

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

DECRETO MANDATORIO NUM. 85

SEGUNDA REVISION (1990)

APLICABLE A LA

INDUSTRIA TABACALERA EN SU FASE FABRIL

Artículo I - Definición de la Industria

Este decreto mandatorio es aplicable a todos los empleados de la Industria Tabacalera en su Fase Fabril según se define a continuación:

La Industria Tabacalera en su Fase Fabril comprenderá la elaboración de tabaco en rama incluyendo, pero sin que se entienda como limitación, el recibo, pesado, estibado, clasificación, escogido, fermentación, despalillado, corte, empacado, almacenamiento, secado y cualquier operación relacionada con la manipulación de tabaco en rama antes de ser usado en la manufactura de cualquier producto de tabaco.

Incluye además, la manufactura de cigarrros, cigarrillos, rapé, tabaco hilado, picadura y otros productos similares.

Esta definición incluye las actividades para el Comercio Local, así como las actividades cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada.

Comprende asimismo, cualquier trabajo o servicio necesario o relacionado con las actividades ya mencionadas.

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 Tabacalera en su Fase Fabril.

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.

Commonwealth of Puerto Rico
Department of Labor and Human Resources
MINIMUM WAGE BOARD
Prudencio Rivera Martínez Building
505 Muñoz Rivera Ave.
Hato Rey, Puerto Rico 00918

MANDATORY DECREE NO. 85

SECOND REVISION (1990)

APPLICABLE TO THE

TOBACCO IN ITS MANUFACTURING PHASE INDUSTRY

Article I - Definition of the Industry

This mandatory decree shall be applicable to all the employees in the Tobacco In Its Manufacturing Phase Industry as defined below:

The Tobacco in its Manufacturing Phase Industry shall comprise the processing of leaf tobacco including but without limitation, the receipt, weighing, bulking, grading, sorting, fermenting, stemming, chopping, packing, storing, drying and any operation related to the handling of leaf tobacco prior to its use in the manufacturing of any tobacco product.

It shall also include the manufacture of cigars, little cigars, cigarettes, snuff, chewing tobacco, cut tobacco, and other similar products.

This definition includes the activities for the Local Trade as well as the activities covered by the Fair Labor Standards Act of 1938, as amended.

Likewise it shall include any work or service necessary or related to the aforementioned activities.

The minimum wages and other working conditions of this industry are applicable to an employee considering his occupational activity together with the industrial activity of the enterprise or employer who has employed him, except in cases in which the Minimum Wage Board expressly provides or has provided differently.

The minimum wages and other working conditions established in other mandatory decrees for the occupational groups of other industries shall not be applicable either by interpretation or any other way to the employees working in the Tobacco in its Manufacturing Phase Industry.

Excluded from this definition are establishments engaged in activities or services to which any mandatory decree of the Minimum Wage Board of Puerto Rico is currently applicable or may be applicable in the future.

Artículo II - Salario Mínimo

Todo patrono de la industria pagará a sus empleados un salario por hora no menor del que se dispone a continuación.

Clasificaciones	Salario Mínimo Por Hora
I- Empresas Cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada	
A- Elaboración de Tabaco en Rama	\$ 3.80 <u>a/</u>
B- Cigarrillos	6.50
C- Clasificación General	3.80 <u>a/</u>
II- Empresas No Cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada	
Todos los Trabajadores	2.50

a/ Efectivo el 1 de abril de 1991 estos salarios aumentarán a \$4.25 por disposición de las enmiendas de 1989 a la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938.

Artículo III - Definición de las Clasificaciones

I- Empresas Cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada

Incluye las empresas que quedaron cubiertas por las enmiendas de 1989 a dicha Ley para las cuales se establece un requisito de ingreso bruto anual de \$500,000 o más y aquellas dedicadas al comercio interestatal independientemente del volumen de ingreso.

A- Elaboración de Tabaco en Rama

Esta clasificación comprenderá el procesamiento de todo tabaco de tripa, incluyendo, pero sin que se entienda como limitación, la fermentación, despalillado a mano, empaclado, almacenaje, secado y manipulación de tabaco de tripa antes de ser usado en la manufactura de cigarros y otros productos terminados incluyendo todas las actividades necesarias o incidentales a tal procesamiento llevadas a cabo en el lugar

Article II - Minimum Wages

Every employer shall pay his employees a wage per hour not lower than that provided for hereinafter:

<u>Classifications</u>	<u>Minimum Wage</u> <u>Per Hour</u>
<u>I- Enterprises Covered by the Fair Labor Standards Act of 1938, as amended</u>	
A- Filler Tobacco Processing	\$ 3.80 <u>a/</u>
B- Cigarette	6.50
C- General	3.80 <u>a/</u>
<u>II- Enterprises Not Covered by the Fair Labor Standards Act of 1938, as amended</u>	
All Employees	2.50

a/ Effective on April 1, 1991, these wages shall increase to \$4.25 pursuant to the 1989 amendments to the Fair Labor Standards Act of 1938.

Article III - Definitions of the Classifications

I- Enterprises Covered by the Fair Labor Standards Act of 1938, as amended

Includes all enterprises covered by the 1989 amendments in which a requirement of an annual gross income of \$500,000 or over is established and those engaged in interstate commerce regardless of income volume.

A- Filler Tobacco Processing

This Classification shall comprise the processing of all filler tobaccos including, but without limitation, the fermenting, hand stemming, packing, storing, drying and handling of filler tobacco prior to their use in the manufacture of cigars or other finished products, and including all activities performed as necessary to such processing in the place of employment where such processing is carried on. This classification

shall not include such activities when they are performed as part of an integrated machine processing operation. This classification shall not include the shredding, chopping, threshing, stemming of such tobacco by machine and operations immediately incidental thereto.

B- Cigarette

This classification shall comprise the manufacture of cigarettes and all operations incidental thereto.

C- General

This classification shall comprise the manufacture of cigars, the activities related to wrapper type tobacco processing including machine threshing and incidental operations and other activities of the tobacco industry in its manufacturing phase in Puerto Rico, comprised within the definition of the industry, but not included in the foregoing classifications.

II- Enterprises Not Covered by the Fair Labor Standards Act of 1938, as amended.

Includes all those enterprises which have never been covered by said Act.

Article IV - Vacation Leave

1. Enterprises Covered by the Fair Labor Standards Act of 1938, as Amended

Every Employee shall be entitled to vacation leave with full pay to become effective when he begins to enjoy the same, at the rate of the following working days per year and according to the years of service with the enterprise:

<u>Years of Service</u>	<u>Days Per Month</u>	<u>Number of Working Days Per Year</u>
Less than 4 years	3/4	9
4 but less than 10 years	1	12
10 years or more	1 1/4	15

del empleo donde se realiza tal procesamiento. Esta clasificación no incluye las actividades señaladas cuando éstas formen parte de una operación de procesamiento integrado a máquina. Tampoco incluye el desmenuzado, recorte, picado y despallado a máquina de este tabaco ni las operaciones incidentales.

B- Cigarrillos

Esta clasificación comprenderá la manufactura de cigarrillos y todas las operaciones incidentales de las mismas.

C- Clasificación General

Esta clasificación comprenderá la manufactura de cigarros; las actividades relacionadas con la elaboración de capa de tabaco incluyendo el triturado a máquina y operaciones incidentales; y otras actividades en la fase fabril de la Industria Tabacalera en Puerto Rico comprendidas en la definición de dicha industria, pero no incluidas en las clasificaciones anteriores.

II- Empresas No Cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada.

Incluye aquellas empresas que nunca han estado cubiertas por las disposiciones de dicha Ley.

Artículo IV - Vacaciones

1- Empresas Cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada

Todo empleado tendrá derecho a vacaciones, con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas, a razón de los siguientes días laborales anuales y de acuerdo con los años de servicios con la empresa.

<u>Años de Servicios</u>	<u>Días al Mes</u>	<u>Número de Días Laborables al Año</u>
Menos de 4 años	3/4	9
4 pero menos de 10 años	1	12
10 o más años	1 1/4	15

Disponiéndose que se contarán como años de servicios los acumulados por el empleado con anterioridad a la fecha de este decreto. El empleado que trabaje menos de 120 horas en cualquier mes no acumulará la parte proporcional de las vacaciones que le correspondan a dicho mes. Sin embargo, se contará dicho mes a los fines de determinar los años de servicios del empleado.

Las vacaciones las disfrutará consecutivamente el empleado y se concederán anualmente en forma que no interrumpan el normal funcionamiento de la empresa. A dicho fin el patrono establecerá los turnos correspondientes. El empleado no podrá exigir el disfrute de sus 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. Si excediere del máximo de dos años aquí autorizado el patrono deberá pagarle a tipo doble los días de vacaciones que tuviere acumulado en exceso de dos años.

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 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 del Secretario del Trabajo o cualquier agente autorizado por él para permitir a cualquier empleado renunciar por dinero al disfrute de sus vacaciones. El disfrute de estas vacaciones se considerará como tiempo trabajado.

Provided that the years the employee has accrued prior to the effective date of this decree shall be reckoned as years of service. The employee who works less than 120 hours in any month shall not accrue the proportional part of the vacation leave corresponding to said month. Nevertheless, said month shall be reckoned for determining the years of service the employee has.

Vacation leave shall be taken consecutively by the employee and shall be granted annually in such a way that it does not interfere with the normal operation of the enterprise, to which end the employer shall establish the proper schedule. The employee may not demand his vacation leave until he has accrued the same for one year. Through written agreement between employer and employee, vacation leave may be accumulated for more than one year, but never for more than two. If the vacation leave exceeds the maximum of two years herein authorized, the employer shall pay at a double rate the days accrued in excess of said two years. In the event the employee ceases in his work, the employer shall pay him the total thus far accrued even if less than a year. If the wage has not been stipulated per day or longer periods; the wage corresponding to each day of vacation leave shall be computed by multiplying by eight (8) the highest regular rate per hour received by the employee during the month to which the vacation corresponds.

Any contract whereby the employee waives, for money or other consideration, his right to actually enjoy his vacation leave shall be unlawful and void, unless a special permit is obtained from the Secretary of Labor or any of his duly authorized agents to allow any employee to waive for money the enjoyment of his vacation leave. The enjoyment of vacation leave shall be considered as time worked.

2. Enterprises Not Covered By the Fair Labor Standards Act of 1938, as Amended

Every employee shall be entitled to vacation leave with full pay to become effective when he begins to enjoy the same, at the rate of four (4) working hours for each calendar month during which he has worked at least

2- Empresas No Cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según Enmendada

Todo empleado tendrá derecho a vacaciones con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas, a razón de cuatro (4) horas laborables por cada mes en que haya tenido por lo menos noventa y seis (96) horas de labor y a razón de tres (3) horas laborables por cada mes en que haya tenido menos de noventa y seis (96) horas de labor. Disponiéndose que el empleado que trabaje menos de setenta y dos horas en cualquier mes calendario no acumulará vacaciones por dicho mes y que las horas trabajadas en exceso de noventa y seis (96) o setenta y dos (72) no se acumularán para meses subsiguientes. Cuando el empleado acumule menos de setenta y dos (72) horas de labor durante su primer mes de trabajo tendrá derecho a que estas horas se le acrediten al próximo mes calendario.

Las vacaciones las disfrutará consecutivamente el empleado y se concederán cada seis (6) meses en forma que no interrumpan el normal funcionamiento de la empresa, a cuyo fin el patrono establecerá los turnos correspondientes. El empleado disfrutará de estas vacaciones preferiblemente una vez las hubiere acumulado por un periodo de seis (6) meses. En caso de necesidad urgente, mediante acuerdo, podrá disfrutar anticipadamente lo acumulado hasta esa fecha. Mediante acuerdo por escrito entre patrono y empleado, podrán acumularse hasta 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 seis (6) meses. Si el salario no se ha estipulado por hora, el sueldo correspondiente a cada día de vacaciones se computará multiplicando por ocho (8)

ninety-six (96) hours and at the rate of three (3) working hours for each month during which he has worked less than ninety-six (96) hours. Provided that the employee who works less than seventy-two (72) hours during any calendar month shall not accrue any vacation leave for that month and that the hours worked in excess of ninety-six (96) or seventy-two (72) shall not be accrued for subsequent months. Whenever an employee works less than seventy-two (72) hours during his first working month, he shall be entitled to be credited for these hours in the next calendar month.

Vacation leave shall be taken consecutively by the employee and shall be granted every six (6) months in such a way that it does not interfere with the normal operation of the business, to which end the employer shall establish the proper schedule. The employee shall preferably enjoy the vacation leave once he has accrued it for a period of six (6) months. In case of urgent need and through written agreement with the employer, the employee may enjoy in advance what he has accrued thus far. Through written agreement between employer and employee, vacation leave may be accrued up to one (1) year.

In the event the employee ceases in his work, the employer shall pay him the total thus far accrued, even if for less than six (6) months. If the wage has not been stipulated per hour, the wage corresponding to each day of vacation shall be computed by multiplying by eight (8), or by the average number of hours worked daily, the highest regular rate per hour received by the employee during the last month of work.

Any contract whereby the employee waives, for many or other consideration, his right to actually enjoy his vacation leave, shall be unlawful and void, unless a special permit is obtained from the Secretary of Labor or any of

o por el número de horas promedio de su trabajo diario, el tipo por hora regular más alto que hubiere percibido el empleado durante el último mes de trabajo.

Será ilegal y nulo cualquier contrato mediante el cual el empleado renuncie, por dinero u otra causa, a disfrutar de sus vacaciones, a menos que medie un permiso del Secretario del Trabajo o cualquier agente autorizado por él para permitir a cualquier empleado renunciar por dinero al disfrute de sus vacaciones. Si el empleado así lo deseara, dicho permiso podría ser concedido por un comité que a tales fines fuere designado en el convenio colectivo de la unión reconocida a que perteneciere. Todo periodo de vacaciones acumulado en exceso de un (1) año se computará y pagará a tipo doble.

Artículo V - Licencia Por Enfermedad

1- Empresas Cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según Enmendada

Todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de 4.667 horas equivalente a 7 días laborables al año, por cada mes en que haya tenido por lo menos ciento veinte (120) horas de labor. El empleado que trabaje menos de ciento veinte (120) horas en cualquier mes no acumulará la parte proporcional de la licencia por enfermedad que le corresponda a dicho mes. La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de catorce (14) 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 y no tendrá derecho a cobrar licencia por enfermedad cuando su ausencia por esta razón dure un (1) día. En caso de que el empleado se

his duly authorized agents allowing any employee to waive, for money the enjoyment of his vacation leave. If the employee so wishes, said permit may be granted by a Committee appointed to that end in the collective bargaining agreement of the certified union to which he belongs. All vacation leave accrued in excess of one (1) year shall be computed and paid at a double rate.

Article V - Sick Leave

1. Enterprises Covered By the Fair Labor Standards Act of 1938, as Amended

Every Employee shall be entitled to sick leave with full pay at the rate of 4.667 hours, equivalent to 7 working days per year for each month in which he has worked at least a hundred and twenty (120) hours. The employee who works less than 120 hours in any month shall not accrue the proportional part of the sick leave corresponding to said month. Sick leave unused by the employee during the course of the year shall be accrued for successive years up to a maximum of fourteen (14) days.

Except in cases of acts of God, the employee shall notify his employer of his sickness the same day he is absent and shall not be entitled to be paid sick leave when his absence for this reason lasts one (1) day. In case the employee is forced to be hospitalized, he shall be paid from the first day he is absent. When his absence requires no hospitalization and it lasts more than one day, he shall not be entitled to be paid for the first day he is absent. If the wage has not been stipulated per day or longer periods, the wage corresponding to each day of sick leave shall be computed by multiplying by eight (8) the regular rate per hour the employee was earning at the time of his sickness. In case of illness lasting over two days, the employee must accredit the same with a medical certificate in order to enjoy the leave provided herein. The enjoyment of this leave shall be considered as time worked.

vea obligado a hospitalizarse, se le pagará desde su primer día de ausencia. Cuando la ausencia por enfermedad no exija hospitalización y se prolongue por más de un día, no tendrá derecho el empleado a cobrar el primer día de ausencia. 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. En caso de cualquier enfermedad que se prolongue por más de dos 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- Empresas No Cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según Enmendada

Todo empleado que se enferme y que un médico autorizado a ejercer la medicina en Puerto Rico certifique que no está en condiciones de trabajar o que se hospitalice por enfermedad sujeto a comprobación, tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de cuatro (4) horas laborables por cada mes calendario en que haya tenido por lo menos noventa y seis (96) horas de labor y a razón de tres (3) horas laborables por cada mes calendario que haya tenido menos de noventa y seis (96) horas de labor. Disponiéndose, que el empleado que trabaje menos de setenta y dos (72) horas en cualquier mes no acumulará licencia por enfermedad por dicho mes y que las horas trabajadas en exceso de noventa y seis (96) o setenta y dos (72) no se acumularán para meses subsiguientes. Cuando el empleado trabaje menos de setenta y dos (72) horas de labor durante su primer mes de trabajo tendrá derecho a que estas horas se le acrediten al próximo mes calendario. La licencia

2. Enterprises Not Covered By the Fair Labor Standards Act of 1938, as Amended

Every employee who falls ill and is certified as unable to work by a doctor authorized to practice medicine in Puerto Rico, or who is hospitalized subject to verification, shall be entitled to sick leave with full pay at the rate of four (4) working hours for each calendar month during which he has worked at least ninety-six (96) hours, and at the rate of three (3) working hours for each calendar month during which he has worked less than ninety-six (96) hours. Provided, that the employee who works less than seventy-two (72) hours during any month shall not accrue sick leave for that month and that the hours worked in excess of ninety-six (96) or seventy-two (72) shall not be accrued for subsequent months. Whenever an employee works less than seventy-two (72) hours during his first working month, he shall be entitled for these hours in the next calendar month. Sick leave unused by the employee during the course of the year shall be accrued up to a maximum of twelve (12) days by employees accruing four (4) working hours and nine (9) days by employees accruing three (3) working hours per month.

If the wage has been stipulated per hour the wage corresponding to each day of sick leave shall be computed by multiplying by eight (8) or by the average number of hours worked daily, the regular rate per hour the employee is drawing at the time of his sickness. Sick leave accrued up to the date the employee ceases working for his employer shall remain available for enjoyment for a period of eight (8) months of thirty (30) consecutive days each month, starting from the date he ceases working for his employer, provided that within said period of time the employee returns to work with the employer with whom he accrued the same, in default of which he shall lose his right to enjoy the sick leave accrued. The provisions on sick leave

por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año se acumulará hasta un máximo de doce (12) días a los que acumulen cuatro horas laborables por mes y nueve (9) días a los que acumulen tres (3) horas laborables por mes.

Si el sueldo se ha estipulado por hora, el sueldo correspondiente a cada día de licencia por enfermedad se computará multiplicando por ocho (8) o por el número de horas promedio de su trabajo diario, del tipo por hora regular que estuviere percibiendo el empleado al momento de enfermarse. La licencia por enfermedad acumulada hasta la fecha en que el empleado deje de trabajar para su patrono quedará disponible para su disfrute hasta un periodo de ocho (8) meses de treinta (30) días consecutivos cada mes a partir de la fecha en que haya dejado de trabajar para su patrono, siempre y cuando que dentro de dicho periodo regrese a trabajar para el patrono con el cual las acumuló, en defecto de lo cual cesará el derecho a disfrutarla. Las disposiciones sobre licencia por enfermedad cubrirán todo caso de accidente o enfermedad no compensable por el Fondo del Seguro del Estado (Ley Núm. 45 del 18 de abril de 1935, enmendada).

-----0-----

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo el martes, 19 de junio de 1990.

Publicado el Aviso de Aprobación en el periódico El Mundo el viernes, 22 de junio de 1990.

Comenzará a regir el sábado, 7 de julio de 1990.

-----0-----

Con el fin de ayudar a la aplicación del decreto a continuación se reproduce el Alcance de la Definición aprobado por la Junta de Salario Mínimo para la industria.

Alcance de la Definición

La definición que antecede es similar a la que aparece en el Decreto Mandatorio Núm. 85, Primera Revisión (1976) aplicable a la Industria Tabacalera en su Fase Fabril. Es la intención de la Junta que la definición que ahora se aprueba cubra las mismas actividades incluidas en la Orden de Salario Federal Núm. 657.

shall cover every accident or illness case which is not compensated by the State Insurance Fund (Act Number 45 of April 18, 1935, amended).

----- 0 -----

Approved by the Minimum Wage Board on Tuesday, June 19, 1990.

The Notice of its Approval was published in the newspaper El Mundo on Friday, June 22, 1990.

It shall become effective on Saturday, July 7, 1990.

----- 0 -----

In order to aid the application of this decree, the coverage given to the definition of the industry by the Minimum Wage Board is reproduced below.

Coverage of the Definition

The preceding definition is similar to the one contained in Mandatory Decree No. 85 First Revision (1976). It is the Board's intention that the definition now approved cover the same activities included in Federal Wage Order No. 657.

It should be understood that the definition covers all the activities and operations whether by machine or by hand, for the local trade as well as interstate commerce, of the Tobacco In Its Manufacturing Phase Industry.

The definition comprises the processing of leaf tobacco including but without limitation, the receipt, weighing, bulking, grading, sorting, fermenting, stemming, chopping, packing, storing, drying, and the handling of leaf tobacco prior to its use in the manufacture of cigars or any other finished product. It comprises, moreover, the processing of wrapper type tobacco, including among other things, the bulking, dampening, all kinds of sorting, tying, mulling, fermenting, drying, packing, storing and handling of wrapper type tobacco prior to its use in the manufacture of cigars or any other finished tobacco product.

Debe entenderse que la definición cubre todas las actividades y operaciones, ya sean a mano o a máquina, tanto para el comercio local como para el interestatal en la Industria Tabacalera en su Fase Fabril.

La definición comprende el procesamiento de todo tabaco en rama, incluyendo, pero sin limitación, el recibo, pesado, estibado, clasificación, escogido, fermentación, despalillado, corte, empacado, almacenaje, secado y la manipulación de tabaco en rama antes de ser usado en la manufactura de cigarros u otro producto terminado. Comprende, además, el procesamiento de tabaco de capa, incluyendo, entre otras, el abultado, humedecimiento, todo tipo de clasificación, amarrado, mezclado, fermentación, secado, empacado, almacenaje y manipulación de tabaco de capa antes de su uso en la manufactura de cigarros u otros productos terminados de tabaco.

La definición también incluye todo procesamiento de tabaco después del desmenuzado, recorte o picadura a máquina de todo tipo de tabaco y las operaciones de secado e inspección inmediata incidentales a tal procesamiento cuando estas se llevan a cabo como parte de un proceso integrado de desmenuzado, recorte o picadura a máquina e incluyendo todas las actividades llevadas a cabo como necesarias o incidentales a tal procesamiento en el lugar del empleo. La definición incluye tanto a aquellas empresas que suministran la materia prima así como las que se dedican a subcontratar mano de obra.

Es el propósito incluir en esta definición las cooperativas de agricultores de tabaco. Dichas cooperativas se organizan con el propósito primordial de ayudar a los agricultores a mercadear sus productos y a conseguirles con ese fin el financiamiento necesario para cosechar el producto. No es el propósito básico de estas instituciones el prestar el dinero a los agricultores a cambio de asegurar el producto y recibir intereses, sino facilitar la venta encargándose a esos efectos de la manipulación de las cosechas de los agricultores socios obteniendo para beneficio de éstos los mejores precios para sus cosechas.

The definition also includes any processing of tobacco after shredding, chopping or threshing of all types of tobacco by machine and drying and inspection operations immediately incidental thereto, when such operations are performed as part of an integrated operation of machine shredding, chopping or threshing and including all activities carried out as necessary or incidental to such processing at the site of employment. The definition includes those enterprises which supply the raw material as well as those engaged in subcontracting manpower.

It is the purpose of the Minimum Wage Board to include in this definition the tobacco farmers' cooperatives. Said farmers' cooperatives are organized with the main purpose of helping the farmers in marketing their products and providing the necessary financing for harvesting the same. The main purpose of these institutions is not to lend the farmers money in order to assure their right for the product and receive interest for it, but to facilitate the sale by handling the crops for the farmer-members and getting the best prices for them.

The definition also includes any work or service necessary or related to the activities of the industry mentioned therein. It is the purpose of the Board to include within this expression any work carried on by the employer in relation to the activities comprised within the definition such as maintenance work in factories, shops, equipment, etc.; preparation and delivery of products to market, and office work directly related and necessary to carry on the activities of the employers of the industry.

Lastly, the Board wishes to point out that when the definition states that the minimum wages and other working conditions of this industry are applicable to an employee of the same considering his occupational activity together with the industrial activity of the enterprise or employer

La definición incluye también cualquier trabajo o servicio necesario o relacionado con las actividades de la industria que en la misma se mencionan. Dentro de esta expresión es la intención que quede incluido cualquier trabajo que se lleve a cabo por el patrono en relación con las actividades comprendidas en la definición e incluyendo las labores de mantenimiento de fábricas, talleres, equipo, etc., la preparación y entrega de los productos al mercado y las labores de oficina que tengan relación directa y sean necesarios para llevar a cabo las actividades de los patronos de la industria.

Por último, la Junta desea hacer constar que cuando en la definición se dice que los salarios mínimos y demás condiciones de labor de esta industria sean 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 haya empleado, se quiere significar que para determinar el salario mínimo de un empleado tienen que considerarse la ocupación del empleado simultáneamente con la actividad industrial de la empresa, excepto en los casos en que la Junta de Salario Mínimo expresamente disponga o haya dispuesto otra cosa.

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 los empleados de esta Industria, los salarios mínimos fijados en otros decretos, para ocupaciones análogas o parecidas, en o para otras industrias.

who has employed him, it is intended to mean that in order to determine the minimum wage of an employee, his occupation, simultaneously with the industrial activity of the enterprise, has to be considered, except in cases where the Minimum Wage Board expressly provides or has provided something else.

Therefore, the minimum wages the Minimum Wage Board approves -as previously recommended by the Minimum Wage Committee appointed for that purpose- for each occupational group of the Mandatory Decree for said industry shall be applicable to all workers and employees of this industry.

The minimum wages, vacation, sick leave and other working conditions (if any) that are established for the employees of this industry shall be based on the economic and financial conditions shown in the economic reports prepared on the industry and shall depend, therefore, on the economic ability of the industry to pay the same.

Hence, it would not be proper to make applicable to the employees of this industry the minimum wages fixed in other decrees for similar occupations in or for other industries.

Neither the minimum wages, vacation and sick leave nor any other working condition (if any), provided in other mandatory decrees for the workers of other industries which have been approved by the Minimum Wage Board after considering the financial conditions and economic ability of said other industries to pay the same, shall be applicable to the employees of this industry.

Moreover, it has always been the policy of the Minimum Wage Board that as far as it is feasible, each industry be covered by only one mandatory decree in order to avoid confusion, discrimination, damages and other undesirable conditions in the employee-employer relations which can be prevented.

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 hubiera) 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 factible, a cada industria le cubra un solo decreto mandatorio, a fin de evitar confusiones, discriminaciones, perjuicios y otras situaciones no deseables en las relaciones obrero-patronales que puedan obviarse.

-----0-----

1000