703

17 de febrero de 1961
11:30 A.M.

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

(See over for the English version)

Aprobado: Roberto Sanchez Vilella - Sec. de Estado
por José J. Cerezo Rodríguez - Asesor Legal

JUNTA DE SALARIO MINIMO

DECRETO MANDATORIO NUM. 42
APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE COMERCIO AL POR MENOR

Primera Revisión (1960)

Artículo I - Definición de la Industria y sus Clasificaciones

A. Este decreto mandatorio es aplicable a todos los empleados en la Industria de Comercio al Por Menor, según ésta se define y se clasifica a continuación:

La Industria de Comercio al Por Menor comprenderá: sin que ello 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 realice en cualquier establecimiento o sitio.

Esta industria comprenderá también todos aquellos establecimientos mixtos dedicados a ventas al por menor y ventas al por mayor que utilicen no más de dos empleados, parcialmente, en actividades de ventas al por mayor. Cuando un establecimiento mixto de esta clase utilice más de dos empleados, parcialmente, o uno o más empleados, totalmente, en actividades de ventas al por mayor, dichos empleados quedarán cubiertos por el decreto mandatorio concerniente a estas actividades.

Cuando se trate de un establecimiento mixto que además de dedicarse al negocio de ventas al por menor, según el mismo se define, se dedique a cualquier otra actividad que no sea la del negocio de ventas al por mayor, se entenderá que el trabajador o empleado corresponde a la empresa o actividad que atienda exclusiva o principalmente o a la que destine más de la mitad de su tiempo de trabajo.

Los negocios de fuentes de soda, restaurantes y cantinas así como también los negocios de hoteles quedan excluídos de esta industria.

La definición no incluye tampoco a los empleados que trabajen como viajantes-vendedores.

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

1. Vehículos de Motor y Maquinaria Agrícola e Industrial: comprenderá la venta de vehículos de motor nuevos o usados y de maquinaria agrícola e industrial. No incluirá, sin embargo, la venta de piezas y accesorios de vehículos de motor ni la de equipo avícola, ni tampoco la venta de bicicletas o motocicletas.

2. Supermercados: establecimientos comerciales que se dedican principalmente a la venta de comestibles ya sea como cadena de tiendas o independientemente, que tienen 3,000 pies cuadrados o más de área de venta y que operan total o parcialmente bajo un sistema de autoservicio ("self-service").

3. Comestibles y Estaciones de Gasolina: comprenderá todo establecimiento que se dedique principalmente a la venta de comestibles (excluyendo supermercados) o de gasolina.

4. Otro Comercio al Detal: comprenderá toda actividad cubierta por la definición de la industria no incluída dentro de las clasificaciones anteriores.

Artículo II - Zonas

Las zonas que se establecen en este decreto mandatorio tendrán el siguiente significado:

La Zona Primera incluirá los establecimientos localizados en la zona urbana de la Capital y de Bayamón y en los márgenes de las Carreteras Número 187 de Santurce hasta Boca de Cangrejos, incluyendo el Aeropuerto Internacional, y Número 2 desde San Juan hasta Bayamón.

La Zona Segunda incluirá los establecimientos localizados en la zona urbana de Aguadilla, Arecibo, Caguas, Guayama, Humacao, Mayaguez y Ponce; y los localizados en los márgenes de la Carretera Número 1 desde Río Piedras hasta Caguas.

La Zona Tercera incluirá los establecimientos localizados en el resto de Puerto Rico.

Artículo III - Definición de Ocupaciones

A. Mensajero y/o empleado de limpieza - se considerará todo empleado que trabaje exclusiva o principalmente en la distribución de mercadería a los parroquianos fuera del establecimiento, á pie o en bicicleta, y/o en la limpieza del local. En el caso de los establecimientos que se dedican á la venta de comestibles, los mensajeros que distribuyen mercaderías á las parroquianos en vehículos de motor estarán incluídos en esta definición siempre y cuando que el mensajero no sea responsable de la mercadería y sí lo sea el conductor del vehículo.

B. Embolsador (Bagger) - Se entenderá por embolsador aquel empleado que coloca los artículos comprados, después de pagados, en bolsas o cajas y/o los lleva al vehículo.

C. Carnicero[1/] - Tablajero, cortador de carne, encargado de cortar, clasificar y despachar carnes frescas o congeladas que se venden en el establecimiento.

Artículo IV - Salario Mínimo

Todo patrono pagará a sus empleados un salario por hora no menor que el que a continuación se dispone para las diferentes clasificaciones y zonas de la industria, según definidas:

Clasificación	Salario Mínimo por Hora		
	Zona Primera	Zona Segunda	Zona Tercera
1. Vehículos de Motor y Maquinaria Agrícola e Industrial			
Todos los empleados	$1.00	$0.90	$0.80
2. Supermercados			
Carniceros	1.25	1.00	0.85
Mensajeros y/o empleados de limpieza y embolsador ("bagger")	0.57	0.53	0.48
Todos los demás empleados	0.62	0.58	0.53
3. Comestibles y Estaciones de Gasolina			
Todos los empleados excepto mensajeros y/o empleados de limpieza	0.57	0.50	0.46
Mensajeros y/o empleados de limpieza	0.50	0.45	0.40
4. Otro Comercio al Detal			
Todos los empleados excepto mensajeros y/o empleados de limpieza	0.60	0.55	0.50
Mensajeros y/o empleados de limpieza	0.53	0.50	0.45

1/ El Comité de Salario Mínimo en su sesión ejecutiva del 3 de febrero de 1961 (Acta Núm. 9) dio a esta ocupación (carnicero) la siguiente interpretación y alcance:

"En la ocupación 'carnicero, tablajero, cortador de carne' que se describe como encargado de cortar; clasificar y despachar carnes frescas o congeladas que se venden en el establecimiento (véase página 8 del Informe en Reconsideración) se tuvo la intención de incluir únicamente a la persona especializada en la técnica del trozado de toda clase de carne y que se encarga de cortarla y clasificarla para ser empacada y/o puesta a la venta, y en algunos casos puede hasta despacharla directamente al cliente, pero dicha clasificación no incluye a las personas cuya función se limita meramente a pesar, empacar, rotular, cortar, y/o despachar la carne ya previamente trozada y clasificada, sin tener los conocimientos especializados arriba mencionados, y así lo hace constar el Comité, a todos los efectos pertinentes."

Los salarios mínimos que aparecen en este decreto relacionados con las clasificaciones 1, 3 y 4 comenzaron a regir el sábado 5 de noviembre de 1960 luego de publicado el Aviso de su aprobación el viernes 21 de octubre de 1960 en el diario El Mundo.

Los salarios mínimos relacionados con la clasificación 2 (Supermercados) fueron aprobados en 6 de febrero de 1961 y comenzarán a regir el jueves 23 de

febrero de 1961, luego de publicado el aviso de su aprobación en el diario El Mundo el miércoles 8 de febrero de 1961.

Nota de la Junta de Salario Mínimo

La Junta de Salario Mínimo hace constar para conocimiento de patronos y empleados que por disposición expresa de la Sección 40(b) de la Ley 96 de 26 de junio de 1956 (Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico), todas las disposiciones del Decreto Mandatorio Número 8 (enmendado) aplicable a la Industria de Comercio al Por Menor y en vigor desde el día 15 de agosto de 1955 (excepto las referentes al salario mínimo) continúan vigentes para todos los empleados a los cuales les era aplicable el referido Decreto Mandatorio Número 8 (enmendado).

Las principales disposiciones del aludido Decreto Mandatorio Número 8 (enmendado) que continúan en vigor, entre otras, son las siguientes:

ARTICULO V - GARANTIA DE COMPENSACION SEMANAL MINIMA

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 y ocho (48) horas en cualquier semana a menos que le pague por su labor en exceso de dichas ocho (8) horas o cuarenta y ocho (48) horas a razón de por lo menos dos veces el tipo de salario regular que estuviere percibiendo.

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.

ARTICULO VIII - CONDICIONES DE TRABAJO

A. Días 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.

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 cuarto (1 1/4) día laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos ciento viente (120) horas de labor. 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 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 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.

C. Licencia por Enfermedad. - Todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de uno y cuarto (1 1/4) día laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos ciento veinte (120) 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. 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 acreditar la misma con certificación médica para tener derecho a disfrutar de la licencia aquí dispuesta.

D. Días Feriados en que no se Trabaja. - A todos aquellos trabajadores que regularmente trabajen 4 o más días a la semana deberá pagárseles 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 efecto de los Apartado B y C de este Artículo que tratan sobre vacaciones y licencia por enfermedad, respectivamente.
