207
Sept. 19, 1957.

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO
San Juan, Puerto Rico

DECRETO MANDATORIO NUMERO 16

COMERCIO AL POR MAYOR

" Los salarios mínimos contenidos en el presente decreto fueron aumentados en 25% a partir del 25 de agosto de 1956 por disposición de la Sección 7 de la Ley 96 de 26 de junio de 1956.

	SALARIO MINIMO	
	Tipos mínimos que fija el decreto	Tipos mínimos que deberán pagarse desde agosto 25, 1956.
Todos los empleados	$0.50	$0.63

Publicado por:
Oficina de Relaciones Industriales
del Trabajo y Públicas
Departamento del Trabajo
27 de junio de 1957.

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO
JUNTA DE SALARIO MINIMO

DECRETO MANDATORIO NUMERO 16

FIJANDO SALARIO MINIMO, PERIODOS MAXIMOS DE LABOR Y DEMAS CONDICIONES DE TRABAJO PARA LOS EMPLEADOS DEL COMERCIO AL POR MAYOR

ARTICULO I - DEFINICIONES

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

A. Comercio al Por Mayor abarca todo establecimiento, empresa o agencia que se dedique a la venta de mercadería a detallistas, a establecimientos comerciales o a otros mayoristas. Incluye mayoristas, agentes, corredores, comisionistas y sucursales de venta de empresas fabriles. Comprende los procesos de compra, venta, almacenaje, transporte o cualquier actividad relacionada con dichos procesos. No abarcará, sin embargo, aquellos establecimientos que tengan dos o menos empleados parcialmente dedicados a cualquiera de los procesos enumerados en esta definición, los cuales establecimientos quedarán sujetos a las disposiciones del decreto mandatorio que sea aplicable a la actividad que conjuntamente lleven a cabo con las de ventas al por mayor. Tampoco abarcará cualquier subdivisión de un establecimiento que funcione con empleados cuyo tiempo esté totalmente dedicado a los procesos correspondientes del comercio al detall.

B. Sucursal de Venta de Empresa Fabril significará un establecimiento subsidiario de una empresa fabril organizado en local distinto al de ésta y destinado para vender o distribuir al por mayor los productos de dicha empresa fabril.

C. Patrono y Empleado o Trabajador tiene el mismo significado que dispone la Ley de Salario Mínimo, aunque limitado al Comercio al Por Mayor. Los artículos II, IV y V-A de este decreto no serán aplicables a los empleados que trabajen en capacidad bona fide como profesionales o viajantes vendedores. Los ejecutivos y administradores quedan excluídos de las disposiciones de este decreto.

D. Semana comprende cualquier período de siete días consecutivos; y día comprende cualquier período de veinticuatro horas consecutivas.

E. Año comprende cualquier período de 365 días consecutivos.

ARTICULO II - SALARIO MINIMO

Todo patrono vendrá obligado a satisfacer a sus empleados un salario no menor de cincuenta (50) centavos por hora.

ARTICULO III - APRENDICES

Siempre que se autorice previamente para ello mediante el correspondiente permiso expedido por el Presidente de la Junta, de acuerdo con el reglamento que la Junta dicte al efecto, se permitirá el empleo de aprendices a base de un salario menor que el establecido en este decreto.

ARTICULO IV - PERIODOS MAXIMOS DE LABOR

Ningún patrono empleará a trabajador alguno en el comercio al por mayor por más de ocho (8) horas en cualquier día ni por más de cuarenta y cuatro (44) 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 cuatro (44) horas semanales a razón de por lo menos dos veces el tipo de salario que dicho trabajador estuviere percibiendo.

ARTICULO V - CONDICIONES DE TRABAJO

A. Día Semanal de Descanso.-Todo empleado tendrá derecho, por su trabajo en 5 1/2 días consecutivos, o en cuarenta y cuatro horas de cualquier semana, a 1-1/2 días de descanso; y si el patrono lo hace o le permite trabajar durante ese período de descanso, le compensará tal labor a razón de no menos del doble del tipo de salario que venga pagándole. Para los efectos de la concesión del período semanal de descanso, los días feriados, trabájelos o no el empleado, se considerarán como días trabajados.

B. Vacaciones.-Todo empleado tendrá derecho a vacaciones, con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas, a razón de un día y cuarto (1-1/4) por cada mes en que haya tenido por lo menos ciento veinte (120) horas de labor. Las vacaciones se concederán anualmente en forma que no interrumpan el normal funcionamiento del negocio, a cuyo fin el patrono establecerá los turnos correspondientes. Mediante acuerdo entre patrono y empleado podrán acumularse durante más de un año y, en caso de que el empleado cese en su trabajo, el patrono le hará efectivo el total hasta entonces acumulado. Si la compensación no se ha estipulado por día o período mayor, la correspondiente a cada día de vacaciones se determinará multiplicando por ocho (8) horas el promedio del jornal por hora devengado por el empleado durante el año a que correspondan las vaciones, Sin embargo, para la computación del pago por concepto de vacaciones no se tomarán en cuenta las bonificaciones que anualmente reciba el empleado, ni la participación que tenga sobre los beneficios resultantes de las operaciones anuales del negocio. Será ilegal y nulo cualquier contrato mediante el cual el empleado renuncie, por dinero u otra causa, a disfrutar de hecho sus vacaciones.

C. Licencia por Enfermedad

Todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de un día y cuarto (1-1/4) por cada mes en que haya tenido por lo menos ciento veinte (120) horas de labor. La licencia por enfermedad será acumulable durante el curso del año pero no de un año para otro. 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 la compensación no se ha estipulado por día o período mayor, la correspondiente a licencia por enfermedad se determinará multiplicando por ocho (8) horas el promedio del jornal por hora devengado por el empleado durante su último mes de trabajo. Sin embargo, para la comptación del pago por concepto de licencia por enfermedad no se tomarán en cuenta las bonificaciones que anualmente reciba el empleado, ni la participación que tenga sobre los beneficios resultantes de las operaciones anuales del negocio.

ARTICULO VI - OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

Será obligación de todo patrono:

1. Suministrar agua fría, potable y los recipientes sanitarios necesarios para tomarla.

2. Cumplir con las disposiciones de cualquier ley o reglamento en vigor referente a la salud o bienestar de los tra-

bajadores que sea aplicable al comercio al por mayor.

3. Mantener y tener en uso un sistema adecuado de alumbrado para trabajos que se lleven a cabo en tiempo o sitios de insuficiente claridad.

4. Proveer a sus empleados las facilidades necesarias para su aseo personal.

ARTICULO VII - DISPOSICIONES GENERALES

1. 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.

2. Será nulo cualquier convenio colectivo, laudo u otro contrato de trabajo en virtud del cual convenga un empleado en aceptar un salario menor que el fijado en el presente decreto.

3. No sufrirán rebaja alguna en sus salarios aquellos trabajadores que al tiempo de dictarse el presente decreto mandatorio estuvieren percibiendo a virtud de convenio colectivo, acta de conciliación, laudo arbitral o cualquier otro contrato de trabajo, escalas más altas que las fijadas en este decreto, mientras estén en vigor los convenios, actas, laudos, o contratos mencionados.

4. Todo patrono deberá fijar y mantener constantemente una copia de este decreto en sitio donde fácilmente puedan leerlo sus empleados.

5. Si cualquier parte de este decreto fuere declarada inconstitucional por un tribunal de jurisdicción competente, dicho fallo no afectará, perjudicará o invalidará el resto de dicho decreto, sino que su efecto quedará limitado a la parte del mismo que así hubiere sido declarada inconstitucional.

ARTICULO VIII - VIGENCIA

El presente decreto empezará a regir el día primero de octubre de 1949.

Aprobado en San Juan, Puerto Rico, el 24 de agosto de 1949.

CANDIDO OLIVERAS
Presidente

JESUS M. BENITEZ
Miembro

LORENZO FERNANDEZ
Miembro

FRANK A. BESOSA
Miembro Especial

ANTONIO GERENA
Miembro Especial

FRANCISCO ZAYAS CHARDON
Miembro Especial

PEDRO E. RAMIREZ VILLAFAÑE
Miembro Especial

PENALIDADES

(Véanse las Secciones 19, 20 y 21 de la Ley de Salario Mínimo)

ADVERTENCIA:

Todo empleado o trabajador cubierto por las disposiciones del precedente Decreto deberá llevar constancia de las horas que trabaja durante cada día y la compensación recibida así como cualesquiera datos relacionados con su empleo u ocupación.

Publicado por:

Oficina de Relaciones Industriales.
del Trabajo y Públicas

DEPARTAMENTO DEL TRABAJO - 5 de junio de 1957.