No. 1742
Fecha 6 de febrero de 1974-11:30 A.M.

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

Aprobado
Víctor M. Pons, Jr.
Secretario de Estado
Por: María Alma de Arce
Secretaria Auxiliar de Estado

(See over for the English version)

DECRETO MANDATORIO NUM. 33

SEXTA REVISION (1973)

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE ALIMENTOS Y PRODUCTOS RELACIONADOS

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 activiades 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 actividade ya señaladas.

La definición no comprenderá:

a. Ningún producto o actividad incluido en el concepto "agricultura", según este termino 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 cuando a salarios mínimos se refiere.

c. 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.

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 Alimentos y Productos Relacionados.

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.

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 definida:

Clasificaciones	Salario Mínimo Por Hora
1- Elaboración, Envasado o Enlatado de Pescado	
Todos los Empleados	$ 1.85
2- Envasado de Aceitunas, Alcaparras y Aceites	
Chóferes y Empleados de Oficina	1.80
Otros Empleados	1.65
3- Helados, Mantecados y Productos Congelados Análogos	
I- Empresas con un Volumen de Ingreso Bruto Anual de $1,000,000 o más	
Chóferes y Empleados de Oficina	1.90
Otros Empleados	1.80
II- Empresas con un Volumen de Ingreso Bruto Anual Menor de $1,000,000	
Chóferes	1.40
Empleados de Oficina	1.55
Otros Empleados	1.35
4- Elaboración, Envasado o Enlatado de Piña y de Jugos de Piña	
Chóferes	1.70
Empleados de Oficina	1.75
Otros Empleados	1.60
5- Elaboración, Envasado o Enlatado de Frutas o Vegetales, y de Jugos, Néctares o Concentrados de Frutas o Vegetales (Excepto Piña y Jugos de Piña)	
Chóferes	1.70
Empleados de Oficina	1.75
Otros Empleados	1.40
6- Elaboración, Envasado o Enlatado de Granos, Pasteles, Mondongo, Carnes, Tasajo, Jamones, Pollos, Tortas Hamburguesas, Carnes Empanadas, Condimentos, Embutidos, Salchichas, o Productos Análogos	
Chóferes	1.75
Empleados de Oficina	1.80
Otros Empleados	1.65

Clasificaciones	Salario Mínimo Por Hora
7- Torrefacción de Café	
Chóferes	$ 1.70
Empleados de Oficina	1.80
Otros Empleados	1.65
8- Chocolate y Productos de Cacao	
Empleados de Oficina	1.80
Otros Empleados	1.60
9- Alimentos Mezclados para Animales	
Todos los empleados	1.90
10- Cidra en Salmuera	
Chóferes y Empleados de Oficina	1.60
Otros Empleados	1.50
11- Gaseosas y Bebidas Refrescantes	
I- Empresas con un Volumen de Ingreso Bruto Anual de $1,000,000 o más	
A- Gaseosas y Bebidas Refrescantes	
Todos los Empleados	1.85
B- Concentrados u Otros Ingredientes	
Todos los Empleados	2.00
II- Empresas con un Volumen de Ingreso Bruto Anual Menor de $1,000,000	
Chóferes	1.60
Empleados de Oficina	1.75
Otros Empleados	1.50
12- Bombones, Confites, u Otros Productos Análogos	
Chóferes	1.70
Empleados de Oficina	1.80
Otros Empleados	1.50
13- Maduración de Frutas o Vegetales	
Chóferes	1.60
Empleados de Oficina	1.75
Otros Empleados	1.35
14- Plantas de Hielo	
Chóferes	1.60
Empleados de Oficina	1.70
Otros Empleados	1.35
15- Elaboración o Empacado de Arroz	
Todos los Empleados	1.90
16- Elaboración o Empacado de Manteca.	
Todos los Empleados	1.90

Clasificaciones	Salario Mínimo Por Hora
17- Elaboración, Envasado o Empacado de Pastas, Jaleas Conservas, Dulces de Frutas o Vegetales, y Productos Análogos	
Chóferes	$ 1.60
Empleados de Oficina	1.75
Otros Empleados	1.20
18- Elaboración, Envasado o Enlatado de Platanutres, Chicharrones, Papas Fritas, Palomitas de Maíz ("Pop Corn"), o Productos Análogos	
Chóferes y Empleados de Oficina	1.85
Otros Empleados	1.65
19- Elaboración o Empacado de Pastelillos, Alcapurrias, o Productos Análogos	
Chóferes	1.70
Empleados de Oficina	1.75
Otros Empleados	1.30
20- Otros Productos Alimenticios	
Chóferes	1.70
Empleados de Oficina	1.75
Otros Empleados	1.45

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 de pescado.

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

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

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

(5) Elaboración, Envasado o Enlatado de Frutas o Vegetales, y de Jugos, Néctares o Concentrados de Frutas o Vegetales (Excepto Piña y Jugos de Piña): comprenderá todas las operaciones necesarias o relacionadas con la elaboración, envasado o enlatado de frutas o vegetales, y de jugos, néctares, o concentrado de frutas o vegetales. No incluye ningún producto o actividad cubierto en la Clasificación Núm. 4.

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

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

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

(9) Alimentos Mezclados para Animales: comprenderá todas las operaciones necesarias o relacionadas con la manufactura de alimentos mezcladós para animales.

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

(11) Gaseosas y Bebidas Refrescantes: comprenderá todas las operaciones necesarias o relacionadas con la manufactura de toda clase de bebidas refrescantes incluyendo el embotellado de bebidas gaseosas, concentrados u otros ingredientes de dichas bebidas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo IV - Definición de Empleados de Oficina

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

"Empleados de Oficina" comprenderá, sin que se entienda en modo alguno como limitación, a toda persona que desempeñe principalmente una o más de las siguientes labores u otras análogas: redactar o archivar informes; tabular o insertar datos en libros de registro o constancias; tomar órdenes comerciales por teléfono o personalmente; suministrar información a clientes o al público; verificar registros de caja; preparar o participar en la preparación de cálculos; realizar tareas de teneduría de libros; formar inventarios o en ello participar; atender quejas; operar máquinas de oficina como las de calcular, sumar o hacer otra operación aritmética; tener a su cargo trabajos secretariales como los de mecanografía, taquigrafía o transcripción; recibir al público; atender comunicaciones telefónicas y similares; o realizar labores similares o análogas a las antes descritas. Comprenderá, además, a aquellos empleados que desempeñen funciones ejecutivas o administrativas pero que no reúnan los requisitos establecidos en el Reglamento Núm. 13 - Segunda Revisión - 1969 de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico.

Artículo V - Definiciones y Reglas para Computar el Volumen de Ingreso Bruto Anual de las Empresas en las Clasificaciones de "Helados, Mantecados y Productos Congelados Análogos" y "Gaseosas y Bebidas Refrescantes"

1- Definición de Conceptos

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

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

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

2- Método de Computar el Volumen de Ingreso Bruto Anual

Con el propósito de establecer el volumen de ingreso bruto anual de una empresa y determinar el salario mínimo a pagar en las Clasificaciones de "Helados, Mantecados y Productos Congelados Análogos" y "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 las Clasificaciones antes mencionadas.

A. Toda empresa que, al empezar a regir este decreto haya tenido en las clasificaciones "Helados, Mantecados y Productos Congelados Análogos", y "Gaseosas y Bebidas Refrescantes" un volumen de ingreso bruto de $1,000,000 o más en su año corriente de contabilidad se entenderá 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 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 I 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 periodo 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 periodo 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 mismadurante 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 ingreso del año 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 salarios de la Subclasificación Núm. I.

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

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

3. Disposiciones Generales

Se entenderá por "Actividades relacionadas" aquéllas que son iguales, similares o necesarias a las operaciones normales que lleva a cabo la empresa. Sin embargo, aquellas actividades no relacionadas, que son mínimas o incidentales a la operación del negocio y que se lleven 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

A. Helados, Mantecados y Productos Congelados Análogos:

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 uno y un sexto (1 1/6) días por cada mes en que haya tenido por lo menos ciento diez (110) horas de labor o trabajado en ventas ambulantes durante por lo menos doce (12) días. Las vacaciones las disfrutará consecutivamente el

empleado y se concederán anualmente en forma que no interrumpan el normal funcionamiento de la empresa, a cual 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 periodo en exceso de dichos dos años. El sueldo correspondiente a cada día de vacaciones se computará multiplicando por ocho (8) el tipo por hora regular más alto que hubiere percibido el empleado en por lo menos ciento diez (110) horas de labor durante el año a que corresponden las vacaciones, excepto que en el caso de vendedores ambulantes dicho sueldo será igual al promedio diario de la comisión devengada por el empleado durante el año que también correspondan las vacaciones. A elección del empleado o mediante acuerdo convenido en un contrato colectivo de trabajo, las vacaciones podrán o no incluir los días no laborables comprendidos dentro del periodo en que haya de disfrutarlas el empleado. Será ilegal y nulo cualquier contrato mediante el cual el empleado renuncie, por dinero u otra causa, a disfrutar de hecho sus vacaciones. El patrono que no conceda a cualquiera de sus empleados las vacaciones a que tuviere derecho después de haberlas acumulado por más de dos (2) años, deberá concederle el total hasta entonces acumulado pagándole dos (2) veces el sueldo correspondiente por el periodo en exceso de dichos dos (2) años.

B. Todas las demás clasificaciones y subclasificaciones de la Industria:

Todo patrono concederá a los empleados de las ocupaciones de las clasificaciones y subclasificaciones de esta industria 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 disponiéndose que a petición del empleado éstas pueden ser divididas en periodos no menores de cinco (5) días consecutivos, y se concederán anualmente o semi-anual 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 periodo 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 por 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 periodos 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 hastonces acumulado pagándole dos (2) veces el sueldo correspondiente por el periodo en exceso de dichos dos (2) años.

Artículo VII - Licencia por Enfermedad

A. Helados, Mantecados y Productos Congelados Análogos

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

Todo empleado, excepto por trabajo realizado en ventas ambulantes tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo

completo a razón de un (1) día por cada mes en que haya tenido por lo menos ciento diez (110) horas de labor. La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de treinta (30) días, excluyendo los días acumulados durante el año corriente. Salvo en caso de fuerza mayor, el empleado deberá notificar a su patrono el hecho de su enfermedad el mismo día de su ausencia. El sueldo correspondiente a cada día de licencia por enfermedad se computará multiplicando por ocho (8) el tipo por hora regular que estuviere percibiendo el empleado al momento de enfermarse.

B. Todas las demás clasificaciones y subclasificaciones de la Industria.

Todo patrono concederá a los empleados de las ocupaciones de las clasificaciones y subclasificaciones de esta industria la licencia por enfermedad que a continuación se dispone:

Todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de cinco sextos (5/6) de día laborable al mes (10 días al año) por cada mes en que haya tenido por lo menos ciento diez (110) horas de labor. El empleado que trabaje menos de ciento diez (110) horas en cualquier mes no acumulará la parte proporcional de la licencia por enfermedad que le corresponda a 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 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 y no tendrá derecho a cobrar licencia por enfermedad cuando su ausencia por esta razón dure un (1) día. En caso de que el empleado se hospitalice o acredite con certificación de un hospital debidamente autorizado por el Departamento de Salud de que no fue hospitalizado ese primer día por las razones que exponga dicho hospital y que fue ingresado en una fecha reciente ese primer día de su enfermedad se le pagará desde su primer día de ausencia. Cuando la ausencia por enfermedad no exija

hospitalización y se prolongue por más de un día, no tendrá derecho el empleado a cobrar el primer día de ausencia. Si el salario no se ha estipulado por día 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 creditar la misma con certificación médica para tener derecho a disfrutar de dicha licencia. El disfrute de esta licencia se considerará como tiempo trabajado. Los días de licencia por enfermedad no usados por el empleado durante el curso del año se liquidarán en dinero a razón de cincuenta (50) por ciento en o antes del 15 de diciembre de cada año, acumulándose el remanente de los días no utilizados para el año siguiente, disponiéndose que una vez haya llegado al máximo de diez (10) días en ese año no seguirá acumulando durante dicho año."

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo el martes 22 de enero de 1974.

Publicado el Aviso de su Aprobación en el periódico El Mundo el jueves 24 de enero de 1974.

Comenzará a regir el viernes 8 de febrero de 1974.

Nota de la Junta de Salario Mínimo:

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

Se hace constar que por disposición de la Sección 4O (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 análogos les son aplicables las disposiciones de los Artículos V, VI y VII A y D del Decreto Núm. 23 que concierne a la industria heladera. Dichos artículos leen como sigue:

ARTICULO V - GARANTIA DE COMPENSACION DIARIA MINIMA

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

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

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

B. Se considerará que el empleado no está disponible para trabajar a los fines del párrafo A (1) de este Artículo únicamente cuando no se personare al trabajo, se negare a trabajar o estuviere enfermo en forma tal que le impida realizar sus labores habituales.

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

ARTICULO VI - PERIODOS MAXIMOS DE LABOR

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

ARTICULO VII - CONDICIONES DE TRABAJO

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

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

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

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

ARTICULO III - GARANTIA DE COMPENSACION MINIMA

Salvo en casos de fuerza mayor, todo trabajador tendrá derecho a recibir compensación equivalente a su jornal de cuatro horas; (1) cuando no habiéndole avisado su patrono a más tardar al terminar su jornada del día anterior que no habrá de tenr 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 primera 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, roturas 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.

Sobre la Clasificación II - Gaseosas y Bebidas Refrescantes

En cuanto concierne a los empleados dedicados a la manufactura de gaseosas y bebidas refrescantes se llama la atención que ha 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.

Sobre la Clasificación 14 - Plantas de Hielo

Asimismo se hace constar que por razón de lo resuelto en el caso de Sierra, Comisionada 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 - Quinta Revisión (1970) aplicable a la Industria de Alimentos y Productos Relacionados, actualmente en vigor. A esta definición, sin embargo, se le ha hecho un cambio con el propósito de facilitar la interpretación del decreto que eventualmente se apruebe para esta industria.

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 incluidas 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 aquellos elaborados principalmente a base de harina y los comunmente 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 salmuere 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 cidra 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 consecho 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 independientemente 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 realizado 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.

Al igual que la anterior, la definición que ahora se aprueba, 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.

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 reales y efectivamente trabajadas cada día.

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 disminuida, 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 empleados 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 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 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, espericalmente los accidentes del trabajo, que tanto afectan a las personas moral, mental y fisicamente 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 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 parical, desalentando por tanto, el empleo de éstos. Obviamente, no es aconsejable que se cierren las puertas de las oportunidades de ganar algún dinero a 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 aquelos 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.

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 decreto 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, discrímines, perjuicios y otras situaciones no deseables en las relaciones obrero-patronales que pueden obviarse.
