NUM. 2059

FECHA 23 de febrero de 1976 3:10 P.M.

APROBADO JUAN A. ALBORS
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
Aparado 20071
Río Piedras, Puerto Rico 00928

(See over for the English Version)

DECRETO MANDATORIO NUM. 75

SEGUNDA REVISION (1975)

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 en 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 análoga. Incluye, además, artículos ortopédicos tales como fajas lumbosacras y fajas sacroilíacas. La definición incluye la manufactura de todos estos tipos de prendas de vestir tanto para caballeros y niños como para damas. Asimismo comprende las actividades de patronos que se dedican a producir individualmente los artículos que formarán parte del producto final incluidos en esta definición. No incluye, sin embargo, la manufactura de rodilleras, cabestrillos para pulgares, muñequeras, soportes atléticos, tirantes elásticos, medias elásticas quirúrgicas, cuellos cervicales y la armadura de bragueros.

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.

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.

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 ésta ha sido definida en el Artículo I, pagará a todos sus empleados un salario mínimo no menor de $1.90 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 vaca-

ciones entre el tipo por hora que esté percibiendo este 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 perdibido 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 enfemedad el mismo día de su ausencia.

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

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico el martes 16 de diciembre de 1975.

Publicado el Aviso de su Aprobación en el periódico <u>El Mundo</u> el sabado 20 de diciembre de 1975.

Empezará a regir el 3 de enero de 1976; sin embargo, la Junta quiere señalar que lo relativo al Artículo III Vacaciones, continuará vigente lo aprobado por la Junta de Salario Mínimo el miércoles 31 de octubre 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.

<u>Alcance de la Definición</u>

La definición que precede es sustancialmente igual a la que aparece en el Decreto Mandatorio Núm. 75 - <u>Primera Revisión</u> - (1973), aplicable a la <u>Industria de Corsés, Sostenes y Productos Relacionados</u>, actualmente en vigor.

La definición incluye, 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 análoga. Incluye, además, artículos ortopédicos tales como fajas lumbosacras y fajas sacroilíacas. La definición incluye la manufactura de todos estos tipos de prendas de vestir tanto para caballeros y niños como para damas. No incluye, sin embargo, la manufactura de rodilleras, cabestrillos para pulgares, muñequeras, soportes atléticos, tirantes elásticos, medias elásticas quirúrgicas, cuellos cervicales y la armadura de bragueros.

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 éstos 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.

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 se 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 posible y factible, a cada industria le cubra un solo decreto mandatorio a fin de evitar confusiones, discrímenes, perjuicios y otras situaciones no deseables en las relaciones obrero-patronales que pueden obviarse.

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