214
Sept. 19, 1957.

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

DECRETO MANDATORIO NUMERO 23

Fijando Salarios Mínimos, Períodos Máximos de Labor y Condiciones de Trabajo para los Empleados de la Industria Heladera.

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 siginifieado siguiente:

A- La "Industria Heladera" a que se aplica este decreto mandatorio comprende la fabricación y venta de helado, mantecado, productos cohgelados similares y cualquier otro producto hecho total o parcialmente de helado, mantecado o productos congelados similares, con excepción de (1) las ventas hechas directamente al último consumidor èn el propio establecimiento de patronos distintos al fabricante y (2) las ventas hechas por fabricantes que venden toda su producción directamente al último consumidor en su propio establecimiento, o departamento o división del establecimiento, cuando el valor bruto de tales ventas realizadas durante el mes anterior no exceda del cuarenta (40) por ciento del valor bruto de las ventas totales del establecimiento, departamento o división realizadas en el mismo período. Incluye la fabricación independientemente de la forma en que la producción sea vendida. Cubre las ventas hechas a otros establecimientos, a vendedores ambulantes y las realizadas por éstos, además de aquellas no comprendidas en dichas dos excepciones.

B- Los términos "Patrono", "Empleado o Trabajador" y "Emplear" tienen el mismo significado que dispone la Ley de Salario Mínimo, aunque limitado a la industria heladera.

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 regir el presente decreto o a partir de la fecha en que posteriormente comience a trabajar cualquier empleado.

ARTICULO II - APLICACION

Este decreto mandatorio cubre todo trabajo o servicio que sea necesario o esté relacionado con la industria heladera, tal como la misma se deja definida, incluyendo la transportación que se realice por administración en vehículos del propio patrono, y todo trabajo u obra de reparación, conservación, mantenimiento, desmantelamiento, arruinamiento o demolición, que se realice por administración, de edificios, anexos, estructuras fijas y otros inmuebles que se usen, o hasta poco antes se hayan usado y habrán de volver a usarse, con destino o relación a dicha industria.

ARTICULO III - EMPLEADOS INCLUIDOS Y EXCLUIDOS

Este decreto mandatorio se aplica a todo empleado, excepto administradores, ejecutivos y profesionales.

ARTICULO IV - SALARIO MINIMO

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

A- Chóferes.....	$0.50 por hora
B- Ayudantes de chóferes.....	0.30 por hora
C- Vendedores ambulantes.....	0.20 por hora o 30 por ciento del producto bruto de las ventas que diariamente realicen, cualquiera que sea mayor.
D- Todos los demás empleados.....	0.37-1/2 por hora

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 tendría 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 en cualquier semana a menos que le pague por su labor en exceso de dichas ocho (8) o 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- Vacaciones.- 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) día 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 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 (2) veces el sueldo correspondiente por el período 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 correspondan 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 período 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 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, excepto por trabajo realizado en ventas ambulantes, tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de un 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.

D- 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.

ARTICULO VIII - DISPOSICIONES GENERALES

A- No sufrirán rebaja alguna en sus salarios con motivo de la aprobación de este decreto aquellos empleados que a la fecha en que el mismo se apruebe 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- 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 o beneficios menos ventajosos que los dispuestos en el presente decreto.

D- Todo patrono deberá fijar y mantener constantemente una copia de este decreto en sitio donde fácilmente 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 cual-

quier persona o circunstancia que hubiere sido declarada inconstitucional o nula.

ARTICULO IX - VIGENCIA

Este decreto mandatorio empezará a regir el día 2 de febrero de 1953.

Aprobado por mayoría, hoy 11 de diciembre de 1952.

RAMON CANCIO
Presidente

JESUS M. BENITEZ
Miembro Permanente

LORENZO FERNANDEZ
Miembro Permanente

CESAR A. CALDERON
Miembro Especial

ANGEL MEJIAS
Miembro Especial

JOAQUIN RAMIREZ
Miembro Especial

VICENTE RODRIGUEZ BURGOS
Miembro Especial

CERTIFICO:

RAFAELA C. DE GAONA
Secretaria

Publicado por: Oficina de Relaciones Industriales, del Trabajo y Públicas

Fecha: a 7 de junio de 1 9 5 5.