Núm. 1283
4 de [illegible]viembre de 1969 - 3:46 P.M.
Aprobado: Fernando Chardon
Secretario de Estado

Gloria I. Silva de Díaz
Por: Gloria I. Silva de Díaz
Secretaria Auxiliar de Estado

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
JUNTA DE SALARIO MINIMO
Ave. Barbosa 414
Hato Rey, P. R. 00917

(See Over for the English Version)

DECRETO MANDATORIO NUM. 77

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE TEXTILES Y PRODUCTOS DE TEXTILES

Artículo I - Definición de la Industria

Este decreto mandatorio es aplicable a todos los empleados de la Industria de Textiles y Productos de Textiles según se define a continuación:

La Industria de Textiles y Productos de Textiles comprenderá: la preparación de fibras textiles, incluyendo el desmotado y prensado de algodón; la manufactura de algodón en rama, guata y relleno; la manufactura, incluyendo el tinte y acabado de hilaza, hilo, cordel, bramante, fieltro, géneros tejidos y de punto y artículos de encaje a máquina hechos de algodón, yute, bonote, seda, rayón, nilón, lana u otras fibras vegetales, animales o sintéticas o hechos de mezclas de estas fibras; y la manufactura y la elaboración de medias con costura y sin costura, incluyendo entre otros procesos, el tejido, costura, remallado (looping), tinte y cuadrado y todas las fases de la terminación de medias. Disponiéndose, sin embargo, que la industria no incluirá la manufactura química de fibra sintética ni la elaboración de hilaza relacionada con la misma cuando se lleve a cabo en establecimientos que fabrican fibra sintética.

La definición comprende, asimismo, cualquier trabajo o servicio necesario o relacionado con las actividades ya mencionadas.

Artículo II - Vacaciones

Todo empleado tendrá derecho a vacaciones, con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas, a razón de uno (1) día laborable por cada mes en que haya trabajado por lo menos ciento diez (110) horas. El empleado que trabaje menos de ciento diez (110) horas en cualquier mes no acumulará vacaciones en dicho mes.

El empleado no podrá exigir el disfrute de vacaciones hasta que las hubiere acumulado por un año.

Mediante acuerdo por escrito entre patrono y empleado, las vacaciones podrá disfrutarlas el trabajador dos veces al año y en forma que no interrumpan el normal funcionamiento de la empresa, a cuyo fin el patrono establecerá los turnos correspondientes. Asimismo por acuerdo escrito entre patrono y empleado las vacaciones podrán acumularse durante más de un año, pero nunca por más de dos. Si excediere del máximo de dos años aquí autorizado, el patrono deberá pagarle a tipo doble los días de vacaciones que tuviera acumulados en exceso de dos años. En caso de que el empleado cese voluntaria o involuntariamente en su trabajo, el patrono le hará efectivo el total hasta entonces acumulado, aunque sea menos de un año. Si el salario no se ha estipulado por día o períodos 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 correspondan 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 para permitir a cualquier empleado renunciar por dinero al disfrute de sus vacaciones.

Artículo III - Licencia por Enfermedad

Todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de medio (1/2) día laborable por cada mes en que haya trabajado por lo menos ciento diez (110) horas. El empleado que trabaje menos de ciento diez (110) horas en cualquier mes no acumulará licencia por enfermedad en dicho mes.

La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de doce (12) 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 no se ha estipulado por día 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. En caso de cualquier enfermedad que se prolongue por más de dos días, el empleado deberá acreditar la misma con certificación médica para tener derecho a disfrutar dicha licencia.

Artículo IV - Definición de los Términos "Día", "Semana", "Mes" y "Año".

1. Día - Significará un período de veinticuatro (24) horas consecutivas.

2. Semana - Significará un período de siete (7) días consecutivos.

3. Mes - Significará un período de treinta (30) días consecutivos contados sucesivamente como una unidad a partir de la fecha en que comience a regir el decreto o a partir de la fecha en que posteriormente comience a trabajar cualquier empleado.

4. Año - Significará un período de trescientos sesenta (360) días consecutivos contados sucesivamente como una unidad a partir de la fecha en que comience a regir el presente decreto o a partir de la fecha en que posteriormente comience a trabajar cualquier empleado.

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo el viernes 24 de octubre de 1969.

Publicado el Aviso de su Aprobación en el periódico El Imparcial el lunes 27 de octubre de 1969.

Comenzará a regir el miércoles 12 de noviembre de 1969. Sin embargo, las disposiciones provistas en este Decreto Mandatorio serán retroactivas al martes 28 de octubre de 1969 por disposición expresa de la Sección 14 de la Ley 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada (Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico).

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

Es la intención de la Junta incluir en la definición de esta industria a las actividades comprendidas en las órdenes de salario federal actualmente aplicables a la Industria de Textiles y Productos de Textiles en Puerto Rico y a la Industria de Medias en Puerto Rico, ambas en vigor desde el 2 de abril de 1968.

La definición comprende la preparación, incluyendo el tinte y acabado, de fibras textiles, de hilaza, hilo, cordel, bramante, fieltro, géneros tejidos y de punto (excepto abrigos tejidos y ropa interior fabricados en géneros de punto), y la elaboración de residuos. Incluye también el desmotado y prensado de algodón y la manufactura de algodón en rama, guata y relleno, así como la manufactura de artículos de encaje hechos a máquina, de algodón, yute, bonote, seda, rayón, nilón, lana u otras fibras vegetales, animales o sintéticas o hechos de mezclas de estas fibras. Además, la definición incluye la manufactura de un número limitado de productos tales como redecillas, hule y cuero artificial con una base textil o de papel.

La manufactura de alfombras, tapetes y otras cubiertas para pisos hechas de materiales textiles ya sean éstos tejidos, tejidos en punto de gancho, o trabajados a máquina, está cubierta por la definición, así como el tinte y las operaciones de terminación de estos productos textiles. Sin embargo, la definición no incluye el tinte y terminación de prendas de vestir.

La definición no incluye la manufactura de frazadas, bolsas y sacos de tela, sacos de yute, cobertores acolchonados y almohadas, actividades cubiertas por el Decreto Mandatorio Núm. 35 - Cuarta Revisión de 1967 aplicable a la Industria de Manufactura de Artículos de Aguja, Almohadas y "Mattresses" para el Comercio Local.

Se excluyen de la definición, además, los artículos de encaje a máquina hechos de henequén y maguey, así como la manufactura de "mattresses" con o sin muelles, actividades cubiertas por el Decreto Mandatorio Núm. 25 - aplicable a la Industria de Madera y sus Productos; y de Muebles, Puertas y Ventanas de Metal. La revisión de este decreto está sometida a la consideración de la Junta de Salario Mínimo.

La definición cubre la manufactura y elaboración de medias de todas clases para hombres, mujeres y niños, incluyendo medias elásticas y quirúrgicas, calcetines cortos, "footlets", medias hasta la cintura de la naturaleza de los trajes de gimnasia y combinación de "panty" y media. No incluye zapatillas-calcetines ("slipper socks"), botas estilo esquimal ('mukluks") y otros tipos análogos de calzado tejido en croché o en punto de aguja; ni botines para bebés, actividades cubiertas por el Decreto Mandatorio Núm. 54 aplicable a la Industria de la Aguja y Productos Fabricados de Textiles para el Comercio Interestatal.

La definición incluye también cualquier trabajo o servicio necesario o relacionado con las actividades de la industria. Dentro de esta expresión es la intención que quede incluido cualquier trabajo que se lleve a cabo por el patrono en relación con las actividades comprendidas en la definición, incluyendo las labores de mantenimiento de las fábricas, talleres, equipo, etc., la preparación y entrega de los productos al mercado y las labores de oficina que sean necesarias para llevar a cabo las actividades de los patronos de la industria.

La 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.