Núm. 6004
Fecha: 17 agosto 1999
Aprobado: Norma Burgos
Secretaria de Estado
Por:
Secretario Auxiliar de Servicios

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
OFICINA DEL ASESOR LEGAL ALBORAL
AREA DE REVISION DE SALARIOS, VACACIONES
Y LICENCIA POR ENFERMEDAD
Avenida Muñoz Rivera Núm. 505
Hato Rey, Puerto Rico 00918

DECRETO MANDATORIO NUM. 57
QUINTA REVISION (1999)
APLICABLE A LA
INDUSTRIA DE LAS ACTIVIDADES AGRICOLAS EN GENERAL

TABLA DE CONTENIDO

	Páginas
Artículo I - Definición de la Industria	1-2
Artículo II - Salario Mínimo	2-3
Artículo III - Definición de las Clasificaciones de esta Industria	3-4
Artículo IV - Otras Definiciones	4
Artículo V - Vacaciones	5-7
Artículo VI - Licencia por Enfermedad	8-10
Fecha de Aprobación de este Decreto y Base Legal	10-11
Publicación del Decreto Mandatorio	11
Vigencia del Decreto Mandatorio	11-12
Fecha de Radicación en el Departamento de Estado	12
Nota de la Oficina	12-13
Alcance de la Definición	13-16
Artículo VI - Vigencia	16
Artículo VII - Aprobación	16

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
OFICINA DEL ASESOR LEGAL LABORAL
AREA DE REVISION DE SALARIOS, VACACIONES
Y LICENCIA POR ENFERMEDAD
Avenida Muñoz Rivera Núm. 505
Hato Rey, Puerto Rico 00918

DECRETO MANDATORIO NUM. 57
QUINTA REVISION (1999)
APLICABLE A LA
INDUSTRIA DE LAS ACTIVIDADES AGRICOLAS EN GENERAL

Artículo I – Definición de la Industria

La Industria de las Actividades Agrícolas en General comprenderá, sin que se entienda en modo alguno como limitación, las siguientes actividades:

1. El cultivo y la labranza de la tierra.
2. La siembra, cultivo y cosecho de cualquier producto agrícola.
3. La siembra, cultivo y corte de árboles maderables (selvicultura).
4. La siembra, cultivo y producción de flores ornamentales y plantas ornamentales.
5. La crianza de cualquier clase de ganado, incluyendo el ganado de cerda, cabrío, caballar, lanar o productor de pieles.
6. La crianza de aves de corral (avicultura) y la crianza de abejas (apicultura).
7. La crianza de toda clase de animales que se utilicen con fines experimentales.
8. La siembra, cultivo y corte de pastos.
9. La siembra, cultivo y cosecha de piña fresca.
10. El cultivo de cualquier producto con soluciones acuosas en grava o arena lavada, sin el uso de la tierra (hidroponia).
11. Los potreros, que se dedican exclusiva o principalmente a la crianza o al cuido de caballos de pura sangre para posteriormente subastarlos entre una gama de licitadores, o con otros fines deportivos.
12. Cualquier trabajo o servicio necesario o relacionado con las actividades antes señaladas.

Se excluyen de la presente definición las actividades agrícolas relativas al café, la caña de azúcar, el tabaco, los granos, las legumbres, las hortalizas, los

cereales, los productos farináceos, la producción de leche y la crianza de ganado vacuno.

Estas actividades están comprendidas en los siguientes decretos mandatorios:

1. Cafetalera en su Fase Agrícola – Decreto Núm. 58
2. Azucarera en su Fase Agrícola – Decreto Núm. 50
3. Tabaco y de Frutos Alimenticios – Decreto Núm. 69
4. De la Leche y de la Ganadería – Decreto Núm. 27

Artículo II – Salario Mínimo

Todo patrono de la Industria de las Actividades Agrícolas en General No Cubierto por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938 , según enmendada (Ley Federal) pagará a los empleados cubiertos por este decreto mandatorio, un salario no menor del que se dispone a continuación:

Clasificaciones	**Salario Mínimo Por Hora**
A. Fase Agrícola de la Piña	
Todos los trabajadores	*$3.61
B. Crianza de Aves de Corral (Avicultura)	
Todos los trabajadores	*$3.61
C. Fase Agrícola de la Floricultura	
Todos los trabajadores	*$3.61
D. Fase Agrícola de la Cidra y Otras Actividades Agrícolas	
Todos los trabajadores	*$3.61
E. Potreros	
Todos los trabajadores	*$3.61

Nota de la Oficina

*1. La Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998 en su Artículo 3 dispone un salario mínimo equivalente al 70% del salario mínimo federal prevaleciente para los trabajadores de Empresas No Cubiertas por la Ley Federal. Este salario mínimo es equivalente a $3.61 la hora a partir del 27 de julio de 1998.

2. Aquellos trabajadores agrícolas cuyos patronos están acogidos al Programa de Subsidio Salarial del Departamento de Agricultura (Ley Núm. 46 de 5 de agosto de 1989, según enmendada) reciben una garantía de salario mínimo de $4.25 la hora a partir del 1ro. de enero de 1997.

3. Las empresas de las clasificaciones de este decreto Cubiertas por la Ley Federal pagarán a sus empleados un salario mínimo no menor de $5.15 la hora a partir del 1ro . de septiembre de 1997.

---------- 0 ----------

Artículo III – Definición de las Clasificaciones de esta Industria

Las siguientes clasificaciones de la Industria tendrán el significado que a continuación se dispone:

A. Fase Agrícola de la Piña

Comprenderá todas las operaciones relacionadas con la siembra, cultivo, cosecha, empaque y venta de piña fresca por el agricultor en su finca.

B. Crianza de Aves de Corral (Avicultura)

Comprenderá todas las operaciones relacionadas con la crianza de aves de corral, para la producción de carne o huevos y la producción o crianza de pollitos bebés o gallos de pelea.

C. Fase Agrícola de la Floricultura

Comprenderá todas las operaciones relacionadas con la siembra, cultivo o producción de flores, plantas ornamentales, grama utilizada con fines ornamentales y las actividades de siembra y preparación de jardines (landscaping), cuando éstas se lleven a cabo por los mismos agricultores que se dedican a: la siembra, cultivo y producción de flores, plantas ornamentales, grama ornamental y el cultivo de flores y plantas ornamentales con soluciones acuosas en grava o arena lavada, sin el uso de la tierra (hidroponia).

D. Fase Agrícola de la Cidra y Otras Actividades Agrícolas

Comprenderá todas las operaciones relacionadas con la siembra, cultivo y producción de cidra, cocos, cítricas y otras frutas, la crianza de ganado de cerda, caballar, cabrío, lanar o productos de pieles, la crianza

de abejas (apicultura), la siembra, cultivo y corte de pastos y árboles maderables (selvicultura), el cultivo de cualquier producto, excepto flores y plantas ornamentales, con soluciones acuosas en grava o arena lavada, sin el uso de la tierra (hidroponia), la siembra, cultivo y producción de cualquier otro producto agrícola con fines medicinales. Así como cualquier otra actividad agrícola cubierta por la definición de la industria no incluida en las clasificaciones anteriores.

E. Potreros

Comprenderá aquellas empresas o establecimientos que se dedican exclusiva o principalmente a la crianza o cuido de caballos de pura sangre para posteriormente subastarlos entre una gama de licitadores o compradores.

Artículo IV – Otras Definiciones

A. Empresas Agrícolas Cubiertas por la Ley Federal

Comprenderá aquellas empresas o negocios que su volumen de ingreso o venta bruta anual sea de $500,000 o más anualmente y/o que se dedique al comercio interestatal (a exportar lo que produce). Además del requisito del volumen de ingreso anual ($500,00), o que se dedique al comercio interestatal, la empresa o negocio agrícola tiene que cumplir con el requisito de 500 hombres-días o más de labor agrícola en por lo menos un trimestre del año natural anterior para estar cubierto por la Ley Federal.

B. Empresas No Cubiertas por la Ley Federal

Comprenderá aquellas empresas o negocios que su volumen de ingreso o venta bruta anual sea menor de $500,000 y que se dedique al comercio local.

---------- 0 ----------

Artículo V – Vacaciones

Todo patrono de la Industria de las Actividades Agrícolas en General pagará a los empleados cubiertos por este decreto mandatorio, vacaciones con sueldo completo, según se dispone a continuación:

1. Clasificación E – Potreros

Clasificación	VACACIONES	
	Días Laborables al Mes	**Días Laborables al Año**
Empleados de Potreros	Un (1) día	Doce (12) días

Todo empleado cubierto por la clasificación que precede tendrá derecho a vacaciones, a razón de un (1) día laborable por cada mes en que haya acumulado ciento quince (115) horas o más de labor en dicho mes, o sea, doce (12) días laborables al año.

Los empleados de potreros que trabajen entre cien (100) horas al mes pero menos de ciento quince (115) acumularán vacaciones a razón de un cuarto (1/4) de día laborable en dicho mes, si éstos comenzaron a trabajar antes del primero de agosto de 1995 y mientras trabajen para el mismo patrono.

Los empleados de potreros que comenzaron a trabajar a partir del primero de agosto de 1995, que acumulen menos de las horas requeridas (115) en cualquier mes, no acumularán vacaciones en dicho mes. Disponiéndose que el uso de la licencia por vacaciones se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de este beneficio.

2. Todas las Demás Clasificaciones

Clasificaciones A a la D	VACACIONES	
	Días Laborables al Mes	Días Laborables al Año
Empleados de la Fase Agrícola de la Piña, Avicultura, Floricultura y de la Cidra y Otras Actividades Agrícolas	Tres cuartos (3/4) de día	Nueve (9) días

Todos los empleados cubiertos por las restantes clasificaciones de la A a la D acumularán vacaciones a razón de tres cuartos (3/4) de día laborable por cada mes en que hayan tenido ciento quince (115) horas o más de labor en dicho mes, o sea, nueve (9) días laborables al año. El empleado que trabaje menos de las horas requeridas en cualquier mes, no acumulará vacaciones en dicho mes. Disponiéndose, que el uso de licencia por vacaciones se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de este beneficio.

Disposiciones Generales

El tiempo de licencia por vacaciones se acumulará a base del día regular de trabajo en el mes en que ocurrió la acumulación. Para empleados cuyos horarios fluctúan, el día regular de trabajo se determinará dividiendo el total de horas regulares trabajadas en el mes, entre el total de días trabajados. Para los empleados cuyos horarios de trabajo no se puedan determinar, se computará a base días de ocho (8) horas regulares.

El tiempo de licencia por vacaciones se usará y pagará a base del día regular de trabajo al momento de usarse o pagarse el beneficio. A estos fines, se podrá tomar en consideración un periodo no mayor de dos (2) meses antes de usarse o pagarse el beneficio.

La licencia por vacaciones se pagará a base de una suma no menor al salario regular por hora devengado por el empleado en el mes en que se acumuló la licencia. Para empleados que reciben comisión u otros incentivos, que no quedan a la entera discreción del patrono, se podrá dividir la comisión o

incentivo total devengado en el año entre cincuenta y dos (52) semanas para el cómputo del salario regular por hora.

De establecerse un periodo probatorio autorizado por ley, la licencia por vacaciones se acumulará a partir de la terminación de dicho período probatorio. Sin embargo, todo empleado que apruebe el período probatorio, acumulará vacaciones desde la fecha de comienzo en el empleo.

El disfrute de las vacaciones no podrá ser exigido por el empleado hasta que las hubiere acumulado por un año. Las vacaciones se concederán anualmente en forma que no interrumpan el funcionamiento normal de la empresa a cuyo fin el patrono establecerá los turnos correspondientes.

Las vacaciones se disfrutarán de manera consecutiva, sin embargo, mediante acuerdo entre el patrono y el empleado, éstas pueden ser fraccionadas, siempre y cuando el empleado disfrute de por lo menos cinco (5) días laborables consecutivos de vacaciones en el año.

Mediante acuerdo entre el patrono y el empleado, podrán acumularse hasta dos (2) años de licencia por vacaciones. El patrono que no concede las vacaciones después de acumularse dicho máximo, deberá conceder el total hasta entonces acumulado, pagándole al empleado dos (2) veces el sueldo correspondiente por el período en exceso de dicho máximo.

A solicitud escrita del empleado, el patrono podrá permitir que las vacaciones incluyan días no laborables comprendidos dentro del período en que haya de disfrutar las vacaciones, y/o los días no laborables inmediatamente antes o después de dicho período de vacaciones.

En caso de que el empleado cese en su empleo, el patrono le hará efectivo el total hasta entonces acumulado, aunque sea menos de un año.

A solicitud escrita del empleado, el patrono podrá permitir la liquidación parcial de la licencia por vacaciones acumulada y en exceso de diez (10) días.

Artículo VI – Licencia por Enfermedad

Todo patrono de la Industria de las Actividades Agrícolas en General, concederá a los empleados cubiertos por este decreto mandatorio, licencia por enfermedad con sueldo completo, según se dispone a continuación:

1. Clasificación E – Potreros

Ocupaciones	LICENCIA POR ENFERMEDAD	
	Días Laborables al Mes	Días Laborables al Año
Empleados de Potreros	Un (1) día	Doce (12) días

Todo empleado cubierto por esta clasificación tendrá derecho a licencia por enfermedad a razón de un (1) día laborable por cada mes en que haya acumulado ciento quince (115) horas o más de labor en dicho mes, o sea, doce (12) días laborables al año. El empleado que trabaje menos de las horas requeridas en cualquier mes, no acumulará licencia por enfermedad en dicho mes. Disponiéndose, que el uso de licencia por enfermedad se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de este beneficio.

La licencia por enfermedad no usada por el empleado de esta clasificación de potreros durante el curso del año quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de treinta (30) días, si el empleado comenzó a trabajar antes del primero de agosto de 1995 y mientras trabaje para el mismo patrono.

Si el empleado de potreros comenzó a trabajar a partir del primero de agosto de 1995 la licencia por enfermedad no usada por éste durante el curso del año quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de quince (15) días.

Si el salario no se ha estipulado por día o periodos 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.

Salvo en casos de fuerza mayor, el empleado deberá notificar a su patrono el hecho de su enfermedad el mismo día de su ausencia. En caso de cualquier enfermedad que se prolongue por más de dos (2) días, el empleado deberá acreditar la misma con certificación médica para tener derecho a disfrutar de dicha licencia. El disfrute de esta licencia se considerará como tiempo trabajado.

2. Todas las Demás Clasificaciones

Clasificaciones A a la D	**LICENCIA POR ENFERMEDAD**	
	Días Laborables al Mes	**Días Laborables al Año**
Empleados de la Fase Agrícola de la Piña, Avicultura, Floricultura y de la Cidra y Otras Actividades Agrícolas	Tres cuartos (3/4) de día	Nueve (9) días

Todo empleado cubierto por todas las restantes clasificaciones de la A a la D, tendrá derecho a licencia por enfermedad a razón de tres cuartos (3/4) de día laborable, por cada mes en que haya acumulado ciento quince (115) horas o más de labor, o sea, nueve (9) días laborables al año. El empleado que trabaje menos de las horas requeridas en cualquier mes, no acumulará licencia por enfermedad en dicho mes. Disponiéndose, que el uso de licencia por enfermedad se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de este beneficio.

El tiempo trabajado de licencia por enfermedad se acumulará a base del día regular de trabajo en el mes en que ocurrió la acumulación. Para empleados cuyos horarios fluctúan, el día regular de trabajo se determinará dividiendo el total de horas regulares trabajadas en el mes entre el total de días trabajados.

Para los empleados cuyos horarios de trabajo no se pueden determinar, se computará a base de días de ocho (8) horas regulares.

El tiempo de licencia por enfermedad se usará y pagará a base del día regular de trabajo al momento de usarse o pagarse el beneficio. A estos fines, se podrá tomar en consideración un período no mayor de dos (2) meses antes de usarse o pagarse el beneficio.

La licencia por enfermedad se pagará a base de una suma no menor al salario regular por hora devengado por el empleado en el mes en que se acumuló la licencia. Para empleados que reciben comisión u otros incentivos, que no quedan a la entera discreción del patrono, se podrá dividir la comisión o incentivo total devengado en el año entre cincuenta y dos (52) semanas, para el cómputo del salario regular por hora.

La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año, quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de quince (15) días.

Salvo en casos de fuerza mayor, el empleado deberá notificar a su patrono el hecho de su enfermedad tan pronto sea previsible que habrá de faltar al horario regular del comienzo de sus labores y no más tarde del mismo día de su ausencia.

El disfrute de la licencia por enfermedad no excusa del cumplimiento con aquellas normas de conducta válidamente establecidas por el patrono, como lo son las de asistencia, puntualidad, certificaciones médicas, si la ausencia excede de dos (2) días laborables e informes periódicos sobre la continuación de la enfermedad.

---------- 0 ----------

Fecha de Aprobación de este Decreto y Base Legal

La Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, en su Artículo 3, faculta a la Secretaria(o) del Trabajo y Recursos Humanos a aprobar cualquier Decreto Mandatorio o Reglamento, y el mismo se aprueba de acuerdo a la referida Ley y según las disposiciones de la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988.

Este Decreto Mandatorio fue aprobado por la Secretaria del Trabajo y Recursos Humanos, el 16 de junio de 1999.

---------- 0 ----------

Publicación del Decreto Mandatorio

El Aviso de Aprobación de este decreto mandatorio fue publicado en el periódico El Nuevo Día, el 24 de junio de 1999.

---------- 0 ----------

Vigencia del Decreto Mandatorio

1. La disposición de salarios de este decreto mandatorio serán retroactivos al 27 de julio de 1998.
2. Vacaciones y Licencia por Enfermedad
   A. Clasificaciones A a la D (Piña, Avicultura, Floricultura y la Cidra y Otras Actividades Agrícolas)

      Las disposiciones de vacaciones y licencia por enfermedad en cuanto al número de días laborables concedidas anualmente continúa en vigor lo estipulado en el Decreto Mandatorio Núm. 57 – Cuarta Revisión (1969) vigente desde el 15 de abril de 1969.

   B. Clasificación E – Potreros

      Las disposiciones de vacaciones y licencia por enfermedad en cuanto al número de días laborables concedidos anualmente continúa en vigor lo estipulado en el Decreto Mandatorio Núm. 86 (1976) aplicable a los Servicios o Propósitos Recreativos, Deportivos o de Entretenimiento vigente desde el 23 de agosto de 1974.

La redacción y texto de las disposiciones antes mencionados se actualizaron a tenor con el Artículo 6 de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998.

---------- 0 ----------

Fecha de Radicación en el Departamento de Estado

Este decreto mandatorio fue radicado en el Departamento de Estado de Puerto Rico, el día _____ de _____ de 1999.

---------- 0 ----------

Nota de la Oficina

Las disposiciones del Decreto Mandatorio Núm. 17 aplicables a la Industria de la Piña en Puerto Rico en vigor desde el 1 de septiembre de 1950 que no están en conflicto con la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998 o que se refieran a asuntos que no sean salario mínimo, vacaciones y licencia por enfermedad continúan vigentes para los trabajadores cubiertos por las actividades de dicho decreto mandatorio.[1]

Las disposiciones principales del Decreto Mandatorio Núm. 17 (Industria de la Piña en Puerto Rico) son las siguientes:

ARTICULO III – GARANTIA DE COMPENSACION DIARIA MINIMA

> Salvo en caso de fuerza mayor, todo trabajador tendrá derecho a recibir compensación equivalente a su jornal de cuatro (4) 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

[1] La fase agrícola de la Industria de la Piña en Puerto Rico a la cual se aplica el Decreto Mandatorio Número 17 se define como sigue:

"B- La Fase Agrícola de la industria de la piña abarcará todos los trabajos, operaciones y servicios necesarios o relacionados con la preparación del terreno, siembra, cultivo, recolección o cualquier otra operación de naturaleza agrícola, así como el transporte necesario en relación con esta fase que se lleve a cabo en vehículos pertenecientes, administrados u operados por productores de piña. También comprenderá los trabajos necesarios o relacionados con la conservación y mantenimiento de equipo u otra maquinaria o con el cuido del ganado que se utilice principalmente para esta fase de la industria de la piña."

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 agrícola o en la fase fabril de la industria de la piña por más de ocho (8) horas en cualquier día ni más de cuarenta (40) horas en cualquier semana a menos que le pague a dicho trabajador por su labor en exceso de ocho (8) horas diarias o cuarenta (40) horas semanales a razón de por lo menos dos veces el tipo de salario que dicho trabajador estuviese percibiendo.

ARTICULO V – DIA SEMANAL DE DESCANSO

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

---------- 0 ----------

Con el propósito de ayudar a una mejor interpretación del Decreto Mandatorio Núm. 57 de las Actividades Agrícolas en General, se presenta a continuación el Alcance de la Definición para esta industria.

Alcance de la Definición

La definición que precede se le adicionó la actividad de los "potreros" que anteriormente estaban cubiertos por el Decreto Mandatorio Núm. 86, aplicable a la Industria de Servicios o Propósitos Recreativos, Deportivos o de Entretenimiento.

Las restantes actividades que aparecen en la definición de la industria ahora aprobada, son similares a las que contiene el Decreto Mandatorio Núm. 57 – Cuarta Revisión (1969), aplicable a la Industria de las Actividades Agrícolas en General.

Las actividades relacionadas con el cultivo y la labranza de la tierra están incluidas en la definición de la industria.

En la actividad número 2 de la definición de esta industria, se incluye la siembra, cultivo y cosecho de cualquier producto agrícola. La fase agrícola que expresamente indique que está excluida la siembra, cultivo y cosecho de cualquier otro producto, será señalada más adelante.

La siembra, cultivo y corte de árboles maderables (selvicultura), están expresamente incluidas en la definición de esta industria.

Cuando en la definición se dice "la siembra, cultivo y producción de flores y plantas ornamentales" se quiere hacer claro que las actividades relacionadas con la siembra, cultivo y producción de plantas ornamentales, aunque las mismas no produzcan flores, están incluidas en esta industria. Es la intención de la Oficina de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad, que las actividades relacionadas con la siembra y cultivo de grama utilizada con fines ornamentales, continúen cubiertas por esta definición.

Además, es la intención de la Oficina de Salario Mínimo, que las actividades de siembra y preparación de jardines (landscaping), cuando éstas se lleven a cabo por las mismas empresas, que se dedican a la siembra, cultivo y producción de flores y plantas ornamentales, queden cubiertas en esta definición de la industria (actividad número 4).

Las plantas no ornamentales están comprendidas, además, en la actividad número 2 de esta definición de la industria. Sin embargo, el cuido de jardines y patios, queda excluido de esta definición de la industria y sí cubierto por el Decreto Mandatorio Núm. 89, aplicable a la Industria de Servicios Comerciales.

Las actividades relacionadas con el cultivo y la producción de granos, legumbres, hortalizas, cereales y los productos farináceos, están excluidas de esta industria. Estas actividades están incluidas actualmente en el Decreto Mandatorio Núm. 69 de la Industria del Tabaco y de Frutos Alimenticios. El motivo para esta exclusión es porque el cultivo y la producción de tabaco y de los productos mencionados están estrechamente relacionados entre sí y se usan los mismos terrenos para producir ambas cosechas en épocas distintas.

La definición comprende, además, la crianza de cualquier clase de ganado, incluyendo el ganado de cerda, cabrío, caballar, lanar o de productor de pieles.

La crianza de aves de corral (avicultura) y la crianza de abejas (apicultura) forman parte, además, de la definición de esta industria.

Los establecimientos dedicados a la crianza de toda clase de animales, bajo estrictas normas científicas para ser vendidos a instituciones con fines de experimentación, quedan igualmente cubiertos por la definición de esta industria.

La crianza de ganado vacuno está excluida de la definición de esta industria, ya se crie éste para la matanza o para otros fines. Estas actividades están cubiertas por el Decreto Mandatorio Núm. 27, aplicable a la Industria de la Leche y de la Ganadería.

La siembra, cultivo y corte de pastos como actividad principal queda cubierta por la definición de esta industria. Cuando estas actividades se llevan a cabo en fincas dedicadas a la crianza de ganado para leche y carne quedan excluidas de la definición de la industria e incluida en el Decreto Mandatorio Núm. 27 de la Leche y de la Ganadería.

La fase agrícola de la siembra, cultivo, cosecha, empaque y venta de piña fresca en la finca por el agricultor forma parte de la definición de esta industria. La fase industrial de la piña está cubierta por el Decreto Mandatorio Núm. 33 de Alimentos y Productos Relacionados.

El cultivo de flores y plantas ornamentales con soluciones acuosas en grava o arena lavada, sin el uso de la tierra (hidroponia), forma parte de la definición para esta industria.

La actividad de los "potreros" ha sido incluida por primera vez en esta industria. La definición comprende, a todos aquellos establecimientos que se dedican exclusiva o principalmente a la crianza o al cuido de caballos de pura sangre para posteriormente subastarlos entre una gama de licitadores. Generalmente los licitadores o compradores decidirán a qué fines se dedicará el animal adquirido, ya sea, caballo de carreras, de paseo, como semental, de volteo, práctica de polo, de paso fino, etc. Los licitadores o compradores no forman parte de la definición de esta industria.

Por último, la definición para esta industria incluye cualquier trabajo o servicio necesario o relacionado con las actividades que en la misma se mencionan. Dentro de esta expresión es la intención que quede incluido cualquier trabajo que se lleve a cabo en una finca en relación con las actividades

97

agrícolas comprendidas en la definición, incluyendo las labores de mantenimiento de la finca, sus aperos o equipos, la preparación de los productos para el mercado en estado no elaborado y su entrega al almacén o al mercado o a porteadores para ser transportados al mercado.

La expresión incluye también cualquier labor de oficina que lleven a cabo empleados del patrono y que tenga relación directa y sea necesaria al mejor desenvolvimiento de las actividades agrícolas, a que éste se dedica.

Las siguientes actividades agrícolas están excluidas de la definición de esta industria:

1. siembra, cultivo y cosecha de café – Industria Cafetalera en su Fase Agrícola
2. siembra, cultivo y cosecha de caña de azúcar – Industria Azucarera en su Fase Agrícola
3. fase agrícola de la leche y la crianza de ganado para la producción de carne o de leche – Industria de la Leche y de la Ganadería
4. siembra, cultivo y cosecha de tabaco y de frutos alimenticios – Industria del Tabaco y Frutos Alimenticios

Artículo VI – Vigencia

Este Decreto entrará en vigor a los treinta (30) días después de su radicación en el Departamento de Estado de Puerto Rico, de acuerdo a la Sección 2.8(2) de la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988.

Artículo VII – Aprobación

El presente Decreto es aprobado por la Secretaria del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico, a 16 de junio de 1999.

AURA L. GONZALEZ RIOS
Secretaria del Trabajo y
Recursos Humanos