GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
JUNTA DE SALARIO MINIMO
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTINEZ
AVE. MUÑOZ RIVERA 505
HATO REY, PUERTO RICO 00918

# DECRETO MANDATORIO NUM. 75

## CUARTA REVISION (1994)

PARCIALMENTE APROBADO

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE CORSES, SOSTENES Y PRODUCTOS RELACIONADOS

## Artículo I - Definición de la Industria

Este decreto mandatorio es aplicable a los empleados cubiertos por la Industria de Corsés, Sostenes y Productos Relacionados, según 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 incluido 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.

12 pág

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 de Corsés, Sostenes y Productos Relacionados pagará a los empleados cubiertos por este decreto mandatorio, un salario por hora no menor del que se dispone a continuación:

| TODOS LOS EMPLEADOS | SALARIO MINIMO POR HORA |
|---|---|
| Efectivo el 5 de febrero de 1995 | $ 4.25 |
| Efectivo el 6 de febrero de 1996 | 4.40 |

Artículo III - Vacaciones

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 posteriormente:

a) 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;

b) 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;

c) Efectivo el 1 de febrero de 1990 los empleados con cinco (5) años o más de servicio tendrán derecho a

vacaciones equivalentes al 5 1/4 por ciento del ingreso bruto devengado durante el año;

d) efectivo el 1 de febrero de 1991 los empleados con 10 años o más de servicio tendrán derecho a vacaciones equivalentes al 5 3/4 por ciento del ingreso bruto devengado durante el año.

El trabajador recibirá las vacaciones a base de días; un máximo de doce (12) días para los empleados con más de un (1) año de servicio y un máximo de seis (6) días para los empleados con menos de un (1) año.

Para determinar el número de días a que tenga derecho el trabajador se dividirá el importe de las vacaciones entre el tipo por hora que esté percibiendo 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 computado a base del por ciento aplicable de acuerdo con los años de servicio.

Las vacaciones podrán ser acumulables por un periodo de dos (2) 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 o de su representante. En los casos de empleados unionados el permiso se tramitará a través del representante de la unión obrera.

B. Trabajos o servicios para el comercio local y para aquellos que quedaron cubiertos por el nuevo alcance de la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada por las enmiendas de 1961 y posteriormente.

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 (1) día de descanso (sin paga) por cada seis (6) 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 (1) año. Mediante acuerdo por escrito entre patrono y empleado podrán acumularse durante más de un (1) año, pero nunca por más de dos (2). 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 (1) año. Si excediere del máximo de dos (2) 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. 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 años.

Artículo IV - Licencia por Enfermedad

Todo empleado cubierto por este decreto mandatorio tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo, según se dispone a continuación:

| OCUPACIONES | DIAS LABORABLES AL MES | DIAS LABORABLES AL AÑO |
|---|---|---|
| Todos los Empleados | 5/12 de día | 5 días |

Todo patrono concederá a sus empleados licencia por enfermedad a razón de cinco doceavos (5/12) de día laborable por cada mes en que haya trabajado ciento diez (110) horas o más, o sea, cinco (5) días laborables al año.

El empleado que trabaje menos de ciento diez (110) horas en cualquier mes, no acumulará la licencia por enfermedad que le corresponda a dicho mes. Sin embargo, se contará éste a los fines de determinar los años de servicio del empleado.

La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año, quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de cinco (5) 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. En caso de cualquier enfermedad que se prolongue por dos (2) días, o más, el empleado deberá acreditar la misma con certificación médica para tener derecho a

disfrutar de la licencia aquí dispuesta. El disfrute de esta licencia se considerará como tiempo trabajado.

Si el salario no se ha estipulado por días o periodos mayores, el sueldo correspondiente a cada día de licencia por enfermedad se computará multiplicando por ocho (8) o por el número de horas de la jornada regular de trabajo del empleado, al tipo por hora regular que estuviere percibiendo el empleado al momento de enfermarse.

----------0----------

Aprobación y Publicación del Decreto

Los salarios mínimos y la licencia por enfermedad de este decreto mandatorio fueron aprobados por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, el martes, 10 de enero de 1995.

El Aviso de Aprobación fue publicado en el periódico El Nuevo Día, el sábado, 21 de enero de 1995.

Vigencia de Salarios y Licencia por Enfermedad

Los salarios mínimos estipulados en este Decreto Mandatorio así como la licencia por enfermedad comenzarán a regir el domingo, 5 de febrero de 1995.

Vigencia de Vacaciones

Continuará rigiendo lo estipulado en la Tercera Revisión (1989) de este Decreto Mandatorio Núm. 75, vigente desde el miércoles, 11 de octubre de 1989.

----------0----------

Nota de la Junta de Salario Mínimo

Lo estipulado en la disposición de Vacaciones del Decreto Mandatorio Núm. 75 - Tercera Revisión (1989) en su último párrafo (referente a las ausencias que se deban a enfermedad) queda inoperante al quedar establecida la disposición de la licencia por enfermedad que aparece en el Artículo IV de este Decreto Mandatorio. El último párrafo no se incluyó en la disposición de vacaciones de este Decreto Mandatorio.

Con el propósito de ayudar a la comprensión e interpretación del Decreto Mandatorio, 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 que precede es igual a la que aparece en el Decreto Mandatorio Núm. 75 - Tercera Revisión (1989), aplicable a la Industria de Corsés, Sostenes y Productos Relacionados, 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 irá 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, los 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. Personas 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, 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 posible y factible, a cada industria le cubra un sólo Decreto Mandatorio a fin de evitar confusiones, discrímenes, perjuicios y otras situaciones no deseables en las relaciones obrero-patronales que pueden obviarse.

----------0----------

## Notas Aclaratorias de la Junta

La Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico desea hacer constar que las disposiciones de leyes y reglamentos que se enumeran más adelante se han confeccionado con el propósito de que los patronos y empleados tengan un mejor entendimiento de los decretos mandatorios.

### A- Empleados Excluidos de los Decretos Mandatorios

Por disposición expresa de la Sección 30 (b) de la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico (Ley 96 de 26 de junio de 1956) los decretos mandatorios no serán aplicables a:

1. Personas empleadas en el servicio doméstico con excepción de los choferes.

2. Personas empleadas por el Gobierno de los 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 estos términos se definen en el Reglamento Número 13, Cuarta Revisión (1990), vigente desde el 29 de julio de 1990.

### B- Convenios Colectivos

1. Ninguna de las disposiciones contenidas en el decreto mandatorio excusará el cumplimiento de estipulaciones contenidas en convenios colectivos celebrados entre patronos y obreros, o de disposiciones establecidas por ley, mediante las cuales se fijen salarios más altos, menos horas de labor o condiciones de trabajo adicionales o más ventajosas que las señaladas en el decreto mandatorio.

2. 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 que el mínimo que se fija por decreto o beneficios menos ventajosos que los dispuestos en dicho decreto.

### C- Rebaja de Salario

No sufrirán rebaja alguna en sus salarios, mientras realicen el mismo trabajo, aquellos empleados que a la fecha en que se aprueba el decreto mandatorio 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 cualquiera servicios recibidos, sin descuento alguno por el empleado en esa fecha, ni podrá dejar de suministrárselos en igual forma con motivo de la aprobación del decreto mandatorio.

D- Salario Mínimo más alto

A tenor de la Sección 18 (a) de la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada toda empresa cubierta por el salario mínimo federal viene obligada a pagar a sus empleados el salario mínimo más alto, de existir algún decreto mandatorio estatal u ordenanza municipal que contenga salario mínimos superiores al salario federal.

E- Fijación de Copia del Decreto

La Junta de Salario Mínimo recomienda a todo patrono que fije permanentemente una copia del decreto mandatorio vigente en un sitio visible, ya sea en la oficina u otro lugar accesible en donde fácilmente pueda ser leído por todos los empleados.