Núm. 1005
23 de diciembre de 1966 - 10:37 A.M.
Aprobado: Adolfo Porrata Doria
Secretario de Estado Adjunto

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
JUNTA DE SALARIO MINIMO
Avenida Barbosa 414
Hato Rey, P. R., 00917

Por: Jorge Colón Soto
Secretario Auxiliar de Estado
Adjunto Interino

(See over for the English version)

DECRETO MANDATORIO NUM. 33
APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE ALIMENTOS Y PRODUCTOS RELACIONADOS

Cuarta Revisión (1966)

Artículo I - Definición de la Industria

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

La Industria de Alimentos y Productos Relacionados comprenderá: el enlatado, conservación (incluyendo congelación, desecación, deshidratación, cura, conservación en salmuera y procesos similares) o cualquiera otra manufactura o elaboración y el empaque cuando se hace conjuntamente con dichos procesos, de alimentos, hielo, helados, mantecados y productos congelados similares, bebidas refrescantes; incluyendo, pero sin que se entienda como limitación, animales para carnes y productos de animales para carnes, aves y productos de aves, pescado y mariscos y productos de pescado y mariscos, frutas y vegetales y productos de frutas o vegetales, granos y productos de granos, dulces y confites ("confectionery") y productos relacionados, y alimentos misceláneos y productos de alimentos misceláneos. Comprenderá también el manejo, clasificación, empaque o preparación en su estado crudo o natural de vegetales frescos, frutas frescas o nueces.

Comprenderá también las ventas que haga cualquier fabricante de los productos que manufacture (ventas industriales) así como cualquier trabajo o servicio necesario o relacionado con las actividades ya señaladas.

La definición no incluye:

(a) Las actividades en la Industria de Alimentos y Productos Relacionados en Puerto Rico cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938 según ésta leía antes de la aprobación por el Congreso de los Estados Unidos de la Ley 87:30.

(b) Las actividades incluidas en las siguientes industrias:

1. Manufactura de Azúcar
2. Productos Químicos, de Petróleo, Caucho y Productos Relacionados
3. Bebidas Alcohólicas y de Alcohol Industrial
4. Pan, Galletas, Repostería y Pastas de Harina
5. Leche y Ganadería

(c) Ningún producto o actividad incluido en el concepto "agricultura", según este término se define en la Sección 36 de la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico (Ley 96 de 26 de junio de 1956) con excepción de la conservación de cidra en salmuera en la finca.

Esta definición tampoco incluirá a los empleados que trabajan en capacidad 'bona-fide' como viajantes-vendedores.

Artículo II - Salarios Mínimos

Todo patrono deberá pagar a sus empleados un salario por hora no menor que el que a continuación se dispone para las siguientes clasificaciones de la industria según definidas:

Clasificaciones	Salario Mínimo Por Hora
1. Empacado de Pescado Congelado	
Chóferes	$ 1.15
Empleados de oficina	1.20
Otros Empleados	1.05
2. Envasado de Aceitunas, Alcaparras y Aceites	
Chóferes	1.15
Empleados de oficina	1.20
Otros empleados	1.05
3. Helados, Mantecados y Productos Congelados Análogos	
Chóferes	1.10
Empleados de oficina	1.25
Otros empleados	1.00
4. Elaboración, Envasado o Enlatado de Piña y de Jugos de Piña	
Chóferes	1.10
Empleados de oficina	1.25
Otros empleados	1.05
5. Elaboración, Envasado o Enlatado de Frutas o Vegetales, y de Jugos, Néctares o Concentrados de Frutas o Vegetales (Excepto Piña y Jugos de Piña)	
Chóferes	1.05
Empleados de oficina	1.20
Otros empleados	0.95
6- Elaboración, Envasado o Enlatado de Granos, Pasteles, Mondongo, Carnes, Tasajo, Jamones, Pollos, Tortas Hamburguesas, Carnes Empanadas, Condimentos, Embutidos, Salchichas, o Productos Análogos	
Chóferes	1.05
Empleados de oficina	1.20
Otros empleados	0.85
7. Torrefacción de Café	
Chóferes	1.15
Empleados de oficina	1.25
Otros empleados	1.00
8. Chocolate y Productos de Cacao	
Chóferes	1.15
Empleados de oficina	1.25
Otros empleados	1.00

Clasificaciones	Salario Mínimo Por Hora
9. Alimentos Mezclados para Ganado y Aves	
Chóferes	$ 1.25
Empleados de oficina	1.25
Otros empleados	1.10
10. Cidra en Salmuera	
Chóferes	1.00
Empleados de oficina	1.15
Otros empleados	0.85
11. Gaseosas y Bebidas Refrescantes	
I. Empresas con un Volumen de Ingreso Bruto Anual de $1,000,000 ó Más	
Chóferes	1.25
Empleados de Oficina	1.25
Otros Empleados	1.25
II. Empresas con un Volumen de Ingreso Bruto Anual Menor de $1,000,000.00	
Chóferes	1.15
Empleados de oficina	1.25
Otros empleados	0.90
12. Bombones, Confites, u Otros Productos Análogos	
Chóferes	1.15
Empleados de oficina	1.25
Otros empleados	0.95
13. Maduración de Frutas o Vegetales	
Chóferes	1.00
Empleados de oficina	1.15
Otros empleados	0.85
14. Plantas de Hielo	
Chóferes	0.90
Empleados de oficina	1.15
Otros empleados	0.75
15. Elaboración o Empacado de Arroz	
Todos los empleados	1.25
16. Elaboración o Empacado de Manteca	
Todos los empleados	1.25
17. Elaboración, Envasado o Empacado de Pastas, Jaleas, Conservas, Dulces de Frutas o Vegetales, y Productos Análogos	
Chóferes	1.00
Empleados de oficina	1.25
Otros empleados	0.60

Clasificaciones	Salario Mínimo Por Hora
18. Elaboración, Envasado o Enlatado de Platanutres, Chicharrones, Papas Fritas, Palomitas de Maíz ("Pop Corn"), o Productos Análogos	
Chóferes	$ 1.10
Empleados de oficina	1.25
Otros empleados	0.75
19. Elaboración o Empacado de Pastelillos, Alcapurrias, o Productos Análogos	
Chóferes	1.05
Empleados de oficina	1.25
Otros empleados	0.60
20. Otros Productos Alimenticios	
Chóferes	1.00
Empleados de oficina	1.20
Otros empleados	0.55

Artículo III - Definición de las Clasificaciones

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

(1) Empacado de Pescado Congelado: comprenderá todas las operaciones necesarias o relacionadas con el empacado en cualquier forma de pescado congelado.

(2) Envasado de Aceitunas, Alcaparras y Aceites: comprenderá todas las operaciones necesarias o relacionadas con el envasado de aceitunas, alcaparras y aceites.

(3) Helados, Mantecados y Productos Congelados Análogos: comprenderá todas las operaciones necesarias o relacionadas con la elaboración de helados, mantecados, mezclas y otros productos análogos congelados o para uso en ulterior congelación y cualquier otro producto hecho total o parcialmente de helados, mantecados u otros productos análogos.

(4) Elaboración, Envasado o Enlatado de Piña y de Jugos de Piña: comprenderá todas las operaciones necesarias o relacionadas con la elaboración, envasado o enlatado de piña, jugos de piña o piña en cualquier otra forma, excepto las comprendidas en la Clasificación Número 17.

(5) Elaboración, Envasado o Enlatado de Frutas o Vegetales, y de Jugos, Néctares o Concentrados de Frutas o Vegetales (Excepto Piña y Jugos de Piña): comprenderá todas las operaciones necesarias o relacio-

nadas con la elaboración, envasado o enlatado de frutas o vegetales, y de jugos, néctares, o concentrados de frutas o vegetales. No incluye ningún producto o actividad cubierto en la Clasificación Número 4.

(6) Elaboración, Envasado o Enlatado de Granos, Pasteles, Mondongo, Carnes, Tasajo, Jamones, Pollos, Tortas Hamburguesas, Carnes Empanadas, Condimentos, Embutidos, Salchichas, o Productos Análogos: comprenderá todas las operaciones necesarias o relacionadas con la elaboración, envasado o enlatado de granos, pasteles, mondongo, carnes, tasajo, jamones, pollos, tortas hamburguesas, carnes empanadas, condimentos, embutidos, salchichas, o productos análogos.

(7) Torrefacción de Café: comprenderá todas las operaciones necesarias o relacionadas con la torrefacción de café.

(8) Chocolate y Productos de Cacao: comprenderá todas las operaciones necesarias o relacionadas con la manufactura de chocolate y manteca de cacao hechos de bellotas de cacao y su ulterior elaboración en cocoa, chocolate en barras o en cualquier otra forma, cocoa en polvo, ya sea en su estado natural, endulzado o mezclado con otros productos, siropes de chocolate y cocoa al instante. No incluye los dulces y bombones de chocolate y las mezclas de leche fresca con chocolate o sus derivados.

(9) Alimentos Mezclados para Ganado y Aves: comprenderá todas las operaciones necesarias o relacionadas con la manufactura de alimentos mezclados para ganado y aves.

(10) Cidra en Salmuera: comprenderá todas las operaciones necesarias o relacionadas con la conservación de cidra en salmuera.

(11) Gaseosas y Bebidas Refrescantes: comprenderá todas las operaciones necesarias o relacionadas con la manufactura de toda clase de bebidas refrescantes incluyendo las bebidas gaseosas.

(12) Bombones y Confites, u Otros Productos Análogos: comprenderá todas las operaciones necesarias o relacionadas con la manufactura de bombones, confites, u otros productos análogos.

(13) Maduración de Frutas o Vegetales: comprenderá todas las actividades necesarias o relacionadas con la maduración de frutas o vegetales.

(14) Plantas de Hielo: comprenderá todas las operaciones necesarias o relacionadas con la manufactura de hielo.

(15) Elaboración o Empacado de Arroz: comprenderá todas las operaciones necesarias o relacionadas con la elaboración o empacado de arroz.

(16) Elaboración o Empacado de Manteca: comprenderá todas las operaciones necesarias o relacionadas con la elaboración o empacado de manteca.

(17) Elaboración, Envasado o Empacado de Pastas, Jaleas, Conservas, Dulces de Frutas o Vegetales, y Productos Análogos: comprenderá todas las operaciones necesarias o relacionadas con la elaboración, envasado o empacado de pastas, jaleas, conservas, dulces de frutas o vegetales, y productos análogos.

(18) Elaboración, Envasado o Enlatado de Platanutres, Chicharrones, Papas Fritas, Palomitas de Maíz ("Pop Corn"), o Productos Análogos: comprenderá todas las operaciones necesarias o relacionadas con la elaboración, envasado o enlatado de platanutres, chicharrones, papas fritas, palomitas de maíz ("pop corn"), o productos análogos.

(19) Elaboración o Empacado de Pastelillos, Alcapurrias, o Productos Análogos: comprenderá todas las operaciones necesarias o relacionadas con la elaboración o empacado de pastelillos, alcapurrias, o productos análogos.

(20) Otros Productos Alimenticios: comprenderá todos los trabajos o servicios incluidos en la definición de la Industria de Alimentos y Productos Relacionados que no estén incluidos en las diecinueve clasificaciones precedentes.

Articulo IV - Definición de Empleados de Oficina

La ocupación "Empleados de Oficina" tendrá el significado que a continuación se dispone:

"Empleados de Oficina" comprenderá, sin que se entienda en modo alguno como limitación, a toda persona que desempeñe principalmente una o más de las siguientes labores u otras análogas: redactar o archivar informes; tabular o insertar datos en libros de registro o constancias; tomar órdenes comerciales por teléfono o personalmente; suministrar información a clientes o al público; verificar registros de caja; preparar o participar en la preparación de cálculos; realizar tareas de teneduría de libros; formar inventarios o en ello participar; atender quejas; operar máquinas de oficina como las de calcular, sumar o hacer otra operación aritmética; tener a su cargo trabajos secretariales como los de mecanografía, taquigrafía o transcripción; recibir al público; atender comunicaciones telefónicas y similares; o realizar labores similares o análogas a las antes descritas. Comprenderá además, a aquellos empleados que desempeñen funciones ejecutivas o administrativas pero que no reúnan los requisitos establecidos en el Reglamento Núm. 13 - Revisado de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico.

Artículo V - Definiciones y Reglas para Computar el Volumen de Ingreso Bruto Anual de las Empresas en la Clasificación Gaseosas y Bebidas Refrescantes.

1. Definición de Conceptos

a) Empresa - Comprenderá las actividades relacionadas entre sí, llevadas a cabo ya sea mediante operación unificada o control común, por cualquier persona o personas en uno o más establecimientos o por una o más unidades corporativas u organizacionales.

b) Empresas con un Volumen de Ingreso Bruto Anual de $1,000,000 o más - Incluirá a aquellas empresas dentro de la industria cuyo volumen total de ingreso bruto en todos los establecimientos operados por las mismas no sea menor de $1,000,000 durante un período de 12 meses consecutivos.

c) Empresas con un Volumen de Ingreso Bruto Anual Menor de $1,000,000 - Incluirá a aquellas empresas dentro de la Industria cuyo volumen total de ingreso bruto en todos los establecimientos operados por las mismas sea menor de $1,000,000 durante un período de 12 meses consecutivos.

2- Método de Computar el Volumen de Ingreso Bruto Anual

Con el propósito de establecer el volumen de ingreso bruto anual de una empresa y determinar el salario mínimo a pagar en la Clasificación "Gaseosas y Bebidas Refrescantes" se utilizará la información más reciente disponible de acuerdo con los métodos que se describen a continuación:

Método 1 - Para Determinar las Empresas que Quedarían Incluídas Inmediatamente dentro de la Subclasificación Núm. I de la Clasificación antes mencionada.

A. Toda empresa que, al empezar a regir este decreto haya tenido en la clasificación Gaseosas y Bebidas Refrescantes un volumen de ingreso bruto de $1,000,000 o más en su corriente año de contabilidad se entenderá que está cubierta por la Subclasificación Núm. I de la misma, y vendrá obligada a pagar a sus empleados los salarios mínimos que se establecen para dicha subclasificación.

B. Toda empresa que a la fecha de vigencia del decreto no haya llegado al límite de $1,000,000 en su corriente año de operaciones pero que haya excedido dicha cifra de ingreso a la terminación de su último año de contabilidad, vendrá obligada a pagar los salarios mínimos que se establecen para la Subclasificación Núm. I, a menos que el patrono decida utilizar la regla descrita en el Método 2 para calcular el volumen de ingreso bruto.

Método 2 - Para Calcular el Volumen de Ingresos Cuando el Método Anterior no sea Aplicable

Cuando se haga imposible determinar el volumen de ingresos que tendrá la empresa en su corriente año luego de hacerse el análisis que se indica en el Metodo 1 A y B, la empresa podrá utilizar el siguiente método:

Si la empresa opera a base de año natural, el mismo se dividirá en los siguientes trimestres: 1 de enero a 31 de marzo; 1 de abril a 30 de junio; 1 de julio a 30 de septiembre y 1 de octubre a 31 de diciembre. Al comienzo de cada trimestre, se totalizarán los ingresos correspondientes al período de 12 meses que inmediatamente preceda al trimestre corriente y de esta manera el patrono puede determinar si la empresa excedió o no el límite de $1,000,000 y cumplir con las disposiciones del decreto.

Si la empresa opera a base de año económico, la misma utilizará el método a base de trimestres por año económico y totalizará al comienzo de cada trimestre los ingresos del período de 12 meses que inmediatamente preceda al trimestre corriente. Una vez adoptado este sistema, se utilizará siempre la misma base parra cálculos posteriores.

Método 3 - Para Calcular el Volumen de Ingresos en Empresas Nuevas

En aquellas empresas que van a operar por primera vez, el patrono podría estimar de antemano, el volumen de ingresos de la misma durante el año y pagar los salarios a base de la subclasificación que corresponda. De no ser esto posible, se tomará como base para determinar la clasificación, el volumen de ingresos en el primer trimestre como representativo del volumen de ingresos del año para el pago de los salarios del próximo trimestre.

Asimismo, la subclasificación que le cubre en próximos trimestres se determinará a base del volumen bruto de ingresos del trimestre anterior a los mismos. En cualquier trimestre durante su primer año de operaciones en que la empresa tenga ingresos de $250,000 o más, ésta tendrá que pagar en el próximo trimestre los salarios de la Subclasificación Núm. I.

Aquellas empresas nuevas que no puedan determinar de antemano el volumen de ingresos durante el año vendrán obligadas a pagar durante el primer trimestre de operaciones por lo menos los salarios que se establecen para la Subclasificación Núm. II. Una vez concluido el primer trimestre, se utilizarán los ingresos de dicho trimestre como representativos del volumen de ingresos del año para el pago de salarios del próximo trimestre y subsiguientemente de igual modo para los restantes trimestres del año.

Después que el negocio haya estado operando por un año completo, el análisis se hará siguiendo la norma descrita en el Método 2.

3- Disposiciones Generales

Se entenderá por "Actividades relacionadas" aquéllas que son iguales, similares o necesarias a las operaciones normales que lleva a cabo la empresa. Sin embargo, aquellas actividades no relacionadas, que son mínimas o incidentales a la operación del negocio y que se llevan a cabo en el mismo local del negocio y por los mismos empleados deben considerarse como parte de la empresa.

Cuando dos o más personas u organizaciones lleven a cabo sus "actividades relacionadas" a través de una operación unificada o de control común con un propósito común, se considerarán estas actividades como de una sola empresa. Por "operación unificada"

se entenderá el combinar, unir u organizar las actividades relacionadas en tal forma que las operaciones del negocio se lleven a cabo como una sola organización y con un propósito común. Podrá incluir empresas con más de un establecimiento pero operados como una sola unidad y para un propósito común.

"Control común" significará la participación en el control y no se limitará al control exclusivo o completo por una persona o corporación. Existirá "control común" donde las actividades que se llevan a cabo son controladas por una o más personas, corporaciones u otros grupos organizados actuando en conjunto. Es la intención que aquellas empresas controladas y operadas por patronos independientes que a base de un acuerdo o convenio con otras empresas dentro de la industria se organicen para llevar a cabo en forma combinada ciertas actividades relacionadas tales como compras, almacenaje, publicidad, uniformidad en precios y actividades similares, se consideren como empresas individuales y no como una sola empresa. Estas empresas pueden aparecer bajo un mismo nombre comercial, usar el mismo equipo, vender los mismos productos y ofrecer los mismos servicios.

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico el viernes 9 de diciembre de 1966.

Publicado el aviso de su aprobación en el periódico El Imparcial el miércoles 14 de diciembre de 1966.

Comenzará a regir el viernes 30 de diciembre de 1966. Sin embargo, los salarios mínimos dispuestos en el Artículo II son retroactivos al jueves 8 de diciembre 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:

Sobre la Clasificación 3- Helados, Mantecados, y Productos Congelados Similares

Se hace constar que 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) a los empleados en las actividades de manufactura de helados, mantecados y productos congelados similares les son aplicables las disposiciones de los Artículos V, VI y VII del Decreto Mandatorio Núm. 23 que concierne a la industria heladera. Dichos artículos leen como sigue:

ARTICULO V - GARANTIA DE COMPENSACION DIARIA MINIMA

A. Todo empleado tendrá derecho a recibir, excepto cuando trabaje en ventas ambulantes o se trate de casos de fuerza mayor o de rotura de maquinaria, una compensación diaria no menor de la equivalente al importe de cuatro horas de trabajo, siempre que:

1) Su labor se suspenda antes de haber trabajado cuatro horas durante el día a pesar de estar disponible para trabajar; o

2) El patrono no pueda o no le permita reanudar su labor al presentarse a la hora de costumbre en el sitio usual, de trabajo sin que le hubiera avisado a más tardar al finalizar la labor del día anterior que no tendría trabajo al día siguiente.

B. Se considerará que el empleado no está disponible para trabajar a los fines del párrafo A (1) 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.

C- En cualquiera de los dos casos enumerados en el párrafo A de este Artículo el patrono podrá retener al empleado durante las primeras cuatro horas en espera de oportunidad para que reanude su labor o en el desempeño de otro trabajo similar al que venía realizando.

ARTICULO VI - PERIODOS MAXIMOS DE LABOR

Ningún patrono empleará a trabajador alguno por más de ocho (8) horas en cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas ni por más de cuarentiocho (48) horas a razón de por lo menos dos veces el tipo de salario regular que estuviere percibiendo.

ARTICULO VII - 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 sexto (1-1/6) día por cada mes en que haya tenido por lo menos ciento diez (110) horas de labor o trabajado en ventas ambulantes durante por lo menos doce (12) días. 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. 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 en por lo menos ciento diez (110) horas de labor durante el año a que correspondan las vacaciones, excepto que en el caso de vendedores ambulantes dicho sueldo será igual al promedio diario de la comisión devengada por el empleado durante el

año que también correspondan las vacaciones. A elección del empleado o mediante acuerdo convenido en un contrato colectivo de trabajo, las vacaciones podrán o no incluir los días no laborables comprendidos dentro del período en que haya de disfrutarlas el empleado. Será ilegal y nulo cualquier contrato mediante el cual el empleado renuncie, por dinero u otra causa, a disfrutar de hecho 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, excepto por trabajo realizado en ventas ambulantes tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de un día por cada mes en que haya tenido por lo menos ciento diez (110) 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, excluyendo los días acumulados durante el año corriente. Salvo en caso de fuerza mayor, el empleado deberá notificar a su patrono el hecho de su enfermedad el mismo día de su ausencia. 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.

D- Uniformes.- Siempre que como condición de empleo se requiera de cualquier empleado que use determinada clase de vestimenta durante las horas de trabajo, el patrono deberá suministrársela libre de costo alguno, debiendo el empleado conservarla en buenas condiciones de acuerdo con su uso y devolverla al patrono al cesar en su trabajo.

Sobre la Clasificación 4 - Elaboración y Enlatado de Piña y De Jugos de Piña

Por la misma razón de ley a los empleados dedicados a la elaboración y enlatado de piña y de jugos de piña les son aplicables las disposiciones de los Artículos III, IV y V del Decreto Mandatorio Núm. 17 que concierne a la industria de la piña. Dichos artículos leen como sigue:

ARTICLE III - GARANTIA DE COMPENSACION MINIMA

Salvo en casos de fuerza mayor, todo trabajador tendrá derecho a recibir compensación equivalente a su jornal de cuatro horas; (1) cuando no habiéndole avisado su patrono a más tardar al terminar su jornada del día anterior que no habrá de tener trabajo, se presentare al sitio de trabajo y al tiempo de comenzar su labor no se le permite o, por causa no originada por el trabajador, no la puede realizar; o (2) cuando, habiendo iniciado su jornada, ésta se suspendiera antes del transcurso de las primeras cuatro horas. En cualquiera de esas situaciones el patrono podrá retener al empleado durante las expresadas cuatro horas, en espera de oportunidad para reanudar su labor o en el desempeño de cualquier otra labor.

ARTICULO IV - PERIODOS MAXIMOS DE LABOR

Ningún patrono empleará a trabajador alguno en la fase agrícola o en la fase fabril de la industria de la piña por más de ocho (8) horas en cualquier día ni más de cuarenta y ocho (48) horas en cualquier semana a menos que le pague a dicho trabajador por su labor en exceso de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales a razón de por lo menos dos veces el tipo de salario que dicho trabajador estuviere percibiendo.

ARTICULO V - DIA SEMANAL DE DESCANSO

Todo empleado tendrá derecho a un día de descanso por cada seis días consecutivos de trabajo.

El término "fuerza mayor" que aparece en el Artículo III anteriormente copiado se define en dicho Decreto Núm. 17 como sigue:

> Fuerza mayor incluye cualquiera de las siguientes causas: huelgas, terremotos, ciclones, fuertes lluvias que imposibiliten trabajar, inundaciones, fuegos, rotura de maquinaria indispensable para el funcionamiento de la planta de enlatar o empacar, suspensión de la fuerza eléctrica y la terminación de la piña que hubiere disponible para elaboración.

El Decreto Mandatorio Núm. 17 no concede vacaciones ni licencia por enfermedad a los empleados cubiertos por el mismo.

Sobre la Clasificación 11 - Gaseosas y Bebidas Refrescantes

En cuanto concierne a los empleados dedicados a la manufactura de gaseosas y bebidas refrescantes se llama la atención que a éstos les son de aplicación las condiciones de trabajo que figuran en el Decreto Mandatorio Núm. 5. Entre esas condiciones de trabajo figura la que dispone que ninguna persona empleada o que trabaje en la industria de gaseosas trabajará más de 48 horas a la semana (entendiéndose por ésto cualquier período de 7 días) ni más de 8 horas al día (entendiéndose por día cualquier período de 24 horas), a menos que dicho empleado reciba compensación por su trabajo en exceso de dichas 48 horas semanales y de las aludidas 8 horas diarias a razón de no menos del doble del salario que esté percibiendo.

El Decreto Mandatorio Núm. 5 tampoco concede licencia por enfermedad ni vacaciones a los empleados cubiertos por el mismo.

Sobre la Clasificación 14 - Plantas de Hielo

Asimismo se hace constar que por razón de lo resuelto en el caso de Sierra, Comisionado vs. Llamas, 73 D.P.R. 908 (1952) los empleados de las plantas de hielo que tengan por ocupación la venta al por menor a los consumidores, directamente, tienen derecho todavía al disfrute de la licencia por enfermedad y de vacaciones que provee el Decreto Mandatorio Núm. 8 (enmendado) para los empleados en actividades de ventas al por menor.