

Gobierno de Puerto Rico
Departamento Del Trabajo y Recursos Humanos
Oficina del Secretario del Trabajo
Comité Especial Para La Revisión De Disposiciones
Sobre Salarios, Vacaciones y Licencia por Enfermedad
En Decretos Mandatorios Vigentes
Edificio Prudencio Rivera Martínez
Avenida Muñoz Rivera 505
Hato Rey Puerto Rico 00918



DECRETO MANDATORIO NUMERO 35

OCTAVA REVISION [2012]

APLICABLE A LA

**INDUSTRIA DE MANUFACTURA
DE ARTICULOS DE AGUJA**

Fecha de Vigencia
__ de _____ de 2012

**DECRETO MANDATORIO NUM. 35
OCTAVA REVISIÓN [2012]**

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE MANUFACTURA DE ARTICULOS DE AGUJA

Artículo I – Definición de la Industria

La **Industria de Manufactura de Artículos de Aguja** comprenderá las siguientes actividades:

1. Todo trabajo o servicio, incluyendo el que se lleve a cabo a domicilio, que sea necesario o esté relacionado con la manufactura de almohadas, cojines, capotas para vehículos de motor, ropa, artículos de vestir y atavíos.
2. Cualquier otro producto de costura, tejido, bordado o labrado, o hecho, mediante labores similares de tela o cualquier otro material.
3. La transportación, distribución y las ventas industriales que lleve acabo cualquier manufacturero de los productos incluidos en la industria.
4. La manufactura de los siguientes productos de la industria: Almohadas, incluyendo las rellenas o hechas de goma (foam rubber), colchonetas, cojines de todas clases, excepto los vinculados con la fabricación de muebles.
5. La manufactura de ropa interior y exterior de hombres, mujeres y niños.
6. La manufactura de ropa de bebés, uniformes, corbatas, sombreros y gorras.
7. La manufactura de guantes y mitones, excepto los hechos de cuero o imitación de piel, pañuelos, tirantes, ligas, batas, pijamas, camisas de dormir, capas de agua y quitasoles
8. Artículos del hogar, tales como: colchas, sábanas, fundas, mosquiteros, cortinas, manteles y servilletas, excepto las hechas de papel.
9. Otros artículos de aguja, tales como: casas de campaña, capotas de tela y aljofifas (mops).

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 el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos expresamente disponga o haya dispuesto otra cosa.

Se excluyen de la presente definición los establecimientos dedicados a actividades o servicios a los cuales les sea aplicable cualquier otro decreto mandatorio del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Se excluye, además, a los empleados que trabajen en capacidad “bonafide” como “viajantes vendedores”, en cuanto a salario mínimo se refiere.

La definición **no comprenderá** las actividades de las industrias que a continuación se señalan:

1. Cuero, Artículos de Cuero y Productos Relacionados
Decreto Mandatorio Núm. 76
2. Corsés, Sostenes y Productos Relacionados
Decreto Mandatorio Núm. 75
3. Madera y sus Productos, y de Muebles, Puertas y Ventanas de Metal; y Productos de Paja, Pelo y Productos Relacionados
Decreto Mandatorio Núm. 25
4. Textiles y Productos de Textiles
Decreto Mandatorio Núm. 77
5. Manufactura de Joyería, Corte y Pulido de Piedras Preciosas; de Botones, de Flores Artificiales; y de Adornos y Obsequios para Fiestas
Decreto Mandatorio Núm. 78
6. Manufactura de Calzado y Productos Relacionados
Decreto Mandatorio Núm. 84
7. Productos Plásticos
Decreto Mandatorio Núm. 80
8. Papel, Productos de Papel, Impresos y Productos Relacionados
Decreto Mandatorio Núm. 83

Artículo II – Salario Mínimo

Todo patrono de la Industria de Manufactura de Artículos de Aguja, **no cubierto** por la Ley de Normas Razonables del Trabajo de 1938, según enmendada [Ley Federal], pagará a los empleados cubiertos por este decreto mandatorio un salario no menor del que se dispone a continuación:

CLASIFICACIONES ¹	SALARIO MINIMO POR HORA
1. Manufactura de Ropa Interior y de Dormir para Hombres, Mujeres, Niño(a)s, Bebés y Artículos Similares Todos los trabajadores	 \$5.08 ²
2. Manufactura de Camisas y Pantalones para Hombres; Blusas, Faldas y Pantalones de Mujer Todos los trabajadores	 \$5.08
3. Manufactura de Trajes, Chaquetas o Gabanes de Hombres, Trajes y Conjunto de Pantalón y Blusa de Mujer, Ropa de Vestir de Niño(a)s y Bebés Todos los trabajadores	 \$5.08
4. Manufactura de Artículos de Tela no incluidos en las clasificaciones que preceden Todos los trabajadores	 \$5.08

Artículo III – Definición de las Clasificaciones de esta Industria

Las siguientes clasificaciones de la Industria tendrán el significado que a continuación se dispone:

1. **Manufactura de Ropa Interior y de Dormir para Hombres, Mujeres, Niño[a]s, Bebés y Artículos Similares**

Comprenderá las empresas o negocios que se dedican a la manufactura de ropa de dormir para hombres, mujeres, niño(a) s, bebés y otros artículos relacionados con esta clasificación.

¹ Las empresas de las clasificaciones de este decreto mandatorio **cubiertas** por la Ley Federal pagarán a sus empleados un salario mínimo no menor de \$7.25 la hora a partir de 24 de julio de 2009. Este salario de \$7.25 variaría si el salario mínimo federal es enmendado posteriormente.

² La Ley Núm. 180 del 27 de julio de 1998, enmendada, dispone en su Artículo 3, un salario mínimo equivalente al 70 por ciento del salario mínimo federal prevaleciente para los empleados de empresas **no cubiertas** por la Ley Federal. Este salario mínimo variaría si el salario mínimo federal es enmendado posteriormente.

2. Manufactura de Camisas y Pantalones para Hombres, Blusas, Faldas y Pantalones de Mujer.

Comprenderá las empresas o negocios que se dedican a la manufactura de camisas y pantalones de hombre; y la manufactura de blusas, faldas y pantalones de mujer.

3. Manufactura de Trajes, Chaquetas o Gabanes de Hombres; Trajes y Conjunto de Pantalón y Blusa de Mujer; Ropa de Vestir de Niño[a]s y Bebés

Comprenderá las empresas o negocios que se dedican a la manufactura de trajes, chaquetas o gabanes de hombres, la manufactura de trajes y conjunto de pantalón, blusa o chaqueta de mujer, y la manufactura de ropa de vestir de niño(a)s y bebés.

4. Manufactura de Artículos de Tela no incluidos en las clasificaciones que preceden.

Comprenderá las empresas o negocios que se dedican a la manufactura de artículos de tela no incluidos en las clasificaciones que preceden. Incluye, entre otras, la manufactura de almohadas, cojines (excepto las relativas a los muebles), tejido, bordado o labrado hecho de tela, colchonetas, uniformes, corbatas, sombreros, gorras, guantes y mitones de tela, pañuelos, capas de agua, quitasoles o tirantes, ligas y cualquier otro artículo relacionado a esta industria.

Artículo IV – Vacaciones

Todo empleado de la Industria de Manufactura de Artículos de Aguja cubierto por este decreto mandatorio, excepto por trabajo realizado a domicilio tendrá derecho a vacaciones anuales, con sueldo completo, según se dispone a continuación:

Empleados Cubiertos por Este Decreto Que:	Requisitos de Hora Trabajadas al Mes	Días Laborables al Mes	Días Laborables al Año
1. Comenzaron a trabajar antes del 1ro. de agosto de 1995:			
a) Durante los primeros 24 meses a partir de entrar en vigor es te Decreto los empleados acumularán:	110 horas o más	1	12
b) Del mes número 25 hasta el mes número 48 a partir de entrar en vigor este Decreto los empleados acumularán:	110 horas o más	1 1/6	14
c) Del mes número 49 en adelante a partir de entrar en vigor este Decreto los empleados acumularán:	110 horas o más	1 1/4	15
2. Comenzaron a trabajar a partir del 1ro. de agosto de 1995:			

a) Durante los primeros 24 meses a partir de entrar en vigor es te Decreto los empleados acumularán:	115 horas o más	1	12
b) Del mes número 25 hasta el mes número 48 a partir de entrar en vigor este Decreto los empleados acumularán:	115 horas o más	1 1/6	14
c) Del mes número 49 en adelante a partir de entrar en vigor este Decreto los empleados acumularán:	115 horas o más	1 1/4	15

Todo empleado cubierto por este decreto mandatorio que haya comenzado a trabajar **antes del 1ro. de agosto de 1995** y mientras trabaje para el mismo patrono acumulará vacaciones:

- a) Durante los primeros veinticuatro [24] meses a partir de entrar en vigor este Decreto, los empleados cubiertos por este acumularán vacaciones a razón de un [1] día laborable por cada mes en que haya acumulado ciento diez [110] horas o más de labor en dicho mes, es decir, doce [12] días laborables al año.
- b) Del mes número veinticinco [25] hasta el mes número cuarenta y ocho [48] a partir de entrar en vigor este Decreto los empleados cubiertos por este acumularán vacaciones a razón de uno y un sexto [1 1/6] día laborable por cada mes en que haya acumulado ciento diez [110] horas o más de labor en dicho mes, es decir catorce [14] días laborables al año.
- c) Del mes número cuarenta y nueve [49] en adelante a partir de entrar en vigor este Decreto los empleados cubiertos por este acumularán vacaciones a razón de uno y un cuarto [1 1/4] día laborable por mes en que haya acumulado ciento diez [110] horas o más de labor en dicho mes, es decir quince [15] días laborables al año.

Los empleados cubiertos por este decreto mandatorio que comenzaron a trabajar **a partir del 1ro. de agosto de 1995, acumularán vacaciones:**

- a) Durante los primeros veinticuatro [24] meses a partir de entrar en vigor este Decreto, los empleados cubiertos por este acumularán vacaciones a razón de un [1] día laborable por cada mes en que haya acumulado ciento quince [115] horas o más de labor en dicho mes, es decir, doce [12] días laborables al año.
- b) Del mes número veinticinco [25] hasta el mes número cuarenta y ocho [48] a partir de entrar en vigor este Decreto los empleados cubiertos por este acumularán vacaciones a razón de uno y un sexto [1 1/6] día laborable por cada mes en que haya acumulado ciento quince [115] horas o más de labor en dicho mes, es decir catorce [14] días laborables al año.
- c) Del mes número cuarenta y nueve [49] en adelante a partir de entrar en vigor este Decreto los empleados cubiertos por este acumularán vacaciones a razón de uno y un cuarto [1 1/4] día laborable por mes en que haya acumulado ciento quince [115] horas o más de labor en dicho mes, es decir quince [15] días laborables al año.

El empleado que trabaje menos de las horas requeridas en cualquier mes, no acumulará vacaciones en dicho mes. Disponiéndose, que el uso de licencia por vacaciones se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de este beneficio.

El tiempo de licencia por vacaciones se acumulará a base del día regular de trabajo, en el mes en que ocurrió la acumulación. Para empleados cuyos horarios fluctúan, el día regular de trabajo se determinará dividiendo el total de horas regulares trabajadas en el mes, entre el total de días trabajados. Para los empleados cuyos horarios de trabajo no se pueden determinar, se computará a base de días de ocho (8) horas regulares.

El tiempo de licencia por vacaciones se usará y pagará a base del día regular de trabajo, al momento de usarse o pagarse el beneficio. A estos fines, se podrá tomar en consideración un período no mayor de dos (2) meses, antes de usarse o pagarse el beneficio.

La licencia por vacaciones se pagará a base de una suma no menor al salario regular por hora devengado por el empleado, en el mes en que se acumuló la licencia. Para empleados que reciben comisión u otros incentivos, que no quedan a la entera discreción del patrono, se podrá dividir la comisión o incentivo total devengado en el año, entre cincuenta y dos [52] semanas para el cómputo del salario regular por hora.

De establecerse un período probatorio autorizado por ley, la licencia por vacaciones se acumulará a partir de la terminación de dicho período probatorio. Sin embargo, todo empleado que apruebe el período probatorio, acumulará vacaciones desde la fecha de comienzo en el empleo.

El disfrute de las vacaciones no podrá ser exigido por el empleado, hasta que las hubiere acumulado por un año. Las vacaciones se concederán anualmente en forma que no interrumpen el funcionamiento normal de la empresa, a cuyo fin el patrono establecerá los turnos correspondientes.

Las vacaciones se disfrutarán de manera consecutiva, sin embargo, mediante acuerdo entre el patrono y el empleado, éstas pueden ser fraccionadas, siempre y cuando el empleado disfrute de por lo menos cinco [5] días laborables consecutivos de vacaciones en el año.

Mediante acuerdo entre el patrono y el empleado, podrá acumularse hasta dos [2] años de licencia por vacaciones. El patrono que no conceda las vacaciones después de acumularse dicho máximo, deberá conceder el total hasta entonces acumulado, pagándole al empleado dos [2] veces el sueldo correspondiente por el período en exceso de dicho máximo.

A **solicitud escrita del empleado**, el patrono podrá permitir que las vacaciones incluyan días no laborables comprendidos dentro del período en que haya de disfrutar las vacaciones y/o los días no laborables inmediatamente antes o después de dicho período de vacaciones.

En caso de que el empleado cese en su empleo, el patrono le hará efectivo el total hasta entonces acumulado, aunque sea menos de un año.

A solicitud escrita del empleado, el patrono podrá permitir la liquidación parcial de la licencia por vacaciones acumuladas y en exceso de diez [10] días.

Artículo V – Licencia por Enfermedad

Todo empleado de la Industria de Manufactura de Artículos de Aguja cubierto por este decreto mandatorio, excepto por trabajo realizado a domicilio tendrá derecho a licencia por enfermedad, con sueldo completo, según se dispone a continuación:

Empleados Cubiertos por Este Decreto Que:	Requisitos de Hora Trabajadas al Mes	Días Laborables al Mes	Días Laborables al Año
1. Comenzaron a trabajar antes del 1ro. de agosto de 1995:			
a) Durante los primeros 24 meses a partir de entrar en vigor este Decreto los empleados acumularán:	110 horas o más	(1/2)	6
b) Del mes número 25 hasta el mes número 48 a partir de entrar en vigor este Decreto los empleados acumularán:	110 horas o más	(3/4)	9
c) Del mes número 49 en adelante a partir de entrar en vigor este Decreto los empleados acumularán:	110 horas o más	1	12
2. Comenzaron a trabajar a partir del 1ro. de agosto de 1995:			
a) Durante los primeros 24 meses a partir de entrar en vigor este Decreto los empleados acumularán:	115 horas o más	(1/2)	6
b) Del mes número 25 hasta el mes número 48 a partir de entrar en vigor este Decreto los empleados acumularán:	115 horas o más	(3/4)	9
c) Del mes número 49 en adelante a partir de entrar en vigor este Decreto los empleados acumularán:	115 horas o más	1	12

Todo empleado cubierto por este decreto mandatorio que haya comenzado a trabajar **antes del 1ro. de agosto de 1995** y mientras trabaje para el mismo patrono, acumulará licencia por enfermedad:

- a) Durante los primeros veinticuatro [24] meses a partir de entrar en vigor este Decreto, los empleados cubiertos por este acumularán licencia por enfermedad a razón de medio [1/2] día laborable por cada mes en que haya acumulado ciento diez [110] horas o más de labor en dicho mes, es decir, seis [6] días laborables al año.
- b) Del mes número veinticinco [25] hasta el mes número cuarenta y ocho [48] a partir de entrar en vigor este Decreto los empleados cubiertos por este acumularán licencia por enfermedad a razón de tres cuartos [3/4] de día laborable por cada mes en que haya acumulado ciento diez [110] horas o más de labor en dicho mes, es decir nueve [9] días laborables al año.
- c) Del mes número cuarenta y nueve [49] en adelante a partir de entrar en vigor este Decreto los empleados cubiertos por este acumularán licencia por enfermedad a razón de un [1] día laborable por mes en que haya acumulado ciento diez [110] horas o más de labor en dicho mes, es decir doce [12] días laborables al año.

Los empleados cubiertos por este decreto mandatorio que comenzaron a trabajar a **partir del 1ro. de agosto de 1995**, acumularán licencia por enfermedad:

- a) Durante los primeros veinticuatro [24] meses a partir de entrar en vigor este Decreto, los empleados cubiertos por este acumularán licencia por enfermedad a razón de medio [1/2] día laborable por cada mes en que haya acumulado ciento quince [115] horas o más de labor en dicho mes, es decir, seis [6] días laborables al año.
- b) Del mes número veinticinco [25] hasta el mes número cuarenta y ocho [48] a partir de entrar en vigor este Decreto los empleados cubiertos por este acumularán licencia por enfermedad a razón de tres cuartos [3/4] de día laborable por cada mes en que haya acumulado ciento quince [115] horas o más de labor en dicho mes, es decir catorce [14] días laborables al año.
- c) Del mes número cuarenta y nueve [49] en adelante a partir de entrar en vigor este Decreto los empleados cubiertos por este acumularán licencia por

enfermedad a razón de un [1] día laborable por mes en que haya acumulado ciento quince [115] horas o más de labor en dicho mes, es decir doce [12] días laborables al año.

Los empleados que trabajen menos de las horas requeridas en cualquier mes, no acumularán licencia por enfermedad en dicho mes. Disponiéndose, que el uso de licencia por enfermedad se considerará tiempo trabajado, para fines de la acumulación de estos beneficios.

El tiempo de licencia por enfermedad se acumulará a base del día regular de trabajo, en el mes en que ocurrió la acumulación. Para empleados cuyos horarios fluctúan, el día regular de trabajo se determinará dividiendo el total de horas regulares trabajadas en el mes, entre el total de días trabajados. Para los empleados cuyos horarios de trabajo no se pueden determinar, se computará a base de días de ocho [8] horas regulares.

El tiempo de licencia por enfermedad se usará y pagará a base del día regular de trabajo, al momento de usarse o pagarse el beneficio. A estos fines, se podrá tomar en consideración un período no mayor de dos [2] meses, antes de usarse o pagarse el beneficio.

La licencia por enfermedad se pagará a base de una suma no menor, al salario regular por hora devengado por el empleado en el mes en que se acumuló la licencia. Para empleados que reciben comisión u otros incentivos, que no quedan a la entera discreción del patrono, se podrá dividir la comisión o incentivo total devengado en el año entre cincuenta y dos [52] semanas para el cómputo del salario regular por hora.

La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año, quedará acumulada para los años sucesivos, hasta un máximo de quince [15] días.

Salvo en casos de fuerza mayor, el empleado deberá notificar a su patrono el hecho de su enfermedad tan pronto sea previsible, que habrá de faltar al horario regular del comienzo de sus labores y no más tarde del mismo día de su ausencia.

El disfrute de la licencia por enfermedad no excusa del cumplimiento con aquellas normas de conducta válidamente establecidas por el patrono, como lo son las de asistencia, puntualidad, certificaciones médicas si la ausencia excede de dos [2] días laborables e informes periódicos sobre la continuación de la enfermedad.

Artículo IV – Otras Definiciones

Las siguientes definiciones de “Empresas Cubiertas” y “No Cubiertas por la Ley Federal” y “Empleados Excluidos de los Decretos Mandatorios” tendrán el significado que a continuación se dispone:

A. Empresas cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada (Ley Federal)

Comprenderá aquellas empresas o negocios que su volumen de ingreso o venta bruta anual sea de \$500,000 o más y/o que se dediquen al comercio interestatal (a exportar lo que produce), o produzcan bienes o artículos para el comercio interestatal, o cualquier otra disposición de la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada (Ley Federal).

B. Empresas No Cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada (Ley Federal)

Comprenderá aquellas empresas o negocios que su volumen de ingreso o venta bruta anual sea **menor** de \$500,000 y que se dedique al comercio local.

C. Empleados Excluidos de los Decretos Mandatorios

Por disposición expresa del Artículo 8 (a) y (b) de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, enmendada, los decretos mandatorios **no serán** aplicables a:

1. Personas empleadas en el servicio doméstico en una residencia de familia, con excepción de los chóferes.

2. Personas empleadas por el Gobierno de Estados Unidos de América o por el Gobierno de Puerto Rico, con excepción de aquellas agencias o instrumentalidades de éste que operen como negocios o empresas privadas.
3. Personas empleadas por los Gobiernos Municipales.
4. Los Administradores, Ejecutivos y Profesionales, según dichos términos son definidos mediante el Reglamento Núm. 13 del Área de Revisión de Salarios, Vacaciones y Licencia por Enfermedad o según fuese subsiguientemente enmendado por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos.

Artículo VII – Cláusula de Separabilidad

Si cualquier palabra, inciso, artículo, sección o parte del presente decreto fuese declarada inconstitucional o nula por un tribunal, tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y partes de este decreto, sino que su efecto se limitará a la palabra, inciso, oración, artículo, sección o parte específica declarada inconstitucional o nula y la nulidad o invalidez de cualquier palabra, inciso, oración, artículo, sección o parte de algún caso, no se entenderá que afecta o perjudica en sentido alguno su aplicación o validez en cualquier otro caso.

Artículo VIII – Alcance de la Definición

Con el propósito de ayudar a una menor interpretación del Decreto Mandatorio de la Industria de Manufactura de Artículos de Aguja, se presenta a continuación el **Alcance de la Definición** para esta industria.

La definición que precede es parecida y cubre las mismas actividades a la que aparece en el Decreto Mandatorio Núm. 35 – Séptima Revisión [1992] aplicable a la Industria de Manufactura de Artículos de Aguja.

Se **excluyen** de esta definición la manufactura de “mattresses” sin muelle y la de corsés, fajas y “brassieres”. La manufactura de “mattresses” sin muelle y el tipo de “marttress” usado junto con las conocidas comúnmente como camas plegadizas, está cubierta actualmente por el Decreto Mandatorio Núm. 25 – aplicable a la **Industria de Madera y sus Productos; y de Muebles, Puertas y Ventanas de Metal; y Productos**

de Paja, Pelo y Productos Relacionados. La misma industria cubre, además, la manufactura de “mattresses” con muelles. Sin embargo, la manufactura de colchonetas **continúa cubierta** por la definición aprobada para la Industria de Manufactura de Artículos de Aguja.

Además, quedan **excluidos** de esta definición aquellos establecimientos dedicados principalmente a prestar servicios de alteración o reparación de ropa. Estas actividades están cubiertas por el Decreto Mandatorio Núm. 88, aplicable a la Industria de Servicios Personales.

La definición para la Industria de Manufactura de Artículos de Aguja **no 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 para sostén del cuerpo. Además, es la intención del Area de Revisión de Salarios, Vacaciones y Licencia por Enfermedad, **excluir** 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 irá a formar parte de los sostenes, fajas y demás productos incluidos en la definición de la **Industria de Corsés, Sostenes y Productos Relacionados.** Esta industria está cubierta por el Decreto Mandatorio Núm. 75.

La definición **no comprende** la manufactura de guantes y mitones hechos de cuero o piel o imitación de los mismos. Esas actividades están cubiertas por el Decreto Mandatorio Núm. 76, aplicable a la Industria de Cuero, Artículos de Cuero y Productos Relacionados. La manufactura de correas de vestir hechas de cuero, cuero artificial, plástico, papel o cartón está cubierta por el Decreto Mandatorio Núm. 76. Sin embargo, las correas hechas de tela están **incluidas** en la definición que ahora se aprueba para esta industria.

La definición **no 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. Estas actividades están cubiertas por el Decreto Mandatorio Num. 77, aplicable a la Industria de Textiles y Productos de Textiles. La definición **incluye**, sin embargo, la manufactura de zapatillas – calcetines (“slipper socks”), botas estilo esquimal (“mukluks”), botines para bebés y otros tipos análogos de calzado tejido en croché o en punto de aguja.

La manufactura de manteles, servilletas y tapetes de papel están igualmente **excluidas** de la definición de esta industria. Estos forman parte del Decreto Mandatorio Núm. 83, aplicable a la Industria de Papel, Productos de Papel, Impresos y Publicaciones.

La definición **no incluye** los artículos manufacturados hechos principalmente de fieltro, paja, henequén, maguey o rafia. Estos están cubiertos por el Decreto Mandatorio Núm. 25, aplicable a la Industria de Madera y sus Productos.

La definición para esta industria **incluye** la manufactura y elaboración de productos tales como: impermeables de mujer, delantales, gorras o cubiertas para champú (“shampoo caps”), hechos de láminas de goma o telas encauchadas, cortadas y cosidas. Asimismo, están **incluidos** en esta industria los impermeables para hombre, los pantaloncitos de goma o de materiales encauchados para bebés, hechos mediante un proceso de corte y costura.

La definición **incluye**, además, la manufactura de frazadas, bolsas y sacos de tela, sacos de yute, cobertores acolchonados y almohadas. **Incluye** igualmente las flores hechas de cinta o tela para ser usadas en ropa interior de mujer, excepto las que van a formar parte de los sostenes, fajas y demás productos incluidos en la Industria de Corsés, Sostenes y Productos Relacionados.

Deseamos hacer constar que la fabricación de cojines que se **incluye** en la definición para esta industria, es aquella que no está estrechamente vinculada con la fabricación de muebles, o sea, que cuando un patrono fabricante de muebles manufacture a su vez cojines que han de completar el mueble construido, este tipo de cojines **no es** el que se

incluye en la definición toda vez que su fabricación corresponde a la industria de muebles. Los cojines que deben considerarse **incluidos** en la definición son aquellos hechos de cualquier material y que se manufacturen con otros fines que no sean los de completar la fabricación de un mueble, así por ejemplo, cojines de la clase que suelen usar los conductores de vehículos de motor, que colocan en sus asientos y los que se usan con fines de ornamentación en los hogares.

Ya que hay algunas empresas que se dedican a la producción de aljofifas (mops) y capotas de tela u otro material de costura para vehículos de motor, se han **incluido** estas actividades expresamente para que no quede duda alguna sobre la aplicación a las mismas del decreto que rige en esta industria.

Por “trabajo que sea necesario o esté relacionado con la manufactura de los artículos de aguja” 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 maquinaria, 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.

La definición para esta industria **incluye**, además, la “transportación y distribución” llevada a cabo 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.

El término “ventas llevadas a cabo por el propio manufacturero” **incluye solamente** las ventas industriales y no las ventas comerciales, o sea, aquellas ventas que necesariamente lleva a cabo el manufacturero para hacer llevar 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 aguja, se dedique conjuntamente a vender al por mayor o al por menor los productos por él manufacturados, llevando a cabo estas actividades de ventas en establecimientos distintos 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 del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos que le correspondan.

Las actividades de entrega del producto llevadas a cabo 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 lugares den base para considerar que se están llevando a cabo en ellas ventas al por mayor o al detal, 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 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. Quien supervisa, administra y sienta las pautas, normas y reglas de operaciones en los almacenes.
4. Quien contrata y despide empleados.
5. Quien dirige las relaciones obrero-patronales.

Aclaremos, asimismo, que las “prendas” que se excluyen de la definición para esta industria son las relacionadas con la joyería y no con la vestimenta, es decir, que no se trata de prendas de vestir, sino de joyas.

Los empleados que trabajan en capacidad “bonafide” como “viajantes vendedores”, quedan expresamente excluidos del alcance de la definición en cuanto a **salario mínimo se refiere**. Por “viajantes vendedores” se quiere significar aquellos empleados que llevan a cabo, a nombre del patrono, transacciones de ventas, pero sin intervenir personalmente en la distribución o entrega de los artículos vendidos. Normalmente, estos empleados prestan servicios fuera del establecimiento central; no retornan diariamente a la oficina central; nadie supervisa sus actividades una vez salen a vender; usan su discreción en cuanto a esfuerzo y tiempo a invertirse en las actividades de ventas; y la propia naturaleza del empleo impide determinar las horas real y efectivamente trabajadas cada día.

El Area de Revisión de Salarios, Vacaciones y Licencia por Enfermedad desea hacer constar que cuando en la definición de la industria 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 el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, disponga o haya dispuesto otra cosa.

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 el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos previa recomendación del Oficial Examinador de la Secretaría Auxiliar de Asuntos Legales y Normas.

Artículo IX – Derogación

El presente Decreto deroga cualquier otro decreto, regla, reglamento o disposición que esté en conflicto con la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998.

Artículo X – Vigencia

La disposición de salarios de este decreto mandatorio será retroactiva al 27 de julio de 1998, fecha en que se aprobó la Ley Núm. 180, conocida como la Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico.

La disposición de la licencia por enfermedad así como la redacción y lenguaje de las vacaciones y enfermedad comenzarán a regir a los treinta [30] días, después de la radicación del decreto en el Departamento de Estado de Puerto Rico, es decir, el ____ de _____ de 2012.

Artículo XI – Aprobación

El presente Decreto es aprobado por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico, hoy ____ de _____ de 2012.

MIGUEL ROMERO
Secretario del Trabajo y
Recursos Humanos