

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 77
CUARTA REVISION [2012]
APLICABLE A LA
INDUSTRIA DE TEXTILES Y PRODUCTOS TEXTILES

Fecha de Vigencia
____ de _____ de 2012

**DECRETO MANDATORIO NUM. 77
CUARTA REVISIÓN [2012]**

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE TEXTILES Y PRODUCTOS TEXTILES

Artículo I – Definición de la Industria

La Industria de Textiles y Productos de Textiles comprenderá las siguientes actividades:

1. La preparación de fibras textiles incluyendo el desmotado y prensado de algodón.
2. La manufactura de algodón en rama, guata y relleno.
3. La manufactura, incluyendo el tinte y acabado de hilaza, hilo, cordel, bramante, fieltro, géneros tejidos y de punto y artículos de encaje a máquina hechos de algodón, yute, bonote, rayón, seda, nilón, lana, y otras fibras vegetales, animales o sintéticas o hechos de mezclas de estas fibras.
4. La manufactura y elaboración de medias con costura y sin costura, incluyendo entre otros procesos, el tejido, costura, remallado (looping), tinte y cuadrado y todas las fases de la terminación de medias.

Se excluyen de la presente definición la manufactura química de fibra sintética y la elaboración de hilaza relacionada con la misma cuando se lleve a cabo en establecimientos que fabrican fibra sintética.

Esta definición comprende, asimismo, cualquier trabajo o servicio necesario o relacionado con las actividades ya mencionadas. También incluye las actividades para el Comercio Local, así como las actividades cubiertas por la Ley Federal de Normas Razonables de Trabajo, aprobada por el Congreso de los Estados Unidos de América en 25 de junio de 1938, según enmendada (Ley Federal).

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 Área de Revisión de Salarios, Vacaciones y Licencia por Enfermedad, 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 Textiles y Productos de Textiles.

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 del Área de Revisión de Salarios, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico.

Artículo II – Salario Mínimo

Todo patrono de la Industria de Textiles y Productos de Textiles No Cubierto por la Ley de Normas Razonables de 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
A. Manufactura de Alfombras Todos los Empleados	\$5.08 ²
B. Manufactura de Medias Todos los Empleados	\$5.08
C. Preparación de Fibras Textiles Todos los Empleados	\$5.08
D. Clasificación General Todos los Empleados	\$5.08

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 prevaeciente para los empleados de empresas **no cubiertas** por la Ley Federal. Este salario mínimo variaría si el salario mínimo federal es enmendado posteriormente.

Artículo III – Definición de las Clasificaciones de esta Industria

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

A. Manufactura de Alfombras

Comprenderá aquellos establecimientos o empresas que se dedican al perforado o borlado en la manufactura de alfombras o tapetes tejidos en punto de gancho con máquinas de agujas múltiples. Incluye todas las operaciones y procesos de la manufactura de éstas hechas de materiales textiles.

B. Manufactura de Medias

Comprenderá aquellos establecimientos o empresas que se dedican a la manufactura de medias de todas clases. Incluye medias para hombres, mujeres y niños, incluyendo medias elásticas y quirúrgicas, calcetines cortos, medias de gimnasia y combinación de panty y media. No incluye los botines para bebé, botas estilo esquimal, zapatillas-calcetines (slipersocks) y otros tipos análogos de calzado tejido en croché o punto de aguja.

C. Preparación de Fibras Textiles

Comprenderá aquellos establecimientos o empresas que se dedican a la preparación, incluyendo el tinte y acabado, de fibras textiles, de hilaza, hilo, cordel, bramante, fieltro, géneros tejidos y de punto (excepto abrigos tejidos y ropa interior fabricados en géneros de punto) y la elaboración de residuos. Incluye, además, el desmotado y prensado de algodón y la manufactura de algodón, de artículos de encaje hechos a máquina, yute, bonote, seda, rayón, nilón, lana, guata, relleno y otras fibras textiles.

D. Clasificación General

Comprenderá aquellos establecimientos o empresas que se dedican a la manufactura o elaboración de productos no incluidos en las tres clasificaciones que preceden. Incluye la manufactura o elaboración artificial con una base textil o cualquier trabajo o servicio relacionado con esta industria no incluido en las otras tres (3) clasificaciones.

Artículo IV – Otras Definiciones

A. Empresas Cubiertas por la Ley Federal

Comprenderá aquellas empresas o negocios que su volumen de ingreso o venta bruta anual sea de \$500,000 o más anualmente y que se dedique al 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 Federal

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

Artículo V –Empleados Excluidos de los Decretos Mandatorios

Por disposición expresa del Artículo 8(a) 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 choferes.
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 Número 13 de la Junta de Salario Mínimo o según fuese subsiguientemente enmendado por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos al amparo de las facultades que le concede esta Ley.

Artículo VI – Vacaciones

Todo empleado de la Industria de Textiles y Productos Textiles cubierto por este decreto mandatorio, 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
<p>1. Comenzaron a trabajar antes del 1ro. de agosto de 1995:</p> <p>a) Durante los primeros 24 meses a partir de entrar en vigor es te Decreto los empleados acumularán:</p> <p>b) Del mes número 25 en adelante a partir de entrar en vigor este Decreto los empleados acumularán:</p>	<p>100 horas o más</p> <p>100 horas o más</p>	<p>1 1/6</p> <p>1 1/4</p>	<p>14</p> <p>15</p>
<p>2. Comenzaron a trabajar a partir del 1ro. de agosto de 1995:</p> <p>a) Durante los primeros 24 meses a partir de entrar en vigor es te Decreto los empleados acumularán:</p> <p>b) Del mes número 25 en adelante a partir de entrar en vigor este Decreto los empleados acumularán:</p>	<p>115 horas o más</p> <p>115 horas o más</p>	<p>1 1/6</p> <p>1 1/4</p>	<p>14</p> <p>15</p>

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 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.
- b) Del mes número veinticinco [25] 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 cada 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 uno y un sexto [$1 \frac{1}{6}$] 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.
- b) Del mes número veinticinco [25] en adelante a partir de entrar en vigor este Decreto los empleados cubiertos por este acumularán vacaciones a razón de uno y un cuarto [$1 \frac{1}{4}$] día laborable por cada 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 VII – Licencia por Enfermedad

Todo empleado de la Industria de Textiles y Productos Textiles cubierto por este decreto mandatorio, 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	(3/4)	9
b) Del mes número 25 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	(3/4)	9
b) Del mes número 25 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 tres cuartos [3/4] 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.

- b) Del mes número veinticinco [25] en adelante a partir de entrar en vigor este Decreto los empleados cubiertos por este acumularán licencia por enfermedad a razón de un [1] de 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.

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 tres cuartos [3/4] día laborable por cada mes en que haya acumulado ciento quince [115] horas o más de labor en dicho mes, es decir, nueve [9] días laborables al año.
- b) Del mes número veinticinco [25] en adelante a partir de entrar en vigor este Decreto los empleados cubiertos por este acumularán licencia por enfermedad a razón de un [1] de 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.

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 VIII – Cláusula de Separabilidad

Si cualquier palabra, inciso, artículo, sección o parte del presente reglamento fuese declarada inconstitucional o nula por un tribunal de jurisdicción, tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y partes de este reglamento, 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 IX – Derogación

El presente Decreto deroga cualquier otro decreto, regla, reglamento o disposición que esté en conflicto con este documento.

Artículo IX – Vigencia

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

Las demás disposiciones comenzarán a regir a los treinta (30) días después de la radicación del presente Decreto en el Departamento de Estado.

Artículo X– 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