4

(20) Núm. 1009
de enero de 1966 - 10:09 A. M.
Aprobado: Carlos J. Lastra
Secretario de Estado

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Departamento del Trabajo
San Juan, P. R.

Por: María A. Suárez
Secretaria de Estado Adjunta

María A. Suárez

(See over for the English version) ←

JUNTA DE SALARIO MINIMO

DECRETO MANDATORIO NUM. 42
APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE COMERCIO AL POR MENOR

Tercera Revisión (1965)

Artículo I - Definición de la Industria

Este decreto mandatorio es aplicable a todos los empleados de la Industria de Comercio al Por Menor, según ésta se define a continuación:

La Industria de Comercio al Por Menor comprende, sin que ello se entienda en modo alguno como limitacion:

Todo acto, proceso, operación, trabajo o servicio necesario, incidental o relacionado con la venta o traspaso a los consumidores, con ánimo de lucro o sin él, de cualquier género de mercadería o artículos que se realicen en cualquier establecimiento o sitio.

La actividad que se lleve a cabo en la operación, por administración, de un restaurante, cantina o fuente de soda, dentro de un establecimiento que se dedique principalmente a negocio de ventas al por menor.

Cuando se trate de un establecimiento mixto que además de dedicarse al negocio de ventas al por menor se dedique a cualquier otra actividad (que no sea en el negocio de restaurantes, cantinas o fuentes de soda) se entenderá que el trabajador o empleado quedará cubierto por el decreto mandatorio aplicable a la actividad que atienda exclusiva o principalmente, o a la que destine más de la mitad de su tiempo de trabajo.

Quedan excluidas de esta definición las actividades cubiertas por el Decreto Mandatorio Núm. 70, aplicable a la Industria de Actividades Misceláneas; 46 aplicable a la Industria Hotelera - Segunda Revisión (1963) y 47 aplicable a la Industria de Restaurantes, Cantinas y Fuentes de Soda - Segunda Revisión (1963)* Tampoco incluye a los empleados que trabajen como viajantes vendedores.

Artículo II - Salario Mínimo

Todo patrono pagará a sus empleados un salario mínimo por hora no menor del que a continuación se dispone para las diferentes zonas, clasificaciones y ocupaciones de la industria según éstas se definen en los Artículos III, IV y V y de acuerdo además con la disposición sobre salario para empresas en cadenas:

---

* Este último decreto fue sustituido por el Decreto Mandatorio Núm. 47 - Tercera Revisión (1965) aplicable a la Industria de Restaurantes, Cantinas y Fuentes de Soda.

Clasificación	Salario Mínimo Por Hora		
	Zona Primera	Zona Segunda	Zona Tercera
1. Vehículos de Motor y Maquinaria Agrícola e Industrial			
Todos los trabajadores	$ 1.25	$ 1.25	$ 1.25
2. Supermercados			
Carniceros	1.25	1.25	1.25
Mensajeros, trabajadores de limpieza y embolsadores ("baggers")	1.05	1.00	0.85
Todos los demás trabajadores	1.15	1.05	0.90
3. Tiendas de Comestibles			
Mensajeros y trabajadores de limpieza	0.60	0.54	0.50
Todos los demás trabajadores	0.65	0.60	0.55
4. Estaciones de Gasolina			
Todos los trabajadores	0.70	0.62	0.59
5. Materiales de Construcción y Ferreterías			
Todos los trabajadores	1.00	0.80	0.75
6. Tiendas por Departamentos			
Todos los trabajadores	1.15	1.05	0.95
7. Tiendas de Variedades o de Descuentos			
Todos los trabajadores	1.05	0.95	0.85
8. Tiendas de Mercancía Seca en General, Ropa y Accesorios			
Todos los trabajadores	0.85	0.75	0.70
9. Tiendas de Muebles y Efectos para el Hogar			
Todos los trabajadores	1.00	0.90	0.75
10. Otras Tiendas de Comercio al Por Menor			
Mensajeros y trabajadores de limpieza	0.75	0.70	0.65
Todos los demás trabajadores	0.85	0.75	0.70

Disposición Sobre Salarios

Las empresas en cadenas que tengan establecimientos en más de una zona pagarán el salario mínimo de la zona donde rija el salario más alto. Los establecimientos o sucursales de empresas en cadenas (en la misma

línea de negocios) aún cuando estén registrados o incorporados con nombres distintos quedarán cubiertos por esta disposición si existe alguna relación comercial entre ellos o con la empresa principal como servicios de administración y cualquier otro servicio necesario para las actividades del negocio tales como almacenaje, compras, contabilidad y anuncios. Esta disposición no comprenderá los establecimientos independientes operados y administrados por sus propios dueños que se unan para fines de compras o anuncios de sus respectivos establecimientos.

Artículo III - Definición de Zonas

Las zonas que se establecen en este decreto mandatorio tendrán el siguiente significado:

Zona Primera: Incluirá los establecimientos localizados en:

1) El Municipio de San Juan;
2) Los márgenes de la Carretera Número 1 desde el límite municipal de San Juan hasta el pueblo de Caguas, excluyendo el mencionado pueblo;
3) Los márgenes de la Carretera Número 2 desde el Municipio de San Juan hasta el cruce de dicha Carretera con la Carretera Número 866, sitio conocido como Tres Palmas del Municipio de Toa Baja. Incluirá los márgenes de la vieja Carretera Número 2 del área de Hato Tejas;
4) Los márgenes de la Carretera Número 3 desde el límite municipal de San Juan hasta el puente de Carolina, localizado a la salida de Carolina hacia Loíza, excluyendo el pueblo de Carolina;
5) Los márgenes de las Carreteras Números 187 y 26 del Municipio de Carolina y en áreas adyacentes a dichos márgenes;
6) La zona urbana de Bayamón incluyendo sus urbanizaciones y en las áreas comprendidas entre el pueblo de Bayamón y sus urbanizaciones;
7) Las urbanizaciones del Municipio de Guaynabo y en el área comprendida entre ellas y el límite municipal de San Juan. El pueblo de Guaynabo y cualquier urbanización construida o que se construya hacia otros límites

de dicho pueblo que no sean los de San Juan quedarán excluidos de esta zona.

8) Las urbanizaciones del Municipio de Carolina y en las áreas comprendidas entre ellas y el límite municipal de San Juan.

Zona Segunda: Incluirá los establecimientos localizados en:

1) La zona urbana de Aguadilla, Arecibo, Caguas, Cataño, Guayama, Humacao, Mayaguez y Ponce;

2) Los márgenes de la Carretera Número 165 (conocida como carretera de Palo Seco) desde el límite municipal de Cataño hasta el cruce de dicha carretera con la Carretera Número 2;

3) Los márgenes de la Carretera Número 2 comprendidos entre sus respectivos cruces con la Carretera Número 165 y la Número 866.

Zona Tercera: Incluirá los establecimientos localizados en el resto de Puerto Rico.

Artículo IV - Definición de las Clasificaciones de la Industria

Las distintas clasificaciones de la industria tendrán el significado que a continuación se dispone:

1. Vehículos de Motor y Maquinaria Agrícola e Industrial: esta clasificación comprenderá la venta de vehículos de motor nuevos o usados y de maquinaria agrícola e industrial. Además incluirá la venta de piezas y accesorios, así como la reparación cuando estas actividades sean incidentales a la operación principal que es la venta de vehículos de motor y maquinaria agrícola e industrial. No incluirá la venta de bicicletas o motocicletas.

2. Supermercados: esta clasificación comprenderá los establecimientos comerciales que se dedican principalmente a la venta de comestibles al por menor, ya sea como cadenas de tiendas o como establecimientos independientes y que tengan 3,000 ó más pies cuadrados de área de venta a la vista del público y operen bajo un sistema de autoservicio ("self-service"). También estarán incluidas las sucursales de dichos

establecimientos aunque sus respectivas áreas de venta no alcancen a 3,000 pies cuadrados.

3. Tiendas de Comestibles: esta clasificación comprenderá todo establecimiento que se dedique principalmente a la venta de comestibles. Estarán excluidos los supermercados y sus sucursales aunque éstas no tengan 3,000 pies cuadrados de área de venta.

4. Estaciones de Gasolina: esta clasificación comprenderá todo establecimiento que se dedique principalmente a la venta de gasolina.

5. Materiales de Construcción y Ferreterías: esta clasificación comprenderá todo establecimiento que se dedique a la venta de materiales de construcción y artículos de ferretería tales como cemento, madera, varillas, efectos eléctricos o de plomería, pintura, herramientas o artículos misceláneos para el hogar.

6. Tiendas por Departamentos: esta clasificación comprenderá, sin que se entienda como limitación, todo establecimiento que se dedique a la venta de artículos tales como ropa de hombre o de mujer, telas, muebles, artículos para el hogar u otros análogos; que tengan estos artículos arreglados en secciones o departamentos atendidos principalmente por dependientes y que tengan 3,000 pies cuadrados o más de área de venta. También estarán incluidos aquellos establecimientos que cumplan con los requisitos anteriores y que pertenezcan a y sean operados por organizaciones de más de un establecimiento, conocidos como cademas, aunque su área de venta no alcance a 3,000 pies cuadrados. Además quedarán incluidas aquellas sucursales que se dediquen a la venta de cualquiera de los productos que venda la tienda principal, aunque dichas sucursales no reúnan ninguno de los requisitos anteriormente señalados.

7. Tiendas de Variedades o de Descuentos: esta clasificación comprenderá todo establecimiento que tenga 3,000 pies cuadrados o más de área de venta, que opere total o principalmente

bajo un sistema de autoservicio, que tenga los artículos arreglados en secciones y que se dedique, sin que se entienda como limitación, a la venta de artículos tales como ropa de hombre o de mujer, telas, muebles, artículos para el hogar, medicinas, éticas o no éticas u otros artículos análogos. También estarán incluidos aquí aquellos establecimientos que cumplan con los requisitos anteriores y que pertenezcan a y sean operados por organizaciones de más de un establecimiento, conocidos como cadenas, aunque su área de venta no alcance a 3,000 pies cuadrados. Además quedarán incluidas aquellas sucursales que se dediquen a la venta de cualesquiera de los productos que venda la tienda principal, aunque dichas sucursales no reúnan ninguno de los requisitos anteriormente señalados.

8. Tiendas de Mercancía Seca en General, Ropa y Accesorios: esta clasificación comprenderá todo establecimiento que se dedique a la venta de ropa, zapatos u otros artículos relacionados de uso personal y mercancía seca en general. No incluirá aquellos establecimientos denominados Tiendas por Departamentos o Tiendas de Variedades o de Descuentos ni sus sucursales, aunque se dediquen a la venta de los artículos anteriormente señalados.

9. Tiendas de Muebles y Efectos para el Hogar: esta clasificación comprenderá todo establecimiento que se dedique principalmente a la venta de muebles, enseres eléctricos, lámparas y otros artículos para el hogar.

10. Otras Tiendas de Comercio al Por Menor: esta clasificación comprenderá los establecimientos cubiertos por la definición de la industria no incluidos dentro de las clasificaciones anteriores tales como farmacias, joyerías, floristerías y tiendas de piezas y accesorios para automóviles.

Artículo V - Definición de Ocupaciones

A - Mensajero y trabajador de limpieza - se considerará todo empleado que trabaje exclusiva o principalmente en la distribución de mercadería a los

parroquianos fuera del establecimiento, a pie o en bicicleta, o en la limpieza del local. En el caso de los establecimientos que se dediquen a la venta de comestibles, los mensajeros que distribuyen mercaderías a los parroquianos en vehículos de motor estarán incluidos en esta definición siempre que el mensajero no sea responsable de la mercadería y sí lo sea el conductor del vehículo.

B - Embolsador ("bagger") - se considerará aquel trabajador que coloca los artículos comprados, después de pagados, en bolsas o cajas o los lleva al vehículo del comprador.

C - Carnicero, Tablajero o Cortador de Carne - se considerará todo trabajador encargado de cortar, clasificar y despachar carnes frescas o congeladas que se venden en el establecimiento. Incluirá únicamente a la persona especializada en la técnica del trozado de toda clase de carne y que se encarga de cortarla y clasificarla para ser empacada o puesta a la venta, y en algunos casos puede hasta despacharla directamente al cliente. Sin embargo, dicha clasificación no incluirá al empleado cuya función se limita meramente a pesar, empacar, rotular, cortar o despachar la carne ya previamente trozada y clasificada.

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo el viernes 14 de enero de 1966.

Publicado el Aviso de su aprobación el lunes 17 de enero de 1966 en el periódico El Imparcial.

Comenzará a regir el martes 2 de febrero de 1966. Sin embargo, los salarios mínimos dispuestos en el Artículo II serán retroactivos al viernes 14 de enero de 1966 por disposición expresa de la Sección 14 de la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico.

Nota de la Junta de Salario Mínimo:

Por disposición de la Sección 40(b) de la Ley 96 de 26 de junio de 1956, enmendada (Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico), todas las disposiciones

del Decreto Mandatorio Núm. 8, enmendado aplicable a la Industria de Comercio al Por Menor, en vigor desde el 15 de agosto de 1955, que no sean relativas a salario mínimo, continúan vigentes.

Las principales disposiciones del aludido decreto son las siguientes:

ARTICULO V-- GARANTIA DE COMPENSACION SEMANAL MINIMA

A. Todo empleado que trabaje más de 20 horas a la semana pero menos de 40 a pesar de estar disponible para trabajar, tendrá derecho, salvo en casos de fuerza mayor, a un salario sémanal no menor que el que resulte multiplicando el tipo por hora regular que esté percibiendo por cuarenta (40).

B. Todo empleado que trabaje 20 horas o menos a la semana a pesar de estar disponible para trabajar, tendrá derecho, salvo en caso de fuerza mayor, a un salario semanal no menor que el que resulte multiplicando las horas de labor por una y media (1 1/2) vez el tipo por hora regular que esté percibiendo.

C. Se considerará que el empleado no está disponible para trabajar a los fines de este artículo únicamente cuando no se personare al trabajo, se negare a trabajar o estuviere enfermo en forma tal que le impida realizar sus labores habituales.

ARTICULO VI - PERIODOS MAXIMOS DE LABOR

Ningún patrono empleará a trabajador alguno en el negocio de comercio al por menor por más de ocho (8) horas en cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas ni por más de cuarenta y ocho (48) horas en cualquier semana a menos que le pague por su labor en exceso de dichas ocho (8) horas o cuarenta y ocho (48) horas a razón de por lo menos dos veces el tipo de salario regular que estuviere percibiendo.

Todo patrono estará obligado a cumplir con el Reglamento Número 7 aprobado el 23 de agosto de 1946 por la Junta de Salario Mínimo, en el cual se exigen y enumeran los récords que han de llevar los patronos en cumplimiento de las disposiciones de la Sección 5, Apartado 4 de Ley de Salario Mínimo.

ARTICULO VIII - CONDICIONES DE TRABAJO

A. Día Semanal de Descanso. - Todo empleado tendrá derecho a un día de descanso por cada seis (6) o parte de cada uno de seis (6) días consecutivos que haya trabajado. Si el patrono lo empleare durante dicho día de descanso, vendrá obligado a pagarle por la labor realizada en el mismo a razón de por lo menos dos veces el tipo de salario regular que estuviere percibiendo.

B. Vacaciones. - Todo empleado tendrá derecho a vacaciones, con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas, a razón de uno y un cuarto (1 1/4) día laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos ciento veinte (120) horas de labor. Las vacaciones las disfrutará consecutivamente el empleado y se concederán anualmente en forma que no interrumpan el normal funcionamiento 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 año. Mediante acuerdo por escrito entre patrono y empleado podrán acumularse durante más de un año, pero nunca por más de dos. En caso de que el empleado cese en su trabajo, el patrono le hará efectivo el total hasta entonces acumulado, aunque sea menos de un año. Si excediere del máximo de dos años aquí autorizado, el patrono deberá pagarle además dos (2) veces el sueldo correspondiente por el período en exceso de dichos dos años. Si el salario no se ha estipulado por días o períodos mayores, 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 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 dehecho 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 el disfrute de sus vacaciones. El patrono que no conceda a cualquiera de sus empleados las vacaciones a que tuviere derecho después de haberlas acumulado por más de dos años, deberá concederle el total hasta entonces acumulado pagándole dos (2) veces el sueldo correspondiente por el período en exceso de dichos dos años.

C. Licencia por Enfermedad. - Todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de uno y un cuarto (1 1/4) día laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos ciento veinte (120) 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 treinta (30) 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 no se ha estipulado por días 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 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 de la licencia aquí dispuesta.

D. Días Feriados en que no se Trabaja. - A todos aquellos trabajadores que regularmente trabajen 4 o más días a la semana deberá pagársele los días o medios días feriados declarados por la Legislatura y en que los establecimientos vienen obligados a cerrar sus puertas (con excepción de los domingos) a razón de las horas que regularmente trabajen y el jornal por hora regular que perciban, disponiéndose que estos días serán considerados como días trabajados (laborables) para efecto de los Apartados B y C de este Artículo que tratan sobre vacaciones y licencia por enfermedad, respectivamente.

-