212
Sept. 19, 1957.

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
Departamento del Trabajo
Junta de Salario Mínimo

DECRETO MANDATORIO NUM. 21

Fijando Salario Mínimo, Períodos Máximos de Labor y Condiciones de Trabajo para los Empleados en la Industria de Manufactura de Artículos de Aguja para el Comercio Local en Puerto Rico

ARTICULO I - DEFINICIONES

Para los fines y cumplimiento del presente decreto, a menos que de su texto se deduzca otro sentido, los términos especificados a continuación tendrán el significado siguiente:

A- La "Industria de Manufactura de Artículos de Aguja para el Comercio Local en Puerto Rico" comprende todo trabajo o servicio que sea necesario o esté relacionado con la manufactura (y la transportación, distribución y venta realizadas por el mismo manufacturero) de ropa, artículos de vestir y atavíos, así como de cualquier otro producto de costura, tejido, bordado o labrado, o hecho, mediante labores similares, de tela o cualquier otro material, excepto (1) de cuero o piel o de imitaciones de cuero o piel, (2) los hechos principalmente de fieltro, paja, maguey o rafia, y (3) medias, redecillas, prendas, botones, hebillas, flores y alfombras.

Incluye, entre otros, los siguientes productos: ropa interior y exterior de hombres, mujeres y niños, ropa de bebés, uniformes, corbatas, sombreros, gorras, guantes, mitones, pañuelos, tirantes, ligas, corsés, fajas, "brassieres", batas, pijamas, camisas de dormir, capas de agua, quitasoles y artículos del hogar, tales como colchas, sábanas, fundas, mosquiteros, cortinas, manteles y servilletas.

No incluye, sin embargo, trabajo o servicio alguno cubierto por la Ley de Normas Razonables de Trabajo federal (Fair Labor Standards Act of 1938).

B- Los términos "Patrono", "Empleado o Trabajador" y "Emplear" tienen el mismo significado que dispone la Ley de Salario Mínimo, aunque limitado a la industria de manufactura de artículos de aguja para el comercio local en Puerto Rico.

C- "Día" significa cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas.

D- "Semana" significa cualquier período de siete (7) días consecutivos.

E- "Mes" significa un período de treinta (30) 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.

F- "Año" significa un período de trescientos sesenticinco (365) 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.

ARTICULO II - EMPLEADOS INCLUIDOS Y EXCLUIDOS

Este decreto mandatorio se aplica a todo empleado, excepto administradores, ejecutivos y profesionales.

ARTICULO III - SALARIO MINIMO

A- Trabajo en Fábricas o Talleres. Todo patrono deberá pagar a cada uno de sus empleados o trabajadores, excepto por trabajo realizado a domicilio, un salario no menor de veinticinco (25) centavos por hora.

B- Trabajo a Domicilio. Todo patrono deberá pagar a cada uno de sus empleados o trabajadores, por labores realizadas a domicilio, una compensación por unidad o tarea, a razón de por lo menos veinte (20) centavos por hora, igual a la correspondiente al tiempo que razonablemente se toma hacer la unidad o tarea con el equipo que usualmente se utiliza a domicilio, según se determine por reglamento de esta Junta. Disponiéndose, que la falta de inclusión de una unidad o tarea en el reglamento que apruebe la Junta no excusará al patrono de pagar por tal unidad o tarea la compensación mínima correspondiente de acuerdo con lo que se deja dispuesto.

ARTICULO IV - TRABAJO A DOMICILIO

A- Registros. Además de los registros y records requeridos por la "Ley de Trabajo Industrial a Domicilio" (Núm. 163 de 15 de mayo de 1939, según ha sido enmendada) y de los que por ley o por reglamentación del Secretario del Trabajo o de esta Junta se requieren o requieran, todo patrono deberá:

(1) Enviar al Presidente de esta Junta, dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de la aprobación de este decreto mandatorio, una lista de todas las distintas clases de unidades o tareas que realizan a domicilio empleados o trabajadores del patrono, junto con un modelo o una descripción detallada de cada clase de unidad o tarea; y

(2) Enviar al Presidente de esta Junta, con por lo menos quince (15) días de anticipación al día en que se proponga entregar a sus empleados o trabajadores una unidad o tarea a ser hecha a domicilio y no comprendida en el reglamento que emita esta Junta de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo III - B, una descripción detallada de tal unidad o tarea o un modelo de la misma, especificando el tiempo que a juicio del patrono

razonablemente se tomaría hacerla con el equipo que usualmente se utiliza a domicilio, según se determine por reglamento de esta Junta.

B- Prohibición. Ningún patrono que deje de cumplir con cualquiera de las disposiciones del Apartado A de este Artículo IV podrá dedicarse directa o indirectamente al trabajo a domicilio hasta que dé cumplimiento a todas dichas disposiciones.

ARTICULO V - PERIODOS MAXIMOS DE LABOR

Ningún patrono empleará a trabajador alguno en la industria de manufactura de artículos de aguja para el comercio local en Puerto Rico, excepto en labores a domicilio, por más de ocho (8) horas en cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas ni por más de cuarenticuatro (44) horas en cualquier semana a menos que le pague por su labor en exceso de dichas ocho (8) o cuarenticuatro (44) horas a razón de por lo menos dos veces el tipo de salario que estuviere percibiendo.

ARTICULO VI - CONDICIONES DE TRABAJO

A- Día Semanal de Descanso. Todo empleado, excepto por trabajo realizado a domicilio, tendrá derecho a un día de descanso por cada seis o parte de cada uno de seis días consecutivos que haya trabajado. Si él patrono lo empleare durante dicho día de descanso, vendrá obligado a pagarle por la labor realizada en el mismo a razón de por lo menos dos veces el tipo de salario que estuviere percibiendo.

B- Vacaciones. 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 período 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 período 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 período en exceso de dichos dos años.

C- Ausencias por Enfermedad. 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.

ARTICULO VII - OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

Será obligación de todo patrono:

A- Mantener y usar un sistema adecuado de alumbrado para trabajos que se lleven a cabo en tiempo o sitio de insuficiente claridad.

B- Mantener agua potable y proveerla a los empleados o trabajadores en recipientes sanitarios, a menos que haya una fuente eléctrica de agua que tenga un surtidor o pistero inclinado.

C- Mantener y suministrar a los empleados o trabajadores facilidades adecuadas de servicio sanitario y lavabos, los cuales deberán mantenerse siempre aseados.

ARTICULO VIII - APRENDICES

A- Podrán emplearse aprendices siempre que previamente lo autorice el Presidente de esta Junta mediante el correspondiente permiso expedido al efecto y siempre que se dé cumplimiento a lo dispuesto en este decreto mandatorio y en los reglamentos que emita la Junta para tales casos.

B- El aprendizaje en su totalidad no podrá exceder de seis (6) meses y su primera etapa no podrá exceder de tres (3) meses.

C- Durante la primera etapa de aprendizaje deberá pagarse al aprendiz un salario por hora no menor del 25% del mínimo fijado en el Artículo III para la ocupación de que se trate, y no menor del 85% durante la última etapa.

Disponiéndose, que el promedio de los salarios que devengue el aprendiz durante el período completo de su aprendizaje no podrá en ningún caso ser menor del 50% del tipo mínimo fijado en el Artículo III para la ocupación objeto de aprendizaje.

D- Lo dispuesto en este artículo no se aplicará al empleo de aprendices bajo los auspicios, administración o supervisión del Consejo de Aprendizaje de Puerto Rico, en cuyo caso dicho Consejo determinará las normas mínimas procedentes.

ARTICULO IX - DISPOSICIONES GENERALES

A- No sufrirán rebaja alguna en sus salarios con motivo de la aprobación de este decreto aquellos empleados que a la fecha en que el mismo se aprueba estén percibiendo salarios mayores que los mínimos aquí fijados. Tampoco podrá ningún patrono cobrar o deducir suma alguna del salario de ningún empleado por concepto de cualesquiera servicios recibidos sin descuento alguno por el empleado en esa fecha ni podrá dejar de suministrárselos en igual forma con motivo de la aprobación de este decreto.

B- Todo patrono vendrá siempre obligado al pago del salario mínimo que se fija en este decreto, aunque utilice intermediarios, agentes, ajustadores, contratistas o subcontratistas para el empleo de los trabajadores, sin perjuicio de la obligación que también tendrán dichos intermediarios, agentes, ajustadores, contratistas, o subcontratistas, en cuanto concierne al pago de dicho salario mínimo.

C- Será nula toda disposición de cualquier convenio colectivo, laudo arbitral u otro contrato de trabajo en virtud de la cual convenga un empleado en aceptar un salario menor o beneficios menos ventajosos que los dispuestos en el presente decreto.

D- Todo patrono deberá fijar y mantener constantemente una copia de este decreto en sitio donde fácilmente puedan leerlo sus empleados.

E- Si cualquier parte de este decreto o su aplicación a cualquier persona o circunstancia fuere declarada inconstitucional o nula, el efecto de tal fallo quedará limitado a aquella parte del decreto o de su aplicación a cualquier persona o circunstancia que hubiere sido declarada inconstitucional o nula.

ARTICULO X - VIGENCIA

Este decreto mandatorio empezará a regir el día 2 de enero de 1953, excepto el Artículo IV, el cual comenzará a regir quince días después de haberse publicado el decreto mandatorio en un periódico de circulación general.

Aprobado por unanimidad, hoy 9 de octubre de 1952.

RAMON CANCIO
Presidente

JESUS M. BENITEZ
Miembro Permanente

LORENZO FERNANDEZ
Miembro Permanente

JOSE OCHOA
Miembro Especial

ESTHER MEDINA
Miembro Especial

CERTIFICO:

RAFAELA C. DE GAONA
Secretaria