12 de junio de 1963.
10:06 a. m.

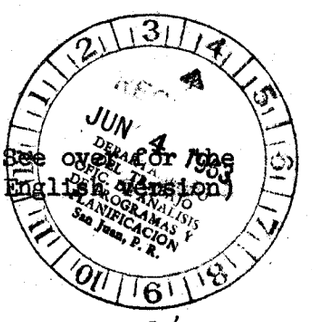
Aprobado: Roberto Sánchez Vilella
Secretario de Estado.

Por: Rodolfo Porrata Doria
Secretario Auxiliar de Estado.

850.

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

JUNTA DE SALARIO MINIMO



(See over for the English version)

DECRETO MANDATORIO NUM. 68 APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE COMERCIO AL POR MAYOR Y ALMACENAMIENTO 1/

Artículo I - Definición de la Industria

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

La Industria de Comercio al Por Mayor y Almacenamiento: comprenderá la venta al por mayor y almacenamiento de artículos, incluyendo, pero sin que se entienda como limitación, ventas al por mayor, almacenamiento y otras actividades de distribución de intermediarios ("jobbers"), de importadores y exportadores, de sucursales y oficinas de ventas de firmas manufactureras establecidas para la distribución al por mayor de sus productos, de distribuidores a industriales, de establecimientos de ventas por correo, de corredores y agentes, y de almacenes públicos.

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

Sin embargo la definición no incluye:

1- Las actividades de aquellos empleados que se dediquen a ventas industriales al por mayor y almacenamiento de productos manufacturados por su patrono en Puerto Rico.

2- Las actividades cubiertas 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.

3- Las actividades cubiertas por las definiciones de los siguientes decretos mandatorios de la Junta de Salario Mínimo:

a) Número 38 - Segunda Revisión (1962): - Industria de Transportación

b) Número 59 - Industria Tabacalera en su Fase Industrial para el Comercio Interestatal

---

1/ Este decreto revisa los tipos de salarios mínimos de las actividades cubiertas por los siguientes decretos mandatorios:

Núm. 66 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, (en 1961) vigente desde el 20 de febrero de 1962.

Núm. 34 - Segunda Revisión (1961) aplicable a la Industria de Comercio al Por Mayor y Almacenaje para el Comercio Local, vigente desde el 5 de octubre de 1961.

Núm. 62 aplicable a la Industria de Comercio al Por Mayor y Almacenaje para el Comercio Interestatal, vigente desde el 3 de febrero de 1961.

c) Número 33 - Segunda Revisión (1961): - Industria de Alimentos y Productos Relacionados

d) Número 42 - Segunda Revisión (1962): - Industria de Comercio al Por Menor

e) Número 47 - Primera Revisión (1961): - Industria de Restaurantes, Cantinas y Fuentes de Soda

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

Artículo II - Salario Mínimo

Todo patrono deberá pagar a sus empleados un salario mínimo no menor de $1.25 la hora.

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo el martes 28 de mayo de 1963.

Publicado el Aviso de su Aprobación el viernes 31 de mayo de 1963 en el periódico El Imparcial.

Comenzará a regir el domingo 16 de junio de 1963.

Nota de la Junta de Salario Mínimo

Por disposición de la Sección 40(b) de la Ley 96 de 26 de junio de 1956 (Ley de Salario Mínimo), todas las disposiciones del Decreto Mandatorio Número 16, aplicable a la Industria de Comercio al Por Mayor, en vigor desde el 1ro.de octubre de 1949, que no sean relativas a salario mínimo continúan vigentes.

Las principales disposiciones del aludido decreto que continúan en vigor son las siguientes:

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 o le permite trabajar durante ese período 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 período 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.
