Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
JUNTA DE SALARIO MINIMO
Edificio Prudencio Rivera Martínez
Ave. Muñoz Rivera 505
Hato Rey, Puerto Rico 00918

(See over for
English Version)

Núm. 3051
Fecha: 8 de septiembre de 1983; 145 p.r.
Aprobado: Carlos S. Quirós
Secretario de Estado
Por: [signature]
Secretaria Auxiliar de Estado

DECRETO MANDATORIO NUM. 87

SEGUNDA REVISION (1983)

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, pasteurización, homogenización, refrigeración y distribución de leche o sus productos relacionados, tales como queso, mantequilla u otros productos lácteos; además, otros productos alimenticios que sean procesados y distribuidos conjuntamente con los productos antes mencionados.

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 agrícola de aquella leche fresca, que tras su ordeño no ha sido sometida a ningún procesamiento o elaboración que altere su condición natural. Tampoco comprenderá 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 elaboradora.

Clasificación y Ocupación	Salario Mínimo
3. Ayudante-Vendedor	$0.0121 (1.21 centavos) por cuartillo de leche y de otros productos procesados y distribuidos a domicilio; y $0.0085 (ochenta y cinco centésimas de centavo) por cuartillo de leche y de otros productos alimenticios procesados y distribuidos a negocios.
B. Elaboración de Otros Productos de Leche	
Todos los Trabajadores	$3.35 por hora

Artículo III - Definiciones de las Clasificaciones Industriales y de las Ocupaciones

1. Pasteurización y Homogenización de Leche - incluye las actividades relacionadas con la elaboración, pasteurización, homogenización, refrigeración y distribución de leche y productos lácteos por empresas que se dedican principalmente a la pasteurización de leche; y además, la elaboración y distribución de otros productos alimenticios que, aunque no son propiamente parte de la industria láctea, son procesados y distribuidos conjuntamente por los mismos empleados de las empresas pasteurizadoras.

2. Elaboración de Otros Productos de Leche - incluye la elaboración de productos derivados de leche tales como queso y mantequilla y otros productos lácteos procesados por empresas cuya actividad principal es la elaboración de tales productos.

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

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

-----o-----

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico el lunes, 17 de octubre de 1983.

Publicado el Aviso de Aprobación en el periódico El Mundo el jueves, 20 de octubre de 1983.

Los salarios mínimos para las Clasificaciones A-1 y B fueron ratificadas por el Comité que investigó esta Industria y están vigentes desde el 12 de junio de 1981.

Los salarios mínimos para las ocupaciones "Chófer-Vendedor" y "Ayudante-Vendedor" comenzarán a regir el viernes, 4 de noviembre de 1983.

-----o-----

Nota de la Junta de Salario Mínimo

Por disposición de la Sección 36 (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 aplicables a las actividades comprendidas en la definición del Decreto Núm. 18 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) horas en cualquier semana a menos que le pague al trabajador por su labor en exceso de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales a razón de por lo menos dos veces el tipo de salario que dicho trabajador estuviere percibiendo.

Esta disposición del aludido decreto quedó afectada por la Ley Núm. 223 del 23 de julio de 1971. Por disposición de esta 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 (6) 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.

*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.

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 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 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 periodo mayor, la correspondiente a cada día de vacaciones se determinará multiplicando por ocho (8) 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 ciento veinte (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 (8) el promedio del jornal por hora devengado por el empleado durante su último mes de trabajo.

-------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. 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. 87 (1981) aplicable a la Industria de la Leche en su Fase Fabril.

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 necesaria al mejor desenvolvimiento de las actividades a que éste se dedique. Sin embargo, 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 relacionados" que se mencionan 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 éstos incluidos también en la misma. Es la intención de la Junta incluir, además, aquellos productos alimenticios que aunque no son propiamente de la Industria láctea son procesados y distribuidos conjuntamente por los mismos empleados de la empresa tales como jugo de china, jugo de toronja y otros.

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 incluidos en la presente definición. No obstante, la venta de leche en puestos, colmados o cualquiera 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 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 significa 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 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.

En consecuencia, 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) dispuestas 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 obreropatronales que puedan obviarse.

-----o-----