NUM. 1991
FECHA 23 de septiembre de 1975
2:30 P.M.
APROBADO JUAN A. ALBORS
Secretario de Estado
POR
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
Apartado 20071
Río Piedras, Puerto Rico 00928

(See over for the English Version)

DECRETO MANDATORIO NUM. 76

SEGUNDA REVISION (1975)

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE CUERO, ARTICULOS DE CUERO Y PRODUCTOS RELACIONADOS

Artículo I - Definición de la Industria

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

La Industria de Cuero, Artículos de Cuero y Productos Relacionados se define como sigue: El curado, curtido o cualquier otra elaboración de cueros o pieles y la manufactura de artículos hechos de los mismos: la manufactura de guantes y otros productos hechos de cuero o piel o de imitación de los mismos. La definición no comprende la manufactura de guantes y mitones hechos de tela o género de punto, aquellos tejidos en punto de aguja o en croché y los guantes y mitones de goma o plástico moldeado. Tampoco incluye la manufactura total o parcial de calzado de cualquier material y por cualquier proceso.

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.

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 Cuero, Artículos de Cuero 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 de Puerto Rico.

La definición no comprende:

1- Las actividades cubiertas por los siguientes Decretos Mandatorios de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico:

a) Decreto Mandatorio Núm. 78 - Primera Revisión (1973) aplicable a la Industria de Botones, Joyería, Corte y Pulido de Piedras Preciosas y de Flores Artificiales, Adornos y Obsequios para Fiestas.

b) Decreto Mandatorio Núm. 35 - Quinta Revisión (1974) aplicable a la Industria de Manufactura de Artículos de Aguja.

c) Decreto Mandatorio Núm. 32 - Sexta Revisión (1973) aplicable a la Industria de Productos Químicos, de Petróleo, Caucho y Productos Relacionados.

d) Decreto Mandatorio Núm. 80 - Primera Revisión (1973) aplicable a la Industria de Productos Plásticos.

e) Decreto Mandatorio Núm. 84 - (1972) aplicable a la Industria de Calzado y Productos Relacionados.

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:

Clasificaciones	Salario Mínimo Por Hora
1- Correas	
Todos los Trabajadores	$ 2.10
2- Pelotas de Béisbol y Sóftbol	
Todos los Trabajadores	1.75
3- Efectos Atléticos y Deportivos	
Todos los Trabajadores	1.90

Clasificaciones	Salario Mínimo Por Hora
4- Guantes de Piel	
A- Costura a Mano	
Todos los Trabajadores	$ 1.44
B- Otras Operaciones	
Todos los Trabajadores	1.95
5- Salado y Preparación de Cuero	
Todos los Trabajadores	2.00
6- Clasificación General	
A- Empresas Cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada	
Todos los Trabajadores	1.80
B- Empresas no cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada	
Todos los Trabajadores	1.40

Artículo III - Definición de las Clasificaciones de la Industria

Las siguientes clasificaciones industriales tendrán el significado que a continuación se dispone:

1- Correas - Esta clasificación incluye la manufactura de correas de vestir hechas de cuero, cuero artificial, plástico, papel o cartón, o materiales similares (excepto tela).

2- Pelotas de "Baseball" y "Softball" - Esta clasificación incluye la manufactura de pelotas de "baseball" y "softball" cubiertas con cuero, cuero artificial, tela, plástico o materiales similares.

3- Efectos Atléticos y Deportivos - Esta clasificación incluye la manufactura de efectos atléticos y deportivos, excepto pelotas de "baseball" y "softball".

4- Guantes de Cuero

a) Costura a Mano - Esta subclasificación incluye las operaciones de cosido a mano, bordado a mano, decorado a mano, punteado ornamental a mano, calado a mano y operaciones

similares hechas a mano que envuelvan efectos decorativos en guantes de piel (guantes y mitones hechos de piel o piel en combinación con otro material), excepto el remiendo, reparación, cosido de etiquetas, hilvanado y operaciones similares en guantes de piel hechos total o principalmente a máquina.

b) Otras Operaciones - Esta subclasificación comprende todas las demás operaciones no incluídas en la subclasificación costura a mano en guantes de piel.

5- Salado y Preparación de Cuero - Esta clasificación incluye el salado y preparación de cueros y pieles, así como las operaciones incidentales a éstas, excepto cuando dichas operaciones se lleven a cabo como parte integrante del curtido y terminado de cuero.

6- General - Esta clasificación comprende todas las demás operaciones no incluidas en las clasificaciones anteriores.

Artículo IV - Vacaciones

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

Todo empleado que haya prestado servicio a una empresa por espacio de uno (1) pero menos de cinco (5) años tendrá derecho a cinco (5) días laborables de vacaciones si hubiere trabajado con la empresa por lo menos 112 horas durante cada mes del año. Aquel empleado con cinco (5) años o más de servicio con la empresa tendrá derecho a diez (10) días laborables de vacaciones si hubiere trabajado por lo menos 112 horas durante cada mes del año.

El empleado tendrá derecho a las vacaciones con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas. El empleado disfrutará sus vacaciones consecutivamente y se le concederán anualmente en tal 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 sus vacaciones hasta haber cumplido un año de servicio con la empresa. En caso de que el empleado cese en su trabajo antes de completar el año de servicio, el patrono le hará efectivo el total hasta entonces acumulado. Si el salario se ha estipulado por hora, 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 último mes de trabajo con la empresa. Será ilegal y nulo cualquier contrato mediante el cual el empleado renuncie, por dinero u otra causa, a disfrutar de 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 V - Licencia por Enfermedad

Las siguientes disposiciones sobre licencia por enfermedad serán aplicables a todos los empleados de la industria según se dispone a continuación:

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 tenido por lo menos ciento doce (112) horas de labor. 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 días 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 de la licencia aquí dispuesta. El disfrute de esta licencia se considerará como tiempo trabajado.

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

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico el viernes 16 de mayo de 1975.

Publicado el Aviso de su Aprobación en el periódico El Mundo el lunes 19 de mayo de 1975.

Empezará a regir el 2 de junio de 1975; sin embargo, la Junta quiere señalar que lo relativo a los Artículos IV- Vacaciones y V - Licencia por Enfermedad continuará vigente lo aprobado por la Junta de Salario Mínimo el martes 18 de julio de 1972.

----------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 a la que aparece en el Decreto Mandatorio Núm. 76 Primera Revisión (1972) aplicable a la Industria de Cuero, Artículos de Cuero y Productos Relacionados.

Con el propósito de facilitar la interpretación del decreto que se apuebe para la Industria de Cuero, Artículos de Cuero y Productos Relacionados la Junta hace constar lo siguiente:

Cuando en la definición se dice que los salarios mínimos y demás condiciones de labor que eventualmente se aprueben para 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 cubra un sólo decreto mandatorio a fin de evitar confusiones, discrímenes, perjuicios y otras condiciones no deseables en las relaciones obrero-patronales que pueden obviarse.

Es la intensión de la Junta, al igual que en la definición anterior, incluir en la que ahora se aprueba, las actividades comprendidas en la orden de salarios federal actualmente aplicable a la Industria de Cuero, Artículos de Cuero y Productos Relacionados. La definición no incluye aquellos guantes y mitones hechos de tela o género de punto, aquellos tejidos en punto de aguja o en croché y los guantes y mitones de goma o plástico moldeado.

La definición incluye la manufactura de artículos hechos de cuero, piel, cuero artificial, tela, plástico, papel o cartón o materiales similares, tales como baúles, maletas, maletines, valijas, carteras, billeteras, monederos, tarjeteros, llaveros, cigarrilleras, pulseras de reloj, bolsas, estuches para corbatas, estuches para objetos de tocador, cubiertas para libretas de cheques, guantes de atletismo y deporte, correas (excepto las hechas de tela) y artículos similares; y la manufactura de bolas de béisbol, "soft-ball", balompié y baloncesto forradas con cuero, cuero artificial, tela, plástico o materiales similares.

La definición incluye también cualquier trabajo o servicio necesario o relacionado con las actividades de la industria. Dentro de esta expresión es la intensión que quede incluido cualquier trabajo que se lleve a cabo

por el patrono en relación con las actividades comprendidas en la definición e 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.