631
22 de enero de 1960.
2:40 P.M.

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Departamento del Trabajo
San Juan, P. R.

(See over for the English version)

JUNTA DE SALARIO MINIMO

DECRETO MANDATORIO NUM. 33
APLICABLE A

LA INDUSTRIA DE ALIMENTOS Y PRODUCTOS RELACIONADOS

Primera Revisión (1959)

Artículo I - Definición de la Industria y Sus Clasificaciones

Este decreto mandatorio es aplicable a todos los empleados de la Industria de Alimentos y Productos Relacionados, según ésta 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, como gaseosas, e incluyendo, además, pero sin que se entienda como limitación, animales para carnes (meat-animals) y productos de animales para carnes; aves y productos de aves; productos de pescado y mariscos; frutas (tales como la piña, la cidra y la toronja), y vegetales y productos de frutas o vegetales; granos y productos de granos; dulces y confites ("confectionery") y productos relacionados; y alimentos misceláneos y productos misceláneos de alimentos. Comprenderá también el manejo, clasificación, empaque o preparación en su estado crudo o natural de vegetales frescos, frutas frescas o nueces.

Asimismo comprenderá cualquier trabajo o servicio necesario o relacionado con las actividades ya señaladas.

La definición, sin embargo, no incluirá ningún producto o actividad cubierto por la orden de salario federal actualmente aplicable a la Industria de Alimentos y Productos Relacionados, con excepción de la conservación de cidra en salmuera u otra elaboración de la cidra, y la clasificación y empaque de frutas frescas, vegetales, nueces y café verde.

Tampoco incluirá ningún producto o actividad incluído en el concepto "agricultura", según este término se define en la Sección 36 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; o cubierto en la Industria de Manufactura de Azúcar, según se define esta industria en la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico; o incluído en la Industria de Productos Químicos, de Petróleo, Caucho y Productos Relacionados y la Industria de Bebidas Alcohólicas y de Alcohol Industrial según definidas en las órdenes de salario federales y en los decretos mandatorios de la Junta de Salario Mínimo actualmente aplicables a dichas industrias; o cubiertos en la Industria del Pan, Galletas, Repostería y Pastas de Harina y la Industria de la Leche, según están definidas actualmente por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico.

Esta definición tampoco incluirá a los empleados que trabajan en capacidad "bona-fide" como viajantes-vendedores.

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

(1) Empaque de Pescado Congelado; y Envasado de Aceitunas, Alcaparras y Aceites: comprenderá todas las operaciones necesarias o relacionadas con el empaque en cualquier forma de pescado congelado y el envasado de aceitunas, alcaparras y aceites.

(2) Helados, Mantecados y Productos Congelados Similares: comprenderá todas las operaciones necesarias o relacionadas con la fabricación de helados, mantecados, productos congelados similares y cualquier otro producto hecho total o parcialmente de helados, mantecados o productos congelados similares.

(3) Elaboración y Enlatado de Piña y de Jugos de Piña: comprenderá todas las operaciones necesarias o relacionadas con la elaboración y enlatado de piña, jugo de piña o piña en cualquier otra forma.

(4) Elaboración y Enlatado de Frutas, de Jugos y Néctares de Frutas (Excepto Piña y Jugo de Piña) y de Otros Productos: comprenderá todas las operaciones necesarias o relacionadas con la elaboración y enlatado de frutas, jugos y néctares de frutas, vegetales, granos, pasteles, mondongo, carnes, condimentos, embutidos y productos análogos. No incluye ningún producto o actividad cubierto en la División de Enlatado de Piña y Jugos de Piña.

(5) Chocolate y Productos de Cocoa; Cidra en Salmuera; Torrefacción de Café; y Alimentos Mezclados para Ganado y Aves: 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 en cocoa, 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.

Comprenderá, además, todas las operaciones necesarias o relacionadas con la conservación de cidra en salmuera; con la torrefacción de café; y con la manufactura de alimentos mezclados para ganado y aves.

(6) Gaseosas y Bebidas Refrescantes: comprenderá todas las operaciones necesarias o relacionadas con la manufactura de toda clase de bebidas refrescantes incluyendo las bebidas gaseosas.

(7) Bombones y Confites; "Pop Corn"; y Maduración de Guineos: comprenderá todas las operaciones necesarias o relacionadas con la manufactura de bombones y otros confites, tales como bombones de chocolate, "marshmallows", "fudge", frutas abrillantadas, "hard candies", caramelos y productos análogos; con la manufactura de "pop corn"; y con la maduración de guineos.

(8) Plantas de Hielo: comprenderá todas las operaciones necesarias o relacionadas con la manufactura de hielo.

(9) Otros Productos Alimenticios: comprenderá todos los trabajos o servicios incluídos en la definición de la Industria de Alimentos y Productos Relacionados que no estén incluídos en las ocho clasificaciones precedentes.

Artículo II - Salarios Mínimos

Todo patrono deberá pagar a sus empleados un salario por hora no menor que el que a continuación se dispone para las siguientes clasificaciones de la industria según definidas:

Clasificaciones	Salario Mínimo Por Hora
1. Empaque de Pescado Congelado; y Envasado de Aceitunas, Alcaparras y Aceites	$ 0.75
2. Helados, Mantecados y Productos Congelados Similares	
a. Chóferes	0.85
b. Todos los demás empleados	0.65
3. Elaboración y Enlatado de Piña y de Jugos de Piña	0.68
4. Elaboración y Enlatado de Frutas, de Jugos y Néctares de Frutas (Excepto Piña y Jugo de Piña) y de Otros Productos	0.65
5. Chocolate y Productos de Cocoa; Cidra en Salmuera; Torrefacción de Café; Alimentos Mezclados para Ganado y Aves	0.60
6. Gaseosas y Bebidas Refrescantes	0.55
7. Bombones y Confites; "Pop Corn"; y Maduración de Guineos	0.50
8. Plantas de Hielo	0.45
9. Otros Productos Alimenticios	0.35

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico el martes 29 de diciembre de 1959.

Publicado el aviso de su aprobación el jueves 31 de diciembre de 1959 en el periódico "El Imparcial".

Comenzará a regir el viernes 15 de enero de 1960.

Nota de la Junta:

Sobre La Clasificación 2 - Helados, Mantecados, y Productos Congelados Similares

Se hace constar que 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) a los empleados en las actividades de manufactura de helados, mantecados y productos congelados similares les son aplicables las disposiciones de los Artículos V, VI y VII del Decreto Mandatorio #23 que concierne a la industria heladera. Dichos artículos leen como sigue:

ARTICULO V - GARANTIA DE COMPENSACION DIARIA MINIMA

A- Todo empleado tendrá derecho a recibir, excepto cuando trabaje en ventas ambulantes o se trate de casos de fuerza mayor o de rotura de maquinaria, una compensación diaria no menor de la equivalente al importe de cuatro horas de trabajo, siempre que:

(1) Su labor se suspenda antes de haber trabajado cuatro horas durante el día a pesar de estar disponible para trabajar; o

(2) El patrono no pueda o no le permita reanudar su labor al presentarse a la hora de costumbre en el sitio usual de trabajo sin que le hubiera avisado a más tardar al finalizar la labor del día anterior que no tendría trabajo al día siguiente.

B- Se considerará que el empleado no está disponible para trabajar a los fines del párrafo A (1) de este Artículo únicamente cuando no se personare al trabajo, se negare a trabajar o estuviere enfermo en forma tal que le impida realizar sus labores habituales.

C- En cualquiera de los dos casos enumerados en el párrafo A de este Artículo el patrono podrá retener al empleado durante las primeras cuatro horas en espera de oportunidad para que reanude su labor o en el desempeño de otro trabajo similar al que venía realizando.

ARTICULO VI - PERIODOS MAXIMOS DE LABOR

Ningún patrono empleará a trabajador alguno por más de ocho (8) horas en cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas ni por más de cuarentiocho (48) horas en cualquier semana a menos que le pague por su labor en exceso de dichas ocho (8) o cuarentiocho (48) horas a razón de por lo menos dos veces el tipo de salario regular que estuviere percibiendo.

ARTICULO VII - CONDICIONES DE TRABAJO

A- Día Semanal de Descanso.-Todo empleado tendrá derecho a un día de descanso por cada seis (6) o parte de cada uno de seis (6) días consecutivos que haya trabajado. Si el patrono lo empleare durante dicho día de descanso, vendrá obligado a pagarlo por la labor realizada en el mismo a razón de por lo menos dos veces el tipo de salario regular que estuviere percibiendo.

B- Vacaciones.- Todo empleado tendrá derecho a vacaciones, con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas, a razón de uno y un sexto (1-1/6) día por cada mes en que haya tenido por lo menos ciento diez (110) horas de labor o trabajado en ventas ambulantes durante por lo menos doce (12) días. Las vacaciones las disfrutará consecutivamente el empleado y se concederán anualmente en forma que no interrumpan el normal funcionamiento de la empresa, a cuyo fin el patrono establecerá los turnos correspondientes. El empleado no podrá exigir el disfrute de vacaciones hasta que las hubiere acumulado por un año. Mediante acuerdo por escrito entre patrono y empleado podrán acumularse durante más de un año, pero nunca por más de dos. En caso de que el empleado cese en su trabajo, el patrono le hará efectivo el total hasta entonces acumulado, aunque sea menos de un año. Si excediere del máximo de dos años aquí autorizado, el patrono deberá pagarle además dos (2) veces el sueldo correspondiente por el período en exceso de dichos dos años. El sueldo correspondiente a cada día de vacaciones se computará multiplicando por ocho (8) el tipo por hora regular más alto que hubiere percibido el empleado en por lo menos ciento diez (110) horas de labor durante el año a que correspondan las vacaciones, excepto que en el caso de vendedores ambulantes dicho sueldo será igual al promedio diario de la comisión devengada por

el empleado durante el año que también correspondan las vacaciones. A elección del empleado o mediante acuerdo convenido en un contrato colectivo de trabajo, las vacaciones podrán o no incluir los días no laborables comprendidos dentro del período en que haya de disfrutarlas el empleado. Será ilegal y nulo cualquier contrato mediante el cual el empleado renuncie, por dinero u otra causa, a disfrutar de hecho sus vacaciones. El patrono que no conceda a cualquiera de sus empleados las vacaciones a que tuviere derecho después de haberlas acumulado por más de dos años, deberá concederle el total hasta entonces acumulado pagándole dos (2) veces el sueldo correspondiente por el período en exceso de dichos dos años.

C- Licencia por Enfermedad.- Todo empleado, excepto por trabajo realizado en ventas ambulantes, tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de un día por cada mes en que haya tenido por lo menos ciento diez (110) horas de labor. La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de treinta (30) días, excluyendo los días acumulados durante el año corriente. Salvo en caso de fuerza mayor, el empleado deberá notificar a su patrono el hecho de su enfermedad el mismo día de su ausencia. El sueldo correspondiente a cada día de licencia por enfermedad se computará multiplicando por ocho (8) el tipo por hora regular que estuviere percibiendo el empleado al momento de enfermarse.

D- Uniformes.- Siempre que como condición de empleo se requiera de cualquier empleado que use determinada clase de vestimenta durante las horas de trabajo, el patrono deberá suministrársela libre de costo alguno, debiendo el empleado conservarla en buenas condiciones de acuerdo con su uso y devolverla al patrono al cesar en su trabajo.

Sobre la Clasificación 3 - Elaboración y Enlatado de Piña y De Jugos de Piña

Por la misma razón de ley a los empleados dedicados a la elaboración y enlatado de piña y de jugos de piña les son aplicables las disposiciones de los Artículos III, IV y V del Decreto Mandatorio #17 que concierne a la industria de la piña. Dichos artículos leen como sigue:

ARTICULO III -- GARANTIA DE COMPENSACION MINIMA

Salvo en casos de fuerza mayor, todo trabajador tendrá derecho a recibir compensación equivalente a su jornal de cuatro horas; (1) cuando no habiéndole avisado su patrono a más tardar al terminar su jornada del día anterior que no habrá de tener trabajo, se presentare al sitio de trabajo y al tiempo de comenzar su labor no se le permite o, por causa no originada por el trabajador, no la puede realizar; o (2) cuando, habiendo iniciado su jornada, ésta se suspendiera antes del transcurso de las primeras cuatro horas. En cualquiera de esas situaciones el patrono podrá retener al empleado durante las expresadas cuatro horas, en espera de oportunidad para reanudar su labor o en el desempeño de cualquier otra labor.

ARTICULO IV- PERIODOS MAXIMOS DE LABOR

Ningún patrono empleará a trabajador alguno en la fase fabril de la industria de la piña por más de ocho (8) horas en cualquier día ni más de cuarenta y ocho (48) horas en cualquier semana a menos que le pague a dicho trabajador por su labor en exceso de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales a razón de por lo menos dos veces el tipo de salario que dicho trabajador estuviere percibiendo.

ARTICULO V -- DIA SEMANAL DE DESCANSO

Todo empleado tendrá derecho a un día de descanso por cada seis días consecutivos de trabajo.

El término "fuerza mayor" que aparece en el Artículo III arriba copiado se define en dicho decreto como sigue:

> Fuerza mayor incluye cualquiera de las siguientes causas: huelgas, terremotos, ciclones, fuertes lluvias que imposibiliten trabajar, inundaciones, fuegos, rotura de maquinaria indispensable para el funcionamiento de la planta de enlatar o empacar, suspensión de la fuerza eléctrica y la terminación de la piña que hubiere disponible para elaboración.

El Decreto Mandatorio #17 no concede vacaciones ni licencia por enfermedad a los empleados cubiertos por el mismo.

Sobre la Clasificación 6 - Gaseosas y Bebidas Refrescantes

En cuanto concierne a los empleados dedicados a la manufactura de gaseosas y bebidas refrescantes se llama la atención que a éstos les son de aplicación las condiciones de trabajo que figuran en el Decreto Mandatorio #5. Entre esas condiciones de trabajo figura la que dispone que ninguna persona empleada o que trabaje en la industria de gaseosas trabajará más de 48 horas a la semana ni más de 8 horas al día (entendiéndose por día cualquier período de 24 horas), a menos que dicho empleado reciba compensación por su trabajo en exceso de dichas 48 horas semanales y de las aludidas 8 horas diarias a razón de no menos del doble del salario que esté percibiendo.

El Decreto Mandatorio #5 tampoco concede licencia por enfermedad ni vacaciones a los empleados cubiertos por el mismo.

Sobre la Clasificación 8 - Plantas de Hielo

Asimismo se hace constar que por razón de lo resuelto en el caso de Sierra, Comisionado vs. Llamas, 73 D.P.R. 908 (1952) los empleados de las plantas de hielo que tengan por ocupación la venta al por menor a los consumidores, directamente, tienen derecho todavía al disfrute de la licencia por enfermedad y de vacaciones que provee el Decreto Mandatorio #8 (enmendado) para los empleados en actividades de ventas al por menor.