

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

(See Over for
English Version)

DECRETO MANDATORIO NUM. 76

CUARTA REVISION (1990)

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE CUERO, ARTICULOS DE CUERO Y
PRODUCTOS RELACIONADOS

Artículo I - Definición de la Industria

Este decreto mandatorio es aplicable a todos los empleados de la Industria de Cuero, Artículos de Cuero y Productos Relacionados según se define a continuación:

La Industria de Cuero, Artículos de Cuero y Productos Relacionados se define como sigue: El curado, curtido o cualquier otra elaboración de cueros o pieles y la manufactura de artículos hechos de los mismos: la manufactura de guantes y otros productos hechos de cuero o piel o de imitación de los mismos. La definición no comprende la manufactura de guantes y mitones hechos de tela o género de punto, aquellos tejidos en punto de aguja o en croché y los guantes y mitones de goma o plástico moldeado. Tampoco incluye la manufactura total o parcial de calzado de cualquier material y por cualquier proceso.

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.

Comprende asimismo, cualquier trabajo o servicio necesario o relacionado con las actividades 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

COMMONWEALTH OF PUERTO RICO
DEPARTMENT OF LABOR AND HUMAN RESOURCES
MINIMUM WAGE BOARD
PRUDENCIO RIVERA MARTINEZ BUILDING
505 MUÑOZ RIVERA AVE.
HATO REY, PUERTO RICO 00918

MANDATORY DECREE NO. 76

FOURTH REVISION (1990)

APPLICABLE TO THE

LEATHER, LEATHER GOODS, AND
RELATED PRODUCTS INDUSTRY

Article I - Definition of the Industry

This Mandatory Decree shall be applicable to all the employees of the Leather, Leather Goods, and Related Products Industry, as defined below:

The Leather, Leather Goods, and Related Products Industry is defined as follows: The curing, tanning or other processing of hides, skins, leather or furs, and the manufacture of articles therefrom; the manufacture of gloves and other goods from leather or artificial leather. The definition does not include the manufacture of gloves and mittens from woven or knit fabric, rubber or molded plastics and those made by knitting or crocheting. It also excludes the total or partial manufacture of footwear from any material and by any process.

This definition includes the Local Trade activities, as well as the activities covered by the Fair Labor Standards Act of 1938, as amended.

It also includes any work or service necessary or related to the aforementioned activities.

The minimum wages and other working conditions of this industry are applicable to an employee considering his occupational activity together with the industrial activity of the enterprise or employer who has employed him, except in cases in which the Minimum Wage Board expressly provides or has provided differently.

The minimum wages and other working conditions established in other mandatory decrees for the occupational groups of other industries shall not be applicable either by interpretation or any other way to the employees working in the Leather, Leather Goods, and Related Products Industry.

interpretación ni en ninguna otra forma a los empleados que trabajen en la Industria de Cuero, Artículos de Cuero 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 comprende:

1. Las actividades cubiertas por los siguientes decretos mandatorios de la Junta de Salario de Puerto Rico:
 - a) Decreto Mandatorio Núm. 78 - Tercera Revisión (1977) aplicable a la Industria de Botones, Joyería, Corte y Pulido de Piedras Preciosas y de Flores Artificiales, Adornos y Obsequios para Fiestas.
 - b) Decreto Mandatorio Núm. 35 - Sexta Revisión (1987) aplicable a la Industria de Manufactura de Artículos de Aguja.
 - c) Decreto Mandatorio Núm. 32 - Octava Revisión (1986) aplicable a la Industria de Productos Químicos, de Petróleo, Caucho y Productos Relacionados.
 - d) Decreto Mandatorio Núm. 80 - Segunda Revisión (1975) aplicable a la Industria de Productos Plásticos.
 - e) Decreto Mandatorio Núm. 84 - Segunda Revisión (1989) aplicable a la Industria de Calzado y Productos Relacionados.

Artículo II - Salario Mínimo

Todo patrono pagará a todos sus empleados cubiertos un salario no menor de \$3.60 la hora.

Artículo III - Vacaciones

Las siguientes disposiciones sobre vacaciones serán aplicables a todos los empleados de la industria según se dispone a continuación:

Años de Servicio	Días de Laborables al Mes	Días Laborables Al Año
Menos de 4 años	7/12 de día	7 días
4 ó más	1 día	12 días

Excluded from this definition are establishments engaged in activities or services to which any mandatory decree of the Minimum Wage Board of Puerto Rico is currently applicable or may be applicable in the future.

The definition does not include:

The activities covered by the following mandatory decrees of the Minimum Wage Board of Puerto Rico:

- a) Mandatory Decree Number 78 - Third Revision (1977) applicable to the Button, Jewelry, Lapidary Work, Artificial Flower, Decoration, and Party Favor Industry.
- b) Mandatory Decree Number 35 - Sixth Revision (1987) applicable to the Needlework Manufacturing Products Industry.
- c) Mandatory Decree Number 32 - Eighth Revision (1986) applicable to the Chemical, Petroleum, Rubber, and Related Products Industry.
- d) Mandatory Decree Number 80 - Second Revision (1975) applicable to the Plastic Products Industry.
- e) Mandatory Decree Number 84 - Second Revision (1989) applicable to the Shoe and Related Products Industry.

Article II - Minimum Wage

Every employer shall pay to all the employees covered by this decree a wage not lower than \$3.60 per hour.

Article III - Vacation Leave

The following provisions on vacation leave shall be applicable to all the employees of the industry as stated below:

<u>Years of Service</u>	<u>Working Days Per Month</u>	<u>Working Days Per Year</u>
Less than four years	7/12 of Day	7 Days
4 or over	1 Day	12 Days

El empleado tendrá derecho a los días de vacaciones anteriormente señalados por cada mes en que haya trabajado por lo menos ciento doce (112) horas. Se contarán como años de servicios los acumulados por el empleado con anterioridad a la fecha de vigencia del decreto.

El empleado tendrá derecho a las vacaciones con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas. El empleado disfrutará sus vacaciones consecutivamente y se le concederán anualmente en tal forma que no interrumpen el normal funcionamiento de la empresa, al cual fin el patrono establecerá los turnos correspondientes. El empleado no podrá exigir el disfrute de sus vacaciones hasta haber cumplido un año de servicio con la empresa. En caso de que el empleado cese en su trabajo antes de completar el año de servicio, el patrono le hará efectivo el total hasta entonces acumulado.

Si el salario se ha estipulado por hora, 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 durante el último mes de trabajo con la empresa. Será ilegal y nulo cualquier contrato mediante el cual el empleado renuncie, por dinero u otra causa, a disfrutar de sus vacaciones, a menos que medie un permiso del Secretario del Trabajo o cualquier agente autorizado por él para permitir a cualquier empleado renuncie por dinero al disfrute de sus vacaciones.

Artículo IV - Licencia por Enfermedad

Las siguientes disposiciones sobre licencia por enfermedad serán aplicable a todos los empleados de la industria según se dispone a continuación.

Todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de medio (1/2) días laborable por cada mes en que haya tenido por lo

The employee shall be entitled to the above-mentioned vacation days for each month during which he has worked at least a hundred and twelve (112) hours. The years worked by the employee prior to the effective date of this decree shall be considered as years of service.

The employee shall be entitled to vacation leave with full pay to be made effective when he begins to enjoy the same. Said vacation leave shall be taken consecutively by the employee and shall be granted annually in such a way that it does not interfere with the normal operation of the enterprise, to which end the employer shall establish the proper schedule. The employee may not request vacation leave until he has accumulated it for a year. In the event the employee ceases in his work before completing a year of service, the employer shall pay him the total thus far accrued.

If the wage has been stipulated per hour, the salary corresponding to each day of vacation shall be computed by multiplying by eight (8) the highest regular wage rate per hour received by the employee during the last month of service to the enterprise. Any contract whereby the employee waives, for money or other consideration, his right to enjoy his vacation leave, shall be unlawful and void, unless a special permit is obtained from the Secretary of Labor or any of his duly authorized agents to allow the employee to waive for money the enjoyment of his vacation leave.

menos ciento doce (112) horas de labor. La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de doce (12) 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. Si el salario se ha estipulado por días o periodos mayores, el sueldo correspondiente a cada día de licencia por enfermedad se computará multiplicando por ocho (8) el tipo por hora regular que estuviere percibiendo el empleado al momento de enfermarse. En caso de cualquier enfermedad que se prolongue por más de dos días consecutivos 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.

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

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico el martes, 8 de mayo de 1990.

Publicado el Aviso de su Aprobación en el periódico El Mundo del miércoles, 16 de mayo de 1990.

Empezará a regir el jueves, 31 de mayo de 1990.

A fin 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 que precede es igual a la que aparece en el Decreto Mandatorio Núm. 76 Tercera Revisión (1977) aplicable a la Industria de Cuero, Artículo de Cuero y Productos Relacionados.

Article IV - Sick Leave

The following provisions on sick leave shall be applicable to all the employees of this industry, as stated below:

Every employee shall be entitled to sick leave with full pay at the rate of half (1/2) a workday for each month during which he has worked at least one hundred and twelve (112) hours. Sick leave not taken by the employee during the course of the year shall be accrued for successive years up to a maximum of twelve (12) days. Except in cases of acts of God, the employee shall notify his employer of his sickness the same day he is absent. If the wage has been stipulated per day or longer periods, the wage corresponding to each day of sick leave shall be computed by multiplying by eight (8) the regular rate per hour the employee was earning at the time of his sickness. In case of an illness lasting over a period of two days, the employee must accredit the same with a medical certificate in order to be entitled to enjoy the leave provided herein. Sick leave taken by the employee shall be considered as regular working time.

----- 0 -----

Approved by the Minimum Wage Board of Puerto Rico on Tuesday, May 8, 1990.

The Notice of its approval was published on the newspaper El Mundo on Wednesday, May 16, 1990.

It shall become effective on Thursday, May 31, 1990.

----- 0 -----

Con el propósito de facilitar la interpretación del decreto que se apruebe para la Industria de Cuero, Artículo de Cuero y Productos Relacionados la Junta hace constar lo siguiente:

Cuando en la definición se dice que los salarios mínimos y demás condiciones de labor que eventualmente se aprueben para 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.

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 la 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 estos empleados de esta industria, los salarios mínimos fijados en otros decretos, para ocupaciones análogas o parecidas 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 las hubiere) dispuestos en otros decretos mandatorios para los trabajadores

In order to aid in the comprehension and interpretation of the decree, the coverage given by the Board to the definition of the industry upon its approval is transcribed below. Said coverage, as well as the definition, served as a basis to frame the recommendations of the Minimum Wage Committee.

Coverage of the Definition

The preceding definition is the same as that contained in Mandatory Decree No. 76 Third Revision (1977) applicable to the Leather, Leather Goods, and Related Products Industry.

To facilitate the interpretation of the decree that is eventually approved for the Leather, Leather Goods, and Related Products Industry, the Minimum Wage Board states the following:

When the definition states that the minimum wages and other working conditions of this industry are applicable to an employee of the same considering his occupational activity together with the industrial activity of the enterprise or employer who has employed him, it is intended to mean that in order to determine the minimum wage of an employee, his occupation, simultaneously with the industrial activity of the enterprise, has to be considered.

Therefore, the minimum wages the Minimum Wage Board approves --as previously recommended by the Minimum Wage Committee appointed for that purpose-- for each occupational group of the Mandatory Decree for said industry shall be applicable to all workers and employees of this industry.

The minimum wages, vacation, sick leave and other working conditions (if any) that are established for the employees of this industry shall be based on the economic and financial conditions shown in the economic reports prepared on the industry and shall depend, therefore, on the economic ability of the industry to pay the same. On account of this, it would not be proper to make applicable to the employees of this industry the minimum wages fixed in other decrees for similar occupations in or for other industries.

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 solo decreto mandatorio a fin de evitar confusiones, discrimenes, perjuicios y otras condiciones no deseables en las relaciones obrero - patronales.

Es la intención de la Junta, al igual que en la definición anterior, incluir en la que ahora se aprueba, las actividades comprendidas en la orden de salario federal actualmente aplicable a la Industria de Cuero, Artículos de Cuero y Productos Relacionados. La definición no incluye aquellos guantes y mitones hechos de tela o género de punto, aquellos tejidos en punto de aguja o en croché y los guantes y mitones de goma o plástico moldeado.

La definición incluye la manufactura de artículos hechos de cuero, piel, cuero artificial, tela, plástico, papel o cartón o materiales similares, tales como baúles, maletas y maletines, valijas, carteras, billeteras, monederos, tarjeteros, llaveros, cigarrilleras, pulseras de reloj, bolsas, estuches para corbatas, estuches para objetos de tocador, cubiertas para libretas de cheques, guantes de atletismo y deporte, correas (excepto las hechas de tela) y artículos similares; y la manufactura de bolas de béisbol, "softball", balompié y baloncesto forradas con cuero, cuero artificial, tela, plástico o materiales similares.

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.,

Neither the minimum wages, vacation and sick leave nor any other working condition (if any) provided in other mandatory decrees for the workers of other industries, which have been approved by the Minimum Wage Board after considering the financial conditions and economic ability of said other industries to pay the same, shall be applicable to the employees of this industry.

Moreover, it has always been the policy of the Minimum Wage Board that as far as it is possible and feasible, each industry be covered by only one mandatory decree in order to avoid confusion, discrimination, damages and other undesirable conditions in the employee-employer relations.

It is the intention of the Board to include in this definition, as in the previous one, the activities comprised in the federal wage order currently applicable to the Leather, Leather Goods, and Related Products Industry. The definition does not include gloves and mittens made from woven or knit fabric, rubber or molded plastics and those made by knitting or crocheting.

The definition includes the manufacture from leather, hides, skins, furs, artificial leather, fabric, plastics, paper or cardboard or similar materials, of articles such as trunks, suitcases, bags, briefcases, wallets, billfolds, coin purses, card cases, key cases, cigarette cases, watch straps, pouches, tie cases, toilet kits, checkbook covers, sport and athletic gloves and mittens, belts (except fabric belts), and like articles; and the manufacture of baseballs, softballs, footballs, and basketballs covered with leather, artificial leather, fabric, plastic or similar materials.

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.

The definition also includes any work or service necessary or related to the activities of the industry. Within this expression, it is the intention to include any work carried out by the employer in relation to the activities comprised in the definition, including the maintenance of factories, work shops, equipment, etc., the preparation and delivery of the products to market and office work necessary to carry out the activities of the employers of the industry.

----- 0 -----