1622

Núm.
Fecha 8 de diciembre de 1972 - 3:00 P.M.
Aprobado Fernando Chardón
Secretario de Estado

Por: 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. 42
QUINTA REVISION (1972)

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE COMERCIO AL POR MENOR

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 se entienda en modo alguno como limitación:

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 al 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.

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 Comercio al Por Menor.

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

Quedan excluidas de esta definición las actividades cubiertas por el Decreto Mandatorio Núm. 70 aplicable a la Industria de las Actividades Misceláneas - Segunda Revisión (1970); Núm. 46 aplicable a la Industria Hotelera - Cuarta Revisión (1969); Núm. 47 aplicable a la Industria de Restaurantes, Cantinas y Fuentes de Soda - Quinta Revisión (1969) y Núm. 79 aplicable a la Industria de Servicios o Propósitos Educativos o Instructivos.

Se excluyen, además, a los empleados que trabajan como "viajantes vendedores" en cuanto a salarios mínimos se refiere y también a 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 del que a continuación se dispone para las diferentes clasificaciones de la industria según éstas quedan definidas:

Clasificaciones	Salario Mínimo Por Hora
1- Vehículos de Motor y Maquinaria Agrícola o Industrial	
Todos los trabajadores	$ 1.60
2- Supermercados	
Todos los trabajadores	1.60
3- Tiendas de Comestibles	
A- Empresas con un Volumen Total de Ingreso Bruto Anual Menor de $250,000.00	
Mensajeros y/o trabajadores de limpieza	0.95
Todos los demás trabajadores	1.15
B- Empresas con un Volumen Total de Ingreso Bruto Anual de $250,000.00 o más	
Todos los trabajadores	1.60
4- Estaciones de Gasolina	
Todos los trabajadores	1.00
5- Materiales de Construcción y Ferreterías	
A- Empresas con un Volumen Total de Ingreso Bruto Anual Menor de $250,000.00	
Todos los Trabajadores	1.40
B- Empresas con un Volumen Total de Ingreso Bruto Anual de $250,000.00 o más	
Todos los trabajadores	1.60
6- Tiendas por Departamentos, de Variedades o de Descuento y de Mercancía Seca en General, Ropa y Accesorios	
A- Empresas con un Volumen Total de Ingreso Bruto Anual Menor de $250,000.00	
Todos los trabajadores	1.30
B- Empresas con un Volumen Total de Ingreso Bruto Anual de $250,000.00 o más	
Todos los trabajadores	1.60

Clasificaciones	Salario Mínimo Por Hora
7- Tiendas de Muebles y Efectos para el Hogar	
A- Empresas con un Volumen Total de Ingreso Bruto Anual Menor de $250,000.00	
Todos los trabajadores	$ 1.30
B- Empresas con un Volumen Total de Ingreso Bruto Anual de $250,000.00 o más	
Todos los trabajadores	1.60
8- Farmacias	
A- Empresas con un Volumen Total de Ingreso Bruto Anual Menor de $250,000.00	
Todos los trabajadores	1.30
B- Empresas con un Volumen Total de Ingreso Bruto Anual de $250,000.00 o más	
Todos los trabajadores	1.60
9- Otras Empresas de Comercio al Por Menor	
A- Empresas con un Volumen Total de Ingreso Bruto Anual Menor de $250,000.00	
Todos los trabajadores	1.35
B- Empresas con un Volumen Total de Ingreso Bruto Anual de $250,000.00 o más	
Todos los trabajadores	1.60

Artículo III - 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 o Industrial: Esta clasificación comprenderá, sin que se entienda como limitación, toda empresa dedicada a la venta al detal de vehículos de motor nuevos o usados y de maquinaria agrícola o industrial. Además, incluirá la venta al detal 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 o industrial.

2- Supermercados: Esta clasificación comprenderá toda empresa dedicada principalmente a la venta al detal de comestibles, ya sea como cadena de tiendas o como empresas independientes y que tengan 3,000 o más pies cuadrados de área de venta a la vista del público y operen bajo un sistema de autoservicio

("self-service"). También estarán incluídas las sucursales de dichas empresas aunque sus respectivas áreas de venta no alcancen a 3,000 pies cuadrados.

3- Tiendas de Comestibles: Esta clasificación comprenderá toda empresa dedicada principalmente a la venta al detal de comestibles. Estarán excluidos los supermercados y sus sucursales tal como aparecen definidos en la clasificación Núm. 2 del Artículo III.

4- Estaciones de Gasolina: Esta clasificación comprenderá toda empresa dedicada principalmente a la venta al detal de gasolina.

5- Materiales de Construcción y Ferretería: Esta clasificación comprenderá toda empresa dedicada a la venta al detal 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, de Variedades o de Descuentos y de Mercancía Seca en General, Ropa y Accesorios: Esta clasificación comprenderá toda empresa dedicada a la venta al detal de artículos tales como ropa y accesorios de hombre o mujer, niña o niño, u otros artículos relacionados de uso personal y mercancía seca en general. Además, estarán comprendidas dentro de esta clasificación las empresas conocidas como tiendas por departamentos, de variedades o de descuentos, que en adición a los artículos antes mencionados, se dediquen a la venta al detal de otros artículos tales como muebles y efectos para el hogar y la oficina, efectos para automóviles, efectos de ferretería, juguetes, artículos de joyería, efectos fotográficos, artículos para el hogar, artículos deportivos y de jardinería, loza y cristalería y cualesquiera otros artículos de naturaleza análoga. También quedarán incluídas las concesiones que operen dentro de los establecimientos de la clasificación.

7- Tiendas de Muebles y Efectos para el Hogar: Esta clasificación comprenderá toda empresa dedicada principalmente a la venta al detal de muebles, enseres eléctricos, lámparas y otros artículos para el hogar.

8- Farmacias: Esta clasificación comprenderá toda empresa dedicada principalmente a la venta al detal de los artículos definidos e incluidos en el término "Farmacias" según lo define la Ley Núm. 282 aprobada el 15 de mayo de 1945, según se enmendó, conocida como "Ley de Farmacias" y que lee así:

> "El término "Farmacia" cuando no se limite de otro modo en la presente ley, significa un establecimiento registrado y autorizado por la Junta de Farmacia, en el cual se preparen, preserven, vendan y envasen productos químicos, drogas, productos farmacéuticos, especialidades farmacéuticas o de propiedad, recetas, medicinas y venenos al por menor, pudiendo además traficar en otros artículos de lícito comercio que, según la costumbre, se vendan en las farmacias de Puerto Rico...";

siempre y cuando que esta empresa cumpla con las reglamentaciones del Departamento de Salud respecto al equipo necesario para vender y preparar productos medicinales bajo la supervisión directa o indirecta de un farmacéutico graduado y autorizado para ello bajo las leyes de Puerto Rico.

9- Otras Empresas de Comercio al Por Menor: Esta clasificación comprenderá todas aquellas empresas cubiertas por la definición, dedicadas a la venta al detal y no incluídas dentro de las clasificaciones anteriores tales como joyerías, floristerías, tiendas de piezas y accesorios para automóviles, librerías, tiendas de equipo y efectos de oficina, de restaurantes y de hoteles.

Artículo IV - Definición de Ocupaciones

A- Mensajeros y/o 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. Los mensajeros que distribuyen mercaderías a los parroquianos en vehículos de motor estarán incluídos en esta definición siempre que el mensajero no sea responsable de la mercadería y sí lo sea el conductor del vehículo.

Artículo V - Definiciones y Reglas para Computar el Volumen Total de Ingreso Bruto Anual de las Empresas Comprendidas dentro de la Industria

A - Definición de Conceptos

1) Empresa - Comprenderá las actividades relacionadas entre sí, con un propósito común, 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.

2) Empresas con un Volumen Total de Ingreso Bruto Anual Menor de $250,000.00 - Incluirá aquellas empresas dentro de la Industria cuyo volumen total de ingreso bruto anual en todos los establecimientos operados por las mismas sea menor de $250,000.00 durante un período de 12 meses consecutivos.

3) Empresas con un Volumen Total de Ingreso Bruto Anual de $250,000.00 o más - Incluirá aquellas empresas dentro de la Industria cuyo volumen total de ingreso bruto anual en todos los establecimientos operados por las mismas sea de $250,000.00 o más durante un período de 12 meses consecutivos.

B- Método para Computar el Volumen Total de Ingreso Bruto Anual

Con el propósito de establecer el volumen total de ingreso bruto

anual de una empresa y determinar el salario mínimo a pagar en los distintos niveles de ingreso bruto anual que se establecen para todas las clasificaciones de la Industria, excepto en las clasificaciones "Vehículos de Motor y Maquinaria Agrícola o Industrial", "Supermercados", y "Estaciones de Gasolina", según éstas se definen en el Artículo III, se utilizará, de acuerdo con los métodos que se describen a continuación la información más completa y reciente disponible. /1800

Método 1 - Para determinar las empresas que quedarán incluídas inmediatamente dentro de las distintas clasificaciones de la industria para las que se han fijado salarios mínimos por volumen de ingreso bruto anual.

(A) Toda empresa que, al empezar a regir este decreto, haya tenido en las clasificaciones correspondientes un volumen total de ingreso bruto anual de:

(1) Menos de $250,000.00;

(2) $250,000.00 o más

en su corriente año de contabilidad, se entenderá que está cubierta por la clasificación a que corresponda su actividad, y vendrá obligada a pagar a sus empleados los salarios mínimos que se establecen para todos los/1900 trabajadores o para los distintos grupos ocupacionales de la clasificación correspondiente, según sea el caso.

(B) Toda empresa que a la fecha de vigencia del decreto no haya tenido un volumen de ingreso bruto anual de $250,000.00 o más en su corriente año de operaciones, pero que haya sobrepasado este nivel de ingreso bruto anual a la terminación de su último año de contabilidad, vendrá obligada a pagar los salarios mínimos que se establecen para todos los trabajadores o para los distintos grupos ocupacionales de la clasificación correspondiente, según sea el caso.

Método 2 - Para calcular el volumen de ingresos/2003 cuando el método anterior no sea aplicable. Cuando se haga imposible determinar el volumen de ingreso que tendrá la empresa en su corriente

año de contabilidad, luego de efectuarse el análisis que se indica en el Método I, 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 al 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 en curso, y de esta manera el patrono puede determinar si la empresa alcanzó o sobrepasó los niveles de ingreso bruto anual que se señalan en el Método 1A y cumplir con las disposiciones del decreto.

Si la empresa opera a base de año económico, utilizará el método de trimestres pero aplicándolo a los trimestres comprendidos en su año económico. A tales efectos, totalizará al comienzo de cada trimestre los ingresos del período de 12 meses que inmediatamente preceda al trimestre en curso. Una vez adoptado este sistema, 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 estimará de antemano el volumen de ingreso de la misma durante su primer año de operaciones y pagará los salarios a base de la clasificación que corresponda. De no ser esto posible, se tomará como base para determinar el nivel de ingreso bruto que le corresponda, el volumen total de ingreso bruto en el primer trimestre como representativo del volumen total de ingreso bruto del año (multiplicando dicho ingreso por 4) para el pago de los salarios del próximo trimestre.

Es decir, el nivel de ingreso bruto que le cubra en próximos trimestres se determinará a base del volumen total de ingreso bruto del trimestre anterior a los mismos. Por ejemplo, si el patrono de una empresa nueva tiene un ingreso bruto de $62,500.00 en su primer trimestre de operaciones, este total se multiplicará por cuatro. El resultado será un ingreso bruto

anual de $250,000.00 en el cual caso deberá pagar los salarios que correspondan al nivel aplicable al caso.

Aquellas empresas nuevas que no puedan determinar de antemano el volumen de ingreso durante el año, vendrán obligadas a pagar durante el primer trimestre de operaciones por lo menos los salarios que se establecen en el nivel de ingreso más bajo de la clasificación que le corresponda. Una vez concluído el primer trimestre, se utilizarán los ingresos de dicho trimestre como representativos del volumen total de ingreso bruto 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 los métodos anteriores, según sea el caso.

C- Disposiciones Generales

Se entenderá por "actividades relacionadas" aquellas 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" allí donde las actividades que se llevan a cabo son controladas por una o más personas, corporaciones u otros grupos organizados actuando en conjunto, con un propósito común. 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 y Licencia por Enfermedad

A - 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) de día laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos ciento veinte (120) horas de labor. Disponiéndose, además, que todo empleado tendrá derecho a vacaciones con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas a razón de tres cuartos (3/4) de día laborable por cada mes en que haya tenido menos de ciento veinte (120) horas de labor, pero no menos de ochenta (80) horas de labor. El empleado que trabaje menos de ochenta (80) horas en cualquier mes no acumulará vacaciones por dicho mes.

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 de hecho sus vacaciones a menos que medie un permiso del Secretario del Trabajo o cualquier agente autorizado por él para permitir a cualquier empleado renunciar por dinero al disfrute de sus vacaciones. 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.

B- Licencia por Enfermedad

Todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de uno y un cuarto (1 1/4) de día laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos ciento veinte (120) horas de labor. Disponiéndose, además, que todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de tres cuartos (3/4) de día laborable por cada mes en que haya tenido menos de ciento veinte (120) horas de labor pero no menos de ochenta (80) horas de labor. El empleado que trabaje menos de ochenta (80) horas en cualquier mes no acumulará licencia por enfermedad por dicho mes. La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de 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 a petición del patrono acreditar la misma con certificación médica para tener derecho a disfrutar de la licencia aquí dispuesta."

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico el viernes 24 de noviembre de 1972.

El Aviso de Aprobación fue publicado en el periódico El Imparcial el martes 28 de noviembre de 1972.

Comenzará a regir el jueves 14 de diciembre de 1972. Sin embargo, será retroactivo al jueves 7 de diciembre de 1972 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 al Negocio de Comercio al Por Menor en P.R., en vigor desde el 15 de agosto de 1955, que no sean relativas a salario mínimo, vacaciones y licencia por enfermedad, 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 3600 40 a pesar de estar disponible para trabajar, tendrá derecho, salvo en casos de fuerza mayor, a un salario semanal 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 3700 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. 3600

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 la 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 3799 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.

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) 4000 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 del Artículo VI - Quinta Revisión (1972), que trata sobre vacaciones y licencia por enfermedad.

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/4/50es sustancialmente igual a la que contiene el Decreto Mandatorio Núm. 42 - Cuarta Revisión (1968) aplicable a la Industria de Comercio al P r Menor, actualmente en vigor. Sin embargo, la Junta ha decidido hacer ciertas modificaciones a esta definición con el propósito de facilitar la interpretación del decreto y además, hacer una exclusión expresa de ciertos empleados.

Quedan incluidos en la definición que ahora se aprueba los negocios cubiertos por el alcance de las enmiendas de 1961 y 1966 a la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938.

Según se desprende de la definición que se deja anteriormente transcrita,/4200 queda incluido dentro de la misma "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 artículo, que se realice en cualquier establecimiento o sitio.

Con ello se quiere significar, a manera de ejemplo, que la transportación de mercadería que un detallista venda a sus clientes, así como los trabajos de reparación, conservación o mantenimiento que realice un detallista en el establecimiento que dedica a ventas al por menor son actividades que se consideran necesarias o relacionadas con/7300el negocio de ventas al por menor y deben, por lo tanto, entenderse incluidas dentro de la Industria de Comercio al Por Menor como se deja aquí definida. Esa transportación, sin embargo, como las labores de reparación, conservación o mantenimiento tienen que llevarse a cabo por administración, es decir, por empleados del propio patrono detallista y bajo su inmediata supervisión.

Ahora bien, cuando el detallista utilice en la transportación de su mercadería los servicios de una persona o empresa particular dedicada a la transportación de carga, entonces los empleados en estas labores de transportación no serían empleados del detallista sino/4400de dicha persona o empresa particular y estarían cubiertos por el Decreto Mandatorio Núm. 38 - Quinta Revisión (1971) aplicable a la Industria de Transportación.

Quedan incluidos en la definición los servicios de reparación que lleven a cabo los patronos en la industria, si dichos servicios son necesarios a sus actividades comerciales y los mismos no se prestan al público en general. Así, por ejemplo, cuando un patrono que conjuntamente con las actividades principales de su negocio de comercio al por menor tiene un taller de reparación en donde se acondicionan los artículos que han de ser vendidos a sus/4500clientes, o que luego de ser vendidos son reparados en su taller dentro de la garantía que normalmente se da al comprador, constituyendo estas actividades de reparación una incidencia del negocio de ventas al por menor, dicho taller se considerará incluido en la definición que ahora se aprueba a menos que se dedique a la reparación de artículos de todas clases y cualquier persona que no haya comprado su artículo en dicho negocio puede obtener servicio de reparación en su taller, lo que demostrará que el mismo presta servicios al público en general. Sin embargo, el hecho de que en/4600dicho taller se repare o arregle alguna que otra vez algún artículo de una persona que no es cliente del negocio, o que siéndolo, la reparación se hace fuera de garantía, esta reparación esporádica o aislada, por sí sola, no debe dar base para concluir que el taller de reparaciones de ese comerciante esté abierto al público en general.

Asímismo se hace constar que si las labores de reparación, conservación o mantenimiento en un establecimiento dedicado a ventas al por menor se llevan a cabo mediante contratista o ajustador (no por administración) los empleados que se utilicen en esas labores/4700estarían cubiertos por el Decreto Mandatorio Núm. 44 - Quinta Revisión (1971) aplicable a la Industria de la Construcción.

Normalmente los trabajadores que utiliza un contratista en labores de construcción son empleados de ésta y están sujetos al decreto de la construcción.

Es la intención de la Junta al aprobar la presente definición que todas aquellas actividades que hasta el presente se han venido considerando como cubiertas por el decreto mandatorio aplicable a la Industria de Comercio al Por Menor continúen considerándose así. Por ejemplo, la venta de automóviles o maquinaria cuando se hace al último consumidor; la venta de abono a agricultores que lo utilicen en la explotación de sus propios fundos; la venta de equipo y materiales a hospitales y hoteles y la venta de efectos de oficina a establecimientos comerciales o industriales que lo utilizan en el desenvolvimiento normal de sus operaciones y no con fines de reventa deben considerarse incluidos en la definición.

Con el propósito de facilitar la interpretación de los decretos mandatorios, la Junta ha adoptado la norma de evitar, hasta donde sea posible, que a un establecimiento le sea aplicable más de un decreto mandatorio de salario mínimo.

Siguiendo esta norma, la definición que ahora se aprueba, al igual que la anterior, incluye las actividades realizadas por patronos que operan un restaurante, cantina o fuente de soda por administración dentro de un establecimiento dedicado principalmente al negocio de ventas al por menor. Ahora bien, las actividades realizadas por patronos dedicados a operar exclusiva o principalmente restaurantes, cantinas o fuentes de soda o los arrendatarios, usuarios o cesionarios que operen esa clase de negocios dentro de otros establecimientos dedicados al comercio al por menor están excluidos de esta definición. A éstos les aplicará el Decreto Mandatorio Núm. 47 - Quinta Revisión (1969) aplicable a la Industria de Restaurantes, Cantina y Fuentes de Soda.

Al aprobar la definición que aparece en el referido decreto mandatorio y al mencionar las actividades expresamente excluidas de dicha industria la Junta se expresó en el alcance de la definición de la siguiente manera:

> "Los establecimientos expresamente excluidos de la aplicación del decreto mandatorio que apruebe la Junta para la Industria de Restaurantes, Cantinas y Fuentes de Soda son:
>
> 1. Los que se dediquen principalmente a actividades cubiertas por otro decreto mandatorio aprobado por la Junta y que además, operen, por administración, un restaurante, una cafetería o una fuente de soda en el mismo establecimiento en que lleven a cabo su actividad principal. El término "por administración" significa que el restaurante, la cantina o la fuente de soda lo opera el mismo patrono que lleva a cabo la actividad principal sin que medie un arrendatario, usuario o cesionario, en cuyo caso la persona que lo operara quedaría cubierta por el decreto mandatorio aplicable a esta industria."

Como en la definición que aparece en el Decreto Mandatorio Núm. 42 - Cuarta Revisión (1968), es la intención de la Junta al aprobar esta definición que los empleados que trabajen en ventas al por mayor dentro de un establecimiento dedicado principalmente al negocio de ventas al por menor reciban el mismo trato y les aplique la misma disposición que a otros empleados que trabajen en cualquier otra actividad secundaria dentro de un negocio que se dedique principalmente a ventas al por menor. Los establecimientos dedicados principalmente a ventas al por menor que también llevan a cabo ventas al por mayor quedarán cubiertos por el decreto que se apruebe para esta industria, independientemente del número de empleados que dicho negocio utilice en ventas al por mayor. Debe aclararse, sin embargo, que los empleados que trabajen exclusiva o principalmente en, o que destinen más de la mitad de su tiempo a ventas al por mayor en un establecimiento dedicado principalmente al negocio de ventas al por menor están cubiertos por el decreto mandatorio aplicable a la Industria de Comercio al Por Mayor y Almacenamiento.

La Junta ha incorporado una modificación a esta definición con el fin de aclarar la interpretación del decreto que se apruebe para la Industria de Comercio al Por Menor.

Cuando en la definición se dice que los salarios mínimos y demás

condiciones de labor de esta industria son aplicables al empleado de la misma teniendo en cuenta la actividad ocupacional de éste conjuntamente con la actividad industrial de la empresa o patrono que lo ha empleado, se quiere significar que para determinar el salario mínimo de un empleado tiene que considerarse la ocupación del empleado simultáneamente con la actividad industrial de la empresa.

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

Los salarios mínimos, vacaciones, licencia por enfermedad y demás condiciones de labor (si las hubiere) que se establezcan para los empleados de esta industria estarán basados en la situación económica y financiera que reflejen los estudios económicos realizados sobre la misma y dependerán, por tanto, de la capacidad económica que tenga esta industria para pagarlos.

Por tanto, no procedería aplicarle a estos empleados de esta industria, los salarios mínimos fijados en otros decretos, para ocupaciones análogas o parecidas, en o para otras industrias.

No serán aplicables a los empleados de esta industria ni los salarios mínimos, las vacaciones, licencia por enfermedad ni ninguna otra condición de labor (si la hubiere), dispuestos en otros decretos mandatorios para los trabajadores de otras industrias, que hayan sido aprobados por la Junta luego de considerar la situación financiera y la habilidad económica de dichas otras industrias para pagarlos.

Además, ha sido siempre la norma o política de la Junta, que hasta donde ello sea posible y factible, a cada industria le cobije un solo decreto mandatorio a fin de evitar confusiones, discrímenes, perjuicios y otras situaciones no deseables en las relaciones obrero-patronales que puedan obviarse.

El Decreto Mandatorio Núm. 8 (enmendado) excluía los viajantes-vendedores de las disposiciones sobre salarios y jornada de labor, no así de las disposiciones sobre el día de descanso, vacaciones, licencia por enfermedad y días feriados en que no se trabaja. El decreto mandatorio actualmente en vigor para esta industria excluye también de su alcance a los viajantes-vendedores; en la definición ahora aprobada para la misma industria se hace la misma exclusión.

La exclusión de los viajantes-vendedores de la definición no significa que éstos pierdan por ello los derechos que tenían al amparo del Decreto Mandatorio Núm. 8 (enmendado). Los beneficios que los empleados disfrutaban a la fecha en que se aprobó la Ley 96 de 26 de junio de 1956 (Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico) continuaron y continúan subsistentes para dichos empleados por disposición expresa de la Sección 40 (a) y (b) del mencionado estatuto.

Procede señalar, además, que por "viajantes-vendedores" se quiere significar a aquellos empleados que llevan a cabo, a nombre del patrono, transacciones de ventas con los propios consumidores, intervengan o no 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 al esfuerzo y tiempo a invertirse en las actividades de venta; y la propia naturaleza del empleo impide al patrono determinar las horas real y efectivamente trabajadas cada día por el viajante-vendedor.

El único cambio fundamental que se le ha 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 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, 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 a 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 que reciben 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 indicadas.

C2C1
