

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. 77

TERCERA REVISION (1989)

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE TEXTILES Y PRODUCTOS DE TEXTILES

Artículo I - Definición de la Industria

Este decreto mandatorio es aplicable a todos los empleados en la Industria de Textiles y Productos de Textiles según la misma se define a continuación:

La Industria de Textiles y Productos de Textiles comprenderá: la preparación de fibras textiles, incluyendo el desmotado y prensado de algodón, la manufactura de algodón en rama, guata y relleno; 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 u otras fibras vegetales, animales o sintéticas o hechos de mezclas de estas fibras; y la manufactura y la 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. Disponiéndose, sin embargo, que la industria no incluirá la manufactura química de fibra sintética ni 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 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 en que la Junta de Salario Mínimo expresamente disponga o haya dispuesto otra cosa.

Los salarios mínimos y demás condiciones de labor

Commonwealth of Puerto Rico
MINIMUM WAGE BOARD
Prudencio Rivera Martínez Building, Eighth Floor
505 Muñoz Rivera Ave. and Domenech St.
Hato Rey, Puerto Rico 00918

MANDATORY DECREE NO. 77

THIRD REVISION (1989)

APPLICABLE TO THE

TEXTILE AND TEXTILE PRODUCTS INDUSTRY

Article I - Definition of the Industry

This mandatory decree shall be applicable to all employees of the Textile and Textile Products Industry, as defined below:

The Textile and Textile Products Industry shall comprise: the preparation of textile fibers, including the ginning and compressing of cotton; the manufacture of batting, wadding, and filling; the manufacture, including the dyeing and finishing of yarn, thread, cordage, twine, felt, woven and knitted fabrics and lace-machine products from cotton, jute, coir, silk, rayon, nylon, wool or other vegetable, animal or synthetic fibers or from mixture of these fibers and the manufacture and processing of full-fashioned and seamless hosiery, including, among other processes, the knitting, seaming, looping, dyeing, clocking, and all phases of finishing hosiery. Provided, however, that the industry shall not include the chemical manufacturing of synthetic fiber and such related processing of yarn when conducted in establishments manufacturing synthetic fiber.

This definition also comprises any work or service necessary or related to the aforementioned activities. It also includes the activities for the Local Trade as well as the activities covered by the Fair Labor Standards Act of 1938, as amended.

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 Textile and Textile Products Industry.

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.

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 de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico.

Artículo II - Salario Mínimo

Todo patrono pagará a sus empleados un salario no menor del que a continuación se dispone:

<u>Meses de Servicio</u>	<u>Salario Mínimo Por Hora</u>
1. Empleados con menos de tres (3) meses de servicio.	\$3.35
2. Empleados con tres (3) meses, pero menos de seis (6) meses de servicio.	3.45
3. Empleados con seis (6) meses o más de servicio.	3.75

La experiencia debidamente certificada en otras empresas en labores similares a las que ha de realizar el empleado se considerará para determinar el salario mínimo que le corresponde. Disponiéndose que el tiempo trabajado con anterioridad a la fecha de vigencia de este Decreto se considerará para el cómputo del salario mínimo aplicable.

Artículo III - Definición de los Términos "Día", "Semana", "Mes" y "Año"

1. Día - Significará un período de veinticuatro (24) horas consecutivas.
2. Semana - Significará un período de siete (7) días consecutivos.
3. Mes - Significará un período de treinta (30) días consecutivos contados sucesivamente como una unidad a partir de la fecha en que comience a

Article II - Minimum Wage

Every employer shall pay his employees a wage not lower than that provided hereinafter:

Months of Service	Minimum Wage Per Hour
1. Employees with three (3) months of service	\$3.35
2. Employees with three (3) months, but less than six (6)	3.45
3. Employees with six (6) months and over	3.75

The experience doing tasks similar to those the employee will be doing, if duly certified, shall be considered in determining the corresponding minimum wage. Time worked prior to the effectiveness of this decree shall be considered in computing the minimum wage applicable.

Article III - Definition of the Terms "Day", "Week", "Month" and "Year"

1. Day - Shall mean any period of twenty-four (24) consecutive hours.
2. Week - Shall mean any period of seven (7) consecutive days.
3. Month - Shall mean any period of thirty (30) consecutive days reckoned successively as a unit from the date this mandatory decree becomes effective or from the subsequent date any employee begins to work.
4. Year - Shall mean any period of three-hundred and sixty (360) consecutive days reckoned successively as a unit from the date this decree takes effect or from the subsequent date any employee begins to work.

regir el decreto o a partir de la fecha en que posteriormente comience a trabajar cualquier empleado.

4. Año - Significará un período de trescientos sesenta (360) días consecutivos contados sucesivamente como una unidad a partir de la fecha en que comience a regir el presente decreto o a partir de la fecha en que posteriormente comience a trabajar cualquier empleado.

Artículo IV - Vacaciones

Todo empleado tendrá derecho a vacaciones, con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas a razón de un (1) día laborable por cada mes en que haya trabajado por lo menos cien (100) horas. El empleado que trabaje menos de cien (100) horas en cualquier mes no acumulará vacaciones en dicho mes.

El empleado no podrá exigir el disfrute de vacaciones hasta que las hubiere acumulado por un año.

Mediante acuerdo por escrito entre patrono y empleado, las vacaciones podrá disfrutarlas el trabajador dos veces al año y en forma que no interrumpan el normal funcionamiento de la empresa, a cuyo fin el patrono establecerá los turnos correspondientes. Asimismo por acuerdo escrito entre patrono y empleado las vacaciones podrán acumularse durante más de un año, pero nunca por más de dos. Si excediere del máximo de dos años aquí autorizado, el patrono deberá pagarle a tipo doble los días de vacaciones que tuviera acumulado en exceso de dos años. En caso de que el empleado cese voluntaria o involuntariamente en su trabajo, el patrono le hará efectivo el total hasta entonces acumulado, aunque sea menos de un (1) año. Si el salario no se ha estipulado por días o períodos mayores, el sueldo correspondiente a cada día de vacaciones se

Article IV - Vacation Leave

Every employee shall be entitled to vacation leave with full pay to become effective when he begins to enjoy the same, at the rate of one (1) day for each month in which he has worked at least one hundred (100) hours. The employee who works less than one hundred (100) hours in any month shall not accrue vacation leave for that month.

The employee may not demand his vacation leave until he has accrued the same for one (1) year.

Through written agreement between employer and employee, vacation leave may be enjoyed twice a year 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. Likewise, by written agreement between employer and employee, vacation leave may be accumulated for more than one year, but never for more than two. If the vacation leave exceeds the maximum of two years herein authorized, the employer shall also pay him twice the corresponding wage for the period in excess of said two years. In the event the employee ceases voluntarily or involuntarily in his work, the employer shall pay the total thus far accumulated, even if for less than one year. If the wage has not been stipulated per day or longer periods, the wage corresponding to each day of vacation shall be computed by multiplying by eight (8) the highest regular rate per hour received by the employee during the month to which the vacation corresponds. Any contract whereby the employee waives, for money or other consideration, his right to actually 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 any employee to waive for money the enjoyment of his vacation leave.

computará multiplicando por ocho (8) el tipo por hora regular más alto que hubiere percibido el empleado durante el mes a que correspondan las vacaciones. 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 para permitir a cualquier empleado renunciar por dinero al disfrute de sus vacaciones.

Artículo V - Licencia por Enfermedad

Todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de medio (1/2) día laborable por cada mes en que haya trabajado por lo menos cien (100) horas. El empleado que trabaje menos de cien (100) horas en cualquier mes no acumulará licencia por enfermedad en dicho mes.

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. Si los días de licencia por enfermedad acumulados excedieren de seis (6) días al 30 de noviembre de cualquier año, el patrono vendrá obligado a pagar, en efectivo, el período en exceso de dichos seis (6) días, a razón de ocho horas diarias por el tipo por hora regular que esté recibiendo el empleado a esa fecha. El pago, sobre el exceso de seis (6) días, se efectuará no más tarde del 15 del mes siguiente. Además, se dispone que aquel empleado que cese en su empleo antes del 30 de noviembre el patrono vendrá obligado a pagar en efectivo la licencia en exceso al momento de su renuncia. 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 no se ha estipulado por día o períodos mayores, el sueldo correspondiente a cada día de licencia por enfermedad se computará multiplicando por ocho (8) el tipo por hora regular que estuviere

Article VI - Sick Leave

Every Employee shall be entitled to sick leave with full pay at the rate of half (1/2) a working day for each month during which he has worked at least one hundred (100) hours. The employee who works less than one hundred (100) hours in any month shall not accrue vacation leave for that month.

Sick leave unused by an employee during the course of the year shall accrue for successive years up to a maximum of twelve (12) days. If the days of sick leave accrued on November 30 of any year exceed the number of six, the employer shall pay, in cash, the period in excess of said six (6) days, at the rate of eight daily hours multiplied by the regular rate the employee is earning on that date. The payment of the days in excess of six (6) shall take place not later than the 15th. of the following month.

Moreover, it is hereby provided that any employee who ceases in his employment before November 30, shall be paid in cash for the excess in sick leave upon quitting. 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 not 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 illness lasting over two days, the employee must accredit the same with a medical certificate in order to enjoy the leave provided herein.

Approved by the Minimum Wage Board on Tuesday,
November 28, 1989.

The Notice of its Approval was published in the
newspaper El Nuevo Día on Wednesday, December 6, 1989.

It shall become effective on Thursday, December 21,
1989.

percibiendo el empleado al momento de enfermarse. En caso de cualquier enfermedad que se prolongue por más de dos días, el empleado deberá acreditar la misma con certificación médica para tener derecho a disfrutar dicha licencia.

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo el martes, 28 de noviembre de 1989.

Publicado el Aviso de Aprobación en el periódico El Nuevo Día el miércoles, 6 de diciembre de 1989.

Comenzará a regir el jueves, 21 de diciembre de 1989.

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 y cubre las mismas actividades que la que aparece en el Decreto Mandatorio Núm. 77 Segunda Revisión (1975) aplicable a la Industria de Textiles y Productos de Textiles.

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.

Por tanto a todos los trabajadores y empleados de esta Industria

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 and covers the same activities as that contained in Mandatory Decree No. 77 - Second Revision (1975) applicable to the Textile and Textile Products Industry.

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. Hence, 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.

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

La definición comprende 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 también el desmotado y prensado de algodón y la manufactura de algodón en rama, guata y relleno, así como la manufactura de artículos de encaje hechos a máquina, de algodón, yute, bonote, seda,

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 feasible, each industry be covered by only one mandatory decree in order to avoid confusion, differences, damages and other undesirable conditions in the employee-employer relations which can be prevented.

The definition comprises the preparation, including the dyeing and finishing, of textile fibers, yarn, thread, cordage, twine, felt, woven and knitted fabrics (other than coats and underwear made from knitted fabrics), and the processing of fiber residuals. It also includes the ginning and compressing of cotton and the manufacture of batting, wadding, and filling, as well as the manufacture of lace-machine products from cotton, jute, coir, silk, rayon, nylon, wool or other vegetable, animal or synthetic fibers or from the mixture of these fibers. The definition also includes the manufacture of a limited number of products such as hairnets, oilcloth, and artificial leather containing a textile or paper base.

The manufacture from textile materials of rugs, carpets, and other floor coverings made by weaving, hooking or punching or machine-made is covered by the definition, as well as the dyeing and finishing operations of these textile products. However, the definition does not include the dyeing and finishing of garments.

rayón, nilón, lana u otras fibras vegetales, animales o sintéticas o hechos de mezclas de estas fibras. Además, la definición incluye la manufactura de un número limitado de productos tales como red-cillas, hule y cuero artificial con una base textil o de papel.

La manufactura de alfombras, tapetes y otras cubiertas para pisos hechas de materiales textiles ya sean éstos tejidos, tejidos en punto de gancho o trabajados a máquina, está cubierta por la definición, así como el tinte y las operaciones de terminación de estos productos textiles. Sin embargo, la definición no incluye el tinte y terminación de prendas de vestir.

La definición no incluye la manufactura de frazadas, bolsas y sacos de tela, sacos de yute, cobertores acolchonados y almohadas, actividades cubiertas por el Decreto Mandatorio Núm. 35 - Sexta Revisión (1987), aplicable a la Industria de Manufactura de Artículos de Aguja.

Se excluyen de la definición, además, los artículos de encaje a máquina hechos de henequén y maguey, así como la manufactura de "mattresses" con o sin muelles, actividades cubiertas por el Decreto Mandatorio Núm. 25 - Décima Revisión (1984), aplicable a la Industria de Madera y sus Productos; y de Muebles, Puertas y Ventanas de Metal, y de Productos de Paja, Pelo y Productos Relacionados.

La definición cubre la manufactura y elaboración de medias de todas clases para hombres, mujeres y niños, incluyendo medias elásticas y quirúrgicas, calcetines cortos, "footlets", medias hasta la cintura de la naturaleza de los trajes de gimnasia y combinación de "panty" y media. No incluye zapatillas-calcetines (slipper socks), botas estilo esquimal (mukluks) y otros tipos análogos de calzado tejido en croché o en punto de aguja; ni botines para bebés, actividades cubiertas por el Decreto Mandatorio Núm 35 - Sexta Revisión (1987) aplicable a la Industria de Manufactura de Artículos de Aguja.

The definition does not include the manufacture of blankets, fabric bags and sacs, jute sacs, quilts, and pillows, activities covered by Mandatory Decree No. 35 - Sixth Revision (1987) applicable to the Needlework Manufacturing Products Industry.

Lace-machine products from sisal and maguey are also excluded from the definition, as well as the manufacture of mattresses with or without springs, activities that are covered by Mandatory Decree No. 25 - Tenth Revision (1984) applicable to the Lumber and Wood Products; Metal Furniture; Doors and Windows, Straw, Hair, and Related Products Industry.

The definition covers the manufacture and processing of all kinds of hosiery for men, women and children, including elastic and surgical hosiery, anklets, footlets, hosiery reaching to the waist in the general nature of tights, and combination of panties and hosiery. It does not include socks, mukluks, and similar types of footwear made by crocheting or knitting process; nor does it include infants' bootees, activities covered by Mandatory Decree 35 - Sixth Revision (1987) applicable to the Needlework Manufacturing Products Industry.

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

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, 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.

-----0-----

