756.

9 de febrero de 1962.

11:41 A.M.

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

(See over for the English version)

JUNTA DE SALARIO MINIMO

Aprobado: Roberto Sánchez Vilella
Secretario de Estado.

DECRETO MANDATORIO NUM. 66
APLICABLE A LA

Por: Adolfo Porrata Doria
Secretario Auxiliar de Estado.

INDUSTRIA DE COMERCIO AL POR MAYOR Y ALMACENAJE PARA EL COMERCIO LOCAL CUBIERTA POR LA LEY DE NORMAS RAZONABLES DE TRABAJO, SEGUN ENMENDADA

Artículo I - Definición de la Industria

A. Este decreto mandatorio es aplicable a todos los empleados en la Industria de Comercio al Por Mayor y Almacenaje para el Comercio Local Cubierta por la Ley de Normas Razonables de Trabajo, Según Enmendada, de acuerdo como ésta se define a continuación:

La Industria de Comercio al Por Mayor y Almacenaje para el Comercio Local Cubierta por la Ley de Normas Razonables de Trabajo, Según Enmendada comprenderá únicamente las actividades relacionadas con esta industria que lleven a cabo los establecimientos cubiertos por las disposiciones contenidas en la Ley Pública Número 87.30 del Congreso de los Estados Unidos aprobada el 5 de mayo de 1961 enmendando la Ley de Normas Razonables de Trabajo, que se dediquen a la venta al por mayor y almacenaje de artículos, incluyendo, pero sin que se entienda como limitación ventas al por mayor, almacenaje y otras actividades de distribución, de intermediarios ("jobbers"), importadores y exportadores, sucursales y oficinas de ventas de firmas manufactureras establecidas para la distribución al por mayor de sus productos, distribuidores a industriales, establecimientos de ventas por correo, corredores y agentes, y almacenes públicos.

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

Sin embargo, la definición no incluye: (1) ningún trabajo o servicio cubierto por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según regía con anterioridad a las enmiendas aprobadas el 5 de mayo de 1961; (2) las actividades de aquellos empleados que se dediquen a ventas industriales al por mayor y almacenaje de productos manufacturados por su patrono en Puerto Rico; (3) ninguna actividad cubierta por la definición de la Industria de Comunicaciones, de Servicios Públicos y de Transportación en Puerto Rico que contiene la orden de salario federal actualmente aplicable a esta industria; (4) ninguna actividad incluída en la Industria de Tabaco según definida en la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico o en el Decreto Mandatorio Número 59 aplicable a la Industria Tabacalera en su Fase Industrial para el Comercio Interestatal; ni (5) actividad alguna cubierta por los siguientes decretos mandatorios de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico: Número 33- Primera Revisión (1959) aplicable a la Industria de Alimentos y Productos Relacionados; Número 42 - Primera Revisión (1960) aplicable a la Industria de Comercio al Por Menor; Número 47- Primera Revisión (1961) aplicable a la Industria de Restaurantes, Cantinas y Fuentes de Soda; Número 34- Segunda Revisión (1961) aplicable a la Industria de Comercio al Por Mayor y Almacenaje para el Comercio Local y el Número 62 (1961) aplicable a la Industria de Comercio al Por Mayor y Almacenaje para el Comercio Interestatal.

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

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

1. Provisiones - comprenderá todo establecimiento que se dedique principalmente a la venta de comestibles.

2. Otras Actividades - comprenderá toda actividad cubierta por la definición de la industria no incluida dentro de la clasificación anterior.

Artículo II - Salario Mínimo

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

Clasificación	Salario Mínimo por Hora
1. Provisiones	
Todos los Empleados	$1.08
2. Otras Actividades	
Todos los Empleados	1.15

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico el jueves 1ro. de febrero de 1962.

Publicado el Aviso de su Aprobación en el periódico El Imparcial el lunes 5 de febrero de 1962.

Comenzará a regir el martes 20 de febrero de 1962.

NOTA DE LA JUNTA:

La Sección 40(b) de la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico dispone lo siguiente:

> "Las disposiciones contenidas en los decretos mandatorios vigentes a la aprobación de esta Ley, que no sean las relativas a salario mínimo, subsistirán en toda su fuerza y vigor a pesar de que la Junta posteriormente, por decreto u orden al efecto, varíe los tipos de salario mínimo."

Por razón de ese precepto de ley las siguientes disposiciones del Decreto Mandatorio #16 concerniente a los negocios de comercio al por mayor continúan siendo aplicables a los empleados cubiertos por el Decreto Mandatorio Núm. 34 aplicable a la Industria de Comercio al Por Mayor y Almacenaje para el Comercio Local Cubierta por la Ley de Normas Razonables de Trabajo, Según Enmendada.

ARTICULO IV - PERIODOS MAXIMOS DE LABOR

Ningún patrono empleará a trabajador alguno en el comercio al por mayor por más de ocho (8) horas en cualquier día ni por más de cuarenta y cuatro (44) 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 cuatro (44) horas semanales a razón de por lo menos dos veces el tipo de salario que dicho trabajador estuviere percibiendo.

ARTICULO V - CONDICIONES DE TRABAJO

A. Día Semanal de Descanso. - Todo empleado tendrá derecho, por su trabajo en 5 1/2 días consecutivos, o en cuarenta y cuatro horas de cualquier semana, a 1 1/2 días de descanso; y si el patrono lo hace ó le permite trabajar durante ese periodo de descanso, le compensará tal labor a razón de no menos del doble del tipo de salario que venga pagándole. Para los efectos de la concesión del periodo semanal de descanso, los días feriados, trabájelos o no el empleado, se considerarán como días trabajados.

B. Vacaciones. - Todo empleado tendrá derecho a vacaciones, con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas, a razón de un día y cuarto (1 1/4) por cada mes en que haya tenido por lo menos ciento veinte (120) horas de labor. Las vacaciones se concederán anualmente en forma que no interrumpan el normal funcionamiento del negocio, a cuyo fin el patrono establecerá los turnos correspondientes. Mediante acuerdo entre patrono y empleado podrán acumularse durante más de un año y en caso de que el empleado cese en su trabajo, el patrono le hará efectivo el total hasta entonces acumulado. Si la compensación no se ha estipulado por día o período mayor, la correspondiente a cada día de vacaciones se determinará multiplicando por ocho (8) horas el promedio del jornal por hora devengado por el empleado durante el año a que correspondan las vacaciones. Sin embargo, para la computación del pago por concepto de vacaciones no se tomarán en cuenta las bonificaciones que anualmente reciba el empleado, ni la participación que tenga sobre los beneficios resultantes de las operaciones anuales del negocio. Será ilegal y nulo cualquier contrato mediante el cual el empleado renuncie, por dinero u otra causa, a disfrutar de hecho sus vacaciones.

C. Licencia por Enfermedad. - Todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de un día y cuarto (1 1/4) por cada mes en que haya tenido por lo menos ciento veinte (120) horas de labor. La licencia por enfermedad será acumulable durante el curso del año pero no de un año para otro. 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 la compensación no se ha estipulado por día o período mayor, la correspondiente a licencia por enfermedad se determinará multiplicando por ocho (8) horas el promedio del jornal por hora devengado por el empleado durante su último mes de trabajo. Sin embargo, para la computación del pago por concepto de licencia por enfermedad no se tomarán en cuenta las bonificaciones que anualmente reciba el empleado, ni la participación que tenga sobre los beneficios resultantes de las operaciones anuales del negocio.
