No. 1852
Fecha 15 de octubre de 1974 2:45 P.M.
Aprobado Víctor M. Pons, Jr.
Secretario de Estado
Por: [signature]
Secretaria Auxiliar de Estado

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
JUNTA DE SALARIO MINIMO
Edificio M & M
Avenida Ramón B. López
Esq. Calle Lealtad Núm. 41
Río Piedras, Puerto Rico 00923

(See over for the English Version)

DECRETO MANDATORIO NUM. 77

PRIMERA REVISION (1974)

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE TEXTILES Y PRODUCTOS DE TEXTILES

TOTALMENTE APROBADO

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 ésta 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, rayón, seda, 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.

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 Textiles y Productos de Textiles.

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 pagará a sus empleados un salario mínimo no menor del que a continuación se dispone:

| Clasificaciones | Salario Mínimo Por Hora |
|---|---|
| I- Alfombras 1/ | |
| a) Operaciones en Máquinas de Agujas Múltiples Movidas por Fuerza Motriz en Alfombras Tejidas en Punto de Gancho | $ 1.85 |
| b) Otras Operaciones en Alfombras Tejidas en Punto de Gancho | 1.65 |
| II- Medias 2/ | |
| a) Medias de Mujer | 1.69 |
| b) Otras Medias | 1.52 |
| III- Clasificación General 1/ | 1.75 |

Artículo III - Definición de las Clasificaciones

I- Alfombras

a) Operaciones en Máquinas de Agujas Múltiples Movidas por Fuerza Motriz en Alfombras Tejidas en Punto de Gancho

Esta sub-clasificación se define como el perforado o borlado en la manufactura de alfombras o tapetes tejidos en punto de gancho con máquinas de agujas múltiples de cinco o más agujas, incluyendo los operadores de las máquinas y sus ayudantes y el trabajo de los empleados de mantenimiento que reparan y arman dichas máquinas.

b) Otras Operaciones en Alfombras Tejidas en Punto de Gancho

Esta sub-clasificación se define como todas las operaciones y procesos en la manufactura de alfombras o tapetes tejidos en punto de gancho excepto aquellos incluidos en la sub-clasificación anterior.

II- Medias

a) Medias de Mujer

Esta sub-clasificación se define como la manufactura y elaboración de medias de mujer, con o sin costura ("seamless")

---

1/ Véase llamada en la página 5
2/ " " " " " "

y "full-fashioned") incluyendo entre otros procesos de elaboración el tejido, cosido, lazado, teñido, cuadrado y todas las fases de terminación.

b) Otras Medias

Esta sub-clasificación se define como todas las actividades en la Industria de medias excepto aquellas actividades incluidas en la sub-clasificación anterior.

III- Clasificación General

Esta clasificación se define como todos los servicios y la manufactura de todos los productos incluídos en la Industria de Textiles y Productos de Textiles, excepto aquellos productos y actividades incluidos en cualquiera de las anteriores clasificaciones de esta Industria.

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

1. Día - Significará un periodo de veinticuatro (24) horas consecutivas.
2. Semana - Significará un periodo de siete (7) días consecutivos.
3. Mes - Significará un periodo 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 periodo 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.

Artículo V - Vacaciones 1/

Todo empleado tendrá derecho a vacaciones, con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas, a razón de un (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.

---

1/ Véase llamada en la página 5

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 días o periodos 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 VI - Licencia por Enfermedad 1/

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. Si los días de licencia por enfermedad acumulados excedieren de seis (6) días al 30 de noviembre de cualquier año, el patrono vendrá obligado a pagar, en efectivo, el periodo en exceso de

---

1/ Véase llamada en la página 5

dichos seis (6) días, a razón de ocho horas diarias por el tipo por hora regular que esté recibiendo el empleado a esa fecha. El pago, sobre el exceso de seis (6) días, se efectuará no más tarde del 15 del mes siguiente. 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.

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

1/ El Artículo II - Salario Mínimo con excepción de las subclasificaciones "Medias de Mujer" y "Otras Medias" de la Clasificación II y los Artículos V- Vacaciones y VI- Licencia por Enfermedad fueron aprobados por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico el viernes 21 de junio de 1974, y comenzaron a regir el viernes 12 de julio de 1974, o sea, quince (15) días después de publicado su Aviso de Aprobación en el periódico El Mundo el jueves 27 de junio de 1974.

2/ El Artículo II - Salario Mínimo para las subclasificaciones "Medias de Mujer" y "Otras Medias" de la Clasificación II fue aprobado por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico el viernes 16 de agosto de 1974 y comenzarán a regir el viernes 6 de septiembre de 1974, o sea, quince (15( días después de publicado su Aviso de Aprobación en el periódico El Mundo el jueves 22 de agosto de 1974.

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

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 igual y cubre las mismas actividades que la que aparece en el Decreto Mandatorio Núm. 77 aplicable a la Industria de Textiles y Productos de Textiles en vigor desde el 28 de octubre de 1969.

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 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 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 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 - Sexta Revisión (1972), aplicable a la Industria de Madera y sus Productos; y de Muebles, Puertas y Ventanas de Metal.

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 ("sliper 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.

----------O----------