia por enfermedad se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de este beneficio.

El tiempo de licencia por enfermedad se acumulará a base del día regular de trabajo en el mes en que ocurrió la acumulación. Para empleados cuyos horarios fluctúan, el día regular de trabajo se determinará dividiendo el total de horas regulares trabajadas en el mes, entre el total de días trabajados. Para los empleados cuyos horarios de trabajo no se pueden determinar, se computará a base de días de ocho (8) horas regulares.

El tiempo de licencia por enfermedad se usará y pagará a base del día regular de trabajo al momento de usarse o pagarse el beneficio. A estos fines, se podrá tomar en consideración

un periodo no mayor de dos (2) meses antes de usarse o pagarse el beneficio.

La licencia por enfermedad se pagará a base de una suma no menor al salario regular por hora devengado por el empleado en el mes en que se acumuló la licencia. Para empleados que reciben comisión u otros incentivos, que no quedan a la entera discreción del patrono, se podrá dividir la comisión o incentivo total devengado en el año entre cincuenta y dos (52) semanas para el cómputo del salario regular por hora.

La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de quince (15) días.

Salvo en casos de fuerza mayor, el empleado deberá notificar a su patrono el hecho de su enfermedad tan pronto sea previsible que habrá de faltar al horario regular del comienzo de sus labores y no más tarde del mismo día de su ausencia.

El disfrute de la licencia por enfermedad no excusa del cumplimiento con aquellas normas de conducta válidamente establecidas por el patrono, como lo son las de asistencia, puntualidad, certificaciones médicas si la ausencia excede de (2) dos días laborables e informes periódicos sobre la continuación de la enfermedad.

Disponiéndose, que el uso de licencia por enfermedad se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de este beneficio.

-----0-----

Aprobación y Publicación del Decreto

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico,
el 27 de junio de 1996.

El Aviso de Aprobación fue publicado en el periódico El Nuevo Día el miércoles 17 de julio de 1996.

Vigencia del Decreto

Este Decreto Mandatorio comenzará a regir el 1^{ro.} de agosto de 1996.

-----0-----

Con el propósito de ayudar a la comprensión e interpretación del decreto mandatorio, 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 similar a la que aparece en el Decreto Mandatorio Núm. 80 - Tercera Revisión (1989), aplicable a la Industria de Productos Plásticos.

Quedan expresamente incluidos en la definición de la Industria, la fabricación de artículos o accesorios plásticos para uso médico, tales como: equipo ortopédico, enemas y tubos plásticos desechables para uso de hospitales y almohadillas plásticas. Incluye además, la fabricación de pulverizadores y vaporizadores, utensilios de mesa y discos fonográficos de material plástico. Incluye sin que sea una limitación la manufactura de juguetes, tragaluces, envases, tapas, mangueras, esponjas y otros productos plásticos.

La definición comprende las actividades necesarias, incidentales o relacionadas con la operación de las empresas de esta industria. La intención de la Junta es incluir cualquier trabajo o servicio cuando éstos se realicen por administración.

Deben considerarse incluidos aquellos empleados que lleven a cabo labores de oficina, reparación, mantenimiento, seguridad, transportación de los productos manufacturados o cualquiera otras labores relacionadas o necesarias a las actividades manufactureras del patrono.

La definición que ahora se aprueba expresa que la industria "comprenderá la manufactura de productos hechos de materiales plásticos excepto los excluidos más adelante". Es el propósito excluir la manufactura de botones, hebillas (comúnmente utilizadas como accesorios o adornos para el cabello), joyería (incluyendo rosarios), piezas para joyería (incluyendo cuentas), flores artificiales, obsequios para fiestas y la manufactura de adornos y decoraciones para días festivos que no sean de plástico moldeado. Estas actividades están 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 excluye la manufactura de rótulos, letreros, señales o cartelones hechos de plásticos. Esta actividad es cubierta por el decreto para la Industria de Servicios Comerciales. Además, se excluye la manufactura de carteras, llaveros, pulseras de reloj, maletas, bolas y artículos similares hechos en plásticos por estar incluidas en la Industria de Cuero, Artículos de Cuero y Productos Relacionados.

La definición excluye además, la manufactura de calzado y piezas para calzado hechas de materiales plásticos, y la manufactura de vestimentas, accesorios y adornos para vestimentas; y las actividades cubiertas por los siguientes Decretos Mandatorios de la Junta de Salario Mínimo:

- 1- Decreto Mandatorio Núm. 32 - Industria de Productos Químicos, de Petróleo, Caucho y Productos Relacionados.
- 2- Decreto Mandatorio Núm. 76 - Industria de Cuero y Productos Relacionados.
- 3- Decreto Mandatorio Núm. 78 - Industria de Botones, Joyería, Corte y Pulido de Piedras Preciosas, Adornos y Obsequios para Fiestas.
- 4- Decreto Mandatorio Núm. 35 - Industria de Manufactura de Artículos de Aguja.
- 5- Decreto Mandatorio Núm. 89 - Industria de Servicios Comerciales.
- 6- Decreto Mandatorio Núm. 84 - Industria de Calzado y Productos Relacionados.
- 7- Decreto Mandatorio Núm. 25 - Industria de Madera y sus Productos; de Muebles, Puertas y Ventanas de Metal; y de Productos de Paja, Pelo y Productos Relacionados.

Cuando en la definición de 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 cubiertos por este decreto, les aplicarán los salarios mínimos y demás condiciones de labor que la Junta apruebe para cada ocupación en el Decreto Mandatorio, previa recomendación del Comité de Salario Mínimo por ella designado.

Los salarios mínimos, vacaciones, licencias 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 de la capacidad económica que tenga esta industria para pagarlos. Por tanto, no procedería aplicarle a los empleados cubiertos por este decreto, los salarios mínimos fijados en otros decretos para ocupaciones análogas o parecidas.

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) dispuestas 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 capacidad económica de dichas otras industrias para pagarlos.

Ha sido siempre la norma o política de la Junta, que hasta donde ello sea posible, a cada industria le aplique un sólo decreto mandatorio a fin de evitar confusiones, discrimenes, perjuicios y otras condiciones no deseables en las relaciones obrero-patronales.