

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
JUNTA DE SALARIO MINIMO
Edificio Prudencio Rivera Martínez
Ave. Muñoz Rivera 505
Hato Rey, Puerto Rico 00918

DECRETO MANDATORIO NUM. 42

DECIMA REVISION (1991)

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE COMERCIO AL POR MENOR

Artículo I - Definición de la Industria

Este decreto mandatorio es aplicable a todos los empleados de la Industria de Comercio al Por Menor según se define a continuación:

La Industria de Comercio al Por Menor comprende, sin que 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 realicen en cualquier establecimiento o sitio.

Comprenderá, además, la actividad que se lleve a cabo en la operación, por administración, de un restaurante, cantina o fuente de soda, dentro de un establecimiento que se dedique principalmente al negocio de ventas al por menor.

Cuando se trate de un establecimiento mixto que además de dedicarse al negocio de ventas al por menor se dedique a cualquier otra actividad (que no sea en el negocio de restaurantes, cantinas o fuentes de soda) se entenderá que el trabajador o empleado quedará cubierto por el decreto mandatorio aplicable a la actividad que atienda exclusiva o principalmente, o a la que destine más de la mitad de su tiempo de trabajo.

Los salarios mínimos y demás condiciones de labor de esta industria se aplican al empleado de la misma teniendo en cuenta la actividad ocupacional de éste conjuntamente con la actividad industrial de la empresa o patrono que lo ha empleado, excepto en los casos en que la Junta de Salario Mínimo expresamente disponga o haya dispuesto otra cosa.

Los salarios mínimos y demás condiciones de labor establecidos en otros decretos mandatorios para las ocupaciones de los empleados de otras industrias no se aplicarán ni por interpretación ni en ninguna otra forma a los empleados que trabajen en la Industria de Comercio al Por Menor.

Se excluyen de la presente definición los establecimientos dedicados a actividades o servicios a los cuales les sea aplicable actualmente o les fuere aplicable en el futuro cualquier decreto mandatorio de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico.

Quedan excluidas de esta definición las actividades cubiertas por el Decreto Mandatorio Núm. 70, aplicable a la Industria de las Actividades Misceláneas - Séptima Revisión (1988); Núm. 46, aplicable a la Industria Hotelera - Séptima Revisión (1987); Núm. 47, aplicable a la Industria de Restaurantes, Cantinas y Fuentes de Soda - Décima Revisión (1988) y Núm. 79, aplicable a la Industria de Servicios o Propósitos Educativos o Instructivos - Segunda Revisión (1975).

19/11/88
Se excluyen, además, a los empleados que trabajan como "viajantes-vendedores", en cuanto a salarios mínimos se refiere.

Artículo II - Salario Mínimo

Todo patrono pagará a los empleados cubiertos por este decreto un salario por hora no menor del que se dispone a continuación:

Clasificación	Salario Mínimo por Hora*
1. Vehículos de Motor y Maquinaria Agrícola o Industrial	
A. Empresas con un Volumen Total de Ingreso Bruto Anual Menor de \$500,000 Todos los Trabajadores	\$ 3.50
B. Empresas con un Volumen Total de Ingreso Bruto Anual de \$500,000 o más Todos los Trabajadores	3.70*
2. Supermercados	
A. Empresas con un Volumen Total de Ingreso Bruto Anual menor de \$500,000 Todos los Trabajadores	3.50
B. Empresas con un Volumen Total de Ingreso Bruto Anual de \$500,000 o más Todos los Trabajadores	3.70
3. Tiendas de Comestibles	
A. Empresas con un Volumen Total de Ingreso Bruto Anual menor de \$362,500 Todos los Trabajadores	3.00
B. Empresas con un Volumen Total de Ingreso Bruto Anual de \$362,500 o más, pero menor de \$500,000 Todos los Trabajadores	3.50
C. Empresas con un Volumen Total de Ingreso Bruto Anual de \$500,000 o más Todos los Trabajadores	3.65*
4. Estaciones de Gasolina	
A. Empresas con un Volumen Total de Ingreso Bruto Anual Menor de \$362,500 Todos los Trabajadores	3.20
B. Empresas con un Volumen Total de Ingreso Bruto Anual de \$362,500 o más, pero menor de \$500,000 Todos los Trabajadores	3.50
C. Empresas con un Volumen Total de Ingreso Bruto Anual de \$500,000 o más Todos los Trabajadores	3.65*

Clasificación	Salario Mínimo por Hora*
5. <u>Materiales de Construcción y Ferreterías</u>	
A. Empresas con un Volumen Total de Ingreso Bruto Anual Menor de \$362,500	
Todos los Trabajadores	\$ 3.00
B. Empresas con un Volumen Total de Ingreso Bruto Anual de \$362,500 o más, pero menor de \$500,000	
Todos los Trabajadores	3.50
C. Empresas con un Volumen Total de Ingreso Bruto Anual de \$500,00 o más	
Todos los Trabajadores	3.65*
6. <u>Tiendas por Departamentos, de Variedades o de Descuento; y de Mercancía Seca en General, Ropa y Accesorios</u>	
A. Empresas con un Volumen Total de Ingreso Bruto Anual Menor de \$362,500	
Todos los Trabajadores	3.00
B. Empresas con un Volumen Total de Ingreso Bruto Anual de \$362,500 o más, pero menor de \$500,000	
Todos los Trabajadores	3.50
C. Empresas con un Volumen Total de Ingreso Bruto Anual de \$500,000 o más	
Todos los Trabajadores	3.65*
7. <u>Tiendas de Muebles y Efectos para el Hogar</u>	
A. Empresas con un Volumen Total de Ingreso Bruto Anual Menor de \$362,500	
Todos los Trabajadores	3.20
B. Empresas con un Volumen Total de Ingreso Bruto Anual de \$362,500 o más, pero menor de \$500,000	
Todos los Trabajadores	3.50
C. Empresas con un Volumen Total de Ingreso Bruto Anual de \$500,000 o más	
Todos los Trabajadores	3.70*
8. <u>Farmacias</u>	
A. Empresas con un Volumen Total de Ingreso Bruto Anual Menor de \$500,000	
Todos los Trabajadores	3.50
B. Empresas con un Volumen Total de Ingreso Bruto Anual de \$500,000 o más	
Todos los Trabajadores	4.25

Clasificación	Salario Mínimo por Hora*
9. <u>Otras Empresas de Comercio al Por Menor</u>	
A. Empresas con un Volumen Total de Ingreso Bruto Anual Menor de \$362,500	
Todos los Trabajadores	\$ 3.00
B. Empresas con un Volumen Total de Ingreso Bruto Anual de \$362,500 o más, pero menor de \$500,000	
Todos los Trabajadores	3.50
C. Empresas con un Volumen Total de Ingreso Bruto Anual de \$500,000 o más	
Todos los Trabajadores	3.65*

* Las empresas que tengan un volumen de ingreso bruto anual total de \$500,000 o más (excluyendo arbitrios sobre ventas, cuando dicho arbitrio se consigne separadamente del precio de ventas) están cubiertas por las enmiendas de 1989 a la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada y deben pagar a sus empleados los salarios mínimos que establecen dichas enmiendas. Estas disponen aumentos de salarios efectivos el 1 de abril de los años correspondientes hasta alcanzar el salario mínimo federal estatutario de \$4.25 por hora.

Los salarios que aquí se presentan corresponden a los tipos más bajos aplicables a cada clasificación dispuestos por la Ley de Salario Mínimo Federal efectivos el 1 de abril de 1991. Para ciertas actividades de las clasificaciones Núms. 1,3,5,6,7 y 9 las referidas enmiendas establecen salarios superiores a los indicados.

Artículo III - Definición de las Clasificaciones de la Industria

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

1. Vehículos de Motor y Maquinaria Agrícola o Industrial

Esta clasificación comprenderá, sin que se entienda como limitación, toda empresa dedicada a la venta al detal de vehículos de motor, nuevos o usados y de maquinaria agrícola o industrial. Además, incluirá la venta al detal de piezas y accesorios, así como la reparación cuando estas actividades sean incidentales a la operación principal que es la venta de vehículos de motor y maquinaria agrícola o industrial.

2. Supernumerarios

Esta clasificación comprenderá toda empresa dedicada principalmente a la venta al detal de comestibles, ya sea como cadena de tiendas o como empresas independientes

7. Tiendas de Muebles y Efectos para el Hogar

Esta clasificación comprenderá toda empresa dedicada principalmente a la venta al detal de muebles, enseres eléctricos, lámparas y otros artículos para el hogar.

8. Farmacias

Esta clasificación comprenderá toda empresa dedicada principalmente a la venta al detal de los artículos definidos e incluidos en el término "Farmacias" según lo define la Ley Núm. 282 aprobada el 15 de mayo de 1945, según se enmendó, conocida como "Ley de Farmacias" y que lee así:

"El término "Farmacia" cuando no se limite de otro modo en la presente Ley, significa un establecimiento registrado y autorizado por la Junta de Farmacia, en el cual se preparen, preserven, vendan y envasen productos químicos, drogas, productos farmacéuticos, especialidades farmacéuticas o de propiedad, recetas, medicinas y venenos al por menor, pudiendo, además, traficar en otros artículos de ilícito comercio que, según la costumbre, se venden en las farmacias de Puerto Rico..."

Siempre y cuando que esta empresa cumpla con las reglamentaciones del Departamento de Salud respecto al equipo necesario para vender y preparar productos medicinales bajo la supervisión directa o indirecta de un farmacéutico graduado y autorizado para ello bajo las leyes de Puerto Rico.

9. Otras Empresas de Comercio al Por Menor

Esta clasificación comprenderá todas aquellas empresas cubiertas por la definición, dedicadas a la venta al detal no incluidas dentro de las clasificaciones anteriores tales como joyerías, floristerías, tiendas de piezas y accesorios para automóviles, librerías, tiendas de equipo y efectos de oficina, de restaurantes y hoteles.

Artículo IV - Vacaciones y Licencia por Enfermedad

A. 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 (1¼) de día laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos ciento veinte (120) horas de labor. Disponiéndose, además, que todo

empleado tendrá derecho a vacaciones, con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas a razón de tres cuartos (3/4) de día laborable por cada mes en que haya tenido menos de ciento veinte (120) horas de labor, pero no menos de ochenta (80). El empleado que trabaje menos de 80 horas en cualquier mes acumulará la parte proporcional de las horas trabajadas a razón de 3/4 de día laborable por cada 80 horas.*

Los empleados disfrutarán anualmente sus vacaciones de manera consecutiva, sin embargo, mediante acuerdo entre las partes, éstas pueden ser divididas en periodos no menores de cinco (5) días consecutivos o pueden acumularse por más de un año sin exceder de dos (2) años sin que se afecte el funcionamiento normal de la empresa. El empleado no podrá exigir el disfrute de sus vacaciones hasta que las hubiere acumulado por un año. 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 (1) año.

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 periodo en exceso de dichos dos años.

***NOTA DE LA JUNTA DE SALARIO MINIMO SOBRE EL COMPUTO DE VACACIONES Y LICENCIA POR ENFERMEDAD CUANDO SE TRABAJE MENOS DE 80 HORAS EN CUALQUIER MES.**

Para facilitar el cómputo de las vacaciones y licencia por enfermedad de aquellos empleados que trabajen menos de 80 horas en cualquier mes, se sugiere utilizar cualquiera de los siguientes dos métodos:

1. Multiplicar la proporción que son las horas trabajadas de 80 por 6 horas.

Ejemplo: Si trabaja 30 horas al mes el empleado tendría derecho a 2.25 horas. $(30/80 \times 6 = 2.25 \text{ horas})$

2. Multiplicar las horas trabajadas al mes por .075

Ejemplo: Si trabaja 30 horas al mes el empleado tendría derecho a 2.25 horas $(30 \times .075 = 2.25 \text{ horas})$

Si el salario no se ha estipulado por día o periodos 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 de un agente autorizado por el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

B. Licencia por Enfermedad

Todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de uno y un cuarto (1 $\frac{1}{4}$) de día laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos ciento veinte (120) horas de labor. Disponiéndose, además, que todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de tres cuartos (3/4) de día laborable por cada mes en que haya tenido menos de ciento veinte (120) horas de labor pero no menos de ochenta (80). El empleado que trabaje menos de ochenta (80) horas en cualquier mes acumulará la parte proporcional de las horas trabajadas a razón de 3/4 de día laborable por cada ochenta (80) horas. 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 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. En caso de cualquier enfermedad que se prolongue por dos días o más, el empleado deberá, a petición del patrono, acreditar la misma con certificación médica para tener derecho a disfrutar de la licencia aquí dispuesta.

Artículo V - Definiciones y Reglas para Computar el Volumen Total de Ingreso Bruto Anual de las Empresas Comprendidas dentro de la Industria

A. Definición de Conceptos

1. Empresa

Comprenderá las actividades relacionadas entre sí con un propósito común, llevadas a cabo, ya sea mediante operación unificada o control común, por cualquier persona o personas en uno o más establecimientos o por una o más unidades corporativas u organizacionales.

2. Volumen Total de Ingreso Bruto Anual

Incluye todos los ingresos por concepto de ventas, excluyendo los arbitrios cuando se consignan separadamente del precio de ventas en todos los establecimientos de una empresa y otros ingresos incidentales en un periodo de 12 meses consecutivos.

B. Método para Computar el Volumen Total de Ingreso Bruto Anual

Con el propósito de establecer el volumen total de ingreso bruto anual de una empresa y determinar el salario mínimo a pagar en los distintos niveles de ingreso bruto anual que se establecen para todas las clasificaciones de la industria, según éstas se definen en el Artículo III, se utilizará, de acuerdo con los métodos que se describen a continuación, la información más completa y reciente disponible.

Método 1 - Para determinar las empresas que quedarán incluidas inmediatamente dentro de las distintas clasificaciones de la industria.

Toda empresa que al comenzar a regir este decreto haya registrado en su último año de contabilidad o que se estima que registrará en su corriente año de operaciones, un volumen total de ingreso bruto anual equivalente al que se establece para su clasificación industrial, vendrá obligado a pagar el salario mínimo aplicable.

Método 2 - Para calcular el volumen de ingreso cuando el método anterior no sea aplicable.

Cuando se haga imposible determinar el volumen de ingreso que tendrá la empresa en su corriente año de contabilidad, luego de efectuarse el análisis que se indica en el Método 1, la empresa podrá utilizar el siguiente método:

Si la empresa opera a base de año natural, el mismo se dividirá en los siguientes trimestres: 1 de enero al 31 de marzo; 1 de abril al 30 de junio; 1 de julio al 30 de septiembre y 1 de octubre al 31 de diciembre. Al comienzo de cada trimestre, se totalizarán los ingresos correspondientes al periodo de 12 meses que inmediatamente preceda al trimestre en curso, y de esta manera el patrono puede determinar si la empresa alcanzó o sobrepasó los niveles de ingreso bruto anual que se señalan en el Método 1 y cumplir con las disposiciones del decreto.

Si la empresa opera a base de año económico, utilizará el método de trimestres, pero aplicándolo a los trimestres comprendidos en su año económico. A tales efectos, totalizará al comienzo de cada trimestre los ingresos del periodo de 12 meses que inmediatamente preceda al trimestre en curso. Una vez adoptado este sistema, utilizará siempre la misma base para cálculos posteriores.

Método 3 - Para calcular el volumen de ingreso en empresas nuevas.

En aquellas empresas que van a operar por primera vez, el patrono estimará de antemano el volumen de ingreso de la misma durante su primer año de operaciones y pagará los salarios a base de la clasificación que corresponda. De no ser esto posible, se tomará como base para determinar el nivel de ingreso bruto que le corresponda, el volumen total de ingreso bruto en el primer trimestre como representativo del volumen total de ingreso bruto del año (multiplicando dicho ingreso por 4) para el pago de los salarios del próximo trimestre.

Es decir, el nivel de ingreso bruto que le cubra en próximos trimestres se determinará a base del volumen total de ingreso bruto del trimestre anterior a los mismos. Por ejemplo si el patrono de una empresa nueva tiene un ingreso bruto de \$62,500 en su primer trimestre de operaciones, ese total se multiplicará por cuatro. El resultado será un ingreso bruto anual de \$250,000. En este caso deberá pagar los salarios que correspondan al nivel aplicable (empresas con ingreso bruto anual menor de \$362,500).

Aquellas empresas nuevas que no puedan determinar de antemano el volumen de ingreso durante el año, vendrán obligadas a pagar durante el primer trimestre de operaciones por lo menos los salarios que se establecen en el nivel de ingreso más bajo de la clasificación que le corresponda. Una vez concluido el primer trimestre, se utilizarán los ingresos de dicho trimestre como representativos del volumen total de ingreso bruto del año para el pago de salarios del próximo trimestre y subsiguientemente de igual modo para los restantes trimestres del año.

Después que el negocio haya estado operando por un año completo, el análisis se hará siguiendo la norma descrita en los métodos anteriores, según sea el caso.

C. Disposiciones Generales

Se entenderá por "actividades relacionadas" aquellas que son iguales, similares o necesarias a las operaciones normales que lleva a cabo la empresa. Sin embargo, aquellas actividades no relacionadas que son incidentales a la operación del negocio y que se llevan a cabo en el mismo local del negocio y por los mismos empleados, deben considerarse como parte de la empresa.

Cuando dos o más personas u organizaciones lleven a cabo sus "actividades relacionadas" a través de una operación unificada o de control común con un propósito común, se considerarán estas

actividades como de una sola empresa. Por "operación unificada" se entenderá el combinar, unir u organizar actividades relacionadas en tal forma que las operaciones del negocio se lleven a cabo como una sola organización y con propósito común. Podrá incluir empresas con más de un establecimiento, pero operadas como una sola unidad y para un propósito común.

"Control Común" significará la participación en el control y no se limitará al control exclusivo o completo por una persona o corporación. Existirá "control común" allí donde las actividades que se llevan a cabo son controladas por una o más personas, corporaciones u otros grupos organizados actuando en conjunto, con un propósito común. Es la intención que aquellas empresas controladas y operadas por patronos independientes que a base de un acuerdo o convenio con otras empresas dentro de la industria se organicen para llevar a cabo en forma combinada ciertas actividades relacionadas, tales como compras, almacenaje, publicidad, uniformidad en precios y actividades similares, se consideren como empresas individuales y no como una sola empresa. Estas empresas pueden aparecer bajo un mismo nombre comercial, usar el mismo equipo, vender los mismos productos y ofrecer los mismos servicios.

-----0-----

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo el martes, 9 de julio de 1991.

Publicado el aviso de aprobación el viernes, 19 de julio de 1991.

Comenzará a regir el sábado, 3 de agosto de 1991.

-----0-----

Nota de la Junta - GARANTIA DE COMPENSACION SEMANAL MINIMA

Para información sobre la garantía de compensación semanal mínima refiérase al Decreto Mandatorio Núm. 8, enmendado (1991).

Con el fin de ayudar a la comprensión e interpretación del decreto se reproduce a continuación el alcance aprobado por la Junta para la definición de la industria.

Alcance de la Definición

La definición que precede es igual a la que contiene el Decreto Mandatorio Núm. 42 - Novena Revisión (1985) aplicable a la Industria de Comercio al Por Menor, actualmente en vigor.

Quedan incluidos en esta definición los negocios cubiertos por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada.

Según se desprende de la definición que se deja anteriormente transcrita, queda incluido dentro de la misma "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 artículo que se realice en cualquier establecimiento o sitio.

Con ello se requiere significar, a manera de ejemplo, que la transportación de mercadería que un detallista venda a sus clientes, así como los trabajos de reparación, conservación o mantenimiento que realice un detallista en el establecimiento que dedica a ventas al por menor son actividades que se consideran necesarias o relacionadas con el negocio de ventas al por menor y deben, por tanto, entenderse incluidas dentro de la Industria de Comercio al Por Menor como se deja aquí definida. Esa transportación, sin embargo, como las labores de reparación, conservación o mantenimiento tienen que llevarse a cabo por administración, es decir, por empleados del propio patrono detallista y bajo su inmediata supervisión.

Cuando el detallista utilice en la transportación de su mercadería los servicios de una persona o empresa particular dedicada a la transportación de carga, entonces los empleados

en estas labores de transportación no serían empleados del detallista sino de dicha persona o empresa particular y estarían cubiertos por el Decreto Mandatorio Núm. 38 - Octava Revisión (1989) aplicable a la Industria de Transportación.

Quedan incluidos en la definición los servicios de reparación que lleven a cabo los patronos en la industria, si dichos servicios son necesarios a sus actividades comerciales y los mismos no se prestan al público en general. Así, por ejemplo, cuando un patrono que conjuntamente con las actividades principales de su negocio de comercio al por menor tiene un taller de reparación en donde se acondicionan los artículos que han de ser vendidos a sus clientes, o que luego de ser vendidos son reparados en su taller dentro de la garantía que normalmente se da al comprador, constituyendo estas actividades de reparación una incidencia del negocio de ventas al por menor, dicho taller se considerará incluido en la definición que ahora se aprueba a menos que se dedique a la reparación de artículos de todas clases y cualquier persona que no haya comprado su artículo en dicho negocio puede obtener servicio de reparación en su taller, lo que demostrará que el mismo presta servicios al público en general. Sin embargo, el hecho de que en dicho taller se repare o arregle alguna que otra vez algún artículo de una persona que no es cliente del negocio, o que siéndolo, la reparación se hace fuera de garantía, esta reparación esporádica o aislada por sí sola no debe dar base para concluir que el taller de reparaciones de ese comerciante esté abierto al público en general.

Asimismo se hace constar que si las labores de reparación, conservación o mantenimiento en un establecimiento dedicado a ventas al por menor se llevan a cabo mediante contratista o ajustador (no por administración) los empleados que se utilicen en esas labores estarían cubiertos por el Decreto Mandatorio Núm. 44 - Sexta Revisión (1988) aplicable a la Industria de la Construcción.

Normalmente los trabajadores que utiliza un contratista en labores de construcción son empleados de éste y están sujetos al decreto de la construcción.

Es la intención de la Junta, al aprobar la presente definición que todas aquellas actividades que hasta el presente se han venido considerando como cubiertas por el Decreto Mandatorio aplicable a la Industria de Comercio al Por Menor continúen considerándose así. Por ejemplo, la venta de automóviles o maquinaria cuando se hace al último consumidor; la venta de abono a agricultores que lo utilicen en la explotación de sus propios fundos; la venta de equipo y materiales a hospitales y hoteles y la venta de efectos de oficina a establecimientos comerciales o industriales, que lo utilizan en el desenvolvimiento normal de sus operaciones y no con fines de reventa, deben considerarse incluidos en la definición.

Con el propósito de facilitar la interpretación de los decretos mandatorios, la Junta ha adoptado la norma de evitar, hasta donde sea posible, que a un establecimiento le sea aplicable más de un decreto mandatorio de salario mínimo.

Siguiendo esta norma, la definición que ahora se aprueba, al igual que la anterior, incluye las actividades realizadas por patronos que operan un restaurante, cantina o fuente de soda por administración dentro de un establecimiento dedicado principalmente al negocio de ventas al por menor. Ahora bien, las actividades realizadas por patronos dedicados a operar exclusiva o principalmente restaurantes, cantinas o fuentes de soda o los arrendatarios, usuarios o cesionarios que operen esa clase de negocios dentro de otros establecimientos dedicados al comercio al por menor están excluidos de esta definición. A éstos les aplicará el Decreto Mandatorio Núm. 47 - Décima Revisión (1988) aplicable a la Industria de Restaurantes, Cantinas y Fuentes de Soda.

Al aprobar la definición que aparece en el referido decreto mandatorio y al mencionar las actividades expresamente excluidas de dicha industria, la Junta se expresó en el alcance de la definición de la siguiente manera:

"Los establecimientos expresamente excluidos de la aplicación del decreto mandatorio que apruebe la Junta para la Industria de Restaurantes, Cantinas y Fuentes de Soda son:

Los que se dediquen principalmente a actividades cubiertas por otro decreto mandatorio aprobado por la Junta y que, además, operen por administración, un restaurante, una cafetería o fuente de soda en el mismo establecimiento en que llevan a cabo su actividad principal. El término "por administración" significa que el restaurante, la cantina o la fuente de soda la opera el mismo patrono que lleva a cabo la actividad principal sin que medie un arrendatario, usuario o cesionario, en cuyo caso la persona que lo operara quedaría cubierta por el decreto mandatorio aplicable a esta industria."

Como en la definición que aparece en el Decreto Mandatorio Núm. 42 - Novena Revisión (1985), es la intención de la Junta al aprobar esta definición que los empleados que trabajen en ventas al por mayor dentro de un establecimiento dedicado principalmente al negocio de ventas al por menor reciban el mismo trato y les aplique la misma disposición que a otros empleados que trabajen en cualquier otra actividad secundaria dentro de un negocio que se dedique principalmente a ventas al por menor. Los establecimientos dedicados principalmente a ventas al por menor que también llevan a cabo ventas al por mayor quedarán cubiertos por el decreto que se apruebe para esta industria independientemente del número de empleados que dicho negocio utilice en ventas al por mayor. Debe

aclararse, sin embargo, que los empleados que trabajen exclusiva o principalmente en, o que destinen más de la mitad de su tiempo a ventas al por mayor en un establecimiento dedicado principalmente al negocio de ventas al por menor están cubiertos por el decreto mandatorio aplicable a la Industria de Comercio al Por Mayor y Almacenamiento.

Cuando en la definición se dice que los salarios mínimos y demás condiciones de labor de esta industria son aplicables al empleado de la misma teniendo en cuenta la actividad ocupacional de éste conjuntamente con la actividad industrial de la empresa o patrono que lo ha empleado, se quiere significar que para determinar el salario mínimo de un empleado tiene que considerarse la ocupación del empleado simultáneamente con la actividad industrial de la empresa.

Por tanto, a todos los trabajadores y empleados de esta industria le aplicarán los salarios mínimos que la Junta apruebe -previa recomendación del Comité de Salario Mínimo por ella designado al efecto- para cada ocupación en el decreto mandatorio para la misma.

Los salarios mínimos, vacaciones, licencia por enfermedad y demás condiciones de labor (si las hubiere) que se establezcan para los empleados de esta industria estarán basados en la situación económica y financiera que reflejen los estudios económicos realizados sobre la misma y dependerán, por tanto, de la capacidad económica que tenga esta industria para pagarlos.

Por tanto, no procedería aplicarle a estos empleados de esta industria, los salarios mínimos fijados en otros decretos para ocupaciones análogas o parecidas, en o para otras industrias.

No serán aplicables a los empleados de esta industria ni los salarios mínimos, las vacaciones, licencia por enfermedad ni ninguna otra condición de labor (si la hubiere), dispuestos en otros decretos

mandatorios para los trabajadores de otras industrias, que hayan sido aprobados por la Junta luego de considerar la situación financiera y la habilidad económica de dichas otras industrias para pagarlos.

Además, ha sido siempre la norma o política de la Junta, que hasta donde ello sea posible y factible, a cada industria le cubra un solo decreto mandatorio a fin de evitar confusiones, discrimenes, perjuicios y otras situaciones no deseables en las relaciones obrero-patronales que pueden obviarse.

El Decreto Mandatorio Núm. 8, (enmendado), excluía los viajantes-vendedores de las disposiciones sobre salarios y jornada de labor, no así de las disposiciones sobre el día de descanso, vacaciones, licencia por enfermedad y días feriados en que no se trabaja. El decreto mandatorio actualmente en vigor para esta industria excluye también de su alcance a los viajantes-vendedores; en la definición ahora aprobada para la misma industria se hace la misma exclusión.

La exclusión de los viajantes-vendedores de la definición no significa que éstos pierdan por ello los derechos que tenían al amparo del Decreto Mandatorio Núm. 8, (enmendado). Los beneficios que los empleados disfrutaban a la fecha en que se aprobó la Ley 96 de 26 de junio de 1956 (Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico), continuaron y continúan subsistentes para dichos empleados por disposición expresa de la Sección 36 (a) y (b) del mencionado estatuto.

Procede señalar, además, que por "viajantes-vendedores" se quiere significar a aquellos empleados que llevan a cabo, a nombre del patrono, transacciones de ventas con los propios consumidores, intervengan o no personalmente en la distribución o entrega de los artículos vendidos. Normalmente, estos empleados prestan servicios fuera del establecimiento central; no retornan diariamente a la oficina central; nadie supervisa diariamente sus actividades

una vez que salen a vender; usan su discreción en cuanto al esfuerzo y tiempo a invertirse en las actividades de venta; y la propia naturaleza del empleo impide al patrono determinar las horas real y efectivamente trabajadas cada día por el viajante-vendedor.

-----0-----