

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. 84

TERCERA REVISION (1994)

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE CALZADO Y PRODUCTOS RELACIONADOS

Artículo I - Definición de la Industria

Este decreto mandatorio es aplicable a los empleados cubiertos por la Industria de Calzado y Productos Relacionados, según se define a continuación:

La Industria de Calzado y Productos Relacionados incluye la manufactura total o parcial de calzado de cualquier material y por cualquier proceso excepto el de punto de aguja y croché.

Comprenderá asimismo, cualquier trabajo o servicio necesario o relacionado con las actividades ya mencionadas.

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 Calzado 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 de Puerto Rico.

La definición no incluye las actividades cubiertas por el Decreto Mandatorio Núm. 35 aplicable a la Industria de Manufactura de Artículos de Aguja.



Artículo II - Salario Mínimo

Todo patrono de la Industria de Calzado y Productos Relacionados pagará a los empleados cubiertos por este decreto mandatorio, un salario no menor del que se dispone a continuación:

OCUPACIONES	SALARIO MINIMO POR HORA
Todos los Empleados	\$ 4.25

Artículo III - Vacaciones

Todo patrono concederá a sus empleados las vacaciones que a continuación se disponen:

Años de Servicio	Días Laborables Al Mes	Días Laborables Al Año	Mínimo de Horas de Trabajo Re- queridas al Mes
Menos de tres (3) años	2/3 de día	8 días	110 horas
Tres (3) años y más	1 día	12 días	110 horas

Todo empleado cubierto por este decreto mandatorio tendrá derecho a vacaciones con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas, a razón de los días laborables al año antes señalados, siempre y cuando reúna los requisitos de horas mensuales trabajadas según estipuladas anteriormente. El empleado que trabaje menos de ciento diez (110) horas en cualquier mes no acumulará la parte proporcional de vacaciones por dicho mes. Disponiéndose, que se contarán como años de servicio, los acumulados por el empleado con anterioridad a la fecha de vigencia de este decreto.

Las vacaciones las disfrutará el empleado consecutivamente y se concederán anualmente en forma que no interrumpan el funcionamiento normal 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 las vacaciones 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 de vacaciones hasta entonces acumulado, aunque sea menos de un (1) año.

Si el salario no se ha estipulado por días o periodos mayores, el sueldo correspondiente a cada día de vacaciones 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 comenzar a disfrutar sus vacaciones. El disfrute de las vacaciones se considerará como tiempo trabajado.

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 del Secretario del Trabajo o cualquier agente autorizado por él. Dicho permiso en forma alguna se entenderá como una norma sino una excepción. En los casos de empleados unionados el permiso se tramitará a través del representante de la unión obrera.

#### Artículo IV - Licencia por Enfermedad

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

Ocupaciones	Días Laborables Al Mes	Días Laborables Al Año
Todos los Empleados	Medio (1/2) día	Seis (6) días

Todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad a razón de medio (1/2) día laborable (seis (6) días laborables al año) por cada mes en que haya trabajado por lo menos 110 horas. El empleado que trabaje menos del número de horas requeridas en cualquier mes, según se especifica anteriormente, no acumulará la parte proporcional de licencia por enfermedad que corresponda a dicho mes.

Si los días de licencia por enfermedad acumulados excedieren de ocho (8) días al 30 de noviembre de cualquier año, el patrono vendrá obligado a pagar en efectivo el periodo en exceso de dichos ocho (8) días, a razón de ocho (8) horas diarias por el salario por hora que esté percibiendo el empleado en esa fecha. Dicho pago se efectuará no más tarde del día quince (15) de diciembre siguiente.

Salvo en caso de fuerza mayor, el empleado deberá notificar a su patrono el hecho de su enfermedad el mismo día de su ausencia y a petición del patrono, acreditar la misma con certificación médica para tener derecho a disfrutar de dicha licencia por enfermedad.

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

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, el miércoles, 1 de febrero de 1995.

El Aviso de Aprobación fue publicado en el periódico El Nuevo Día el miércoles, 15 de febrero de 1995.

#### Vigencia del Decreto

Este Decreto Mandatorio comenzará a regir el jueves, 2 de marzo de 1995.

-----0-----

Con el propósito de ayudar a la comprensión e interpretación del decreto, 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 de esta industria comprende la manufactura total o parcial de calzado de cualquier material, tales como: calzado de cuero, goma, plástico, etc., incluyendo, sin que se entienda como limitación, el moldeado en plástico, la vulcanización del artículo en su totalidad, la vulcanización de la suela a la parte superior del calzado, independientemente del material que esté hecha la parte superior del mismo, el calzado con suela de goma en el que la suela está pegada con engrudo, cosida, clavada con tachuelas, o por cualquier otro método.

La definición comprende, sin que se entienda como limitación, la manufactura de zapatos, chinelas, sandalias, mocasines, botas, copetes, polainas (excepto de espiral), zapatos para atletas y zapatos completamente reconstruidos en una fábrica de calzado, la manufactura de toda pieza y accesorio hecho de cualquier material para uso en la fabricación o reparación de calzado incluyendo, sin que se entienda como limitación, tacos (excepto hormas para tacos de madera), forros, empellas, cortes laterales de zapatos, suelas, entresuelas, plantillas, tapas de remiendo, tapas de tacos, soportes, tapas exteriores de tacos, bases, enfranques, punteras, contrafuertes, refuerzos, tiras, forros interiores, plantillas de tacos, piezas de zapatos pegados, lazos, adornos y accesorios diseñados exclusivamente para ser usados en el calzado y la manufactura de patrones para botas y zapatos.

La definición no incluye el calzado hecho por el proceso de punto de aguja y croché, actividad cubierta por el Decreto Mandatorio Núm. 35

aplicable a la Industria de Manufactura de Artículos de Aguja.

La definición incluye también cualquier trabajo o servicio necesario o relacionado con las actividades de la industria. Dentro de esta expresión, es la intención que quede incluido cualquier trabajo que se lleve a cabo por el patrono en relación con las actividades comprendidas en la definición e incluyendo las labores de mantenimiento de las fábricas, talleres, equipo, etc., la preparación y entrega de los productos al mercado y las labores de oficina que sean necesarias para llevar a cabo las actividades de los patronos de la industria.

Por último, 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 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 factible, a cada industria le aplique un sólo decreto mandatorio a fin de evitar confusiones, discrimenes, perjuicios y otras situaciones no deseables en las relaciones obrero-patronales que puedan obviarse.

## 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 fijan 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.