N. 1655
Fecha 3 de abril de 1973-3:15 P.M.

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

Aprobado
Víctor M. Pons, Jr.
Secretario de Estado
Por: Lourdes L. de Preilucia
Secretaria Auxiliar de Estado

(See Over for the English version)

DECRETO MANDATORIO NUM. 78

PRIMERA REVISION (1973)

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE BOTONES, JOYERIA, CORTE Y PULIDO DE PIEDRAS PRECIOSAS Y DE FLORES ARTIFICIALES, ADORNOS Y OBSEQUIOS PARA FIESTAS

Artículo I - Definición de la Industria

Este decreto mandatorio es aplicable a todos los empleados de la Industria de Botones, Joyería, Corte y Pulido de Piedras Preciosas y de Flores Artificiales, Adornos y Obsequios para Fiestas, según esta se define a continuación:

La Industria de Botones, Joyería, Corte y Pulido de Piedras Preciosas y de Flores Artificiales, Adornos y Obsequios para Fiestas comprenderá la manufactura de botones, hebillas de metales preciosos, joyería (incluyendo rosarios), piezas para joyería (incluyendo cuentas), adornos y accesorios para el cabello, de cualquier material; y la elaboración de piedra natural o sintética para joyería para uso industrial.

Comprenderá, además, la confección de artículos tales como flores, capullos, moras, follaje, hojas, plantas, frutas, tallos y ramas conocidas común o comercialmente como artificiales; y la manufactura de obsequios para fiestas, adornos y decoraciones para días festivos, con excepción de aquéllos de material plástico moldeado o de metal que no sea felpilla metálica, lámina metálica u oropel.

Asimismo comprenderá cualquier trabajo o servicio necesario o relacionado con las actividades ya mencionadas.

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.

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 Botones, Joyería, Corte y Pulido de Piedras Preciosas y de Flores Artificiales, Adornos y Obsequios para Fiestas.

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.

Se excluyen, además, las personas de capacidad disminuida, aprendices estudiantes y los aprendices que contemplan las secciones 22 y 23 de la Ley de Salario Mínimo en cuanto a vacaciones y licencia por enfermedad se refiere.

Artículo II - Salario Mínimo

Todo patrono pagará a sus empleados un salario mínimo por hora no menor del que a continuación se dispone para las diferentes clasificaciones de la industria según éstas quedan definidas más adelante.

Clasificaciones	Salario Mínimo Por Hora
1. Joyería de Fantasía de Plástico	$1.45
2. Accesorios para el Cabello	1.20
3. Rosarios y Joyería Nativa	1.20
4. Flores Artificiales	1.35
5. Joyería Fina y Piedras Preciosas	1.60
6. Clasificación General	1.50

Artículo III - Definición de las Clasificaciones

Las clasificaciones de la industria que se establecen en este decreto tendrán el siguiente significado:

1. Clasificación de Joyería de Fantasía de Plástico: comprenderá todas las operaciones necesarias o relacionadas con la manufactura o montaje de toda clase de piezas para joyería y joyería de fantasía hecha total o en su mayor parte de materiales plásticos, excepto la manufactura de cuentas plásticas, pero incluyendo el perlado ("pearlizing") de botones, cuentas y joyería de fantasía y el enhebrado de cuentas perladas ("pearlized beads").
2. Clasificación de Accesorios para el Cabello: comprenderá todas las operaciones necesarias o relacionadas con la manufactura, de cualquier material, de hebillas para el cabello ("bobby pins" y "hair clips"), rizadores del cabello, ondeadores del cabello y otros accesorios para el cabello y la manufactura de adornos para el cabello, exceptuando aquéllos decorados u ornamentados con metales preciosos o con piedras naturales o de imitación de perlas.
3. Clasificación de Rosarios y Joyería Nativa: comprenderá todas las operaciones necesarias o relacionadas con el montaje de rosarios y la manufactura de joyería de novedad ("novelty

jewelry") de materiales que sean en total o en su mayor parte de origen local, tales como semillas, conchas, fibras naturales y materiales similares.

4. Clasificación de Flores Artificiales: comprenderá la confección de flores, capullos, moras, follaje, hojas, plantas, frutas, tallos y ramas conocidas común o comercialmente como artificiales.

5. Clasificación de Joyería Fina y de Piedras Preciosas: comprenderá el aserrado, tallado, afilado, pulido y otra elaboración de diamantes, otras piedras preciosas o semipreciosas, piedras sintéticas usadas para fines decorativos y joyas naturales y sintéticas para uso industrial, incluyendo, pero sin que se entienda como limitación, cojinetes de zafiro, diamantes industriales y la elaboración de piedras preciosas y sintéticas como componentes de agujas de fonógrafos y la montura de dichas joyas a componentes de metal para agujas de fonógrafo, sin incluir la producción de tales componentes de metal y la manufactura de joyería y otros adornos hechos de metales preciosos con o sin piedras preciosas para uso personal.

6. Clasificación General: comprenderá todas las operaciones necesarias o relacionadas con la manufactura de todos los productos incluidos en la definición de la industria excepto aquellos productos y actividades incluidos en las cinco clasificaciones anteriores.

Artículo IV - Vacaciones

1. Joyería Fina y Piedras Preciosas; y Clasificación General

Todo patrono concederá a sus empleados las vacaciones que a continuación se disponen:

Todo empleado tendrá derecho a vacaciones con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas, a razón de medio (1/2) día por cada mes en que haya tenido por lo menos ciento cuatro (104) horas de labor durante su primer año de trabajo y a razón de uno y un cuarto (1 1/4) de día por cada mes en que haya tenido por lo menos ciento cuatro (104) horas de labor durante su segundo año de trabajo en adelante.

Disponiéndose que se contarán como años de servicios, los acumulados por el empleado con anterioridad a la fecha de vigencia de este decreto. Las vacaciones las disfrutará consecutivamente el empleado, disponiéndose, que se podrá conceder el total acumulado en dos términos iguales no menores de cinco días en dos fechas distintas en el mismo año y se concederán anualmente en forma que no interrumpan el normal funcionamiento de la empresa al cual fin el patrono establecerá los turnos correspondientes.

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 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 periodo en exceso de dichos dos 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 que estuviere percibiendo el empleado al momento en que comience a disfrutar 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 escrito del Secretario del Trabajo o de cualquier agente autorizado por él para permitir a cualquier empleado renunciar al disfrute de sus vacaciones a cambio de dinero. 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 periodo en exceso de dichos dos años.

2. <u>Todas las Demás Clasificaciones</u>

Todo patrono concederá a sus empleados las vacaciones que continuación se dispone.

Todo empleado tendrá derecho a vacaciones con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas a razón de medio (1/2) día por cada mes en que haya tenido por lo menos ciento cuatro (104) horas de labor durante su primer año de trabajo, y a razón de cinco sextos (5/6) día por cada mes en que haya tenido por lo menos ciento cuatro (104) horas de labor durante su segundo año en adelante. Disponiéndose que se contarán como años de servicios, los acumulados por el empleado con anterioridad a la fecha de vigencia de este decreto. Las vacaciones las disfrutará consecutivamente el empleado, disponiéndose, que se podrá conceder el total acumulado en dos términos iguales no menores de cinco días en dos fechas distintas en el mismo año y se concederán anualmente en forma que no interrumpan el normal funcionamiento de la empresa, al cual fin el patrono establecerá los turnos correspondientes.

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 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. 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 que estuviere percibiendo el empleado al momento en que comience a disfrutar 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 escrito del Secretario del Trabajo o de cualquier agente autorizado por él para permitir a cualquier empleado renunciar al disfrute de sus vacaciones a cambio de dinero. 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 periodo en exceso de dichos dos años.

Artículo V - Licencia por Enfermedad

1. Joyería Fina y Piedras Preciosas; y Clasificación General

Todo patrono concederá a sus empleados la licencia por enfermedad que a continuación se dispone:

Todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de nueve (9) días después de haber completado un (1) año de trabajo. Disponiéndose, que se contará como un año de servicio el trabajado por el empleado con anterioridad a la fecha de la vigencia de este decreto. El empleado tendrá acumulados los nueve (9) días de licencia por enfermedad al día siguiente de haber completado su primer año de trabajo. El empleado no podrá exigir el disfrute de licencia por enfermedad hasta que la hubiere acumulado por un año.

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 días o periodos 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 (2) días, el empleado deberá acreditar la misma con certificación médica para tener derecho a disfrutar de la licencia por enfermedad aquí dispuesta.

2. Todas las Demás clasificaciones

Todo patrono concederá a sus empleados la licencia por enfermedad que a continuación se dispone:

Todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de cuatro (4) días después de haber completado un (1) año de trabajo. Disponiéndose, que se contará como un año de servicio el trabajado por el empleado con anterioridad a la fecha de la vigencia de este decreto. El

empleado tendrá acumulados los cuatro (4) días de licencia por enfermedad al día siguiente de haber completado su primer año de trabajo. El empleado no podrá exigir el disfrute de licencia por enfermedad hasta que la hubiere acumulado por un año.

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 días o periodos 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 (2) días, el empleado deberá acreditar la misma con certificación médica para tener derecho a disfrutar de la licencia por enfermedad aquí dispuesta.

---------- ----------

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico el martes 20 de marzo de 1973.

Publicado el Aviso de su Aprobación en el periódico El Mundo el jueves 22 de marzo de 1973.

Comenzará a regir el sábado 7 de abril de 1973.

---------- ----------

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 y cubre las mismas actividades que la que aparece en 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 en vigor desde el 16 de abril de 1970.

La Junta ha decidido incluir en la definición tres párrafos aclaratorios con el propósito de facilitar la interpretación del decreto que eventualmente se apruebe para esta industria.

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, 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 estos 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 las 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 cobije un solo decreto mandatorio a fin de evitar confusiones, discrímenes, perjuicios y otras situaciones no deseables en las relaciones obrero-patronales que pueden obviarse.

La Junta desea hacer constar, que las hebillas a que se hace mención en la definición son hebillas de metales preciosos. Cualquier tipo de hebilla que no sea de un metal precioso o las utilizadas como adorno o accesorio para el cabello están excluidas de la definición.

El término manufactura según está usado en esta definición incluye tanto la elaboración como la montura de los artículos comprendidos en la definición. El enchapado y nacarado de artículos de joyería y botones están incluidos en el significado del término manufactura.

Esta industria incluye la manufactura de botones y de botones y hebillas en bruto y piezas.

El término joyería incluye artículos de ornamentación o adorno diseñados para ser usados en la ropa o llevados en o sobre la persona, incluyendo, pero sin que esto se entienda como limitación, cigarreras y cigarrilleras de metales preciosos; boquillas y encendedores; cajas de relojes hechas de metales preciosos; bolsas de malla metálica y brazaletes de metal para relojes; e insignias religiosas, universitarias, escolares, militares y fraternales. El término "joyería" según está usado aquí no incluye, sin embargo, cortaplumas, cortacigarros, placas, hebillas de correas, que no sean de metales preciosos, artículos para la mesa o armaduras y

broches para bolsos de mano y portamonedas. Ni incluye el ensayo, refinamiento y fundición de metales inferiores o metales preciosos ("base or precious metal").

El término piezas para joyería ("jewelry findings") como se usa en esta definición, incluye, sin que ésto se entienda como limitación, la manufactura de piezas para joyería sin montar y artículos surtidos para ser usados en las joyerías, tales como láminas, alambre y tubería. Sin embargo, el término no incluye piezas que sean usadas predominantemente en productos que no sean joyería, tales como resortes, hojas o limas de uñas.

Los adornos para el cabello incluyen peines decorados u ornamentales, hebillas ("clips") y broches ("barretes") y las piezas que componen dichos adornos. Los accesorios para el cabello incluyen pinches ("bobby pins"), hebillas ("hair clips"), rizadores y onduladores que no sean principalmente de naturaleza ornamental. Es la intención de la Junta en cuanto a los pinches ("bobby pins") se refiere, incluir aquéllas operaciones de empresas que se dedican exclusivamente a cortar el metal y doblarlo en forma de pinche para que sea otra empresa la que termine y empaque el producto final. Ambas operaciones aunque sean realizadas por empresas distintas estarían cubiertas por el decreto que se apruebe para esta industria.

El corte y pulido de piedras preciosas incluyendo el corte y pulido de diamantes y otras piedras preciosas, el perforado de perlas, el recorte y engastado de piedras, la preparación de joyas para instrumentos, herramientas, relojes o cronómetros y la preparación de piedras natural o sintética para engastes, están incluidos en esta industria.

En cuanto a la parte concerniente a la Industria de Flores Artificiales, Adornos y Obsequios para Fiestas procede señalar que la definición no incluye la elaboración de flores naturales.

La manufactura de flores hechas de vidrio soplado está incluida en la Industria de Piedra, Arcilla, Vidrio, Cemento y Productos Relacionados cubierta por el Decreto Mandatorio Núm. 67 -Tercera Revisión (1971) de la Junta de Salario Mínimo en vigor desde el 13 de octubre de 1971.

La manufactura de flores talladas en madera y la elaboración de plumas, excepto en flores artificiales, están incluidas en el Decreto Mandatorio Núm. 25 Sexta Revisión (1972) aplicable a la Industria de Madera y sus Productos; y de Muebles, Puertas y Ventanas de Metal; y Productos de Paja, Pelo y Productos Relacionados en vigor desde el 1° de junio de 1972.

Las flores hechas de cinta o tela para ser usadas en ropa interior de mujer están incluidas en el Decreto Mandatorio Núm. 35 - Cuarta Revisión (1967) aplicable a la Industria de Manufactura de Artículos de Aguja, Almohadas y "Mattresses" para el Comercio Local en vigor desde el 28 de febrero de 1968.

En lo que concierne a las decoraciones y obsequios para fiestas, la definición incluye aquellos productos hechos de material plástico flexible en forma de láminas; pero aquéllos hechos de material plástico moldeado están incluidos en el Decreto Mandatorio Núm. 80 (1970) aplicable a la Industria de Productos Plásticos.

Los adornos y obsequios para fiestas, de metal que no sea felpilla metálica u oropel, están incluidos en la Industria de Metales, Maquinaria, Equipo de Transportación, Productos Eléctricos, Instrumentos y Productos Relacionados, cubierta por el Decreto Mandatorio Núm. 81 en vigor desde el 30 de diciembre de 1970.

Los productos hechos de papel tales como servilletas, manteles, tapetes, vasos, platos, utensilios y confeti deben considerarse incluidos en la Industria de Papel, Productos de Papel, Impresos y Publicaciones cubiertos por el Decreto Mandatorio Núm. 83 (1971) en vigor desde el 26 de noviembre de 1971.

Es la intención de la Junta que la definición cubra la producción o manufactura de los mismos artículos que se consideran incluidos en la Orden de Salario Federal Núm. 613 aplicable a la Industria de Joyería, Adornos, Cepillos y Novedades, con la excepción de los productos manufacturados en paja y pelo y productos relacionados incluidos en el Decreto Mandatorio Núm. 25 - Sexta Revisión (1972).

En la definición se dice que comprenderá también cualquier trabajo o servicio necesario o relacionado con las actividades ya mencionadas. Esta expresión tiene el alcance de comprender aquellos empleados que llevan a cabo labores de oficina, de reparación, alteración o mantenimiento, labores de transportación de los productos manufacturados o cualesquiera otras labores relacionadas con o necesarias a las actividades manufactureras del patrono.

Las disposiciones sobre Vacaciones y Licencia por Enfermedad que pueda recomendar el Comité de Salario Mínimo que se designe para conducir el estudio de esta Industria, no se aplicarán a las personas de capacidad disminuída, a los aprendices estudiantes y a los aprendices que contemplan las Secciones 22 y 23 de nuestra Ley de Salario Mínimo (Ley 96 de 26 de junio de 1956), ya que las condiciones de trabajo de este tipo de empleado deben ser establecidas por el Secretario del Trabajo de Puerto Rico y constar en el Permiso Especial que se autorice o emita de acuerdo con la reglamentación y normas que a tal efecto él apruebe a tenor con la facultad discernídale por las referidas Secciones 22 y 23 de la Ley de Salario Mínimo y la Ley Núm. 483 del 15 de mayo de 1957 según posteriormente enmendada, que crea el Consejo de Aprendizaje de Puerto Rico y fija sus facultades y deberes.

El principio envuelto en el reconocimiento de vacaciones a los trabajadores es de permitirles el disfrute de un descanso razonable después de un largo período de labor a fin de que puedan recuperar del cansancio físico y la fatiga mental que dicha labor ocasiona, evitando así las consecuencias fatales o negativas que ello aparejan tanto para el trabajador como para la industria, especialmente los accidentes del trabajo, que tanto afectan a las personas moral, mental y físicamente y a la producción y a la economía en general.

Obviamente este principio no podría aplicarse a los empleados de horarios restringidos o parciales tales como los que se disponen para las personas de capacidad disminuída y a los aprendices estudiantes. Por otro lado, se ha llamado la atención de la Junta, en ocasiones anteriores, de que las oportunidades de trabajo de este tipo de trabajadores de jornada limitada quedarían seriamente afectadas de hacerse extensivo a dichos empleados la concesión de dichos beneficios ya que podrían producir, con razonable certeza, una inconveniente limitación en el empleo de estudiantes y de otro personal que obtienen ingresos adicionales trabajando en horarios parciales, ya que obligaría a sus patronos a llevar récords minuciosos sobre las horas trabajadas por cada empleado de tiempo parcial, desalentando por tanto, el empleo de éstos. Obviamente, no es aconsejable que se cierren las puertas de las oportunidades de ganar algún dinero a estos tipos de trabajadores en muchos de estos proyectos que son planes educativos desarrollados por el propio Gobierno con la cooperación de la Industria y que creemos no deben ser interferidos o perjudicados por acciones oficiales nuestras.

Las observaciones anteriormente hechas son igualmente aplicables a aquellos aprendices recibiendo entrenamiento o adiestramiento de horario completo y por tal razón quedan excluidos del alcance de la definición. Estos empleados también están cubiertos por las referidas secciones de las leyes antes mencionadas.