209

Sept. 19, 1957

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO
JUNTA DE SALARIO MINIMO
San Juan, Puerto Rico

DECRETO MANDATORIO NUM. 18

Fijando Salarios Mínimos, Períodos Máximos de Labor y Demás Condiciones de Trabajo para los Trabajadores de la Industria de la Leche en Puerto Rico

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:

Industria de la leche comprende, tanto en su fase agrícola como industrial, todos los trabajos, procesos y servicios necesarios o relacionados con la producción de leche fresca y la manipulación, envase, pasterización, homogenización o elaboración de la misma, así como el transporte que se lleve a cabo en vehículos pertenecientes, administrados u operados por cualquier patrono de dicha industria. Esta definición no incluye la producción de leche para consumo del propio agricultor o su familia, ni tampoco la venta al por menor de leche en cualquier puesto, tienda o establecimiento.

La fase agrícola de la industria de la leche abarcará todos los trabajos, operaciones y servicios necesarios o relacionados con la producción, manipulación, envase, embotellamiento o almacenaje de leche fresca, así como el transporte necesario en relación con esta fase que se lleve a cabo en vehículos pertenecientes, administrados u operados por productos de leche. También comprende los trabajos necesarios o relacionados con el acondicionamiento, conservación, cuido, limpieza, inspección, uso o explotación de cualquier terreno, construcción, establecimiento, equipo, maquinaria o animal utilizado en relación con esta fase de la industria.

La fase industrial de la industria de la leche abarcará todos los trabajos, procesos y servicios relacionados con el recibo, entrega, manipulación, elaboración, pasterización, homogenización, refrigeración, preparación, envase, embotellamiento, venta, disposición y distribución de leche o sus productos. Incluirá, además, aquellos puestos que pertenezcan a los patronos de la fase industrial de la industria de la leche cuando los mismos estén localizados en el mismo establecimiento que ocupe la planta de pasterizar, así como el transporte necesario en relación con esta fase que se lleve a cabo en vehículos pertenecientes, administrados u operados por patronos de esta fase.

Zona I abarca las vaquerías localizadas en los municipios de Loíza, Canóvanas, Carolina, Caguas, Trujillo Alto, Río Piedras, San Juan, Guaynabo, Cataño, Bayamón, Toa Baja, Toa Alta y Dorado así como cualquier vaquería cuya producción sea vendida en total o en parte en cualquiera de los municipios enumerados anteriormente.

Zona II abarca todas las vaquerías de Puerto Rico con excepción de las comprendidas en la Zona I.

Patrono y empleado o trabajador tiene el mismo significado que dispone la Ley de Salario Mínimo aunque limitado a la industria de la leche. Para los efectos de este decreto no serán conceptuados como empleados las personas que trabajan en capacidad bona fide como ejecutivos, administradores, profesionales o mayordomos.

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

ARTICULO II--SALARIO MINIMO

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

Ocupación	Tipo de Jornal por Hora Zona I	Zona II
A--Fase Agrícola		
Grupo 1.--Carretero, cochador, cortador o cargador de yerba, encargado de becerros, desyerbador, pastor, peón de camión, reparador de cercas, sembrador de yerba, sereno o celador, trabajador del depósito de leche, trabajador a cargo del trabajo general del establo y cualquier otro trabajador que realice una labor análoga.....	$0.23	$0.20
Grupo 2.--Ayudante de artes y oficios y ordeñador.....	.25	.22
Grupo 3.--Operador de tractor.....	.35	.30
Grupo 4.--Chófer y trabajador de artes y oficios.....	.50	.40
B--Fase Industrial	$0.35	$0.30

ARTICULO III--PERIODOS MAXIMOS DE LABOR

Ningún patrono empleará a trabajador alguno en la fase agrícola o en la fase industrial de la industria de la leche por más de ocho (8) horas en cualquier día ni por más de cuarenta y ocho (48) en cualquier semana a menos que le pague al trabajador por su labor en exceso de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales a razón de por lo menos dos veces el tipo de salario que dicho trabajador estuviere percibiendo.

ARTICULO IV--DIA SEMANAL DE DESCANSO

Todo empleado tendrá derecho a un día de descanso por cada seis días consecutivos de trabajo. Y si se le hace o se le permite trabajar en dicho día de descanso, se le pagará el trabajo realizado en dicho día a razón de dos veces el tipo que el obrero estuviere percibiendo.

ARTICULO V--VACACIONES

Todo empleado de la fase agrícola o de la fase industrial tendrá derecho a vacaciones con sueldo completo que se hará efectivo al empezar a disfrutarlas, a razón de un día y cuarto (1 1/4) por cada mes en que haya tenido por lo menos 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 el promedio del jornal por hora devengado por el empleado durante el año a que correspondan las vacaciones.

ARTICULO VI--LICENCIA POR ENFERMEDAD

Todo empleado de la fase industrial 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 120 horas de labor. La licencia por enfermedad será acumulable durante el curso del año pero no de un año para otro. Todo empleado de la fase industrial deberá comprobar el hecho de su enfermedad mediante certificado médico que habrá de entregar al patrono al retorno a su trabajo. Si la compensación no se ha estipulado por día o período mayor, la correspondiente a licencia por enfermedad se determinará multiplicando por ocho el promedio del jornal por hora devengado por el empleado durante su último mes de trabajo.

ARTICULO VII--OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

Será obligación de todo patrono:

(1) Suministrar a sus empleados agua potable y los recipientes sanitarios en que tomarla.

(2) Cumplir con las disposiciones de cualquier ley o reglamento en vigor referente a la salud y bienestar de los trabajadores que sea aplicable a la industria de la leche.

(3) Con motivo de la vigencia de este decreto ningún patrono que emplee trabajadores en la fase agrícola de la industria de la leche podrá imponer canon alguno de arrendaminto a sus trabajadores o empleados que vivan u ocupen viviendas, casas, solares o predios de terreno de su pertenencia, ni podrá aumentar el canon que les estuviere cobrando por el arrendamiento de tales viviendas, casas, solares o predios de terreno de su pertenencia; ni podrá cobrar ni deducir suma alguna del salario de dichos trabajadores o empleados por concepto de comidas servidas en el curso o duración del empleo; tampoco podrá cobrarles cantidad alguna por leche que le hubiere estado suministrando gratuitamente a sus trabajadores o aumentar el precio a que se le hubiere estado vendiendo.

(4) Proveer, libre de costo alguno, uniformes y botas a los trabajadores de las plantas de pasterizar que intervengan directamente con la manipulación de la leche dentro de la planta. El empleado será responsable de la conservación y mantenimiento en buen uso del uniforme que le provea el patrono.

ATICULO VIII--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 en cuanto concierne al pago de dicho salario mínimo.

(2) Será nula cualquier disposición sobre salario de convenios colectivos, laudos arbitrales u otros contratos de trabajo en virtud de la 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 empleados que al tiempo de dictarse el presente decreto 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 y contratos mencionados.

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

ARTICULO IX--VIGENCIA

Este decreto empezará a regir el día primero de enero de 1951.

Aprobado en San Juan, Puerto Rico, el 27 de noviembre de 1950.

CÁNDIDO OLIVERAS
Presidente

JESUS M. BENITEZ
Miembro Permanento

LORENZO FERNANDEZ
Miembro Permanente

OSCAR NEVAREZ, JR.
Miembro Especial

RAFAEL LOPEZ ORTIZ
Miembro Especial

JORGE C. GONZALEZ
Miembro Especial

FRANK RUIZ
Miembro Especial

Certifico:

BOLFSLABIA S. DE VAZQUEZ
Secretaria Interina

Publicado por:

Oficina de Relaciones Industriales, del Trabajo y Públicas
Departamento del Trabajo
San Juan, Puerto Rico
12/ 9/ 53