NUM. 1993
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. 84

PRIMERA REVISION (1975)

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE CALZADO Y PRODUCTOS RELACIONADOS

PARCIALMENTE APROBADO

Artículo I - Definición de la Industria

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

La Industria de Calzado y Productos Relacionados incluye la manufactura total o parcial de calzado de cualquier material y por cualquier proceso excepto el de punto de aguja y croché.

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 Calzado 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 incluye las actividades cubiertas por el Decreto Mandatorio Número 35 - Quinta Revisión (1974) aplicable a la Industria de Manufactura de Artículos de Aguja.

Artículo II - Salario Mínimo

Todo patrono de la Industria, según definida en el Artículo I, deberá pagar a sus empleados un salario mínimo por hora no menor que el que a continuación se dispone:

Clasificaciones	Salario Mínimo por Hora
1- Calzado en Plástico Moldeado	
Todos los Trabajadores	$ 1.65
2- Calzado de Goma	
Todos los Trabajadores	1.75
3- Otro Calzado 1/	
Todos los Trabajadores	

Artículo III - Vacaciones

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

Clasificaciones	Horas de Trabajo al mes	Días Laborables Al Mes	Días Laborables Al Año
1- Calzado en Plástico Moldeado	110	2/3	8
2- Calzado de Goma			
(a) Menos de 3 años de servicios	112	5/12	5
(b) 3 pero menos de 5 años de servicios	112	2/3	8
(c) 5 años o más de servicios	112	5/6	10
3- Otro Calzado			
(a) Menos de 3 años de servicios	112	5/12	5
(b) 3 pero menos de 5 años de servicios	112	2/3	8
(c) 5 años o más de servicios	112	5/6	10

1/ Véase llamada en página 7

Todo empleado tendrá derecho a vacaciones con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas, a razón de los días laborables al año antes señalados siempre y cuando reúna los requisitos de horas mensuales trabajadas según estipuladas anteriormente. El empleado que trabaje menos de las horas requeridas en cualquier mes no acumulará la parte proporcional de vacaciones por dicho mes. 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 el empleado consecutivamente 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 años. 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 el salario no se ha estipulado por días o períodos mayores, el sueldo correspondiente a cada día de vacaciones se computará multiplicando por ocho (8) el tipo por hora promedio recibido por el empleado durante las dos semanas anteriores a la última semana trabajada, el cual nunca será menor al salario mínimo vigente. El disfrute de las vacaciones se considerará como tiempo trabajado.

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 de Puerto Rico 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 salario correspondiente por el período en exceso de dichos dos años.

Artículo IV - Licencia por Enfermedad

1- Calzado en Plástico Moldeado

Todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de 5/12 día laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos ciento diez (110) horas de labor. El empleado que trabaje menos del número de horas requeridas según especificadas anteriormente en cualquier mes, no acumulará licencia por enfermedad por dicho mes. El tiempo usado de licencia por enfermedad se considerará como tiempo trabajado. Los días de licencia por enfermedad no usados por el empleado durante el curso del año podrán ser acumulados para el próximo año hasta un máximo de dos años. 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 promedio recibido por el empleado durante las dos semanas anteriores a la última semana trabajada, el cual nunca será menor al salario mínimo vigente. En caso

de cualquier enfermedad que se prolongue por más de dos días, el empleado deberá a petición del patrono acreditar la misma con certificación médica para tener derecho a disfrutar de la licencia por enfermedad aquí dispuesta.

2- Calzado de Goma

Todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de dos (2) días laborables anuales siempre y cuando el empleado haya trabajado por lo menos ciento doce (112) horas en cada uno de los doce (12) meses del año. El empleado que trabaje menos del número de horas requeridas en cualquier mes, según se especifica anteriormente, no acumulará la parte proporcional de licencia por enfermedad que corresponda a 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 dos (2) 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 promedio recibido por el empleado durante las dos semanas anteriores a la última semana trabajada, el cual nunca será menor al salario mínimo vigente. En caso de cualquier enfermedad el empleado deberá a petición del patrono acreditar la misma con certificación médica para tener derecho a disfrutar de la licencia por enfermedad.

3- Otro Calzado

Todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de dos (2) días laborables anuales siempre y cuando el empleado haya trabajado por lo

menos ciento doce (112) horas en cada uno de los doce (12) meses del año. El empleado que trabaje menos del número de horas requeridas en cualquier mes no acumulará la parte proporcional de licencia por enfermedad por dicho mes. El empleado no podrá exigir el disfrute de licencia por enfermedad hasta el segundo día de su enfermedad.

La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de dos (2) 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 promedio recibido por el empleado durante las dos semanas anteriores a la última semana trabajada, el cual nunca será menor al salario mínimo vigente. En caso de cualquier enfermedad, el empleado deberá, a petición del patrono, acreditar la misma con certificación médica para tener derecho a disfrutar de dicha licencia por enfermedad.

****

Aprobado Parcialmente por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico el lunes 23 de junio de 1975.

Publicado el Aviso de Aprobación Parcial en el periódico El Mundo el jueves 26 de junio de 1975.

Empezará a regir el jueves 10 de julio de 1975, sin embargo, la Junta quiere señalar que lo relativo a los Artículos III - Vacaciones y IV - Licencia por Enfermedad continuará vigente lo aprobado por la Junta de Salario Mínimo el 14 de septiembre de 1972.

****

1/ En la sesión del lunes 23 de junio de 1975, la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico acordó devolver para su reconsideración al Comité de Salario Mínimo que recientemente investigó la Industria de Calzado y Productos Relacionados, lo concerniente al Artículo II - Salario Mínimo para la Clasificación Otro Calzado del Proyecto de Decreto aprobado.

Por lo tanto, las disposiciones del Decreto Mandatorio Núm. 84 (1972), aplicable a la Industria de Calzado y Productos Relacionados, en vigor desde el jueves 14 de septiembre de 1972, relacionados al salario mínimo para la Clasificación Otro Calzado continúan vigentes hasta tanto la Junta tome acción final sobre la recomendación no aprobada.

****

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 comprende la manufactura total o parcial de calzado de cualquier material tales como calzado de cuero, goma y plástico, etc., incluyendo, sin que se entienda como limitación, el moldeado en plástico, la vulcanización del artículo en su totalidad, la vulcanización de la suela a la parte superior del calzado, independientemente del material que esté hecho la parte superior del mismo, el calzado con suela de goma en el que la suela está pegada con engrudo, cosido, clavado con tachuelas, o por cualquier otro método.

La definición comprende, sin que se entienda como limitación, la manufactura de zapatos, chinelas, sandalias, mocasines, botas, copetes, polainas, (excepto de espiral), zapatos para atletas y zapatos completamente reconstruidos en una fábrica de calzado, la manufactura de toda pieza y

accesorio hecho de cualquier material para uso en la fabricación o reparación de calzado incluyendo, sin que se entienda como limitación, tacos, (excepto hormas para tacos de madera) forros, empellas, cortes laterales de zapatos, suelas, entresuelas, plantillas, tapas de remiendo, tapas de tacos, soportes, tapas exteriores, de tacos, bases, enfranques, punteras, contrafuertes, refuerzos, tiras, forros interiores, plantillas de tacos, piezas de zapatos pegados, lazos, adornos y accesorios diseñados exclusivamente para ser usados en el calzado y la manufactura de patrones para botas y zapatos.

Es la intención de la Junta que la definición de la industria cubra las mismas actividades relacionadas con la manufactura de calzado incluidas en las órdenes de salario federal aplicables a esta Industria.

La definición no incluye el calzado hecho por el proceso de punto de aguja y croché, actividad cubierta por el Decreto Mandatorio Núm. 35 - Quinta Revisión (1974), aplicable a la Industria de Manufactura de Artículos de Aguja.

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 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.

Por último la Junta desea hacer constar que 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 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 sea factible, a cada industria le aplique un solo decreto mandatorio a fin de evitar confusiones, discrímenes, perjuicios y otras situaciones no deseables en las relaciones obrero patronales que puedan obviarse.