N. 1723

Fecha 14 de noviembre de 1973 - 11:30 a.m.

Aprobado Víctor M. Pons, Jr.
Secretario de Estado

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

Por: [signature]
Secretaria Auxiliar de Estado

(See over for the English version)

DECRETO MANDATORIO NUM. 75

PRIMERA REVISION (1973)

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE CORSES, SOSTENES Y PRODUCTOS RELACIONADOS

Artículo I - Definición de la Industria

Este decreto mandatorio es aplicable a todos los empleados de la Industria de Corsés, Sostenes y Productos Relacionados, según ésta se define a continuación:

La Industria de Corsés, Sostenes y Productos Relacionados comprenderá, sin que se entienda como limitación, la manufactura de corsés, sostenes, almohadillas para sostenes, fajas, prendas interiores para mejorar la figura, correas sanitarias, fajas quirúrgicas o abdominales y toda prenda de vestir análogas para sostén del cuerpo.

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, asimismo, la transportación, distribución y ventas industriales que realice cualquier manufacturero de los productos incluidos en la industria, así como cualquier trabajo o servicio que sea necesario o que esté relacionado con las actividades ya 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.

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 Corsés, Sostenes y Productos Relacionados.

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.

Artículo II - Salario Mínimo

Todo patrono de la Industria según definida en el Artículo I pagará a todos sus empleados un salario mínimo no menor de $1.60 por hora.

Artículo III - Vacaciones

Las siguientes disposiciones sobre vacaciones serán aplicables a todos los empleados de la Industria según se dispone a continuación:

A- Trabajos o servicios cubiertos por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada, excepto aquellos que quedaron cubiertos por el nuevo alcance dado a dicha Ley por las enmiendas de 1961 y 1966.

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

Todo empleado que tenga un (1) año o menos de labor tendrá derecho a vacaciones a razón de dos y un cuarto (2 1/4) por ciento del ingreso bruto percibido durante el año y todo empleado que tenga más de un (1) año de labor tendrá derecho a vacaciones a razón de cuatro y un cuarto (4 1/4) por ciento del ingreso bruto acumulado durante el año.

El trabajador recibirá las vacaciones a base de días. Para determinar el número de días a que tenga derecho el trabajador se dividirá el importe de las vacaciones entre el tipo por hora que esté percibiendo éste al momento del disfrute de las vacaciones y el resultado de este cómputo se dividirá entre ocho (8).

Cualquier fracción que resulte en el número de días a concederse y que sea igual o mayor de cinco (5) se elevará a un (1) día completo; por el contrario, cualquier fracción que fuere menor de cinco (5) será eliminada.

El número de días de vacaciones a concederse anualmente a aquellos empleados que tengan más de un (1) año de labor nunca será mayor de doce (12) días; ni mayor de seis (6) días cuando se trate de aquellos empleados que tengan un (1) año o menos de labor.

Las vacaciones las disfrutará consecutivamente el empleado y se concederán anualmente en forma tal que no interrumpan el normal funcionamiento de la empresa al cual fin el patrono establecerá el turno o los turnos correspondientes. En caso de que el empleado cese en su trabajo, el patrono le hará efectivo el

total acumulado durante el año, computado a base de dos y un cuarto (2 1/4) por ciento del ingreso bruto, cuando éste haya trabajado en un (1) año o menos y a razón de cuatro y un cuarto (4 1/4) por ciento cuando el trabajador haya trabajado durante más de un (1) año.

Las vacaciones podrán ser acumulables por un periodo de dos años.

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.

B- Trabajos o servicios para el comercio local, incluyendo aquellos que quedaron cubiertos por el nuevo alcance dado a la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938 por las enmiendas de 1961 y 1966.

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

Todo empleado, excepto por trabajo realizado a domicilio, tendrá derecho a vacaciones, con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas, a razón de un (1) día por cada mes en que haya tenido por lo menos ciento diez (110) horas de labor. Las vacaciones las disfrutará consecutivamente el empleado agregando un día de descanso (sin paga) por cada seis días de vacaciones y se concederán anualmente en forma que no interrumpan el normal funcionamiento de la empresa, a cuyo 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. 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 en por lo menos ciento diez (110) horas de labor durante el año a que correspondan las vacaciones. A elección del empleado, las vacaciones podrán o no incluir los días no laborables comprendidos dentro del periodo en que haya de disfrutarlas.

Será ilegal y nulo cualquier contrato mediante el cual el empleado renuncie, por dinero u otra causa, a disfrutar de hecho sus vacaciones. 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.

El empleado tendrá derecho a que se le descuenten de las vacaciones que tuviere acumuladas las ausencias que se deban a enfermedad. Salvo en caso de fuerza mayor, el empleado deberá notificar a su patrono el hecho de su enfermedad el mismo día de su ausencia.

----------o----------

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo el miércoles 31 de octubre de 1973.

Publicado el Aviso de su Aprobación en el periódico El Imparcial el sábado 3 de noviembre de 1973.

Comenzará a regir el domingo 18 de noviembre de 1973.

----------o----------

A fin de ayudar a la comprensión e interpretación del decreto se reproduce a continuación el alcance dado por la Junta de 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. 75 aplicable a la Industria de Corsés, Sostenes y Productos Relacionados para el Comercio Interestatal, actualmente en vigor. A esta definición, sin embargo, se le ha hecho un cambio fundamental con el fin de incluir las actividades cubiertas para el Comercio Local, así como las actividades cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada. En la actualidad las actividades de la industria para el comercio local están cubiertas por el Decreto Mandatorio Núm. 35 - Cuarta Revisión (1967) y las actividades para el comercio interestatal por el Decreto Núm. 75. Es la intención de la Junta consolidar en un solo decreto todas las actividades de la industria independientemente del comercio para la cual operan las empresas.

El otro cambio introducido en la definición se ha hecho 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, excepto en los casos en que la Junta de Salario Mínimo expresamente disponga o haya dispuesto otra cosa.

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 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 se 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.

Es la intención de la Junta, que al igual que en el alcance de la definición adoptada para la orden de salario federal que aparece en el informe económico de marzo de 1971, incluir dos tipos generales de prendas de vestir para el sostén del cuerpo:

1) Artículos convencionales tales como corsés, fajas, sostenes y fajas de medias y 2) artículos ortopédicos tales como fajas lumbosacras, fajas sacroilíacas y fajas abdominales. La definición incluye la manufactura de todos estos tipos de prendas de vestir tanto para caballeros y niños como para damas. No incluye la manufactura de rodilleras, cabestrillos para pulgares, muñequeras, soportes atléticos, tirantes elásticos, medias elásticas quirúrgicas y la armadura de brageros.

También es la intención de la Junta incluir en la definición que ahora se aprueba, las actividades de patronos que se dedican a hacer individualmente artículos tales como tirillas, broches, varillas, copas, lazos, manguillos y cualquier otro artículo que finalmente irán a formar parte de los sostenes, fajas y demás productos incluidos en la definición de la industria. Se incluye, además las actividades de aquellos patronos que se dedican a cortar la tela a ser utilizada en la manufactura de los productos incluidos en la definición, o al empaquetado de los mismos.

la definición incluye la transportación y distribución realizada por el mismo manufacturero. Con esto se quiere significar que los empleados dedicados a la transportación y distribución de los artículos que manufacture el patrono se regirán por las disposiciones del decreto mandatorio que finalmente se apruebe para esta industria y no por las disposiciones del decreto mandatorio aplicable a la industria de transportación.

Por ventas industriales se entenderá aquellas ventas que necesariamente lleva a cabo el manufacturero para hacer llegar su producto al mercado donde luego se vende, bien al por mayor o al por menor, por patronos distintos al patrono manufacturero. Se consigna que cuando un manufacturero de artículos de la industria bajo consideración se dedique también a vender al por mayor o al por menor los productos por él manufacturados llevando a cabo estas actividades de ventas en entidades comerciales distintas al de la planta industrial (fábrica o taller) y como actividades separadas e independientes de las ventas industriales ya mencionadas, dichas actividades deberán regirse por los decretos mandatorios de la Junta de Salario Mínimo aplicables a las mismas.

Las actividades de entrega del producto realizadas por el manufacturero en su propio establecimiento o en sus almacenes situados en las inmediaciones ("premises") de la planta industrial o fuera de sus inmediaciones deberán considerarse como actividades de ventas industriales a menos que otras operaciones en dichos almacenes o lugares den base para considerar que se están realizando en ellos ventas al por mayor o al detalle, las cuales se regirán por los decretos mandatorios que les sean aplicables.

Para determinar si una venta es una venta industrial o no, deben tomarse en consideración los siguientes factores:

1- Proporción entre la suma de las ventas hechas directamente a los clientes (en los establecimientos de estos y en la oficina central) y las ventas hechas en el almacén o sucursal.

2- Sitio donde se llevan los récords, se factura, se prepara la nómina y se guardan los fondos para pagar gastos.

3- Persona que supervisa, administra y sienta las pautas, normas y reglas de operación en los almacenes.

4- Persona que contrata y despide empleados.

5- Persona que dirige las relaciones obrero patronales.

Por trabajo o servicio que sea necesario o que esté relacionado con las actividades ya señaladas que comprende la definición, se quiere significar tanto la manufactura en sí como el trabajo o servicio de empleados que llevan a cabo labores de oficina, de reparación, alteración, conservación o mantenimiento de maquinarias, edificios o estructuras utilizadas por el patrono en la operación de sus actividades industriales; o que lleven a cabo cualesquiera otras labores relacionadas con o necesarias a las actividades industriales del patrono.