

04
Núm. 3446
ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO Fecha: 15 de abril de 1987 10:5 AM.
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS Héctor Luis Acevedo
JUNTA DE SALARIO MINIMO Secretario de Estado
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTINEZ
AVE. MUÑOZ RIVERA 505
HATO REY, PUERTO RICO 00918 Por: [Signature] Secretario Auxiliar de Estado

(See over for
English version)

Decreto MANDATORIO NUM. 23, ENMENDADO (1986)

APLICABLE A LA

INDUSTRIA HELADERA CON DISPOSICIONES SOBRE
GARANTIA DE COMPENSACION DIARIA MINIMA

ARTICULO I- DEFINICIONES

Para los fines y cumplimiento del presente decreto, a menos que de su texto se deduzca otro sentido, los términos especificados a continuación tendrán el significado siguiente:

A- La "Industria Heladera" a que se aplica este decreto mandatorio comprende la fabricación y venta de helado, mantecado, productos congelados similares y cualquier otro producto hecho total o parcialmente de helado, mantecado o productos congelados similares, con excepción de (1) las ventas hechas directamente al último consumidor en el propio establecimiento de patronos distintos al fabricante y (2) las ventas hechas por fabricantes que venden toda su producción directamente al último consumidor en su propio establecimiento, o departamento o división del establecimiento, cuando el valor bruto de tales ventas realizadas durante el mes anterior no exceda del cuarenta (40) por ciento del valor bruto de las ventas totales del establecimiento, departamento o división realizadas en el mismo período. Incluye la fabricación independientemente de la forma en que la producción sea vendida. Cubre las ventas hechas a otros establecimientos, a vendedores ambulantes y las realizadas por éstos, además de aquellas no comprendidas en dichas dos excepciones.

B- Los términos "Patrono", "Empleado o Trabajador" y "Emplear" tienen el mismo significado que dispone la Ley de Salario Mínimo, aunque limitado a la industria heladera.

C- "Día" significa cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas.

D- "Semana" significa cualquier período de siete (7) días consecutivos.

E- "Mes" significa un período de treinta (30) días consecutivos, contados sucesivamente como una unidad a partir de la fecha en que comience a regir el presente decreto o a partir de la fecha en que posteriormente comience a trabajar cualquier empleado.

F- "Año" significa un período de trescientos sesenta (360) días consecutivos, contados sucesivamente como una unidad a partir de la fecha en que comience a regir el presente decreto o a partir de la fecha en que posteriormente comience a trabajar cualquier empleado.

ARTICULO II- APLICACION

Este decreto mandatorio cubre todo trabajo o servicio que sea necesario o esté relacionado con la industria heladera, tal como la misma se deja definida, incluyendo la transportación que se realice por administración en vehículos del propio patrono, y todo trabajo u obra de reparación, conservación, mantenimiento, desmantelamiento, arruinamiento o demolición, que se realice por administración, de edificios, anexos, estructuras fijas y otros inmuebles que se usen, o hasta poco antes se hayan usado y habrán de volver a usarse, con destino o relación a dicha industria.

ARTICULO III- EMPLEADOS INCLUIDOS Y EXCLUIDOS

Este decreto mandatorio se aplica a todo empleado, excepto administradores, ejecutivos y profesionales.

ARTICULO IV- SALARIO MINIMO ^{1/}

Todo patrono deberá pagar a cada uno de sus empleados o trabajadores un salario no menor del fijado en la siguiente escala:

A- Chóferes	\$ 0.50 por hora
B- Ayudantes de chóferes	0.30 por hora
C- Vendedores ambulantes	0.20 por hora ó 30 por ciento del producto bruto de las ventas que diariamente realicen, cualquiera que sea mayor.
D- Todos los demás empleados	0.37 1/2 por hora

ARTICULO V- GARANTIA DE COMPENSACION DIARIA MINIMA ^{2/}

A. Todo empleado tendrá derecho a recibir, excepto cuando trabaje en ventas ambulantes o se trate de casos de fuerza mayor, 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 tendrá 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

^{1/} Vease Artículo II- Salario Mínimo del Decreto Mandatorio Núm. 33, Octava Revisión (1986) aplicable a la Industria de Alimentos y Productos Relacionados, en lo que a helados se refiere.

^{2/} El Artículo V - Garantía de Compensación Diaria Mínima fue revisado por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, conforme lo dispuesto en la Ley Núm. 21 de 23 de septiembre de 1983. Este nuevo Artículo fue aprobado por la Junta el 15 de diciembre de 1986 y entró en vigor el 5 de enero de 1987.

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.

D. Se entenderá como "fuerza mayor" aquel acto que el patrono no pueda prever o evitar como por ejemplo: suspensión del servicio de energía eléctrica o de agua, inundaciones, fuegos, terremotos y ciclones, sin que se entienda en modo alguno como limitación.

ARTICULO VI- PERIODOS MAXIMOS DE LABOR ^{3/}

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 pagarle por la labor realizada en el mismo a razón de por lo menos dos veces el tipo de salario regular que estuviere percibiendo.

^{3/} Por efecto de la Ley Núm. 223 de 23 de julio de 1974, que enmendó la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) horas deberán ser pagadas a razón de por lo menos dos veces al tipo de salario regular que estuviese percibiendo el empleado.

B- Vacaciones.^{4/} Todo empleado tendrá derecho a vacaciones, con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas, a razón de uno y un sexto ($1 \frac{1}{6}$) 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 (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 concede a cualquiera de sus empleados las vacaciones a que tuviere derecho

^{4/} Vease Artículo V Vacaciones del Decreto Mandatorio Núm. 33, Octava Revisión (1986) aplicable a la Industria de Alimentos y Productos Relacionados, específicamente el apartado A.

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. ^{5/}- 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.

ARTICULO VIII- DISPOSICIONES GENERALES

A- No sufrirán rebaja alguna en sus salarios con motivo de la aprobación de este decreto aquellos empleados que a la fecha en que el mismo se aprueba estén percibiendo salarios mayores que los

^{5/} Vease Artículo VI - Licencia por Enfermedad del Decreto Mandatorio Núm. 33, Octava Revisión (1986) aplicable a la Industria de Alimentos y Productos Relacionados, específicamente el apartado B.

mínimos aquí fijados. Tampoco podrá ningún patrono cobrar o deducir suma alguna del salario de ningún empleado por concepto de cualesquiera servicios recibidos por el empleado en esa fecha ni podrá dejar de suministrárselos en igual forma con motivo de la aprobación de este decreto.

B- Todo patrono vendrá siempre obligado al pago del salario mínimo que se fija en este decreto, aunque utilice intermediarios, agentes, ajustadores, contratistas o subcontratistas para el empleo de los trabajadores, sin perjuicio de la obligación que también tendrán dichos intermediarios, agentes, ajustadores, contratistas, subcontratistas, en cuanto concierne al pago de dicho salario mínimo.

C- Será nula toda disposición de cualquier convenio colectivo, laudo arbitral u otro contrato de trabajo en virtud de la cual convenga un empleado en aceptar un salario menor o beneficios menos ventajosos que los dispuestos en el presente decreto.

D- Todo patrono deberá fijar y mantener constantemente una copia de este decreto en sitio donde fácilmente puedan leerlo sus empleados.

E- Si cualquier parte de este decreto o su aplicación a cualquier persona o circunstancia fuere declarada inconstitucional o nula, el efecto de tal fallo quedará limitado a aquella parte del decreto o de su aplicación a cualquier persona o circunstancia que hubiere sido declarada inconstitucional o nula.

ARTICULO IX- VIGENCIA

Este decreto mandatorio rige desde el 2 de febrero de 1953, excepto el Artículo V- Garantía de Compensación Diaria Mínima el cual fue enmendado por la Junta de Salario Mínimo con fecha de efectividad el 5 de enero de 1987 y así enmendado está incluido en este texto.