Núm. 3448

Fecha: 15 de abril de 1987 10:15 A.M.

Aprobado: Héctor Luis Acevedo
Secretario de Estado

Por: _____
Secretario Auxiliar de Estado

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
JUNTA DE SALARIO MINIMO
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTINEZ
AVENIDA MUÑOZ RIVERA 505
HATO REY, PUERTO RICO 00918

(See over for the English Version)

DECRETO MANDATORIO NUM. 33

OCTAVA REVISION (1986)

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE ALIMENTOS Y PRODUCTOS RELACIONADOS

Artículo I - Definición de la Industria

Este decreto mandatorio es aplicable a todos los empleados de la Industria de Alimentos y Productos Relacionados, según se define a continuación:

La Industria de Alimentos y Productos Relacionados comprenderá: el enlatado, conservación (incluyendo congelación, desecación, deshidratación, cura, conservación en salmuera y procesos similares) o cualquiera otra manufactura o elaboración y el empaque cuando se hace conjuntamente con dichos procesos, de alimentos, hielo, helados, mantecados y productos congelados similares, bebidas refrescantes; incluyendo, pero sin que se entienda como limitación, animales para carnes y productos de animales para carnes, aves y productos de aves, pescados y mariscos y productos de pescado y mariscos, frutas y vegetales y productos de frutas o vegetales, granos y productos de granos, dulces y confites (Confectionary) y productos relacionados y alimentos misceláneos y productos de alimentos misceláneos. Comprenderá también el manejo, clasificación, empaque o preparación en su estado crudo o natural de vegetales frescos, frutas frescas o nueces.

Esta definición incluye las actividades para el Comercio Local, así como las actividades cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada.

Comprenderá también las ventas que haga cualquier fabricante de los productos que manufacture (ventas industriales) así como cualquier trabajo o servicio necesario o relacionado con las actividades ya señaladas.

La definición no comprenderá:

a- Ningún producto o actividad incluido en el concepto "agricultura" según este término se define en la Sección 33 de la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico (Ley 96 de 26 de junio de 1956), con excepción de la conservación de cidra en salmuera en la finca.

b- Las personas que trabajen en capacidad "bona fide" como viajantes vendedores en cuanto a salario se refiere.

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 Alimentos y Productos Relacionados.

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 por hora no menor del que a continuación se dispone para las diferentes clasificaciones y subclasificaciones de la industria, según éstas están definidas en el Artículo III.

Clasificación y Subclasificación	Salario Mínimo Por Hora
1. Elaboración, Envasado o Enlatado de Pescado	
Todos los Empleados	$ 3.35
2. Envasado de Aceitunas, Alcaparras y Aceites	
Todos los Empleados	3.35
3. Helados, Mantecados y Productos Congelados Análogos	
Chóferes	3.00
Empleados de Oficina	3.00
Otros Empleados	2.85
4. Elaboración, Envasado o Enlatado de Piña y de Jugos de Piña	
Todos los Empleados	3.35
5. Elaboración, Envasado o Enlatado de Frutas o Vegetales, y de Jugos, Néctares o Concentrados de Frutas o Vegetales (excepto piña y jugo de piña)	
Todos los Empleados	3.35
6. Elaboración, Envasado o Enlatado de Granos, Pasteles, Mondongo, Carnes, Tasajo, Jamones, Pollos, Tortas Hamburguesas, Carnes Empanadas, Condimentos, Embutidos, Salchichas y Productos Análogos	
Todos los Empleados	3.00

Clasificación y Subclasificación	Salario Mínimo Por Hora
7. Torrefacción de Café	
Todos los Empleados	$ 3.35
8. Chocolate y Productos de Cacao	
Todos los Empleados	3.35
9. Alimentos Mezclados para Animales	
Todos los Empleados	3.35
10. Cidra en Salmuera	
Todos los Empleados	3.35
11. Gaseosas, Concentrados y Bebidas Refrescantes	
a. Gaseosas y Bebidas Refrescantes	
Todos los Empleados	3.35
b. Concentrados y Otros Ingredientes	
Todos los Empleados	3.35
12. Bombones, Confites y Otros Productos Análogos	
Todos los Empleados	3.35
13. Maduración de Frutas o Vegetales	
Todos los Empleados	3.35
14. Plantas de Hielo 1/	
Chóferes	2.90
Empleados de Oficina	2.90
Otros Empleados	2.60
15. Elaboración y Empacado de Arroz	
Todos los Empleados	3.35
16. Elaboración y Empacado de Manteca	
Todos los Empleados	3.35
17. Elaboración, Envasado o Empacado de Pastas, Jaleas, Conservas, Dulces de Frutas o Vegetales y Productos Análogos	
Todos los Empleados	3.35
18. Elaboración, Envasado o Enlatado de Platanutres, Chicharrones, Papas Fritas, Palomitas de Maíz (Pop Corn) y Productos Análogos	
Todos los Empleados	3.35

1/ Véase fecha de vigencia en página 12

Clasificación y Subclasificación	Salario Mínimo Por Hora
19. Elaboración o Empacado de Pastelillos, Alcapurrias y Productos Análogos	
Todos los Empleados	$ 3.25
20. Otros Productos Alimenticios	
Todos los Empleados	3.35

Nota: La Industria de Alimentos y Productos Relacionados está cubierta por la Ley de Normas Razonables del Trabajo (Ley Federal) de 1938, enmendada, que dispone que cuando la empresa tenga un Volumen de Ingreso Bruto Anual de $250,000 o más está cubierta bajo la Ley Federal. El salario mínimo para todos los trabajadores de las empresas así cubiertas es de $3.35 la hora.

Artículo III - Definición de las Clasificaciones y Subclasificaciones

Las distintas clasificaciones y subclasificaciones de esta industria tendrán el significado que a continuación se dispone:

1. Elaboración, Envasado o Enlatado de Pescado

   Comprenderá todas las operaciones necesarias o relacionadas con la elaboración, envasado o enlatado en cualquier forma de pescado.

2. Envasado de Aceitunas, Alcaparras y Aceites

   Comprenderá todas las operaciones necesarias o relacionadas con el envasado de aceitunas, alcaparras y aceites.

3. Helados, Mantecados y Productos Congelados

   Comprenderá todas las operaciones necesarias o relacionadas con la elaboración de helados, mantecados, mezclas y otros productos análogos congelados o para uso en ulterior congelación y cualquier otro producto hecho total o parcialmente de helados, mantecados y otros productos análogos.

4. Elaboración, Envasado o Enlatado de Piña y Jugos de Piña

   Comprenderá todas las operaciones necesarias o relacionadas con la elaboración, envasado o enlatado de piña, jugos de piña o piña en cualquier otra forma, excepto las comprendidas en la Clasificación Núm. (17).

5. Elaboración, Envasado o Enlatado de Frutas o Vegetales, y de Jugos, Néctares o Concentrados de Frutas o Vegetales (Excepto Piña y Jugos de Piña)

Comprenderá todas las operaciones necesarias o relacionadas con la elaboración, envasado o enlatado de frutas o vegetales, y de jugos, néctares, o concentrado de frutas o vegetales. No incluye ningún producto o actividad cubierta en la Clasificación Núm. 4.

6. Elaboración, Envasado o Enlatado de Granos, Pasteles, Mondongo, Carnes, Tasajo, Jamones, Pollos, Tortas Hamburguesas, Carnes Empanadas, Condimentos, Embutidos Salchichas y Productos Análogos

Comprenderá todas las operaciones necesarias o relacionadas con la elaboración, envasado o enlatado de granos, pasteles, mondongo, carnes, tasajo, jamones, pollos, tortas hamburguesas, carnes empanadas, condimentos, embutidos, salchichas y productos análogos.

7. Torrefacción de Café

Comprenderá todas las operaciones necesarias o relacionadas con la torrefacción de café o cualquier otro grano.

8. Chocolate y Productos de Cacao

Comprenderá todas las operaciones necesarias o relacionadas con la manufactura de chocolate y manteca de cacao hechos de bellotas de cacao y su ulterior elaboración de coccoa, chocolate en barras o en cualquier otra forma, cocoa en polvo, ya sea en su estado natural, endulzado o mezclado con otros productos, siropes de chocolate y cocoa al instante. No incluye los dulces y bombones de chocolate y las mezclas de leche fresca con chocolate o sus derivados.

9. Alimentos Mezclados para Animales

Comprenderá todas las operaciones necesarias o relacionadas con la manufactura de alimentos mezclados para animales.

10. Cidra en Salmuera

Comprenderá todas las operaciones necesarias o relacionadas con la conservación de cidra en salmuera.

11. Gaseosas, Concentrados y Bebidas Refrescantes

Comprenderá todas las operaciones necesarias o relacionadas con la manufactura de toda clase de bebidas refrescantes incluyendo el embotellado de bebidas gaseosas, concentrados y otros ingredientes de dichas bebidas.

12. Bombones, Confites, y Otros Productos Análogos

Comprenderá todas las operaciones necesarias o relacionadas con la manufactura o envasado de bombones, confites y otros productos análogos.

13. Maduración de Frutas o Vegetales

Comprenderá todas las actividades necesarias o relacionadas con la maduración de frutas o vegetales.

14. Plantas de Hielo

Comprenderá todas las operaciones necesarias o relacionadas con la manufactura de hielo.

15. Elaboración y Empacado de Arroz

Comprenderá todas las operaciones necesarias o relacionadas con la elaboración y empacado de arroz.

16. Elaboración y Empacado de Manteca

Comprenderá todas las operaciones necesarias o relacionadas con la elaboración y empacado de manteca.

17. Elaboración, Envasado, Empacado de Pastas, Jaleas, Conservas, Dulces de Frutas o Vegetales, y Productos Análogos

Comprenderá todas las operaciones necesarias o relacionadas con la elaboración, envasado o empacado de pastas, jaleas, conservas, dulces de frutas o vegetales y productos análogos.

18. Elaboración, Envasado o Enlatado de Platanutres, Chicharrones, Papas Fritas, Palomitas de Maíz (Pop Corn), y Productos Análogos

Comprenderá todas las operaciones necesarias o relacionadas con la elaboración, envasado o enlatado de platanutres, chicharrones, papas fritas, palomitas de maís (pop corn) y productos análogos.

19. Elaboración o Empacado de Pastelillos, Alcapurrias y Productos Análogos

Comprenderá todas las operaciones necesarias o relacionadas con la elaboración o empacado de pastelillos, alcapurrias y productos análogos.

20. Otros Productos Alimenticios

Comprenderá todos los trabajos o servicios incluidos en la definición de la Industria de Alimentos y Productos Relacionados que no están incluidos en las clasificaciones anteriores.

Artículo IV - Definición de Empleados de Oficina

La ocupación "Empleados de Oficina" tendrá el significado que a continuación se dispone:

"Empleados de Oficina" comprenderá, sin que se entienda en modo alguno como limitación, a toda persona que desempeñe principalmente una o más de las siguientes labores u otras análogas: redactar o archivar informes; tabular o insertar datos en libros de registros o constancias; tomar órdenes comerciales por teléfono o personalmente; suministrar información a clientes o al público; verificar registros de caja; preparar o participar en la preparación de cálculos; realizar tareas de teneduría de libros; formar inventarios o en ello participar, atender quejas, operar máquinas de oficina como las de calcular, sumar o hacer otra operación aritmética; tener a su cargo trabajos secretariales como los de mecanografía, taquigrafía o transcripción; recibir al público; atender comunicaciones telefónicas y similares; o realizar labores similares o análogas a las antes descritas. Comprenderá, además, a aquellos empleados que desempeñen funciones ejecutivas o administrativas pero que no reúnan los requisitos establecidos en el Reglamento Núm. 13 - Tercera Revisión (1982) de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico.

Artículo V - Vacaciones

A. Helados, Mantecados y Productos Congelados Análogos

Todo patrono concederá a sus empleados las vacaciones que a continuación se disponen:

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) de día laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos cien (100) horas de labor, o trabajado en ventas ambulantes durante por lo menos doce (12) días. Estas vacaciones equivalen a catorce (14) días laborables al año.

Las vacaciones las disfrutará consecutivamente el empleado, disponiéndose que a petición del empleado éstas pueden ser divididas en períodos no menores de cinco (5) días consecutivos y se concederán anualmente o semi-anual en forma tal que no interrumpan el normal funcionamiento de la empresa, al cual fin el patrono establecerá los turnos correspondientes. El empleado no podrá exigir el disfrute de sus vacaciones hasta que las hubiere acumulado. El disfrute de las vacaciones se considerará como tiempo trabajado.

Mediante acuerdo por escrito entre patrono y empleado, las vacaciones podrán acumularse durante más de un año, pero nunca por más de dos.

El patrono que no conceda a cualquiera de sus empleados las vacaciones a que tuviere derecho después de haberlas acumulado por dos (2) años, deberá concederle el total hasta entonces acumulado, pagándole dos (2) veces el sueldo correspondiente por el período en exceso de dichos dos años.

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 el salario no se ha estipulado por días o períodos mayores, 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 cien (100) horas de labor durante el año a que correspondan las vacaciones. 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.

B. Todas las Demás Clasificaciones y Subclasificaciones de la Industria

Todo patrono concederá a sus empleados las vacaciones que a continuación se disponen:

Todo empleado tendrá derecho a vacaciones con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas a razón de un (1) día laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos cien (100) horas de labor, o sea, doce (12) días laborables al año.

Las vacaciones las disfrutará consecutivamente el empleado, disponiéndose que a petición del empleado, éstas pueden ser divididas en períodos no menores de cinco (5) días consecutivos y se concederán anualmente o semi-anual en forma tal que no interrumpan el normal funcionamiento de la empresa, al cual fin el patrono establecerá los turnos correspondientes. El empleado no podrá exigir el disfrute de sus vacaciones hasta que las hubiere acumulado. El disfrute de las vacaciones se considerará como tiempo trabajado.

Mediante acuerdo por escrito entre patrono y empleado las vacaciones podrán acumularse durante más de un año, pero nunca por más de dos. El patrono que no conceda a cualquiera de sus empleados las vacaciones a que tuviere derecho después de haberlas acumulado por dos (2) años, deberá concederle el total hasta entonces acumulado, pagándole dos (2) veces el sueldo correspondiente por el período en exceso de dichos dos años. 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 el salario no se ha estipulado por días o períodos mayores, 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 cien (100) horas de labor durante el año a que 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.

Artículo VI - Licencia por Enfermedad

A. Helados, Mantecados y Productos Congelados Análogos

Todo patrono concederá a sus empleados la licencia por enfermedad que a continuación se dispone:

Todo empleado, excepto por trabajo realizado en ventas ambulantes, tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de un (1) día laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos cien (100) horas de labor, o sea, doce (12) días laborables al año. El empleado que trabaje menos de cien (100) horas en cualquier mes no acumulará la parte proporcional de la licencia por enfermedad que le corresponda a dicho mes.

La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año, quedará acumulada para años sucesivos. Se pagará el cincuenta (50) por ciento de los días de licencia por enfermedad no usado por el empleado durante el curso del año en o antes del 15 de diciembre de cada año, acumulándose el remanente de los días no pagados para el año siguiente.

Si el salario no se ha estipulado por día 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.

Salvo en casos de fuerza mayor, el empleado deberá notificar a su patrono el hecho de su enfermedad el mismo día de su ausencia. En caso de cualquier enfermedad que se prolongue por más de dos (2) días, el empleado deberá acreditar la misma con certificación médica para tener derecho a disfrutar de dicha licencia. El disfrute de esta licencia se considerará como tiempo trabajado.

B. Todas las Demás Clasificaciones y Subclasificaciones de la Industria

Todo patrono concederá a sus empleados la licencia por enfermedad que a continuación se dispone:

Todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de un (1) día laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos cien (100) horas de labor, o sea, doce (12) días laborables al año. El empleado que trabaje menos de cien (100) horas en cualquier mes, no acumulará la parte proporcional de la licencia por enfermedad que le corresponda a dicho mes. La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año, quedará acumulada para años sucesivos. Se pagará el cincuenta (50) por ciento de los días de licencia por enfermedad no usado por el empleado durante el

curso del año en o antes del 15 de diciembre de cada año, acumulándose el remanente de los días no pagados para el año siguiente.

Si el salario no se ha estipulado por día 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.

Salvo en caso de fuerza mayor, el empleado deberá notificar a su patrono el hecho de su enfermedad el mismo día de su ausencia. En caso de cualquier enfermedad que se prolongue por más de dos (2) días, el empleado deberá acreditar la misma con certificación médica para tener derecho a disfrutar de dicha licencia. El disfrute de esta licencia se considerará como tiempo trabajado.

----o----

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, el 15 de diciembre de 1986.

El Aviso de Aprobación fue publicado en el periódico El Mundo el 20 de diciembre de 1986.

Comenzará a regir el 5 de enero de 1987, con excepción de los salarios mínimos para la Clasificación "Plantas de Hielo" que comenzará a regir el sábado, 4 de abril de 1987.

----o----

A fin de ayudar a la comprensión del decreto se reproduce a continuación el alcance dado por la Junta a la definición de la industria al aprobarse ésta el 13 de mayo de 1986. 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 sustancialmente igual a la que aparece en el Decreto Mandatorio Núm. 33 - Séptima Revisión (1975), aplicable a la Industria de Alimentos y Productos Relacionados.

En la definición de ahora, como en las anteriores, se usa el término "bebidas refrescantes", sin que sea el propósito ni la intención variar el alcance que en el año 1957 se le dio al término bebidas no alcohólicas Al igual que en los decretos anteriores, se desea hacer constar que las bebidas comercialmente conocidas como maltas o elaboradas a base de malta, no deben considerarse como incluidas en el término "bebidas refrescantes" toda vez que la malta está expresamente incluida en la Industria de Bebidas Alcohólicas y de Alcohol Industrial. Además de las gaseosas que se preparan a base de agua carbonatada deben considerarse incluidas también en el término "bebidas refrescantes" cualesquiera otras de esa naturaleza aún cuando no estén preparadas a base de agua carbonatada.

Productos tales como el queso y la mantequilla deben considerarse incluidos en la Industria de la Leche y de la Ganadería, según definida por la Junta de Salario Mínimo y por tanto excluidos de esta Industria.

Dentro del término "dulces y confites" (confectionary), quedan incluidos productos tales como conservas de frutas, jaleas, pastas, bombones (hard candies), chocolates y dulces abrillantados.

Los productos de panadería y repostería que quedan excluidos de la definición son aquellos elaborados principalmente a base de harina y los comúnmente reconocidos como dulces de repostería, los cuales generalmente son horneados. Estos productos están incluidos en la Industria del Pan, Galletas, Repostería y Pastas de Harina.

De la definición también se excluye todo producto o actividad incluido en el concepto "agricultura", según este término se define en la Sección 33 de la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico (Ley 96 de 26 de junio de 1956), pero se excluye a su vez de esa excepción "la conservación de cidra en salmuera en la finca" pues es la intención de la Junta incluir dentro de la definición de la Industria de Alimentos y Productos Relacionados las actividades que se lleven a cabo en la finca

por el propio productor o agricultor de la cidra. El término "en la finca" que aparece en esta explicación, también figuró en el alcance de las definiciones anteriores y al agregársele el concepto relacionado con la conservación de cidra en salmuera solamente tiene ahora, como lo tuvo anteriormente, el propósito de hacer más clara aún la intención expresada en el alcance (coverage) que se le dio en el año 1957 a la industria. Se repite aquí lo que sobre este particular aparece en el alcance que se le dio en ese año a la definición:

> "La conservación de cidra en salmuera hecha por un patrono en su finca o hacienda como incidental a las actividades agrícolas relacionadas con la siembra, cultivo y cosecho de la cidra, no cree la Junta que constituye la preparación para el mercado en estado no elaborado de un producto agrícola, pero para que no haya duda en cuanto a la intención de la Junta de excluir la conservación de la cidra en salmuera del término "agricultura" como este término se define en la Sección 36 de la Ley ya mencionada, por eso se le menciona como específicamente eliminada de dicho término."

Por el término "ventas por el fabricante" se entenderá ventas industriales y no ventas comerciales, o sea, aquellas ventas que necesariamente lleva a cabo todo productor, manufacturero o fabricante para hacer llegar su producto al mercado donde luego se vende bien al por mayor o al detalle por patronos distintos al patrono productor. Se consigna que debe quedar claramente entendido que cuando un fabricante se dedique también a vender al por mayor o al detalle los productos por él manufacturados, llevando a cabo estas actividades de ventas en establecimientos distintos al de la planta industrial y como actividades separadas e independientemente de las ventas industriales ya mencionadas, dichas actividades deberán regirse por los decretos mandatorios aplicables a las mismas. Sin embargo, las actividades de distribución o entrega del producto realizado por el manufacturero en sus almacenes o depósitos situados en las inmediaciones de la planta industrial o fuera de sus inmediaciones como, por ejemplo, en otros pueblos de la Isla, deberán considerarse como actividades de ventas industriales a menos que otras operaciones en dichos almacenes o depósitos den base para considerar que éstos se han convertido en sucursales de venta de la planta manufacturera donde se realizan ventas al por mayor o al detalle, las cuales se regirían por los decretos mandatorios correspondientes a esas actividades.

Para determinar si una venta es una "venta industrial" o no, deben tomarse en consideración los siguientes factores:

1. Proporción entre la suma de las ventas hechas directamente a los clientes (en los establecimientos de éstos y en la oficina central) y las ventas hechas en el almacén o sucursal.

2. Sitio donde se llevan los récords, se factura, se prepara la nómina, se guardan los fondos para pagar gastos.

3. Persona que supervisa, administra y sienta las pautas, normas y reglas de operación en los almacenes.

4. Persona que contrata y despide empleados.

5. Persona que dirige las relaciones obrero patronales.

Dentro de la expresión "cualquier trabajo o servicio necesario o relacionado con las actividades ya señaladas" quedan comprendidos aquellos empleados que lleven a cabo labores de oficina; de reparación, alteración, conservación o mantenimiento de maquinaria, edificios o estructuras utilizados por el patrono en la operación de sus actividades industriales; que se dediquen a la transportación de los productos cubiertos por la definición o que lleven a cabo cualesquiera otras labores relacionadas con o necesarias a las actividades industriales del patrono.

Al igual que la anterior, la definición que ahora se aprueba, excluye a los viajantes vendedores únicamente en cuanto a salarios mínimos se refiere ya que es la intención que a éstos les cubran las disposiciones sobre vacaciones y licencia por enfermedad en vigor. Los empleados que trabajen en capacidad "bona fide" como viajantes vendedores no están excluidos de la ley, pero por la naturaleza del trabajo que realizan, la Junta los excluyó expresamente de la definición de la industria en ocasiones anteriores, pero únicamente para propósitos de la fijación de salarios mínimos.

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 ventas; y la propia naturaleza del empleo impide determinar las horas reales y efectivamente trabajadas cada día.

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 este 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 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 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, 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 sólo decreto mandatorio a fin de evitar confusiones, discrímenes, perjuicios y otras situaciones no deseables en las relaciones obrero-patronales que pueden obviarse.

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

NOTA DE LA JUNTA DE SALARIO MINIMO SOBRE LAS CLASIFICACIONES NUM. 3 - HELADOS, MANTECADOS Y PRODUCTOS CONGELADOS ANALOGOS; NUM. 4 - ELABORACION, ENVASADO O ENLATADO DE PIÑA Y DE JUGOS DE PIÑA; Y NUM. 11 - GASEOSAS, CONCENTRADOS Y BEBIDAS REFRESCANTES

La Junta desea señalar que por efecto de la Ley Núm. 21 de 23 de septiembre de 1983, así como por disposición de la Sección 36 de la Ley 96 de 26 de junio de 1956, enmendada (Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico) están vigentes ciertas disposiciones del Decreto Mandatorio Núm. 23, Enmendado (1986), aplicable a la Industria Heladera con disposiciones sobre Garantía de Compensación Diaria Mínima.

Asimismo, se hace constar que ciertas disposiciones de los Decretos Mandatorios Núm. 17, aplicable a la Industria de la Piña en Puerto Rico y Núm. 5, aplicable a la Industria de Cerveza y Gaseosas en Puerto Rico continúan en vigor conforme a lo establecido en la Sección 36 de la Ley 96 de 26 de junio de 1956, enmendada (Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico).