Fecha 5 de junio de 1972 - 3:00 P.M.
Aprobado Fernando Chardón
Secretario de Estado
Por: Lourdes L de Arellano
Secretaria Auxiliar de Estado

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

(See over for the English version)

DECRETO MANDATORIO NUM. 25

SEXTA REVISION (1972)

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE MADERA Y SUS PRODUCTOS; Y DE MUEBLES, PUERTAS Y VENTANAS DE METAL; Y PRODUCTOS DE PAJA, PELO Y PRODUCTOS RELACIONADOS

Artículo I - Definición de la Industria

Este decreto mandatorio es aplicable a todos los empleados en la Industria de Madera y sus Productos; y de Muebles, Puertas y Ventanas de Metal; y Productos de Paja, Pelo y Productos Relacionados, según se define a continuación:

La Industria de Madera y sus Productos; y de Muebles, Puertas y Ventanas de Metal; y Productos de Paja, Pelo y Productos Relacionados, comprenderá las siguientes actividades:

1. Aserraderos y talleres de cepillado y laminado de madera (planing and plywood mills).

2. La manufactura de todo producto hecho total o principalmente de madera, mimbre, bambú, ratán, pajilla, corcho, maguey, paja, pelo, rafia, henequén, hojas de palma, juncos, cerdas, yerbas, plumas y de materiales similares.

3. La manufactura de los siguientes productos hechos total o principalmente de metal: muebles, puertas, ventanas y marcos (con o sin tela metálica) para puertas y ventanas, colchones de alambre, colchones de muelles (bedsprings), la manufactura de cortinas interiores y exteriores (blinds and awnings) de cualquier material excepto lona o tela.

4. La manufactura de "mattresses" con muelles y sin muelles.

5. Los procesos de diseño, montaje, alteración y reparación relacionados o conectados con las actividades manufactureras cubiertas por esta definición.

6. Cualquier trabajo o servicio necesario o relacionado con las actividades ya señaladas.

7. 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 que la Junta de Salario Mínimo expresamente disponga o haya dispuesto otra cosa.

Los salarios mínimos y demás condiciones de labor establecidos en otros decretos mandatorios para las ocupaciones de los empleados de otras industrias no se aplicarán ni por interpretación ni en ninguna otra forma a los empleados que trabajen en la Industria de Madera y sus Productos; y de Muebles, Puertas y Ventanas de Metal; y Productos de Paja, Pelo y Productos Relacionados.

Se excluyen de la presente definición los establecimientos dedicados a actividades o servicios a los cuales les sea aplicable actualmente o en el futuro cualquier decreto mandatorio de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico.

La definición no comprenderá las actividades incluidas en las industrias que a continuación se señalan, cubiertas por los siguientes Decretos Mandatorios:

1. Botones, Joyería, Corte y Pulido de Piedras Preciosas y de Flores Artificiales, Adornos y Obsequios para Fiestas, Decreto Mandatorio Núm. 78, 1970;

2. Construcción, Decreto Mandatorio Núm. 44 - Quinta Revisión, 1971;

3. Metales, Maquinaria, Equipo de Transportación, Productos Eléctricos, Instrumentos y Productos Relacionados, Decreto Mandatorio Núm. 81, 1970; y

4. Papel, Productos de Papel, Impresos y Publicaciones, Decreto Mandatorio Núm. 83, 1971.

La definición tampoco comprenderá las personas de capacidad disminuida, 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 - Salario Mínimo

Todo patrono pagará a sus empleados un salario mínimo por hora no menor que el que a continuación se dispone para las diferentes clasificaciones de la industria:

Clasificaciones	Salario Mínimo Por Hora
1. Puertas y Ventanas de Madera	
a. Maestros de Oficios y Supervisores	$ 1.60
b. Empleados de Oficina	1.60
c. Otros Empleados	1.45
2. Puertas, Ventanas, Cortinas y "Screens" de Metal	
Todos los Empleados	1.60
3. Muebles de Metal	
a. Maestros de Oficios y Supervisores	1.60
b. Empleados de Oficina	1.60
c. Otros Empleados	1.50
4. "Mattresses" con o sin Muelles y Colchones de Metal con Muelles	
Todos los Empleados	1.60
5. Colchones de Alambre	
a. Maestros de Oficios y Supervisores	1.60
b. Empleados de Oficina	1.60
c. Otros Empleados	1.35
6. Muebles de Madera	
a. Maestros de Oficios y Supervisores	1.60
b. Empleados de Oficina	1.60
c. Otros Empleados	1.50
7. Gabinetes de Cocina	
Todos los Empleados	1.60
8. Mesas de Billar	
Todos los Empleados	1.60
9. Otros Productos de Madera	
a. Maestros de Oficios y Supervisores	1.60
b. Empleados de Oficina	1.60
c. Otros Empleados	1.50
10. Productos de Paja, Pelo y Materiales Similares	
A. Escobas	
1. Maestros de Oficios y Supervisores	1.60
2. Empleados de Oficina	1.60
3. Otros Empleados	1.30
B. Pelucas	
Todos los Empleados	1.60
C. Otros Productos de Paja, Pelo y Materiales Similares	
1. Maestros de Oficios y Supervisores	1.60
2. Empleados de Oficina	1.60
3. Otros Empleados	1.30

Artículo III - Definición de las Clasificaciones y Subclasificaciones de la Industria

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

1. Puertas y Ventanas de Madera: Esta clasificación comprenderá las actividades propias de aserraderos, de talleres de cepillado y laminado de madera (excepto fijadores de alfombras) y además, la manufactura y/o ensamblado de productos de madera, tales como puertas, ventanas, marcos para puertas y ventanas y persianas.
2. Puertas, Ventanas, Cortinas y "Screens" de Metal: Esta clasificación comprenderá la manufactura y/o ensamblado de puertas, ventanas, cortinas y marcos (con o sin tela metálica) para puertas y ventanas, hechas entera o principalmente de metal.
3. Muebles de Metal: Esta clasificación comprenderá la manufactura y tapizado y/o ensamblado de muebles hechos total o principalmente de metal.
4. "Mattresses" con o sin Muelles y Colchones de Metal con Muelles: Esta clasificación comprenderá la manufactura y/o ensamblado de "mattresses" con o sin muelles y colchones de metal con muelles.
5. Colchones de Alambre: Esta clasificación comprenderá la manufactura y/o ensamblado de colchones de alambre hechos de tela elástica de alambre, mantenida tirante por unas piezas de madera colocadas en las extremidades.
6. Muebles de Madera: Esta clasificación comprenderá la manufactura y/o ensamblado de muebles hechos total o principalmente de madera (exceptuándose los productos incluidos en las clasificaciones 1, 7, 8 y 9) o de materiales relacionados; tales como mimbre, bambú, ratán, pajilla, corcho y maguey.

7. Gabinete de Cocina: Esta clasificación comprenderá la manufactura y/o ensamblado de gabinetes de cocina y "closets" (exceptuándose los productos incluidos en las clasificaciones 1, 6, 8 y 9) hechos total o principalmente de madera.

8. Mesas de Billar: Esta clasificación comprenderá la manufactura y/o ensamblado de mesas de billar hechas total o principalmente de madera.

9. Otros Productos de Madera: Esta clasificación comprenderá la manufactura y/o ensamblado de cualquier otro producto hecho total o principalmente de madera que esté comprendido en la definición de la industria y no incluido en las anteriores clasificaciones.

10. Productos de Paja, Pelo y Materiales Similares:

   A. Escobas: Esta subclasificación comprenderá la manufactura y/o ensamblado de escobas hechas total o principalmente de paja, pelo o de cualquier material similar incluido en la definición.

   B. Pelucas: Esta subclasificación comprenderá la manufactura de todo tipo de peluca para hombres y mujeres hechas de pelo natural o sintético.

   C. Otros Productos de Paja, Pelo y Materiales Similares: Esta subclasificación comprenderá la manufactura y/o ensamblado de cualquier otro producto hecho total o principalmente de paja, pelo o de cualquier material similar que esté comprendido en la definición de la industria y no incluido en las anteriores subclasificaciones.

Artículo IV - Definición de la Ocupación "Empleados de Oficina"

Empleados de Oficina: Esta ocupación 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 registros o constancias; contestar o tomar órdenes comerciales, por teléfono o personalmente; suministrar informes a clientes o al público; verificar registros de caja;

preparar o participar en la preparación de cálculos; realizar tareas de teneduría de libros; practicar inventarios o participar en ellos; atender quejas; operar máquinas de oficina como las de calcular, sumar o hacer otra operación aritmética; o 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 de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico.

Artículo V - Vacaciones

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 día y cuarto (1 1/4) laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos ciento diez (110) horas de labor. El empleado podrá disfrutar consecutivamente, a su elección, de las vacaciones que tenga acumuladas y éstas 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 VI - Licencia por Enfermedad

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

Todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de día y cuarto (1 1/4) 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 quince (15) 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 por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico el miércoles 24 de mayo de 1972.

Publicado el Aviso de su Aprobación en el periódico El Imparcial el sábado 27 de mayo de 1972.

Comenzará a regir el lunes 12 de junio de 1972. Sin embargo, será retroactivo al jueves 1° de junio de 1972 por disposición expresa de la Sección 14 de la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico.

Por disposición de la Sección 40 (b) de la Ley 96 de 26 de junio de 1956 (Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico) según ha sido enmendada, todas las disposiciones del Decreto Mandatorio Número 14 en vigor desde el 15 de septiembre de 1948 (excepto las referentes al salario mínimo y a vacaciones) continúan vigentes para todos los empleados que trabajen en las actividades cubiertas por dicho decreto.

Las principales disposiciones del mencionado decreto que continúan en vigor son las siguientes:

ARTICULO III - PERIODOS MAXIMOS DE LABOR

A - Horas Regulares y Extraordinarias.-- Ningún patrono empleará a trabajador alguno en la industria de muebles y otros productos de madera por más de ocho horas en cualquier día ni por más de cuarenta y ocho horas en cualquier semana a menos que le pague a dicho trabajador por su trabajo en exceso de dichas ocho horas diarias o dichas cuarenta y ocho horas semanales a razón de por lo menos dos veces el tipo de salario que dicho trabajador estuviere percibiendo.

B - Garantía de Compensación Mínima.-- Salvo en casos de fuerza mayor o de rotura de maquinaria todo trabajador tendrá derecho a recibir una compensación equivalente a su jornal de cuatro horas: (a) cuando no habiéndole avisado su patrono con suficiente anticipación que no habrá de tener trabajo, se presentare al sitio y hora de empezar su labor y no se le permite o, por causa ajena a su voluntad, no la puede realizar; o (b) cuando, habiendo iniciado su jornada, ésta se suspende antes del transcurso de las primeras cuatro horas.

En cualquiera de esas dos situaciones el patrono podrá retenerlo durante las expresadas cuatro horas, ya en espera de oportunidad para que reanude la labor, o ya en el desempeño de otra análoga a la que ha venido realizando.

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 contiene el Decreto Mandatorio Núm. 25 - Quinta Revisión (1969) aplicable a la Industria de Madera y sus Productos; y de Muebles, Puertas y Ventanas de Metal y cubre las mismas actividades que aquélla. El decreto que se apruebe para esta industria será aplicable a todas las actividades de

dicha industria incluyendo a las empresas tradicionalmente cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938 así como a las que quedaron cubiertas por las enmiendas de 1961 y 1966 a dicha Ley.

Al igual que en la definición anterior, siguen incluidas en el inciso (2) de la definición y sin que constituya una limitación, la manufactura de productos de los materiales mencionados en la misma tales como: esterillas ("mats") de mesa y de pared; persianas de paja para ventanas ("grass window blinds"); bolsas de mano; porta vasos ("coasters"); cortinas ("screens"); cestos; elaboración de cerdas y pelo de animal; pinceles de pelo; pinceles y brochas para artistas y para pintura comercial; escobas y cepillos; sombreros de paja hechos a mano; y alfombras de paja trenzada. Están comprendidas en este inciso, al igual que en la definición anterior a pesar de que no se mencionaban específicamente, todo tipo de peluca.

Están incluidos también en el inciso (2) de la definición, --aunque no se enumera expresamente en ella- entre otros, artículos tales como muebles para el hogar, oficinas, establecimientos comerciales y profesionales; puertas, ventanas y marcos para puertas y ventanas, persianas, escaparates, mostradores, aparadores, cofres y anaqueles, cajas y envases, juguetes, cajas de ómnibus, carretas y botes, cestos, canastas, fósforos, bandejas, escudillas y ataúdes, brochas, pinceles, escobas, cortinas y carteras.

Sin embargo, no se incluye la manufactura de ataúdes cuando éstos se destinen por el fabricantes al uso exclusivo del servicio funerario que presta.

Es la intención de la Junta de Salario Mínimo que solamente los siguientes productos cuando sean hechos total o parcialmente de metal se consideren incluidos en la definición:

a) Muebles y enseres ("fixtures"), aquí se incluyen muebles para el hogar, para establecimientos comerciales y profesionales, el equipo de cocina y para el dispendio de comidas en hospitales, clínicas, hoteles, etc.;

b) Puertas, ventanas y marcos para puertas y ventanas;

c) Marcos con o sin tela metálica, para puertas y ventanas ("window and door screens");

d) Colchones de alambre, colchones de muelles ("bedsprings"), "mattresses" con muelles y cortinas exteriores e interiores ("blinds and awnings").

En esta definición, al igual que en la anterior, se incluyen todas las operaciones necesarias o relacionadas con la manufactura de "mattresses" sin muelles, incluyendo la manufactura de aquel tipo de "mattress" usado junto con las conocidas comúnmente como camas plegadizas, sin embargo, se excluye la manufactura de colchonetas que continuarán cubiertas por el Decreto Mandatorio Núm. 35 - Cuarta Revisión (1967) aplicable a la Industria de Manufactura de Artículos de Aguja, Almohadas y "Mattresses" para el Comercio Local y en vigor desde el 28 de febrero de 1968.

Cuando en la definición se dice que comprenderá "cualquier trabajo o servicio necesario o relacionado con las actividades ya señaladas" se quiere significar con ello, por ejemplo, labores de oficina, de reparación, alteración o montaje de muebles, de transportación de los productos manufacturados, etcétera, que estén evidentemente conectados con las actividades manufactureras del patrono. No deben considerarse incluidos los talleres de reparación de muebles, puertas, ventanas, marcos, cortinas, "mattresses" de muelles, etcétera, que principalmente se dediquen a prestar esos servicios de reparación.

La Junta ha decidido hacer una modificación a esta definición con el propósito de facilitar la interpretación del decreto que eventualmente se apruebe para la Industria de Madera y sus Productos; y de Muebles, Puertas y Ventanas de Metal; y Productos de Paja, Pelo y Productos Relacionados.

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, excepto en los casos en que la Junta de Salario Mínimo expresamente disponga o haya dispuesto otra cosa.

Por tanto, a todos los trabajadores y empleados de esta industria le aplicarán los salarios mínimos que la Junta apruebe --previa recomendación del Comité de Salario Mínimo por ella designado al efecto-- para cada ocupación en el Decreto Mandatorio para la misma.

Los salarios mínimos, vacaciones, licencia por enfermedad y demás condiciones de labor (si 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 los 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 cobije un solo decreto mandatorio a fin de evitar confusiones, discrímenes, perjuicios y otras situaciones no deseables en las relaciones obrero-patronales que pueden obviarse.

La Junta acordó ampliar el título de la industria incorporando al mismo Productos de Paja, Pelo y Productos Relacionados con el propósito de facilitar la interpretación de lo que cubre esta industria. Estas actividades, sin embargo, estaban comprendidas en las definiciones anteriores comenzando con la que fue aprobada en noviembre de 1963.

Cuando en la definición se dice que excluye la Industria de Botones, Joyería, Corte y Pulido de Piedras Preciosas y de Flores Artificiales, Adornos y Obsequios para Fiestas cubierta por el Decreto Mandatorio Núm. 78, es la intención excluir la fabricación de botones de madera.

Cuando se dice que las actividades cubiertas por el Decreto Mandatorio Núm. 44 - Quinta Revisión (1971) aplicable a la Industria de la Construcción no se incluyen en la definición, lo que se ha querido excluir es la elaboración de madera en el lugar donde se esté construyendo una obra y cuando dicha elaboración se lleve a cabo como parte de las actividades relacionadas con la obra en construcción.

Al excluirse las actividades de la Industria de Metales, Maquinaria, Equipo de Transportación, Productos Eléctricos, Instrumentos y Productos Relacionados cubiertos por el Decreto Mandatorio Núm. 81 es la intención excluir también por ejemplo, la manufactura de mangos de madera para herramientas de metal así como también la manufactura de partes de madera para maquinarias de metal o equipo de transportación de metal, cuando esos mangos o partes de madera se hagan conjuntamente con la manufactura o el ensamblaje de la herramienta, el equipo o la maquinaria.

Cuando se excluyen las actividades cubiertas por el Decreto Mandatorio Núm. 83 aplicable a la Industria de Papel, Productos de Papel, Impresos y Publicaciones se quiere excluir por ejemplo, la manufactura de papel de pulpa de madera.

La definición que ahora se aprueba hace una exclusión expresa de las personas de capacidad disminuida, 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 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 y 23 de la Ley de Salario Mínimo y la Ley Núm. 483 del 15 de mayo de 1947 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 estos principios no podrían aplicarse a los empleados de horarios restringidos o parciales tales como los que se disponen para las personas de capacidad disminuida 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.
