

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos  
JUNTA DE SALARIO MINIMO  
Edificio Prudencio Rivera Martínez  
Ave. Muñoz Rivera 505  
Hato Rey, Puerto Rico 00918

DECRETO MANDATORIO NUM. 35

SEPTIMA REVISION (1992)

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE MANUFACTURA DE ARTICULOS DE AGUJA

Artículo I - Definición de la Industria

Este decreto mandatorio es aplicable a la Industria de Manufactura de Artículos de Aguja según ésta se define a continuación:

La Industria de Manufactura de Artículos de Aguja comprenderá: todo trabajo o servicio, incluyendo el que se realice a domicilio, que sea necesario o esté relacionado con la manufactura de almohadas, cojines, capotas para vehículos de motor, aljofifas (mops), ropa, artículos de vestir y atavíos, así como cualquier otro producto de costura, tejido, bordado o labrado, o hecho, mediante labores similares, de tela o cualquier otro material. Comprenderá, asimismo, la transportación, la distribución y las ventas industriales que realice cualquier manufacturero de los productos incluidos en la Industria.

Sin que se entienda en modo alguno como limitación los siguientes productos se incluyen en la industria: almohadas, incluyendo las rellenas o hechas de goma (foam rubber), cojines de todas clases, colchonetas, ropa interior y exterior de hombres, mujeres y niños, ropa de bebés, uniformes, corbatas, sombreros, gorras; guantes y mitones, excepto los hechos de cuero o imitación de piel; pañuelos, tirantes, ligas, batas, pijamas, camisas de dormir, capas de agua, quitasoles, artículos del hogar, tales como colchas, sábanas, fundas, mosquiteros, cortinas, manteles y servilletas, excepto las hechas de papel, y otros artículos de aguja tales como: casas de campaña, capotas de tela y aljofifas (mops).

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 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 Manufactura de Artículos de Aguja.

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.

Se excluyen, además, a los empleados que trabajen en capacidad "bona fide" como "viajantes vendedores", en cuanto a salario mínimo se refiere.

La definición no comprenderá las actividades incluidas en las industrias que a continuación se señalan, cubiertas por los siguientes decretos mandatorios:

- 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- Botones, Joyería, Corte y Pulido de Piedras Preciosas, y de Flores Artificiales, Adornos y Obsequios para Fiestas  
Decreto Mandatorio Núm. 78
- 6- Calzado y Productos Relacionados  
Decreto Mandatorio Núm. 84
- 7- Productos Plásticos  
Decreto Mandatorio Núm. 80
- 8- Papel, Productos de Papel, Impresos y Publicaciones  
Decreto Mandatorio Núm. 83

Artículo II - Salario Mínimo 1/

Todo patrono pagará a los empleados cubiertos por este decreto, un salario por hora no menor del que se dispone a continuación:

---

1/ Para el trabajo que se realiza a domicilio, refiérase a la Orden Reglamentando el Trabajo a Domicilio en la Industria de Manufactura de Artículos de Aguja de la Junta de Salario Mínimo.

Clasificaciones y Subclasificaciones	Salario Mínimo Por Hora
I- Empresas no cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según Enmendada	
Todos los Trabajadores	\$ 3.50
II- Empresas cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según Enmendada	
1- Ropa Interior y de Dormir para Hombres y Muchachos	
Todos los Trabajadores	4.25
2- Camisas y Pantalones para Hombres y Muchachos, excepto Ropa de Trabajo; Ropa Interior de Mujeres, Niños, Bebés; y Productos Similares; Cortinas de Lona, Otros Productos de Lona o de Materiales Similares; cualquiera otra actividad incluida en la Definición de la Industria, clasificada en el grupo, (tier) 2 por el Manual de Clasificación Industrial Estándar (SICM)	
Todos los Trabajadores	3.90
3- Trajes, Chaquetas o Gabanes y Artículos Similares; Otros Artículos de Hombres y Muchachos no incluidos en las clasificaciones anteriores; Ropa de Niños y Productos Relacionados; Blusas y Faldas; Trajes de Mujer y Productos Relacionados; Pañuelos, Pañolones, y Mantelería; cualquiera otra actividad incluida en la Definición de la Industria, clasificada en el grupo (tier) 3 por el Manual de Clasificación Industrial Estándar (SICM)	
Todos los Trabajadores	3.80

Artículo III - Vacaciones y Ausencias por Enfermedad

A- Empresas No Cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, enmendada:

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 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 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 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, a menos que medie un permiso por escrito del Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos o su representante.

El patrono que no conceda a cualquiera de sus empleados las vacaciones a que tuviere derecho después de haberlas acumulado por más de dos (2) años, deberá concederle el total hasta entonces acumulado, pagándole dos (2) veces el sueldo correspondiente por el periodo en exceso de dichos dos (2) años.

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.

B- Empresas Cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, enmendada:

Vacaciones

Todo empleado, excepto por trabajo realizado a domicilio, tendrá derecho a vacaciones con sueldo completo, según se dispone a continuación:

Años de Servicio	Días Laborables al Mes	Días Laborables al Año
Menos de un (1) Año	1/2	6
Un (1) Año o Más	3/4	9

El empleado, excepto por trabajo realizado a domicilio, tendrá derecho a los días de vacaciones anteriormente señalados por cada mes en que haya trabajado por lo menos ciento diez (110) horas de labor.

Las vacaciones las disfrutará consecutivamente el empleado 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 (2) 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 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, a menos que medie un permiso por escrito del Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos o su representante.

El patrono que no conceda a cualquiera de sus empleados las vacaciones a que tuviere derecho después de haberlas acumulado por más de dos (2) años, deberá concederle el total hasta entonces acumulado, pagándole dos (2) veces el sueldo correspondiente por el periodo en exceso de dichos dos (2) años.

-----0-----

Vigencia:

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo el día 8 de abril de 1992.

Publicado el Aviso de Aprobación el 15 de abril de 1992 en el periódico El Vocero.

Comenzará a regir el 30 de abril de 1992.

-----0-----

A continuación se reproduce el Alcance de la Definición aprobado para la Industria con el propósito de ayudar a la interpretación y aplicación del decreto.

#### Alcance de la Definición

La definición que precede es similar a la definición vigente que aparece en el Decreto Mandatorio Núm. 35 - Sexta Revisión (1987) aplicable a la Industria de Manufactura de Artículos de Aguja.

Esta definición al igual que la anterior incluye las actividades de la industria cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada.

Se excluye la manufactura de "mattresses" sin muelles y la de corsés, fajas y "brassieres". La manufactura de "mattresses" sin muelles y el tipo de mattress 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.

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. También es la intención de la Junta 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. Estas 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 están cubiertas por el Decreto Mandatorio Núm. 76. Sin embargo, las correas hechas de tela están incluidas en la definición que ahora se aprueba

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 Núm. 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.

Los manteles, servilletas y tapetes de papel están incluidos en el Decreto Mandatorio Núm. 83, aplicable a la Industria de Papel, Productos de Papel, Impresos y Publicaciones.

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, están incluidas en la definición que ahora se aprueba. Asimismo, están incluidos los impermeables para hombres, los pantaloncitos de goma o de materiales encauchados para bebés hechos mediante un proceso de corte y costura.

La definición no incluye los artículos manufacturados hechos principalmente de fieltro, paja, henequén, maguey o rafia.

La definición incluye la manufactura de frazadas, bolsas y sacos de tela, sacos de yute, cobertores acolchonados y almohadas. Incluye, además, las flores hechas de cinta o tela para ser usada 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 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 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.

El término "ventas realizadas 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 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 aguja 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 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 de la Junta de Salario Mínimo aplicables a las mismas.

Las actividades de entrega del producto realizado 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 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 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 operación en los almacenes.
- 4- Quien contrata y despide empleados.
- 5- Quien dirige las relaciones obrero-patronales.

Aclaremos también que las "prendas que se excluyen de la definición 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 "bona fide" 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.

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 de Salario Mínimo 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 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 aplicable 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 cobije un solo decreto mandatorio a fin de evitar confusiones, discrimenes, perjuicios y otras situaciones no deseables en las relaciones obrero-patronales que puedan obviarse.

-----o-----