Núm. 3287
Fecha: 21 de febrero de 1986 1:30 p.m.

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

Aprobado: Héctor Luis Acevedo
Secretario de Estado

Por: [signature]
Secretaria Auxiliar de Estado

(See over for English Version)

DECRETO MANDATORIO NUM. 42

NOVENA REVISION (1985)

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE COMERCIO AL POR MENOR

Artículo I - Definición de la Industria

Este decreto mandatorio es aplicable a todos los empleados de la Industria de Comercio al Por Menor según se define a continuación:

La Industria de Comercio al Por Menor comprende, sin que se entienda en modo alguno como limitación:

Todo acto, proceso, operación, trabajo o servicio necesario, incidental o relacionado con la venta o traspaso a los consumidores con ánimo de lucro o sin él, de cualquier género de mercadería o artículos que se realicen en cualquier establecimiento o sitio.

Comprenderá, además, la actividad que se lleve a cabo en la operación, por administración, de un restaurante, cantina o fuente de soda, dentro de un establecimiento que se dedique principalmente al negocio de ventas al por menor.

Cuando se trate de un establecimiento mixto que además de dedicarse al negocio de ventas al por menor se dedique a cualquier otra actividad (que no sea en el negocio de restaurantes, cantinas o fuentes de soda) 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.

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 en 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 Menor.

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.

Quedan excluidas de esta definición las actividades cubiertas por el Decreto Mandatorio Núm. 70, aplicable a la Industria de las Actividades Misceláneas - Sexta Revisión (1982); Núm. 46, aplicable a la Industria Hotelera - Sexta Revisión (1978); Núm. 47, aplicable a la Industria de Restaurantes, Cantinas y Fuentes de Soda - Novena Revisión (1982) y Núm. 79, aplicable a la Industria de Servicios o Propósitos Educativos o Instructivos - Segunda Revisión (1975).

Se excluyen, además, a los empleados que trabajan como "viajantes-vendedores", en cuanto a salarios mínimos se refiere.

Artículo II - Salario Mínimo

Todo patrono pagará a sus empleados un salario por hora no menor del que a continuación se dispone para las diferentes clasificaciones de la industria.

Clasificaciones	Salario Mínimo Por Hora
1- Vehículos de Motor y Maquinaria Agrícola o Industrial	
Todos los Trabajadores	$ 3.35
2- Supermercados	
Todos los Trabajadores	3.35
3- Tiendas de Comestibles	
A- Empresas con un Volumen Total de Ingreso Bruto Anual Menor de $362,500	
Todos los Trabajadores	2.70 1/
B- Empresas con un Volumen Total de Ingreso Bruto Anual de $362,500 o más	
Todos los Trabajadores	3.35
4- Estaciones de Gasolina	
A- Empresas con un Volumen Total de Ingreso Bruto Anual Menor de $362,500	
Todos los Trabajadores	3.00
B- Empresas con un Volumen Total de Ingreso Bruto Anual de $362,500 o más	
Todos los Trabajadores	3.35
5- Materiales de Construcción y Ferreterías	
A- Empresas con un Volumen Total de Ingreso Bruto Anual Menor de $362,500	
Todos los Trabajadores	2.75 1/
B- Empresas con un Volumen Total de Ingreso Bruto Anual de $362,500 o más	
Todos los Trabajadores	3.35
6- Tiendas por Departamentos, de Variedades o de Descuento y de Mercancía Seca en General, Ropa y Accesorios	
A- Empresas con un Volumen Total de Ingreso Bruto Anual Menor de $362,500	
Todos los Trabajadores	2.75 1/
B- Empresas con un Volumen Total de Ingreso Bruto Anual de $362,500 o más	
Todos los Trabajadores	3.35

Clasificaciones	Salario Mínimo Por Hora
7- Tiendas de Muebles y Efectos para el Hogar	
A- Empresas con un Volumen Total de Ingreso Bruto Anual Menor de $362,500	
Todos los Trabajadores	$ 3.00
B- Empresas con un Volumen Total de Ingreso Bruto Anual de $362,500 o más	
Todos los Trabajadores	3.35
8- Farmacias	
Todos los Trabajadores	3.35
9- Otras Empresas de Comercio al Por Menor	
A- Empresas con un Volumen Total de Ingreso Bruto Anual Menor de $362,500	
Todos los Trabajadores	2.75 1/
B- Empresas con un Volumen Total de Ingreso Bruto Anual de $362,500 o más	
Todos los Trabajadores	3.35

Artículo III - Definición de las Clasificaciones de la Industria

Las distintas clasificaciones de la industria tendrán el significado que a continuación se dispone:

1- Vehículos de Motor y Maquinaria Agrícola o Industrial

Esta clasificación comprenderá, sin que se entienda como limitación, toda empresa dedicada a la venta al detal de vehículos de motor, nuevos o usados y de maquinaria agrícola o industrial. Además, incluirá la venta al detal de piezas y accesorios, así como la reparación cuando estas actividades sean incidentales a la operación principal que es la venta de vehículos de motor y maquinaria agrícola o industrial.

2- Supermercados

Esta clasificación comprenderá toda empresa dedicada principalmente a la venta al detal de comestibles, ya sea como cadena de tiendas o como empresas independientes y que tengan 3,000 o más pies cuadrados de área de venta a la vista del público y operen bajo un sistema de autoservicio (self-service). También estarán incluidas las sucursales de dichas empresas aunque sus respectivas áreas de venta no alcancen a 3,000 pies cuadrados.

3- Tiendas de Comestibles

Esta clasificación comprenderá toda empresa dedicada principalmente a la venta al detal de comestibles. Estarán excluidos los supermercados y sus sucursales tal como aparecen definidos en la clasificación número 2.

4- Estaciones de Gasolina

Esta clasificación comprenderá toda empresa dedicada principalmente a la venta al detal de gasolina.

5- Materiales de Construcción y Ferreterías

Esta clasificación comprenderá toda empresa dedicada a la venta al detal de materiales de construcción y artículos de ferretería tales como cemento, madera, varillas, efectos eléctricos o de plomería, pintura, herramientas o artículos misceláneos para el hogar.

6- Tiendas por Departamentos, de Variedades o de Descuentos y de Mercancía Seca en General, Ropa y Accesorios

Esta clasificación comprenderá toda empresa dedicada a la venta al detal de artículos tales como ropa y accesorios de hombre o mujer, niña o niño, u otros artículos relacionados de uso personal y mercancía seca en general. Además, estarán comprendidas dentro de esta clasificación las empresas conocidas como tiendas por departamentos, de variedades o de descuentos, que en adición a los artículos antes mencionados se dediquen a la venta al detal de otros artículos como muebles y efectos para el hogar y la oficina, efectos para automóviles, efectos de ferreterías, juguetes, artículos de joyería, efectos fotográficos, artículos deportivos y de jardinería, loza y cristalería y cualesquiera otros artículos de naturaleza análoga. También quedarán incluidas las concesiones que operen dentro de los establecimientos de la clasificación.

7- Tiendas de Muebles y Efectos para el Hogar

Esta clasificación comprenderá toda empresa dedicada principalmente a la venta al detal de muebles, enseres eléctricos, lámparas y otros artículos para el hogar.

8- Farmacias

Esta clasificación comprenderá toda empresa dedicada principalmente a la venta al detal de los artículos definidos e incluidos en el término "Farmacias" según lo define la Ley Núm. 282 aprobada el 15 de mayo de 1945, según se enmendó, conocida como "Ley de Farmacias" y que lee así:

"El término "Farmacia" cuando no se limite de otro modo en la presente Ley, significa un establecimiento registrado y autorizado por la Junta de Farmacia, en el cual se preparen, preserven, vendan y envasen productos químicos, drogas, productos farmaceúticos, especialidades farmaceúticas o de propiedad, recetas, medicinas y venenos al por menor, pudiendo, además, traficar en otros artículos de lícito comercio que, según la costumbre, se venden en las farmacias de Puerto Rico..."

Siempre y cuando que esta empresa cumpla con las reglamentaciones del Departamento de Salud respecto al equipo necesario para vender y preparar productos medicinales bajo la supervisión directa o indirecta de un farmaceútico graduado y autorizado para ello bajo las leyes de Puerto Rico.

9- Otras Empresas de Comercio al Por Menor

Esta clasificación comprenderá todas aquellas empresas cubiertas por la definición, dedicadas a la venta al detal no incluidas dentro de las clasificaciones anteriores tales como joyerías, floristerías, tiendas de piezas y accesorios para automóviles, librerías, tiendas de equipo y efectos de oficina, de restaurantes y hoteles.

Artículo IV - Vacaciones y Licencia por Enfermedad

A- Vacaciones

Todo empleado tendrá derecho a vacaciones con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas, a razón de uno y un cuarto (1 1/4) de día laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos ciento veinte (120) horas de labor. Disponiéndose, además, que todo empleado tendrá derecho a vacaciones, con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas a razón de tres cuartos (3/4) de día laborable por cada mes en que haya tenido menos de ciento veinte (120) horas de labor, pero no menos de ochenta (80). El empleado que trabaje menos de 80 horas en cualquier mes acumulará la parte proporcional de las horas trabajadas a razón de 3/4 de día laborable por cada 80 horas. *

* NOTA DE LA JUNTA DE SALARIO MINIMO SOBRE EL COMPUTO DE VACACIONES Y LICENCIA POR ENFERMEDAD CUANDO SE TRABAJE MENOS DE 80 HORAS EN CUALQUIER MES

Para facilitar el cómputo de las vacaciones y licencia por enfermedad de aquellos empleados que trabajen menos de 80 horas en cualquier mes, se sugiere utilizar cualquiera de los siguientes dos métodos:

1- Multiplicar la proporción que son las horas trabajadas de 80 por 6 horas.

Ejemplo: Si trabaja 30 horas al mes el empleado tendría derecho a 2.25 horas. (30/80 X 6 = 2.25 horas)

2- Multiplicar las horas trabajadas al mes por .075

Por Ejemplo: Si trabaja 30 horas al mes el empleado tendría derecho a 2.25 horas (30 X .075 = 2.25 horas)

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, dos (2) veces el sueldo correspondiente por el período en exceso de dichos dos años. Si el salario no se ha estipulado por día o períodos mayores, el sueldo correspondiente a cada día de vacaciones de computará multiplicando por ocho (8) el tipo por hora regular más alto que hubiere percibido el empleado durante el mes a que correspondan las vacaciones. 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 cualquier agente autorizado por él para permitir a cualquier empleado renunciar por dinero al disfrute de 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.

B- Licencia por Enfermedad

Todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de uno y un cuarto (1 1/4) de día laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos ciento veinte (120) horas de labor. Disponiéndose, además, que todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de tres cuartos (3/4) de día laborable por cada mes en que haya tenido menos de ciento veinte (120) horas de labor pero no menos de ochenta (80). El empleado que trabaje menos de ochenta (80) horas

en cualquier mes acumulará la parte proporcional de las horas trabajadas a razón de 3/4 de día laborable por cada ochenta (80) horas.* 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. 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 el salario no se ha estipulado por días o períodos mayores, 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. En caso de cualquier enfermedad que se prolongue por más de dos días, el empleado deberá, a petición del patrono, acreditar la misma con certificación médica para tener derecho a disfrutar de la licencia aquí dispuesta.

Artículo V - Definiciones y Reglas para Computar el Volumen Total de Ingreso Bruto Anual de las Empresas Comprendidas Dentro de la Industria

A- Definición de Conceptos

1- Empresa

Comprenderá las actividades relacionadas entre sí con un propósito común, llevadas a cabo, ya sea mediante operación unificada o control común, por cualquier persona o personas en uno o más establecimientos o por una o más unidades corporativas u organizacionales.

2- Empresas con un Volumen Total de Ingreso Bruto Anual Menor de $362,500

Incluirá aquellas empresas en la industria cuyo volumen total de ingreso bruto anual en todos sus establecimientos sea menor de $362,500 durante un período de 12 meses consecutivos excluyendo los arbitrios (excise taxes) cuando éstos se consignen separadamente del precio de venta.

3- Empresas con un Volumen Total de Ingreso Bruto Anual de $362,500 o más

Incluirá aquellas empresas en la industria cuyo volumen total de ingreso bruto anual en todos los establecimientos sea de $362,500 o más durante un período de 12 meses consecutivos

* Véase nota de la Junta de Salario Mínimo que aparece en la página 5.

excluyendo los arbitrios (excise taxes) cuando éstos se consignen separadamente del precio de venta.

B- Metodo para Computar el Volumen Total de Ingreso Bruto Anual

Con el propósito de establecer el volumen total de ingreso bruto anual de una empresa y determinar el salario mínimo a pagar en los distintos niveles de ingreso bruto anual que se establecen para todas las clasificaciones de la industria, excepto en las clasificaciones "Vehículos de Motor y Maquinaria Agrícola o Industrial; Supermercados y Farmacias", según éstas se definen en el Artículo III, se utilizará, de acuerdo con los métodos que se describen a continuación, la información más completa y reciente disponible.

Método I - Para determinar las empresas que quedarán incluidas inmediatamente dentro de las distintas clasificaciones de la industria para las que se han fijado salarios mínimos por volumen de ingreso bruto anual.

A- Toda empresa, que al empezar a regir este decreto, haya tenido en las clasificaciones correspondientes un volumen total de ingreso bruto anual:

1- menor de $362,500

2- de $362,500 o más en su corriente año de contabilidad, se entenderá que está cubierta por la clasificación a que corresponda su actividad, y vendrá obligada a pagar a sus empleados los salarios mínimos que se establecen para todos los trabajadores o para los distintos grupos ocupacionales de la clasificación correspondiente, según sea el caso.

B- Toda empresa que a la fecha de vigencia del decreto no haya tenido un volumen de ingreso bruto anual de $362,500 o más en su corriente año de operaciones, pero que haya sobrepasado este nivel de ingreso bruto anual a la terminación de su último año de contabilidad, vendrá obligada a pagar los salarios mínimos que se establecen para todos los trabajadores o para los distintos grupos ocupacionales de la clasificación correspondiente.

Método 2 - Para calcular el volumen de ingreso cuando el método anterior no sea aplicable.

Cuando se haga imposible determinar el volumen de ingreso que tendrá la empresa en su corriente año de contabilidad, luego de efectuarse el análisis que se indica en el Método 1, la empresa podrá utilizar el siguiente método:

Si la empresa opera a base de año natural, el mismo se dividirá en los siguientes trimestres: 1 de enero al 31 de marzo; 1 de abril al 30 de junio; 1 de julio al 30 de septiembre, y 1 de octubre al 31 de diciembre. Al comienzo de cada trimestre, se totalizarán los ingresos correspondientes al período de 12 meses que inmediatamente preceda el trimestre en curso, y de esta manera el patrono puede determinar si la empresa alcanzó o sobrepasó los niveles de ingreso bruto anual que se señalan en el Método 1 (a) y cumplir con las disposiciones del decreto.

Si la empresa opera a base de año económico, utilizará el método de trimestres pero aplicándolo a los trimestres comprendidos en su año económico. A tales efectos, totalizará al comienzo de cada trimestre los ingresos del período de 12 meses que inmediatamente preceda al trimestre en curso. Una vez adoptado este sistema, utilizará siempre la misma base para cálculos posteriores.

Método 3 - Para calcular el volumen de ingreso en empresas nuevas - En aquellas empresas que van a operar por primera vez, el patrono estimará de antemano el volumen de ingreso de la misma durante su primer año de operaciones y pagará los salarios a base de la clasificación que corresponda. De no ser ésto posible, se tomará como base para determinar el nivel de ingreso bruto que le corresponda, el volumen total de ingreso bruto en el primer trimestre como representativo del volumen total de ingreso bruto del año (multiplicando dicho ingreso por 4) para el pago de los salarios del próximo trimestre.

Es decir, el nivel de ingreso bruto que le cubra en próximos trimestres se determinará a base del volumen total de ingreso bruto del trimestre anterior a los mismos. Por ejemplo, si el patrono de una empresa nueva tiene un ingreso bruto de $62,500 en su primer trimestre de operaciones, ese total se multiplicará por cuatro. El resultado será un ingreso bruto anual de $250,000. En este caso deberá pagar los salarios que correspondan al nivel aplicable (empresas con ingreso bruto anual menor de $362,500).

Aquellas empresas nuevas que no puedan determinar de antemano el volumen de ingreso durante el año, vendrán obligadas a pagar durante el primer trimestre de operaciones por lo menos los salarios que se establecen en el nivel de ingreso más bajo de la clasificación que le corresponda. Una vez concluido el primer trimestre, se utilizarán los ingresos de dicho trimestre como representativos del volumen total de ingreso bruto del año para el pago de salarios del próximo trimestre y subsiguientemente de igual modo para los restantes trimestres del año.

Después que el negocio haya estado operando por un año completo, el análisis se hará siguiendo la norma descrita en los métodos anteriores, según sea el caso.

C- Disposiciones Generales

Se entenderá por "actividades relacionadas" aquellas que son iguales, similares o necesarias a las operaciones normales que lleva a cabo la empresa. Sin embargo, aquellas actividades no relacionadas que son mínimas o incidentales a la operación del negocio y que se llevan a cabo en el mismo local del negocio y por los mismos empleados, deben considerarse como parte de la empresa.

Cuando dos o más personas u organizaciones lleven a cabo sus "actividades relacionadas" a través de una operación unificada o de control común con un propósito común, se considerarán estas actividades como de una sola empresa. Por "operación unificada" se entenderá el combinar, unir u organizar actividades relacionadas

en tal forma que las operaciones del negocio se lleven a cabo como una sola organización y con un propósito común. Podrá incluir empresas con más de un establecimiento pero operadas como una sola unidad y para un propósito común.

"Control Común" significará la participación en el control y no se limitará al control exclusivo o completo por una persona o corporación. Existirá "control común" allí donde las actividades que se llevan a cabo son controladas por una o más personas, corporaciones u otros grupos organizados actuando en conjunto, con un propósito común. Es la intención que aquellas empresas controladas y operadas por patronos independientes que a base de un acuerdo o convenio con otras empresas dentro de la industria se organicen para llevar a cabo en forma combinada ciertas actividades relacionadas, tales como compras, almacenaje, publicidad, uniformidad en precios y actividades similares, se consideren como empresas individuales y no como una sola empresa. Estas empresas pueden aparecer bajo un mismo nombre comercial, usar el mismo equipo, vender los mismos productos y ofrecer los mismos servicios.

----------0----------

1/ Estos salarios mínimos fueron aprobados el miércoles, 8 de enero de 1986 y comenzarán a regir el miércoles, 29 de enero de 1986.

El Aviso de Aprobación fue publicado en el periódico El Nuevo Día el martes, 14 de enero de 1986.

Los demás salarios mínimos estipulados en el Artículo II así como las disposiciones sobre vacaciones y licencia por enfermedad estipuladas en el Artículo IV fueron aprobadas el viernes, 15 de noviembre de 1985 y comenzaron a regir el miércoles, 11 de diciembre de 1985. El Aviso de Aprobación fue publicado en el periódico El Nuevo Día el martes, 26 de noviembre de 1985.

----------0----------

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. 8, enmendado, aplicable al Negocio de Comercio al Por Menor en Puerto Rico, en vigor desde el 15 de agosto de 1955, que no sean relativas a salario mínimo, vacaciones y licencia por enfermedad, continúan vigentes.

Las principales disposiciones del referido decreto son las siguientes:

ARTICULO V - GARANTIA DE COMPENSACION SEMANAL MINIMA 1/

A- Todo empleado que trabaje más de 20 horas a la semana pero menos de 40 a pesar de estar disponible para trabajar, tendrá derecho, salvo en casos de fuerza mayor, a un salario semanal no menor que el que resulte multiplicando el tipo por hora regular que esté percibiendo por cuarenta (40).

B- Todo empleado que trabaje 20 horas o menos a la semana a pesar de estar disponible para trabajar, tendrá derecho, salvo en caso de fuerza mayor, a un salario semanal no menor que el que resulte multiplicando las horas de labor por una y media (1 1/2) vez el tipo por hora regular que esté percibiendo.

C- Se considerará que el empleado no está disponible para trabajar a los fines 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.

ARTICULO VI - PERIODOS MAXIMOS DE LABOR

Ningún patrono empleará a trabajador alguno en el negocio de comercio al por menor por más de ocho (8) horas en cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas ni por más de cuarenta (40) horas en cualquier semana a menos que le pague por su labor en exceso de dichas ocho (8) horas o cuarenta (40) horas a razón de por lo menos dos veces el tipo de salario regular que estuviere percibiendo. (Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, Sección 22 (d).

Todo patrono estará obligado a cumplir con el Reglamento Número 7, aprobado el 23 de agosto de 1946 por la Junta de Salario Mínimo, en el cual se exigen y enumeran los récords que han de llevar los patronos en cumplimiento de las disposiciones de la Sección 5, Apartado 4, de la Ley de Salario Mínimo. (Véase nuevo Reglamento Núm. 7 - Primera Revisión - 1982).

ARTICULO VIII - 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.

D- Días Feriados en que no se Trabaja - A todos aquellos trabajadores que regularmente trabajen 4 o más días a la semana deberá pagársele los días o medios días feriados declarados por la Legislatura y en que los establecimientos vienen obligados a cerrar sus puertas (con excepción de los domingos) a razón de las horas que regularmente trabajen y el jornal por hora regular que perciban, disponiéndose que estos días serán considerados como días trabajados (laborables) para efectos de los Apartados B y C de este Artículo que tratan sobre vacaciones y licencia por enfermedad. (Estas disposiciones corresponden a los Apartados A y B del Artículo V del decreto vigente).

1/ Esta disposición está siendo objeto de revisión por un Comité especialmente designado por la Junta de Salario Mínimo.

----------0----------

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 que precede es substancialmente igual a la que contiene el Decreto Mandatorio Núm. 42 - Octava Revisión (1982) aplicable a la Industria de Comercio al Por Menor, actualmente en vigor.

Quedan incluidos en esta definición los negocios cubiertos por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada.

Según se desprende de la definición que se deja anteriormente transcrita, queda incluido dentro de la misma "todo acto, proceso, operación, trabajo o servicio necesario, incidental o relacionado" con la venta o traspaso a los consumidores, con ánimo de lucro o sin él, de cualquier género de mercadería o artículo, que se realice en cualquier establecimiento o sitio.

Con ello se quiere significar, a manera de ejemplo, que la transportación de mercadería que un detallista venda a sus clientes, así como los trabajos de reparación, conservación o mantenimiento que realice un detallista en el establecimiento que dedica a ventas al por menor son actividades que se consideran necesarias o relacionadas con el negocio de ventas al por menor y deben, por tanto, entenderse incluidas dentro de la Industria de Comercio al Por Menor como se deja aquí definida. Esa transportación, sin embargo, como las labores de reparación, conservación o mantenimiento tienen que llevarse a cabo por administración, es decir, por empleados del propio patrono detallista y bajo su inmediata supervisión.

Cuando el detallista utilice en la transportación de su mercadería los servicios de una persona o empresa particular dedicada a la transportación de carga, entonces los empleados en estas labores de transportación no serían empleados del detallista sino de dicha persona o empresa particular y estarían cubiertos por el Decreto Mandatorio Núm. 38 - Séptima Revisión (1983) aplicable a la Industria de Transportación.

Quedan incluidos en la definición los servicios de reparación que lleven a cabo los patronos en la industria, si dichos servicios son necesarios a sus actividades comerciales y los mismos no se prestan al público en general.

Así, por ejemplo, cuando un patrono que conjuntamente con las actividades principales de su negocio de comercio al por menor tienen un taller de reparación en donde se acondicionan los artículos que han de ser vendidos a sus clientes, o que luego de ser vendidos son reparados en su taller dentro de la garantía que normalmente se da al comprador, constituyendo estas actividades de reparación una incidencia del negocio de ventas al por menor, dicho taller se considerará incluido en la definición que ahora se aprueba a menos que se dedique a la reparación de artículos de todas clases y cualquier persona que no haya comprado su artículo en dicho negocio puede obtener servicio de reparación en su taller, lo que demostrará que el mismo presta servicios al público en general. Sin embargo, el hecho de que en dicho taller se repare o arregle alguna que otra vez algún artículo de una persona que no es cliente del negocio, o que siéndolo, la reparación se hace fuera de garantía, esta reparación esporádica o aislada por sí sola no debe dar base para concluir que el taller de reparaciones de ese comerciante esté abierto al público en general.

Asimismo se hace constar que si las labores de reparación, conservación o mantenimiento en un establecimiento dedicado a ventas al por menor se llevan a cabo mediante contratista o ajustador (no por administración) los empleados que se utilicen en esas labores estarían cubiertos por el Decreto Mandatorio Núm. 44 - Quinta Revisión (1971) aplicable a la Industria de la Construcción.

Normalmente los trabajadores que utiliza un contratista en labores de construcción son empleados de éste y están sujetos al decreto de la construcción.

Es la intención de la Junta, al aprobar la presente definición que todas aquellas actividades que hasta el presente se han venido considerando como cubiertas por el Decreto Mandatorio aplicable a la Industria de Comercio al Por Menor continúen considerándose así. Por ejemplo, la venta de automóviles o maquinaria cuando se hace al último consumidor; la venta de abono a agricultores que lo utilicen en la explotación de sus propios fundos; la venta de equipo y materiales a hospitales y hoteles y la venta de efectos de oficina a establecimientos comerciales o industriales, que lo utilizan en el desenvolvimiento normal de sus operaciones y no con fines de reventa, deben considerarse incluidos en la definición.

Con el propósito de facilitar la interpretación de los decretos mandatorios, la Junta ha adoptado la norma de evitar, hasta donde sea posible, que a un establecimiento le sea aplicable más de un decreto mandatorio de salario mínimo.

Siguiendo esta norma, la definición que ahora se aprueba, al igual que la anterior, incluye las actividades realizadas por patronos que operan un restaurante, cantina o fuente de soda por administración dentro de un establecimiento dedicado principalmente al negocio de ventas al por menor. Ahora bien, las actividades realizadas por patronos dedicados a operar exclusiva o principalmente restaurantes, cantinas o fuentes de soda o los arrendatarios, usuarios o cesionarios que operen esa clase de negocios dentro de otros establecimientos dedicados al comercio al por menor están excluidos de esta definición. A éstos les aplicará el Decreto Mandatorio Núm. 47 - Novena Revisión (1982) aplicable a la Industria de Restaurantes, Cantinas y Fuentes de Soda.

Al aprobar la definición que aparece en el referido decreto mandatorio y al mencionar las actividades expresamente excluidas de dicha industria, la Junta se expresó en el alcance de la definición de la siguiente manera:

> "Los establecimientos expresamente excluidos de la aplicación del decreto mandatorio que apruebe la Junta para la Industria de Restaurantes, Cantinas y Fuentes de Soda son:
>
> 1- Los que se dediquen principalmente a actividades cubiertas por otro decreto mandatorio aprobado por la Junta y que, además, operen por administración, un restaurante, una cafetería o fuente de soda en el mismo establecimiento en que llevan a cabo su actividad principal. El término "por administración" significa que el restaurante, la cantina o la fuente de soda la opera el mismo patrono que lleva a cabo la actividad principal sin que medie un arrendatario, usuario o cesionario, en cuyo caso la persona que lo operara quedaría cubierta por el decreto mandatorio aplicable a esta industria".

Como en la definición que aparece en el Decreto Mandatorio Núm. 42 - Octava Revisión (1982), es la intención de la Junta al aprobar esta definición que los empleados que trabajen en ventas al por mayor dentro de un

establecimiento dedicado principalmente al negocio de ventas al por menor reciban el mismo trato y les aplique la misma disposición que a otros empleados que trabajen en cualquier otra actividad secundaria dentro de un negocio que se dedique principalmente a ventas al por menor. Los establecimientos dedicados principalmente a ventas al por menor que también llevan a cabo ventas al por mayor quedarán cubiertos por el decreto que se apruebe para esta industria independientemente del número de empleados que dicho negocio utilice en ventas al por mayor. Debe aclararse, sin embargo, que los empleados que trabajen exclusiva o principalmente en, o que destinen más de la mitad de su tiempo a ventas al por mayor en un establecimiento dedicado principalmente al negocio de ventas al por menor están cubiertos por el decreto mandatorio aplicable a la Industria de Comercio al Por Mayor y Almacenamiento.

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 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 pueden obviarse.

El Decreto Mandatorio Núm. 8, (enmendado), excluía los viajantes-vendedores de las disposiciones sobre salarios y jornada de labor, no así de las disposiciones sobre el día de descanso, vacaciones, licencia por enfermedad y días feriados en que no se trabaja. El decreto mandatorio actualmente en vigor para esta industria excluye también de su alcance a los viajantes-vendedores; en la definición ahora aprobada para la misma industria se hace la misma exclusión.

La exclusión de los viajantes-vendedores de la definición no significa que éstos pierdan por ello los derechos que tenían al amparo del Decreto Mandatorio Núm. 8, (enmendado). Los beneficios que los empleados disfrutaban a la fecha en que se aprobó la Ley 96 de 26 de junio de 1956 (Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico), continuaron y continúan subsistentes para dichos empleados por disposición expresa de la Sección 36 (a) y (b) del mencionado estatuto.

Procede señalar, además, que por "viajantes-vendedores" se quiere significar a aquellos empleados que llevan a cabo, a nombre del patrono, transacciones de ventas con los propios consumidores, intervengan o no 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 al esfuerzo y tiempo a invertirse en las actividades de venta; y la propia naturaleza del empleo impide al patrono determinar las horas real y efectivamente trabajadas cada día por el viajante-vendedor.

----------0----------