NUM. 2190
FECHA 1 de diciembre de 1976 9:50 A.M.

APROBADO JUAN A. ALBORS
Secretario de Estado
POR: María I. Silva de Díaz
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. 87 (1976)

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE LA LECHE EN SU FASE FABRIL

Artículo I - Definición de la Industria

Este Decreto Mandatorio es aplicable a todos los empleados de la Industria de la Leche en su Fase Fabril según ésta se define a continuación:

La Industria de la Leche en su Fase Fabril comprenderá el recibo, entrega, manipulación, elaboración, pasterización, homogenización, refrigeración, preparación, envase, embotellamiento, venta, disposición y distribución de leche o sus productos, tales como queso, mantequilla u otros productos lácteos.

Queda incluido también en la definición de esta industria cualquier trabajo o servicio necesario o relacionado con las actividades ya señaladas.

No comprenderá, sin embargo, la producción de leche fresca ni tampoco la venta de leche en cualquier puesto, local o establecimiento a menos que pertenezca a un patrono de la fase industrial y esté situado en el mismo lugar en que opera la planta de pasterizar.

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 la Leche en su Fase Fabril.

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 sus empleados un salario mínimo no menor que el que a continuación se dispone para las diferentes clasificaciones y grupos ocupacionales de la industria.

Clasificación y Ocupación	Salario Mínimo
A. Pasterización y Homogenización de Leche	
1. Todos los trabajadores excepto chófer-vendedor y ayudante vendedor	$ 2.20 por hora
2. Chófer-Vendedor	$0.0225 (2.25 centavos) por cuartillo de leche, vendido a domicilio y $0.0165 (1.65 centavos) por cuartillo de leche vendido a negocios. Si el chófer-vendedor trabajase con un ayudante-vendedor se le pagará $0.0125 (1.25 centavos) por cuartillo de leche vendido a domicilio y $0.0090 (noventa centésimas de centavo) por cuartillo de leche vendido a negocios.
3. Ayudante-Vendedor	$0.0100 (un centavo) por cuartillo de leche vendido a domicilio y $0.0075 (setenta y cinco centésimas de centavo) por cuartillo de leche vendido a negocios.
B. Elaboración de Otros Productos de Leche	
Todos los Trabajadores	$2.05 por hora

Artículo III - Definición de las Ocupaciones

A. Chófer-Vendedor - Empleado que conduce un vehículo de motor y vende, entrega y cobra la leche a los consumidores en sus hogares o a negocios.

B. Ayudante-Vendedor - Empleado que viaja con el chófer-vendedor y ayuda en la venta y distribución de leche a los consumidores en sus hogares o a negocios.

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico el miércoles 10 de noviembre de 1976.

Publicado el Aviso de su Aprobación en el periódico El Mundo el viernes 12 de noviembre de 1976.

Comenzará a regir el viernes 26 de noviembre de 1976.

Nota de la Junta de Salario Mínimo:

Por disposición de la Sección 40 (b) de la Ley 96 de 26 de junio de 1956, enmendada (Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico), todas las disposiciones del Decreto Mandatorio Núm. 18 aplicable a la Industria de la Leche en Puerto Rico, en vigor desde el 1° de enero de 1951, que no sean relativas a salario mínimo, continúan vigentes.

Las principales disposiciones del aludido decreto son las siguientes:

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.

---

*Nota Aclaratoria

En virtud de la Ley 114 aprobada el 30 de junio de 1965, a partir del 1° de julio de 1965 las disposiciones del Artículo III, arriba transcrito, sobre períodos máximos de labor, no serán aplicables a los chóferes-vendedores ni a los ayudantes-vendedores según definidos en el inciso 1 del Artículo III del Decreto Mandatorio Núm. 27 - Cuarta Revisión (1968), que antecede, aplicable a la Industria de la Leche y de la Ganadería.

Esta disposición del aludido decreto quedó también afectada por la Ley Núm. 223 del 23 de julio de 1974. En virtud de la misma todo patrono vendrá obligado a pagar a sus empleados un salario no menor de tiempo y medio del tipo de salario convenido para las horas regulares por las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) y un tipo de salario no menor del doble por las horas trabajadas en exceso de cuarenta y cuatro (44) dentro de cualquier semana a partir del primero de julio de 1976. Por disposición de la misma ley a partir del 1° de julio de 1977 todo patrono que emplee a trabajador alguno en exceso de cuarenta (40) horas en cualquier semana, deberá pagarle el exceso de dichas cuarenta (40) horas a razón de por lo menos dos veces el tipo de salario que estuviere percibiendo, excepto cuando por decreto de la Junta de Salario Mínimo o a través de un convenio colectivo o individual de trabajo, se haya fijado otra norma de trabajo o de compensación, o de ambas.

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 el 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 corresponden 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 un 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.

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. Tanto 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 aprobada por la Junta para esta industria comprende únicamente la fase fabril (industrial) actualmente cubierta por el Decreto Mandatorio Núm. 27, Cuarta Revisión (1968) aplicable a la Industria de la Leche y de la Ganadería.

Dentro del concepto "cualquier trabajo o servicio necesario o relacionado" con las actividades enumeradas en la definición queda también incluido el transporte que llevan a cabo los patronos en la industria en vehículos de su pertenencia o que estén operados o administrados por ellos, así como cualquier labor de oficina que lleven a cabo los empleados de un patrono en la industria y que tenga relación directa o sea necesaria al mejor desevolvimiento de las actividades a que éste se dedique. Ahora bien, si la transportación la realiza un contratista independiente en este caso a dicho contratista le sería de aplicación el decreto correspondiente a la Industria de Transportación.

Dentro del término " o sus productos" que se menciona en la definición se incluyen el queso, la mantequilla y otros productos lácteos. Esta enumeración no es exclusiva, pues si hubiera otros productos derivados de los procesos industriales comprendidos en la definición quedarían estos incluidos también en la misma.

Cuando un patrono se dedique a vender leche a los consumidores en algún puesto o local situado en el mismo lugar que ocupa su planta de pasterización, los empleados dedicados a esas actividades de venta deberán considerarse incluídos en la presente definición . Sin embargo, la venta de leche en puestos, colmados o cualquier otra clase de establecimientos operados por patronos independientes de esta industria quedan excluidos de esta definición por estar cubiertas estas actividades por el decreto mandatorio aplicable a la Industria de Comercio al Por Menor.

La definición aprobada excluye también las actividades de producción, manipulación, envase, embotellamiento o almacenaje de leche fresca cuando estas actividades son realizadas por el mismo agricultor.

Cuando en la definición de 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, excepto en los casos en que la Junta de Salario Mínimo expresamente disponga o haya dispuesto otra cosa.

Por tanto, a todos los trabajadores y empleados de esta industria le aplicarán los salarios mínimo que la Junta aprueba 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 los 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 hubiere) 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.

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