

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
Edif. Prudencio Rivera Martínez
Ave. Muñoz Rivera 505
Hato Rey Puerto Rico 00918



DECRETO MANDATORIO NUMERO 75

QUINTA REVISION [2012]

APLICABLE A LA

**INDUSTRIA DE CORSES, SOSTENES Y
PRODUCTOS RELACIONADOS**

Fecha de Vigencia

___ de _____ de 2012

**DECRETO MANDATORIO NUM. 75
QUINTA REVISIÓN [2012]**

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 Federal de Normas Razonables de Trabajo, aprobada por el Congreso de los Estados Unidos de América en 25 de junio 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 el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos 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 aplicará 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 cualquier otro decreto mandatorio del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

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 no menor del que se dispone a continuación:

TODOS LOS EMPLEADOS	SALARIO MINIMO POR HORA
<i>Industria de Corsés, Sostenes y Productos Relacionados</i>	\$5.08²

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.

Artículo III – Vacaciones

Todo empleado de la Industria de Corsés, Sostenes y Productos Relacionados 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 este 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 este 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 [$1 \frac{1}{6}$] 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 [$1 \frac{1}{4}$] 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 [$1 \frac{1}{6}$] 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.
- 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 [$1 \frac{1}{4}$] 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 IV – Licencia por Enfermedad

Todo empleado de la Industria de Corsés, Sostenes y Productos Relacionados 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 V – Alcance de la Definición

La definición que precede es igual a la que aparece en el Decreto Mandatorio Número 75 – Cuarta Revisión (1994), 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. 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.

También es la intención del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos 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 sea 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 registrarse por los decretos mandatorios del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos 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 cuáles se registrarán por los Decretos Mandatorios que les sean aplicables:

Para determinar si 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. Persona que contrata y despide empleados.
5. Persona que dirige las relaciones obrero-patronales.

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 registrarse 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 registrarán 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.

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 en el trabajo 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 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 el Departamento del Trabajo expresamente disponga o haya dispuesto otra cosa.

Por tanto, a todos los trabajadores y empleados de esta industria, le aplicarán los salarios mínimos que el Departamento del Trabajo apruebe – previa recomendación del Comité de Salario Mínimo designado por el Secretario del Trabajo.

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 a 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 Departamento del Trabajo luego de considerar la situación financiera y la habilidad económica de dichas otras industrias para pagarlos.

Además, ha sido siempre la norma o política del Departamento del Trabajo, que hasta donde ello sea posible y factible, a cada industria le cubra un solo Decreto Mandatorio

a fin de evitar confusiones, discrimenes, perjuicios y otras situaciones no deseables en las relaciones obrero-patronales que pueden obviarse.

Artículo VI – Notas Aclaratorias del Departamento

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos 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 del Artículo 8 (a) de la Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico (Ley 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada) 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, 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.

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 cualquier servicio recibido, 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 con la Sección 18 (a) de 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, 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 salarios mínimos superiores al salario mínimo federal.

E – Fijación de Copia del Decreto

El Departamento del Trabajo 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.

Artículo VII – 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 VIII – 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 IX – 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