Núm. 1336
18 de [redacted] de 1970 - 11:15 A. M.
Aprobado: Fernando Chardon
Secretario de Estado

Estado Libre Asociado de Puerto Rico

JUNTA DE SALARIO MINIMO
Ave. Barbosa 414
Hato Rey, P. R. 00917

Por: María A. Suárez
Jefe, Registro y Certificaciones

(See over for the English version)

DECRETO MANDATORO NUM. 33

QUINTA REVISION (1970)

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE ALIMENTOS Y PRODUCTOS RELACIONADOS

APROBACION PARCIAL

Artículo I - Definición de la Industria

Este decreto mandatorio es aplicable a todos los empleados de la Industria de Alimentos y Productos Relacionados, según 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, pescados 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.

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.

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 comprenderá:

(a) 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.

(b) Las personas que trabajan en capacidad "bona fide" como viajantes vendedores en cuanto a salarios mínimos se refiere.

(c) Las personas de capacidad disminuída, aprendices estudiantes y los aprendices que contemplan las Secciones 22 y 23 de la Ley de Salario Mínimo en cuanto a vacaciones y licencia por enfermedad se refiere.

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. Elaboración, Envasado o Enlatado de Pescado	
Todos los Empleados	$ 1.60
2. Envasado de Aceitunas, Alcaparras y Aceites	
Chóferes	1.60
Empleados de oficina	1.60
Otros empleados	1.40
3.	
4. Elaboración, Envasado o Enlatado de Piña y de Jugos de Piña	
Chóferes	1.60
Empleados de oficina	1.60
Otros empleados	1.40
5.	
6. Elaboración, Envasado o Enlatado de Granos, Pasteles, Mondongo, Carnes, Tasajo, Jamones, Pollos, Tortas Hamburguesas, Carnes Empanadas, Condimentos, Embutidos, Salchichas, o Productos Análogos	
Chóferes	1.60
Empleados de oficina	1.60
Otros empleados	1.40
7. Torrefacción de Café	
Chóferes	1.60
Empleados de oficina	1.60
Otros empleados	1.45
8.	
9. Alimentos Mezclados para Ganado y Aves	
Todos los empleados	1.60
10.	
11. Gaseosas y Bebidas Refrescantes	
I. Empresas con un Volumen de Ingreso Bruto Anual de $1,000,000 o Más	
Todos los empleados	1.60
II.	
12. Bombones, Confites, u Otros Productos Análogos	
Chóferes	1.60
Empleados de oficina	1.60
Otros empleados	1.20

Clasificaciones	Salario Mínimo Por Hora
13.	. . . .
14. Plantas de Hielo	
Chóferes	$ 1.40
Empleados de oficina	1.60
Otros empleados	1.10
15. Elaboración o Empacado de Arroz	
Todos los empleados	1.60
16. Elaboración o Empacado de Manteca	
Todos los empleados	1.60
17.	
18. Elaboración, Envasado o Enlatado de Platanutres, Chicharrones, Papas Fritas, Palomitas de Maíz ("Pop Corn"), o Productos Análogos	
Chóferes	1.60
Empleados de oficina	1.60
Otros empleados	1.50
19. Elaboración o Empacado de Pastelillos, Alcapurrias, o Productos Análogos	
Chóferes	1.60
Empleados de oficina	1.60
Otros empleados	1.00
20. Otros Productos Alimenticios	
Chóferes	1.60
Empleados de oficina	1.60
Otros empleados	1.25

1/

Artículo III - Definición de las Clasificaciones

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

(1) Elaboración, Envasado o Enlatado de Pescado: comprenderá todas las operaciones necesarias o relacionadas con la elaboración, envasado o enlatado en cualquier forma del pescado.

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

(3) . . . . .

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

1/ Efectivo en lo relativo a la parte aprobada.

(5) . . . . . .

(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) . . . . . .

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

(10) . . . . . .

(11) Gaseosas y Bebidas Refrescantes:[1/] 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) . . . . . .

(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) . . . . . .

(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 están incluidos en las diecinueve clasificaciones precedentes.

Artículo IV - Definición de Empleados de Oficina 1/

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 - Segunda Revisión - 1969 de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico.

1/ Efectivo en lo relativo a la parte aprobada.

Artículo V - Definiciones y Reglas para Computar el Volumen de Ingreso Bruto Anual de las Empresas en la Clasificación Gaseosas y Bebidas Refrescantes 1/

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 Incluidas 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

1/ Efectivo en lo relativo a la parte aprobada.

que está cubierta por la Subclasificación Número 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 ingresos 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 el Método Anterior no sea Aplicable

A. 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 Método 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 para 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 clasificación 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 delaño para el pago de los salarios del próximo trimestre.

Asimismo, la clasificación 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 s alarios 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 operadas 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.

Artículo VI - Vacaciones [1/]

A . . . . . .

B. Todas las demás Clasificaciones de la Industria

Todo patrono concederá a sus empleados las vacaciones que a continuación se disponen:

Todo empleado tendrá derecho a vacaciones, con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas, a razón de cinco sextos (5/6) de día laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos ciento diez (110) 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, al cual fin el patrono establecerá los turnos correspondientes. A elección del empleado, las vacaciones podrán o no incluir los días no laborables comprendidos dentro del período en que haya de disfrutarlas. 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 más de dos. En caso de que el empleado cese en su trabajo, el patrono le hará efectivo el total hasta entonces acumulado. 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. El disfrute de las vacaciones se considerará como tiempo trabajado. El patrono que no conceda a cualquiera de sus empleados las vacaciones a que tuviere derecho después de haberlas acumulado por dos (2) años, deberá concederle el total hasta entonces acumulado pagándole dos (2) veces el sueldo correspondiente por el período en exceso de dichos dos (2) años.

Artículo VII - Licencia por Enfermedad [1/]

A. . . . . .

B. Todas las demás Clasificaciones de la Industria

Todo patrono concederá a sus empleados la licencia por enfermedad que a continuación se dispone:

1/ Efectivo en lo relativo a la parte aprobada.

Todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de cincó sextos (5/6) de día laborable 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 diez (10) 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. El disfrute de esta licencia se considerará como tiempo trabajado.

Aprobado parcialmente por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico el jueves 30 de abril de 1970.

Publicado el Aviso de Aprobación Parcial en el diario El Mundo el jueves 7 de mayo de 1970.

Comenzará a regir el sabado 23 de mayo de 1970. Sin embargo, los salarios mínimos dispuestos en el Artículo II, así como las disposiciones provistas en el Inciso B de los Artículos V - Vacaciones y VI - Licencia por Enfermedad, en lo relativo a las partes aprobadas, serán efectivos el miércoles 25 de marzo de 1970, por disposición expresa de la Sección 14 de la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico.

En la sesión del jueves 30 de abril de 1970, la Junta de Salario Mínimo acordó devolver, para su reconsideración al Comité que recientemente investigó la Industria de Alimentos y Productos Relacionados, las siguientes recomendaciones sometídales por dicho Comité:

Artículo II - Salarios Mínimos

3- Helados, Mantecados y Productos Congelados Análogos

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)

8- Chocolate y Productos de Cacao

10- Cidra en Salmuera

11- Gaseosas y Bebidas Refrescantes

II. Empresas con un Volumen de Ingreso Bruto Anual Menor de $1,000,000

13- Maduración de Frutas o Vegetales

17- Elaboración, Envasado o Empacado de Pastas, Jaleas, Conservas, Dulces de Frutas o Vegetales y Productos Análogos

Los Artículos III - Definición de las Clasificaciones; IV - Definición de Empleados de Oficina y V- Definiciones y Reglas para Computar el Volumen de Ingreso Bruto Anual de las Empresas en la Clasificación Gaseosas y Bebidas Refrescantes; en lo relativo a las clasificaciones no aprobadas.

Artículo VI - Vacaciones

A - Helados, Mantecados y Productos Congelados Análogos

B - Todas las Demás Clasificaciones de la Industria -- en cuanto a las clasificaciones no aprobadas

Artículo VII - Licencia por Enfermedad

A - Helados, Mantecados y Productos Congelados Análogos

B - Todas las Demás Clasificaciones de la Industria -- en cuanto a las clasificaciones no aprobadas

---

NOTA DE LA JUNTA DE SALARIO MINIMO:

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

Aunque esta clasificación no ha sido aprobada por la Junta, 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, según aparecen en el Decreto Mandatorio Núm. 33 - Cuarta Revisión (1966) aplicable a la Industria de Alimentos y Productos Relacionados.

Sobre la Clasificación 4 - Elaboración, Envasado o Enlatado de Piña y de Jugos de Piña - (Aprobada)

Por la misma razón de ley a los empleados dedicados a la elaboración, envasado o 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:

ARTICULO III - GARANTIA DE COMPENSACION MINIMA

Salvo en casos se 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

Aunque esta clasificación ha sido aprobada parcialmente se hace constar que 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 (Aprobada)

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.

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 sustancialmente igual a la que aparece en el Decreto Mandatorio Núm. 33 - Cuarta Revisión (1966) aplicable a la Industria de Alimentos y Productos Relacionados, actualmente en vigor. A esta definición, sin embargo, se le ha hecho un cambio fundamental a fin de incluir a las actividades de la industria cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo tal como ésta leía con anterioridad a las enmiendas de 1961. La definición ahora aprobada, al igual que la anterior, incluye también las actividades cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo por efecto de las enmiendas de 1961 y 1966 a dicha ley federal.

En la definición de ahora, como en las anteriores, se usa el término "bebidas refrescantes", sin que sea el propósito ni la intención variar el alcance que en el año 1957 se le dio al término "bebidas no alcohólicas". Al igual que en los decretos anteriores, se desea hacer constar que las bebidas comercialmente conocidas como maltas o elaboradas a base de malta, no deben considerarse como incluidas en el término "bebidas refrescantes" toda vez que la malta está expresamente incluida en la Industria de Bebidas Alcohólicas y de Alcohol Industrial. Además de las gaseosas que se preparan a base de agua carbonatada, deben considerarse incluidas también en el término "bebidas refrescantes" cualesquiera otras de esa naturaleza aún cuando no estén preparadas a base de agua carbonatada.

Productos tales como el queso y la mantequilla deben considerarse incluidos en la Industria de la Leche y de la Ganadería, según definida por la Junta de Salario Mínimo y por tanto excluidos de esta Industria.

Dentro del término "dulces y confites" (confectionery) quedan incluidos productos tales como conservas de frutas, jaleas, pastas, bombones (hard candies), chocolates, y dulces abrillantados.

Los productos de panadería y repostería que quedan excluidos de la definición son aquéllos elaborados principalmente a base de harina y los comúnmente reconocidos como dulces de repostería, los cuales generalmente son horneados. Estos productos están incluidos en la Industria del Pan, Galletas, Repostería y Pastas de Harina.

De la definición también se excluye todo 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), pero se excluye a su vez de esa excepción "la conservación de cidra en salmuera en la finca" pues es nuevamente la intención de la Junta incluir dentro de la definición de la Industria de Alimentos y Productos Relacionados las actividades que se lleven a cabo en la finca por el propio productor o agricultor de la cidra. El término "en la finca" que aparece en esta explicación, también figuró en el alcance de las definiciones anteriores y al agregársele el concepto relacionado con la conservación de cifra en salmuera solamente tiene ahora, como lo tuvo anteriormente, el propósito de hacer más clara aún la intención expresada en el alcance (coverage) que se le dio en el año 1957 a la industria. Se repite aquí lo que sobre este particular aparece en el alcance que se le dio en ese año a la definición:

"La conservación de cidra en salmuera hecha por un patrono en su finca o hacienda como incidental a las actividades agrícolas relacionadas con la siembra, cultivo y cosecho de la cidra, no cree la Junta que constituye la preparación para el mercado 'en estado no elaborado' de un producto agrícola, pero para que no haya duda en cuanto a la intención de la Junta de excluir la conservación de la cidra en salmuera del término 'agricultura' como este término se define en la Sección 36 de la Ley ya mencionada, por eso se le menciona como específicamente eliminada de dicho término."

Por el término "ventas por el fabricante" se entenderá ventas industriales y no ventas comerciales, o sea, aquellas ventas que necesariamente lleva a cabo todo productor, manufacturero o fabricante para hacer llegar su producto al mercado donde luego se vende bien al por mayor o al detalle por patronos distintos al patrono productor. Se consigna que debe quedar claramente entendido que cuando un fabricante se dedique también a vender al por mayor o al detalle los productos por él manufacturados, llevando a cabo estas actividades de ventas en establecimientos distintos al de la planta industrial y como actividades separadas e independientes de las ventas industriales ya mencionadas, dichas actividades deberán regirse por los decretos mandatorios aplicables a las mismas. Sin embargo, las actividades de distribución o entrega del producto realizadas por el manufacturero en sus almacenes o depósitos situados en las inmediaciones de la planta industrial o fuera de sus inmediaciones como, por ejemplo, en otros pueblos de la Isla, deberán considerarse como actividades de ventas industriales, a menos que otras operaciones en dichos almacenes o depósitos den base para considerar que éstos se han convertido en sucursales de venta de la planta manufacturera donde se realizan ventas al por mayor o al detalle, las cuales se regirían por los decretos mandatorios correspondientes a esas actividades.

Para determinar si una venta es una "venta industrial" o no, deben tomarse en consideración los siguientes factores:

1. Proporción entre la suma de las ventas hechas directamente a los clientes (en los establecimientos de éstos y en la oficina central) y las ventas hechas en el almacén o sucursal.

2. Sitio donde se llevan los récords, se factura, se prepara la nómina, se guardan los fondos para pagar gastos.

3. Persona que supervisa, administra y sienta las pautas, normas y reglas de operación en los almacenes.

4. Persona que contrata y despide empleados.

5. Persona que dirige las relaciones obrero patronales.

Dentro de la expresión "cualquier trabajo o servicio necesario o relacionado con las actividades ya señaladas" quedan comprendidos aquellos empleados que lleven a cabo labores de oficina; de reparación, alteración, conservación o mantenimiento de maquinaria, edificios o estructuras utilizados por el patrono en la operación de sus actividades industriales; que se dediquen a la transportación de los productos cubiertos por la definición; o que lleven a cabo cualesquiera otras labores relacionadas con o necesarias a las actividades industriales del patrono.

Uno de los cambios efectuados a la definición que ahora se aprueba es que ésta excluye a los viajantes-vendedores únicamente en cuanto a salarios mínimos se refiere ya que es la intención que a éstos les cubran las disposiciones sobre vacaciones y licencia por enfermedad que eventualmente se aprueben. Los empleados

que trabajen en capacidad "bona fide" como viajantes-vendedores no están excluidos de la ley, pero por la naturaleza del trabajo que realizan, la Junta los excluyó expresamente de la definición de la industria en ocasiones anteriores pero únicamente para propósitos de la fijación de salarios mínimos que era la única facultad que tenía la Junta entonces. La Ley 116 de 21 de junio de 1968 enmendando la vigente Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico faculta a la Junta para fijar, en adición a los salarios mínimos, vacaciones y licencia por enfermedad.

Por "viajantes-vendedores" se quiere significar a aquellos empleados que llevan a cabo, a nombre del patrono, transacciones de ventas pero sin intervenir personalmente en la distribución o entrega de los artículos vendidos. Normalmente estos empleados prestan servicios fuera del establecimiento central; no retornan diariamente a la oficina central; nadie supervisa sus actividades una vez que salen a vender; usan su discreción en cuanto a esfuerzo y tiempo a invertirse en las actividades de ventas; y la propia naturaleza del empleo impide determinar las horas real y efectivamente trabajadas cada día.

Otro de los cambios que se le han hecho a la definición aprobada es la exclusión expresa de la misma de las personas de capacidad disminuída, aprendices estudiantes y los aprendices que contemplan las Secciones 22 y 23 de la Ley de Salario Mínimo en cuanto a vacaciones y licencia por enfermedad se refiere.

Las disposiciones sobre Vacaciones y Licencia por Enfermedad que pueda recomendar el Comité de Salario Mínimo que se designe para conducir el estudio de esta Industria, no se aplicarán a las personas de capacidad disminuída, a los aprendices estudiantes y a los aprendices que contemplan las Secciones 22 y 23 de nuestra Ley de Salario Mínimo (Ley 96 de 26 de junio de 1956), ya que las condiciones de trabajo de este tipo de empleado deben ser establecidas por el Secretario del Trabajo de Puerto Rico y constar en el Permiso Especial que se autorice o emita de acuerdo con la reglamentación y normas a que a tal efecto él apruebe a tenor con la facultad discernídale por las referidas Secciones 22, 23 y 36 de la Ley de Salario Mínimo y la Ley Núm. 483 del 15 de mayo de 1957 según posteriormente enmendada, que crea el Consejo de Aprendizaje de Puerto Rico y fija sus facultades y deberes.

El principio envuelto en el reconocimiento de vacaciones a los trabajadores es de permitirles el disfrute de un descanso razonable después de un largo período de labor a fin de que puedan recuperar del cansancio físico y la fatiga mental que dicha labor ocasiona, evitando así las consecuencias fatales o negativas que ello apareja tanto para el trabajador como para la industria, especialmente los accidentes del trabajo, que tanto afectan a las personas moral, mental y físicamente y a la producción y a la economía en general.

Obviamente este principio no podría aplicarse a los empleados de horarios restringidos o parciales tales como los que se disponen para las personas de capacidad disminuída y a los aprendices estudiantes. Por otro lado, se ha llamado la atención de la Junta, en ocasiones anteriores, de que las oportunidades de trabajo de este tipo de trabajadores de jornada limitada quedarían seriamente afectadas de hacerse extensivo a dichos empleados la concesión de dichos beneficios ya que podrían producir, con razonable certeza, una inconveniente limitación en el empleo de estudiantes y de otro personal que obtienen ingresos adicionales trabajando en horarios parciales, ya que obligaría a sus patronos a llevar récords minuciosos sobre las horas trabajadas por cada empleado de tiempo parcial, desalentando por tanto, el empleo de éstos. Obviamente, no es aconsejable que se cierren las puertas de las oportunidades de ganar algún dinero a estos tipos de

trabajadores en muchos de estos proyectos que son planes educativos desarrollados por el propio Gobierno con la cooperación de la Industria y que creemos no deben ser interferidos o perjudicados por acciones oficiales nuestras.

Las observaciones anteriormente hechas son igualmente aplicables a aquellos aprendices recibiendo entrenamiento o adiestramiento de horario completo y por tal razón quedan excluidos del alcance de la definición. Estos empleados también están cubiertos por las referidas secciones de las leyes antes mencionadas.