Núm. 2045
FECHA 19 de mayo de 1976 11:30 A.M.
APROBADO JUAN A. ALBORS
Secretario de Estado
POR [signature]
Secretaria Auxiliar de Estado

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
JUNTA DE SALARIO MINIMO
Edificio M & M
Avenida Ramón B. López
Esq. Calle Lealtad Núm. 41
Apartado 20071
Río Piedras, Puerto Rico 00928

(See over for the English Version)

DECRETO MANDATORIO NUM. 68

TERCERA REVISION (1975)

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE COMERCIO AL POR MAYOR Y ALMACENAMIENTO

Artículo I - Definición de la Industria

Este decreto mandatorio es aplicable a todos los empleados en la Industria de Comercio al Por Mayor y Almacenamiento, según la misma se define a continuación:

La Industria de Comercio al Por Mayor y Almacenamiento comprenderá la venta al por mayor y almacenamiento de artículos incluyendo, pero sin que se entienda como limitación, ventas al por mayor, almacenamiento y otras actividades de distribución de intermediarios ("jobbers"), de importadores y exportadores, de sucursales y oficinas de ventas de firmas manufactureras establecidas para la distribución al por mayor de sus productos, de distribuidores a industriales, de establecimientos de ventas por correo, de corredores y agentes y de almacenes públicos.

Cuando se trate de un establecimiento mixto que además de dedicarse al negocio de ventas al por mayor y almacenamiento se dedicare a cualquier otra actividad, 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.

Asimismo comprenderá cualquier trabajo o servicio necesario o relacionado con las actividades ya señaladas.

Sin embargo, la definición no incluye:

1- Las actividades de aquellos empleados que se dediquen a ventas industriales al por mayor y almacenamiento de productos manufacturados por su patrono en Puerto Rico.

2- Las actividades cubiertas por las definiciones de los siguientes decretos mandatorios de la Junta de Salario Mínimo:

a- Número 38 - Sexta Revisión (1974) - Industria de Transportación.

b- Número 33 - Sexta Revisión (1973) - Industria de Alimentos y Productos Relacionados

c- Número 42 - Sexta Revisión (1975) - Industria de Comercio al Por Menor

d- Número 47 - Séptima Revisión (1975) - Industria de Restaurantes, Cantinas y Fuentes de Soda

e- Número 85 (1973) Industria Tabacalera en su Fase Fabril

La definición tampoco incluye en cuanto a salarios mínimos se refiere, a los empleados que trabajen en capacidad "bona-fide" como viajantes vendedores.

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 Mayor.

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 - Salario Mínimo

Todo patrono pagará a todos los empleados cubiertos por este decreto un salario mínimo no menor de $2.20 por hora.

Artículo III - 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 hasta un máximo de dos años 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 vacaciones. 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, a menos que medie un permiso del Secretario del Trabajo o de cualquier agente autorizado por él para permitir a cualquier empleado, que de mutuo acuerdo con su patrono, renuncie al disfrute de sus vacaciones a cambio de dinero u otra causa.

Artículo IV - 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 no usada por el empleado durante el curso del año quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de quince (15) 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 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 computación 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.

----------o----------

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico el miércoles 7 de abril de 1976.

Publicado el Aviso de su Aprobación en el periódico El Mundo el sábado 10 de abril de 1976.

Comenzará a regir el sábado 24 de abril de 1976, sin embargo, la Junta quiere señalar que lo relativo al Artículo III - Vacaciones y IV - Licencia por Enfermedad continuará vigente lo aprobado por la Junta de Salario Mínimo el jueves 23 de mayo de 1974 y lunes 15 de junio de 1974, respectivamente.

----------o----------

Nota de la Junta de Salario Mínimo

La Junta de Salario Mínimo hace constar para conocimiento de patronos y empleados que por disposición expresa de la Sección 40(b) de la Ley 96 de 26 de junio de 1956 (Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico), todas las disposiciones del Decreto Mandatorio Núm. 16 aplicable a la Industria de Comercio al Por Mayor y en vigor desde el día 1 de agosto de 1949 (excepto las referentes al salario mínimo, vacaciones y licencia por enfermedad) continúan vigentes para todos los empleados a los cuales les era aplicable el referido Decreto Mandatorio Núm. 16.

Las principales disposiciones del aludido Decreto Mandatorio Núm. 16 que continúan en vigor, entre otras, son las siguientes:

ARTICULO IV - PERIODOS MAXIMOS DE LABOR

Ningún patrono empleará a trabajador alguno en el comercio al por mayor por más de ocho 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 devenga pagándole. Para los efectos de la concesión del periodo semanal de descanso, los días feriados, trabájelos o no el empleado, se considerarán como días trabajados.

----------o----------

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. Tando 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 contiene el Decreto Mandatorio Núm. 68 - Segunda Revisión (1974) aplicable a la Industria de Comercio al Por Mayor y Almacenamiento actualmente en vigor.

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 hubiera), 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 cubra un solo decreto mandatorio a fin de evitar confusiones, discrímenes, perjuicios y otras situaciones no deseables en las relaciones obrero-patronales que puedan obviarse.

En la definición que ahora se aprueba, los establecimientos dedicados principalmente a ventas al por mayor que también hagan ventas al por menor o que se dediquen a alguna otra actividad secundaria, quedarán cubiertos por el decreto que se apruebe para esta industria, independientemente del número de empleados que utilice en dichas otras actividades.

Debe aclararse, sin embargo, que los empleados que trabajen exclusiva o principalmente en, o que destinen más de la mitad de su tiempo de trabajo a otras actividades en un establecimiento dedicado principalmente al negocio de comercio al por mayor, están cubiertos por el decreto mandatorio aplicable a dichas otras actividades y no por el decreto de Comercio al Por Mayor y Almacenamiento.

La definición excluye expresamente las actividades cubiertas por el Decreto Mandatorio Núm. 38 - Sexta Revisión (1974) aplicable a la Industria de Transportación. Esta exclusión tiene el alcance de distinguir las actividades de transportación que en relación con su negocio puede llevar a cabo un patrono en el comercio al por mayor y almacenamiento de aquellas actividades de transportación que realizan empresas o personas particulares para dichos patronos, es decir, que cuando los servicios de transportación los presta un contratista independiente, estos servicios y los empleados que se dediquen a los mismos se consideran cubiertos por el Decreto Mandatorio mencionado.

La definición incluye a las sucursales y oficinas de ventas de firmas manufactureras dedicadas a distribuir productos manufacturados fuera de Puerto Rico así como las sucursales y oficinas de ventas de productores o manufactureros establecidos y operando en Puerto Rico.

Por el término "sucursales y oficinas de ventas" debe entenderse aquellos establecimientos subsidiarios de una empresa fabril organizados en locales distintos al de ésta, mantenidos y operados por la misma, que usual o diariamente están abiertos para vender o distribuir al por mayor productos

of said manufacturing enterprise to customers.

The definition of the Minimum Wage Board excludes expressly the activities of those employees engaged in industrial wholesaling and warehousing of products manufactured by their employer in Puerto Rico, as for instance, the warehousing, selling or delivery carried on by every manufacturer or producer in order to take his products to market where they are either wholesaled or retailed by different persons other than the producer or manufacturer or by sales branches or offices of the producer or the manufacturer.

The definition also includes the activities of public warehousing. The term public warehousing is intended to mean those establishments or premises subject to effective regulation of the Puerto Rico Public Service Commission on public warehousing, that are operated by employers engaged in the custody, protection or preservation of different kinds or articles which subsequently pass on to their owners or consignees.

The term "distribution to industrialists" is intended to mean those employers who sell or distribute articles by wholesale to industrial enterprises that cannot be considered as ultimate consumers according to the concept this term bears in Mandatory Decree Number 42 - Sixth Revision (1975) applicable to the Retail Trade Industry.

"Mail Order establishments" means what the term "mail" order house" signifies in English, that is to say, those establishments which carry on sales primarily by mail.

Es la intención de la Junta al aprobar la presente definición parala Industria de Comercio al Por Mayor y Almacenamiento que aquellas actividades que hasta el presente se han venido considerando como cubiertas por el Decreto Mandatorio Número 42 - Sexta Revisión (1975) continúen considerándose así. Por ejemplo, la venta de abono a agricultores que lo utilizan en la explotación de sus propios fundos y la venta de efectos de oficina a establecimientos comerciales o industriales que lo utilizan en el desenvolvimiento de sus operaciones y no con fines de reventa.

La definición--como podrá observarse--incluye "cualquier trabajo o servicio necesario o relacionado" con las actividades que la misma comprende. Esta expresión tiene el alcance de incluir a aquellos empleados que llevan a cabo labores de oficina; de reparación, alteración o mantenimiento de edificios, estructuras o maquinarias utilizadas por el patrono en el desenvolvimiento de sus actividades comerciales; que se dediquen a la transportación de artículos o mercaderías; o que lleven a cabo cualesquiera otras labores relacionadas o necesarias a las actividades del patrono.

Los empleados que trabajen en capacidad "bona-fide" como "viajantes vendedores" quedan expresamente excluidos del alcance de la definición en cuanto a salarios mínimos se refiere. 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 diariamente sus actividades una vez que salen a vender; usan su discreción en cuanto a esfuerzo y tiempo a invertirse en las actividades de venta; y la propia naturaleza del empleo impide determinar las horas real y efectivamente trabajadas cada día.

----------o----------