200
Dept. 19, 1959

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO
Junta de Salario Mínimo

DECRETO MANDATORIO NUM. 8 (ENMENDADO)

Fijando Salarios Mínimos, Períodos Máximos de Labor y Condiciones de Trabajo para los Empleados en el Negocio de Comercio al Por Menor en Puerto Rico

ARTICULO I - DEFINICIONES

Para los fines y cumplimiento del presente decreto, a menos que de su texto se deduzca otro sentido, los términos especificados a continuación tendrán el significado siguiente:

A - Negocio de Ventas al Por Menor: Comprenderá, sin que ello se entienda en modo alguno como limitación , todo acto, proceso, operación, trabajo o servicio necesarios, incidentales o relacionados con la venta o traspaso a los consumidores, con ánimo de lucro o sin él, de cualquier género de mercadería o artículos que se realice en cualquier establecimiento o sitio.

B - Los términos "patronos", "empleado o trabajador" y " emplear" tienen el mismo significado que dispone la Ley de Salario Mínimo, aunque limitado al negocio de ventas al por menor.

C - "Día" significa cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas.

D - "Semana" significa cualquier período de siete (7) días consecutivos.

E - "Mes" significa un período de treinta (30) días consecutivos contados sucesivamente como una unidad a partir de la fecha en que comience a regir el presente decreto o a partir de la fecha en que posteriormente comience a trabajar cualquier empleado.

F - "Año" significa un período de trescientos sesenta (360) días consecutivos contados sucesivamente como una unidad a partir de la fecha en que comience a trabajar cualquier empleado.

G - "Mensajero y/o "empleado de limpieza" es todo empleado que trabaja exclusiva o principalmente en la distribución de mercadería a los parroquianos fuera del establecimiento, a pie o en bicicleta, y/o en la limpieza del local. En el caso de los establecimientos que se dedican a la venta de comestibles, los mensajeros que distribuyen mercaderías a los parroquianos en vehículos de motor estarán incluídos en esta definición siempre y cuando que el mensajero no sea responsable de la mercadería y sí lo sea el conductor del vehículo.

ARTICULO II - APLICACION

Cubre este decreto, además, la transportación que se realice, por administración, en vehículos del propio patrono; así como también todo trabajo de reparación, conservacion o mantenimiento que se lleve a cabo, por administración, de edificios, anexos, estructuras fijas y otros inmuebles que se usen y hayan de continuar usándose en relación con el negocio de ventas al por menor del patrono.

No abarcará los negocios cubiertos por los Decretos Mandatorios Núm. 6 (fuente de soda, restaurantes y cantinas) y 22 (hoteles), o que estén exceptuados de su alcance.

Este decreto cubre también todos aquellos establecimientos mixtos dedicados a ventas al por menor y ventas al por mayor que utilicen no más de dos empleados, parcialmente, a actividades de ventas al por mayor. Cuando un establecimiento mixto de esta clase utilice más de

dos empleados, parcialmente, o uno o más empleados, totalmente, a actividades de ventas al por mayor, dichos empleados quedarán cubiertos por el Decreto Mandatorio Núm. 16.

Cuando se trate de un establecimiento mixto que además de dedicarse al negocio de ventas al por menor, según el mismo se define, se dedique a cualquier otra actividad que no sea la del negocio de ventas al por mayor, se entenderá que el trabajador o empleado corresponde a la empresa o actividad que atienda exclusiva o principalmente o a la que destine más de la mitad de su tiempo de trabajo.

ARTICULO III - EMPLEADOS INCLUIDOS Y EXCLUIDOS

Este decreto mandatorio se aplica a todo empleado, excepto administradores, ejecutivos y profesionales, según estos términos se definen en el Reglamento Núm. 13 de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, o se definieren en lo futuro. Los ARTICULOS IV- SALARIO MINIMO; V- GARANTIA DE COMPENSACION SEMANAL MINIMA y VI PERIODOS MAXIMOS DE LABOR no serán aplicables a los empleados que trabajan bona-fide como viajantes vendedores.

ARTICULO IV - SALARIO MINIMO

Todo patrono deberá pagar a cada uno de sus empleados o trabajadores un tipo de salario semanal no menor que el fijado en la siguiente escala:

1ra. Zona (Establecimientos localizados en la zona urbana de la Capital y en los márgenes de la Carretera Núm. 187 de Santurce hasta Boca de Cangrejos, incluyendo el Aeropuerto Internacional)

Todos los empleados excepto mensajeros y/o empleados de limpieza..... $21.00

Mensajeros y/o empleados de limpieza..... 16.50

2da. Zona (Establecimientos localizados en la zona urbana de Aguadilla, Arecibo, Bayamón, Caguas, Guayama, Humacao, Mayaguez y Ponce; y los localizados en los márgenes de las carreteras Núm. 1 desde Río Piedras hasta Caguas y Núm. 2 desde San Juan Hasta Bayamón)

Todos los empleados excepto mensajeros y/o empleados de limpieza.....	19.00
Mensajeros y/o empleados de limpieza.....	15.00

3ra. Zona (Establecimientos localizados en el resto de Puerto Rico)

Todos los empleados excepto mensajeros y/o empleados de limpieza.....	16.50
Mensajeros y/o empleados de limpieza.....	13.00

ARTICULO V - GARANTIA DE COMPENSACION SEMANAL MINIMA

A- Todo empleado que trabaje más de 20 horas a la semana pero menos de 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 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.

Todo patrono estará obligado a cumplir con el Reglamento Núm. 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 VII - APRENDICES Y ESTUDIANTES MERITORIOS

Se podrán emplear aprendices a través de la División de Aprendizaje del Departamento del Trabajo sujeto a las normas establecidas a esos efectos por el Consejo de Aprendizaje de Puerto Rico. Se podrán emplear también estudiantes meritorios a través de la División de Instrucción Vocacional del Departamento de Instrucción de Puerto Rico y el Departamento del Trabajo de Puerto Rico, sujeto a las normas establecidas en el Reglamento SM-6 de esta Junta o las que se establecieren en lo futuro.

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 que haya trabajo. . Si el patrono lo empleare durante dicho día de descanso, vendrá obligado a pagarle por la labor realizada en el mismo a razón de por lo menos dos veces el tipo de salario regular que estuviere percibiendo.

B- Vacaciones.- Todo empleado tendrá derecho a vacaciones, con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas, a razón de uno y un cuarto (1 1/4) día laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos ciemto veinte (120) horas de labor. Las vacaciones las disfrutará consecutivamente el empleado y se concederán anualmente en forma que no interrumpan el normal funcionamiento de la empresa, 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.

C- Licencia por Enfermedad - Todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de uno y cuarto (1 1/4) día laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos ciento veinte (120) 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. 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.

D- Días Feriados en que no se Trabaja.- A todos aquellos trabajadores que regularmente trabajen 4 o más días a la semana deberá pagárseles 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) 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 de los Apartados B y C de este Artículo que tratan sobre vacaciones y licencia por enfermedad, respectivamente.

ARTICULO 1X - OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

Será obligación de todo patrono:

A- Mantener agua potable y proveerla a los empleados o trabajadores en recipientes sanitarios, a menos que haya una fuente eléctrica de agua que tenga un surtidor o pistero inclinado.

B- Mantener y suministrar a los empleados o trabajadores facilidades adecuadas de servicio sanitario y lavabos con jabón y toallas sanitarias, facilidades que deberán mantenerse siempre aseadas, y un sitio adecuado para cambiarse de ropa y guardar sus pertenencias personales.

C- Mantener en uso ventiladores adecuados para la debida remoción del aire en todo sitio de trabajo cuando en el mismo no se reciba aire directamente del exterior.

D- Mantener en uso un sistema adecuado de alumbrado para trabajos que se lleven a cabo en sitios de insuficiente claridad.

E- Suministrar, libre de costo al empleado los vehículos, instrumentos y cualesquiera otros objetos que sean necesarios, o requiera el patrono, para que el empleado desempeñe su trabajo dentro de las actividades del comercio.

F- Proveer de guardas a cualquier máquina o artefacto de trabajo que las requiera y mantener los vehículos de motor y bicicletas en adecuadas condiciones de seguridad para los que los usen.

G- Mantener los pisos limpios, secos y libres de materias resbalosas.

H- Hacer que los pasillos se conserven despejados y libres de obstáculos.

ARTICULO X - DISPOSICIONES GENERALES

A- No sufrirán rebaja alguna en sus salarios, mientras realicen el mismo trabajo para el mismo patrono, aquellos empleados que a la fecha en que se aprueba este decreto estén percibiendo salarios mayores que los mínimos aquí fijados. Tampoco podrá ningún patrono cobrar o deducir suma alguna del salario de ningún empleado por concepto de cualesquiera servicios recibidos por el empleado en esa fecha, ni podrá dejar de suministrárselos en igual forma con motivo de la aprobación de este decreto.

B- Todo patrono vendrá siempre obligado al pago del salario mínimo que se fija en este decreto, aunque utilice intermediarios, agentes, ajustadores, contratistas o subcontratistas para el empleo de los trabajadores, sin perjuicio de la obligación que también tendrán dichos intermediarios, agentes, ajustadores, contratistas o subcontratistas, en cuanto concierne al pago de dicho salario mínimo.

C- No sufrirán rebaja alguna en sus salarios aquellos empleados que a la fecha en que se aprueba este decreto estén percibiendo a virtud de convenio colectivo, acta de conciliación, laudo arbitral o cualquier otro contrato de trabajo, salarios más altos que los fijados en en el presente decreto, mientras estén en vigor los convenios, actas, laudos o contratos mencionados.

D- Será nula toda disposición de cualquier convenio colectivo, laudo arbitral u otro contrato de trabajo en virtud de la cual

convenga un empleado en aceptar un salario menor que el mínimo que se fija por este decreto o beneficios menos ventajosos que los dispuestos en dicho decreto.

E- Todo patrono deberá fijar y mantener una copia de este decreto en sitio accesible donde puedan leerlo sus empleados.

E- Si cualquier parte de este decreto o su aplicación a cualquier persona o circunstancia fuere declarada inconstitucional o nula, el efecto de tal fallo quedará limitado a aquella parte del decreto o de su aplicación a cualquier persona o circunstancia que hubiere sido declarada inconstitucional o nula.

ARTICULO XI- VIGENCIA

Este decreto mandatorio empezará a regir el día 15 de agosto de 1955.

Aprobado por unanimidad hoy 28 de junio de 1955.

FRANK ZORRILLA
Presidente

JESUS M. BENITEZ
Miembro Permanente

LORENZO FERNANDEZ
Miembro Permanente

RAIMUNDO BALET
Miembro Especial

Margarita Ortiz de Landing
Miembro Especial

JULIO PEREZ MUÑIZ
Miembro Especial

Alfredo Colberg
Miembro Especial

CERTIFICO:

RAFAELA C. DE GAONA
SECRETARIA