

**Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Departamento Del Trabajo y Recursos Humanos
Secretaría Auxiliar de Asuntos Legales y Normas
Area de Revisión de Salarios,
Vacaciones y Licencia por Enfermedad
Edif. Prudencio Rivera Martínez
Ave. Muñoz Rivera 505
Hato Rey Puerto Rico 00918**



**DECRETO MANDATORIO NUMERO 42
UNDECIMA REVISION (2005)
APLICABLE A LA
INDUSTRIA DE COMERCIO AL POR MENOR**

**Decreto Mandatorio Núm. 42
Undécima Revisión – (2005)**

Aplicable a la

**INDUSTRIA DE COMERCIO
AL POR MENOR**

TABLA DE CONTENIDO

ARTICULO	PAGINA(S)
Artículo I – Definición de la Industria	3,4
Artículo II – Salario Mínimo	4
Artículo III – Definición de las Clasificaciones de la Industria	5,6,7
Artículo IV- Disposición de Vacaciones	7, 8, 9
Artículo V – Licencia por Enfermedad	9, 10, 11
Artículo VI – Otras Definiciones	11
Artículo VII – Empleados Excluidos de los Decretos	12
Artículo VIII - Disposiciones Generales	12, 13
Artículo IX – Alcance de la Definición	13, 14, 15, 16,17
Artículo X – Disposiciones Vigentes del Decreto Núm. 8, Enmendado (1991)	17, 18, 19, 20
Artículo XI – Cláusula de Separabilidad	21
Artículo XII – Derogación	21
Artículo XIII – Vigencia del Decreto	21
Artículo XIV- Aprobación del Decreto	22

**DECRETO MANDATORIO NÚM. 42
UNDECIMA REVISION (2005)**

Aplicable a la

INDUSTRIA DE COMERCIO AL POR MENOR

Artículo I – Definición de la Industria

Este decreto mandatorio es aplicable a los empleados cubiertos por esta Industria, según se define a continuación:

*La **Industria de Comercio al Por Menor** comprenderá, sin que se entienda en modo alguno como limitación:*

- 1. Todo acto, proceso, operación, trabajo o servicio necesario, incidental o relacionado con la venta al detal o traspaso a los consumidores, con ánimo de lucro o sin él, de cualquier género de mercadería o artículos que se lleven a cabo en cualquier establecimiento o sitio.*
- 2. La actividad que se lleve a cabo en la operación por el propio dueño, es decir, por administración, de un restaurante, bar o cafetería, dentro de un establecimiento que se dedique principalmente al negocio de ventas al detal.*
- 3. 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 un restaurante, bar o cafetería), se entenderá que el 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.*

*Quedan **excluidos** de esta definición las actividades cubiertas por:*

- 1. el Decreto Mandatorio Núm. 70, aplicable a la Industria de las Actividades Misceláneas.*
- 2. el Decreto Mandatorio Núm. 46, aplicable a la Industria Hotelera.*

3. el Decreto Mandatorio Núm. 47, aplicable a la Industria de Restaurantes, Bares y Cafeterías.
4. el Decreto Mandatorio Núm. 79, aplicable a la Industria de Servicios o Propósitos Educativos o Instructivos.
5. los empleados que trabajan como “viajantes-vendedores” en cuanto a salario mínimo se refiere.

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 otro decreto mandatorio del Area de Revisión de Salarios, Vacaciones y Licencia por Enfermedad.

Artículo II – Salario Mínimo

Todo patrono de la Industria de Comercio al Por Menor **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:

Clasificaciones⁵	Salario Mínimo Por Hora
1. Venta de Vehículos de Motor y Maquinaria Agrícola o Industrial Todos los Empleados	\$3.61 ⁶
2. Supermercados y Otras Tiendas de Comestibles Todos los Empleados	3.61
3. Estaciones de Gasolina y Otros Productos Relacionados Todos los Empleados	3.61
4. Ferreterías y Materiales de Construcción Todos los Empleados	3.61

⁵ Las empresas de las clasificaciones de este decreto mandatorio **cubiertas** por la Ley Federal, pagarán a sus trabajadores un salario no menor, al salario mínimo federal prevaeciente.

⁶ La Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, enmendada, dispone en su Artículo 3, un salario mínimo equivalente al 70 por ciento del salario mínimo federal prevaeciente, para los empleados de empresas **no cubiertas** por la Ley Federal. Este salario mínimo variará si el salario mínimo federal es enmendado posteriormente.

Clasificaciones	Salario Mínimo por Hora
5. Tiendas por Departamentos; de Mercancía Seca; de Variedades o de Descuentos y de Ropa y Accesorios <i>Todos los Empleados</i>	\$3.61
6. Tiendas de Venta de Muebles y Efectos para el Hogar <i>Todos los Empleados</i>	3.61
7. Farmacias y Otros Artículos Relacionados <i>Todos los Empleados</i>	3.61
8. Otras Empresas de Comercio al Por Menor <i>Todos los Empleados</i>	3.61

Artículo III – Definición de las Clasificaciones de la Industria

Las siguientes clasificaciones de esta industria, tendrán el significado que a continuación se dispone:

1. Venta de Vehículos de Motor y Maquinaria Agrícola o Industrial

Comprenderá, sin que se entienda como limitación, toda empresa o negocio que se dedique a la venta al detal de vehículos de motor, nuevos o usados y de maquinaria agrícola o industrial. Incluye además, la venta al detal de piezas y accesorios, así como la reparación de las actividades antes mencionadas siempre y cuando sean incidentales a la operación principal, es decir, a la venta al detal de vehículos de motor y maquinaria agrícola o industrial.

2. Supermercados y Otras Tiendas de Comestibles

Comprenderá toda empresa o negocio que se dedique principalmente a la venta al detal de comestibles, ya sea como cadena de tiendas o negocio independiente.

3. Estaciones de Gasolina y Otros Productos Relacionados

Comprenderá toda empresa o negocio que se dedique a la venta al detal de gasolina, diesel y otros productos relacionados con esta actividad.

4. Ferreterías y Materiales de Construcción

Comprenderá toda empresa o negocio que se dedique a la venta al detal de artículos de ferretería. Incluye además, la venta al detal de materiales de construcción y ferretería tales como: arena, piedra, cemento, efectos

eléctricos o de plomería, pintura, herramientas y otros artículos misceláneos relacionados.

5. Tiendas por Departamentos; de Mercancía Seca; de Variedades o de Descuentos y de Ropa y Accesorios

Comprenderá toda empresa o negocio que se dedique a la venta al detal de artículos tales como: ropa y accesorios de hombre, mujer, niño, niña y otros artículos relacionados de uso personal.

Igualmente, incluye esta clasificación las empresas o negocios de tiendas por departamentos, de variedades o descuentos y mercancía seca en general.

Los concesionarios que operen dentro de los establecimientos antes mencionados, quedan incluidos en esta clasificación industrial.

6. Tiendas de Venta de Muebles y Efectos para el Hogar

Comprenderá toda empresa o negocio que se dedique principalmente a la venta al detal de muebles, enseres eléctricos, lámparas y otros artículos para el hogar.

7. Farmacias y Otros Artículos Relacionados

Comprenderá toda empresa o negocio que se dedique principalmente a la venta al detal de los artículos definidos en el término “Farmacia”, según fue aprobado y enmendado por la Ley Núm. 282 (Ley de Farmacias). Esta ley autoriza además, a la venta al detal de otros artículos que según la costumbre se venden en las farmacias de Puerto Rico.

La farmacia deberá cumplir igualmente, con las reglamentaciones del Departamento de Salud respecto al equipo necesario para vender y preparar recetas, medicinas y otros productos farmacéuticos, bajo la supervisión directa o indirecta de un farmacéutico(a) graduado(a) y autorizado por ley.

8. Otras Empresas de Comercio al por Menor

Comprenderá toda empresa o negocio que se dedique a la venta al por menor, de cualquier artículo cubierto por la definición de esta industria, no incluida en las clasificaciones que preceden.

Incluye entre otras: las Joyerías, Floristerías, Tiendas de Piezas y Accesorios de Autos, Librerías, Tiendas de Equipo y Efectos de Oficina,

Venta de Equipo de Restaurantes, de Hoteles, etc. y cualquier otra venta al detal comprendida en esta industria, no incluida en las clasificaciones que preceden.

Artículo IV – Vacaciones

Todo patrono de la **Industria de Comercio al Por Menor**, concederá a los empleados cubiertos por este decreto mandatorio, vacaciones con sueldo completo, según se dispone a continuación:

Empleados Cubiertos por este Decreto que:	Días Laborables al Mes	Días Laborables al Año
1. Comenzaron a trabajar antes del 1ro. de agosto de 1995		
115 horas o más	1¼ de día	15 días
entre 80 y 114 horas	¾ de día	9 días
menos de 80 horas	parte proporcional de ¾ de día*	*
2. Comenzaron a trabajar a partir del 1ro. de agosto de 1995		
115 horas o más	1¼ de día	15 días

Todo empleado cubierto por este decreto mandatorio, que comenzó a trabajar **antes del 1ro. de agosto de 1995** y mientras trabaje para el mismo patrono acumulará, vacaciones a razón de uno y un cuarto (1 ¼) día laborable, por cada mes, en que haya tenido ciento quince (115) horas o más de labor, en dicho mes, es decir, quince (15) días laborables al año. Los empleados cubiertos que trabajen entre ochenta (80) y ciento catorce (114) horas en cualquier mes, acumularán vacaciones a razón de tres cuartos (3/4) de día laborable al mes, es decir, nueve (9) días laborables al año. El empleado que trabaje menos de ochenta (80) horas en cualquier mes, acumulará la parte proporcional de las vacaciones, a razón de tres cuartos (3/4) de día laborable, por la cantidad de horas acumuladas en dicho mes (vea ejemplo).*

*Cómputo de las vacaciones cuando el empleado (que comenzó a trabajar antes del 1ro. de agosto de 1995) trabaje menos de 80 horas en cualquier mes.

1. Multiplicar las horas trabajadas al mes por .075 (3/4 de día)

Ejemplo: Si trabaja 30 horas al mes el empleado tendría derecho a 2.25 horas (30 X .075 = 2.25 horas)

*El empleado cubierto por este decreto que comenzó a trabajar **a partir del 1ro. de agosto de 1995**, acumulará vacaciones a razón de uno y un cuarto (1¼) de día laborable, por cada mes, en que haya tenido ciento quince (115) horas o más de labor, en dicho mes, es decir quince (15) días laborables al año. El uso de la licencia por vacaciones se considerará tiempo trabajado, para fines de la acumulación de este beneficio.*

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 pueden determinar, se computará basándose en 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 período 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 período 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 interrumpen 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 conceda 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 V – Licencia por Enfermedad

Todo patrono de la **Industria de Comercio al Por Menor** concederá a los empleados cubiertos por este decreto mandatorio, licencia por enfermedad con sueldo completo, según se dispone a continuación:

Empleados Cubiertos por este Decreto que:	Días Laborables al Mes	Días Laborables al Año
1. Comenzaron a trabajar antes del 1ro. de agosto de 1995		
115 horas o más	1¼ de día	15 días
entre 80 y 114 horas	¾ de día	9 días
menos de 80 horas	parte proporcional de ¾ de día*	*
2. Comenzaron a trabajar a partir del 1ro. de agosto de 1995		
115 horas o más	1 día	12 días

* Cómputo de la licencia por enfermedad cuando el empleado (que comenzó a trabajar antes del 1ro. de agosto de 1995), acumule menos de 80 horas en cualquier mes.

1-Multiplicar las horas acumuladas al mes por .075
Ejemplo: Si trabaja 30 horas al mes, el empleado tendría derecho a 2.25 horas (30 X .075 = 2.25 horas)

Todo empleado cubierto por ese decreto mandatorio que comenzó a trabajar **antes del 1ro. de agosto de 1995** y mientras trabaje para el mismo patrono, tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo, a razón de uno y un cuarto ($1\frac{1}{4}$) día laborable por cada mes en que haya acumulado ciento quince (115) horas o más de labor en dicho mes, es decir, quince (15) días laborables al año. Los empleados cubiertos que trabajen entre ochenta (80) y ciento catorce (114) horas en cualquier mes, acumularán licencia por enfermedad, a razón de tres cuartos ($\frac{3}{4}$) de día laborable al mes, es decir, nueve (9) días laborables al año. El empleado que trabaje menos de ochenta (80) horas en cualquier mes, acumulará la parte proporcional de la licencia por enfermedad a razón de tres cuartos ($\frac{3}{4}$) de día laborable (.075) por la cantidad de horas acumuladas en dicho mes (vea ejemplo al final página 9).

Los empleados cubiertos por este decreto mandatorio que comenzaron a trabajar **a partir del 1ro. de agosto de 1995**, acumularán licencia por enfermedad a razón de un (1) día laborable por cada mes en que hayan tenido ciento quince (115) horas o más de labor en dicho mes, es decir, doce (12) días laborables al año. El uso de la licencia por enfermedad se considerará tiempo trabajado, para fines de la acumulación de este beneficio.

El tiempo 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 puede determinar, se computará a base de días de ocho (8) horas regulares.

De establecerse un período probatorio autorizado por ley, la licencia de enfermedad se acumulará, a partir del comienzo de dicho período probatorio.

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.

Artículo VI – Otras Definiciones

Las siguientes definiciones de Empresas Cubiertas y No Cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada (Ley Federal), tendrán el significado que a continuación se dispone:

A. Empresas Cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada (Ley Federal)

Comprenderá las empresas o negocios que su volumen de ingreso bruto o venta bruta anual sea de \$500,000 o más y/o se dediquen al comercio interestatal (a exportar), o produzcan bienes o artículos para el comercio interestatal o cualquier otra disposición de la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada (Ley Federal).

B. Empresas No Cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada (Ley Federal)

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

Artículo VII – Empleados Excluidos de los Decretos Mandatorios

*Por disposición expresa del Artículo 8(a) y (b) de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, enmendada, los decretos mandatorios **no serán aplicables a:***

- 1. Personas empleadas en el servicio doméstico en una residencia de familia, con excepción de los chóferes.*
- 2. Personas empleadas por el Gobierno de Estados Unidos o por el Gobierno de Puerto Rico, con excepción de aquellas agencias o instrumentalidades de éste que operen como negocios o empresas privadas.*
- 3. Personas empleadas por los Gobiernos Municipales.*
- 4. Los Administradores, Ejecutivos y Profesionales, según dichos términos son definidos mediante el Reglamento Núm. 13 del Área de Revisión de Salarios, Vacaciones y Licencia por Enfermedad o según fuese subsiguientemente enmendado por el Secretario del Trabajo.*

Con el propósito de ayudar a una mejor interpretación del Decreto Mandatorio Núm. 42 de la Industria de Comercio al Por Menor, se presenta a continuación, el Alcance de la Definición para esta industria.

Artículo VIII – 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 un 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 lleven 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 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.

Artículo IX – Alcance de la Definición

La definición que precede es similar y cubre las mismas clasificaciones industriales que aparecen en el Decreto Mandatorio Núm. 42 – Décima Revisión (1991), aplicable a la Industria de Comercio al Por Menor.

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 lleve a cabo en cualquier establecimiento o sitio.

Con ello se quiere 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 lleve a cabo 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 la 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 cubiertas por el Decreto Mandatorio Núm. 38 – aplicable a la Industria de Transportación de Pasajeros y Carga.

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 si 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 incidental al negocio de ventas al por menor, dicho taller se considerará incluido en la definición de esta Industria.

Cuando un taller o negocio se dedica principalmente a la reparación de artículos de todas clases o cualquier persona que no haya comprado su artículo en dicho negocio, puede obtener servicios de reparación en su taller, lo que demostrará que el mismo presta servicios al público en general, entonces queda el taller excluido de la definición para esta industria.

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, 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 del Área de Revisión de Salarios, Vacaciones y Licencia por Enfermedad en la presente definición, que todas aquellas actividades que hasta el

momento 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 fondos; 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, el Área de Revisión de Salarios, Vacaciones y Licencia por Enfermedad ha adoptado la norma de evitar, hasta donde sea posible, que a un establecimiento le sea aplicable más de un decreto mandatorio.

Siguiendo esta norma, la definición que ahora se presenta, al igual que la anterior, incluye las actividades llevadas a cabo por patronos que operan un restaurante, bar o cafetería por administración dentro de un establecimiento dedicado principalmente al negocio de ventas al por menor. Ahora bien, las actividades llevadas a cabo por patronos dedicados a operar exclusiva o principalmente restaurantes, bares o cafeterías o los arrendatarios, usuarios o concesionarios, que operen esa clase de negocios dentro de otros establecimiento, dedicados al comercio al por menor, están excluidos de esta definición. A éstos les aplicará el Decreto Mandatorio Núm. 47 de la Industria de Restaurantes, Bares y Cafeterías.

En la definición que aparece en el referido decreto mandatorio y al mencionar las actividades expresamente excluidas de dicha industria, el Área de Revisión de Salarios, Vacaciones y Licencia por Enfermedad se expresó en el alcance de la definición, de la siguiente manera:

“Los establecimientos expresamente excluidos de la aplicación del decreto mandatorio que apruebe el Secretario del Trabajo para la Industria de Restaurantes, Bares y Cafeterías son: Los que se dediquen principalmente a actividades cubiertas por otro decreto mandatorio aprobado por el Secretario del Trabajo y que, además, operen por administración, un restaurante, un bar, o cafetería en el mismo

establecimiento en que lleva a cabo su actividad principal sin que medie un arrendatario, usuario o concesionario, en cuyo caso la persona que lo operará quedaría cubierta por el decreto mandatorio aplicable a esta industria.”

En la definición que aparece en el Decreto Mandatorio Núm. 42 – Aplicable a la Industria de Comercio al Por Menor, es la intención del Secretario del Trabajo 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 Núm. 68, aplicable a la Industria de Comercio al Por Mayor y Almacenamiento.

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

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 el Secretario del Trabajo, luego de considerar la situación financiera y la habilidad económica de dichas otras industrias para pagarlos.

Además, ha sido siempre la norma o política del Área de Revisión de Salarios, Vacaciones y Licencia por Enfermedad, 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 cuanto a las disposiciones sobre salarios.

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 Núm. 180 de 27 de julio de 1998 (Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico), continúan subsistentes para dichos empleados, por disposición expresa del Artículo 17 (c) de la Ley Núm. 180.

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 reales y efectivamente trabajadas cada día, por el viajante-vendedor.

Artículo X – Disposiciones Vigentes del Decreto Núm. 8, enmendado (1991)

*Las disposiciones que **continúan vigentes** del Decreto Mandatorio Núm. 8 enmendado (1991), aplicable al Negocio de Comercio al por Menor en Puerto Rico, según lo dispuesto al amparo de la Ley Núm. 8 de 5 de abril de 1941 y ratificado en el*

Artículo 17 (b) y (c) de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, se presentan a continuación:

Artículo VI en Referencia – Periodos Máximos de Labor

Ningún patrono empleará a trabajador alguno en el negocio de comercio al por menor por más de ocho (8) horas en cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas ni por más de cuarenta y ocho (48) horas en cualquier semana o menos que le pague por su labor en exceso de dichas (8) horas o cuarenta y ocho (48) horas a razón de por lo menos dos veces el tipo de salario regular que estuviere percibiendo.³

Artículo VIII en Referencia – Condiciones de Trabajo

A. Día Semanal de Descanso

Todo empleado tendrá derecho a un día de descanso por cada seis (6) o parte de cada uno de seis (6) días consecutivos que haya trabajado. Si el patrono lo empleare durante dicho día de descanso, vendrá obligado a pagarle por la labor realizada en el mismo a razón de por lo menos dos veces el tipo de salario regular que estuviere percibiendo.

B. Días Feriados en que no se trabaja

A todos aquellos trabajadores que regularmente trabajen cuatro (4) o más días a la semana deberá pagárseles los días o medios días feriados declarados por la Legislatura y en que los establecimientos vienen obligados a cerrar sus puertas (con excepción de los domingos) a razón de las horas que regularmente trabajen y el jornal por hora regular que perciban, disponiéndose que estos días serán considerados como días trabajados (laborables) para efecto de los Apartados B y C de este Artículo que tratan sobre vacaciones y licencia por enfermedad, respectivamente.

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

Artículo IX en Referencia – Otras Condiciones de Trabajo

Será obligación de todo patrono:

- a. Mantener agua potable y proveerla a los empleados o trabajadores en recipientes sanitarios, a menos que haya una fuente eléctrica de agua que tenga un surtidor o pistero inclinado.*
- b. Mantener y suministrar a los empleados o trabajadores facilidades adecuadas de servicio sanitario y lavabos con jabón y toallas sanitarias, facilidades que deberán mantenerse siempre aseadas, y un sitio adecuado para cambiarse de ropa y guardar sus pertenencias personales.*
- c. Mantener en uso ventiladores adecuados para la debida remoción del aire en todo sitio de trabajo, cuando en el mismo no se reciba aire directamente del exterior.*
- d. Mantener en uso un sistema adecuado de alumbrado para trabajos que se lleven a cabo en sitios de insuficiente claridad.*
- e. Suministrar, libre de costo al empleado los vehículos, instrumentos y cualesquiera otros objetos que sean necesarios, o requiera el patrono, para que el empleado desempeñe su trabajo dentro de las actividades del comercio.*
- f. Proveer de guardas a cualquier máquina o artefacto de trabajo que las requiera y mantener los vehículos de motor y bicicletas en adecuadas condiciones de seguridad para los que los usan.*
- g. Mantener los pisos limpios, secos y libres de materias resbalosas.*

- h. *Hacer que los pasillos se conserven despejados y libres de obstáculos.*

Artículo X en Referencia – Disposiciones Generales

- A. *No sufrirán rebaja alguna en sus salarios, mientras realicen el mismo trabajo para el mismo patrono, aquellos empleados que a la fecha en que se aprueba este decreto estén percibiendo salarios mayores que los mínimos aquí fijados. Tampoco podrá ningún patrono cobrar o reducir suma alguna de salario de ningún empleado por concepto de cualesquiera servicios recibidos por el empleado en esa fecha, ni podrá dejar de suministrárselos en igual forma con motivo de la aprobación de este decreto.*
- B. *Todo patrono vendrá siempre obligado al pago del salario mínimo que se fije en este decreto, aunque utilice intermediarios, agentes, ajustadores, contratistas o subcontratistas para el empleo de los trabajadores, sin perjuicio de la obligación que también tendrán dichos intermediarios, agentes, ajustadores, contratistas o subcontratistas, en cuanto concierne al pago de dicho salario mínimo.*
- C. *No sufrirán rebaja alguna en sus salarios aquellos empleado que a la fecha en que se aprueba este decreto estén percibiendo a virtud de convenio colectivo, acta de conciliación, laudo arbitral o cualquier otro contrato de trabajo, salarios más altos que los fijados en el presente decreto, mientras estén en vigor los convenios, actas, laudos o contratos mencionados.*
- D. *Será nula toda disposición de cualquier convenio colectivo, laudo arbitral u otro contrato de trabajo en virtud de la cual convenga un empleado en aceptar un salario menor que el mínimo que se fija por este decreto o beneficios menos ventajosos que los dispuestos en dicho decreto.*
- E. *Todo patrono deberá fijar y mantener una copia de este decreto en sitio accesible donde puedan leerlo sus empleados.*

Artículo XI – Cláusula de Separabilidad

Si cualquier palabra, inciso, artículo, sección o parte del presente decreto fuese declarada inconstitucional o nula por un tribunal, tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y partes de este decreto, sino que su efecto se limitará a la palabra, inciso, oración, artículo, sección o parte específica declarada inconstitucional o nula y la nulidad o invalidez de cualquier palabra, inciso, oración, artículo, sección o parte de algún caso, no se entenderá que afecta o perjudica en sentido alguno su aplicación o validez en cualquier otro caso.

Artículo XII – Derogación

El presente Decreto deroga cualquier otro decreto, regla, reglamento o disposición que esté en conflicto con la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998.

Artículo XIII – Vigencia del Decreto

La disposición de salarios de este decreto mandatorio, comenzó a regir el 27 de julio de 1998.

*Las disposiciones de vacaciones y licencia por enfermedad de este decreto, **continúa vigente** lo aprobado el 11 de diciembre de 1985, fecha en que comenzó a regir el Decreto Mandatorio Núm. 42 –Novena Revisión (1985), aplicable a la Industria de Comercio al Por Menor.*

La redacción y lenguaje de las disposiciones de vacaciones y licencia por enfermedad, se actualizaron a tenor con lo dispuesto en el Artículo 5 (a) y (b) y el Artículo 6 (a) a la (n) de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998.

Este decreto mandatorio, comenzará a regir a los treinta (30) días de radicado éste, en el Departamento de Estado de Puerto Rico, es decir, el _____ de _____ de 2005.

Artículo XIV – Aprobación del Decreto

El presente Decreto es aprobado por el Secretario del Trabajo en San Juan, Puerto Rico, hoy ____ de _____ de 2005.

*Román M. Velasco González
Secretario del Trabajo*