Núm. 1752

Fecha 28 de febrero de 1974 - 10:30 A.M.

Aprobado: Ildefonso López

Secretario de Estado, Int.

Por: María Sabín de Díaz

Secretaria Auxiliar de Estado

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
JUNTA DE SALARIO MINIMO
Ave. Barbosa 414
Hato Rey, P. R. 00917

(See over for the English Version)

DECRETO MANDATORIO NUM. 72

SEGUNDA REVISION (1973)

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE BEBIDAS ALCOHÓLICAS Y DE ALCOHOL INDUSTRIAL

Artículo I - Definición de la Industria

Este decreto mandatorio es aplicable a todos los empleados en la Industria de Bebidas Alcohólicas y de Alcohol Industrial según la misma se define a continuación:

La Industria de Bebidas Alcohólicas y de Alcohol Industrial comprenderá: la manufactura, incluyendo, pero sin que se entienda como limitación, la destilación, rectificación, mezcla o embotellado de ron, ginebra, vodka, whisky, brandy, cordiales, licores ('liquours') y vinos y de las siguientes bebidas con o sin alcohol; 'ale', cerveza, bebidas comercialmente conocidas como maltas y bebidas hechas a base de malta; la manufactura de cualquier otra bebida alcohólica; de alcohol industrial (tales como alcohol amílico, alcohol etílico y alcohol butílico), acetona, anticongelantes ('anti-freeze') y todo derivado que resulte de la elaboración de cualquiera de los productos anteriormente mencionados.

comprenderá también las ventas que haga cualquier fabricante de las bebidas o productos que manufacture (ventas industriales), así como cualquier trabajo o servicio necesario o relacionado con las actividades ya señaladas.

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.

No incluye, en cuanto a salarios mínimos se refiere, a los empleados que trabajen en capacidad "bona fide" como viajantes vendedores.

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 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 Bebidas Alcohólicas y de Alcohol Industrial.

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.

Artículo II - Salario Mínimo

Todo patrono deberá pagar a sus empleados un salario no menor de $2.15 la hora.

Artículo III - Vacaciones

Todo empleado tendrá derecho a vacaciones con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas, a razón de los siguientes días laborables en que por lo menos haya tenido las siguientes horas de labor

Días al Mes	Horas de labor
1 1/4	112 o más
1/2	60 a 111

El empleado que trabaje menos de sesenta (60) horas en cualquier mes no acumulará vacaciones por dicho mes. Las vacaciones las disfrutará consecutivamente el empleado y se concederán anualmente en forma que no interrumpan el normal funcionamiento de la empresa, a cuyo fin el patrono establecerá los turnos correspondientes. El empleado no podrá exigir el disfrute de vacaciones hasta que las hubiere acumulado por un año. Mediante acuerdo por escrito entre patrono y empleado podrán acumularse durante más de un año, pero nunca por más de dos. En caso de que el empleado cese en su trabajo, el patrono le hará efectivo el total hasta entonces acumulado, aunque sea menos de un año. Si excediere del máximo de dos años aquí autorizado, el patrono deberá pagarle, además, dos (2) veces el sueldo correspondiente por el periodo en exceso de dichos dos años. Si el salario no se ha estipulado por días 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. A elección del empleado, las vacaciones podrán o no incluir los días no laborables comprendidos dentro del periodo en que haya de disfrutarlas. Será ilegal y nulo cualquier contrato mediante el cual el empleado renuncie, por dinero u otra causa, a disfrutar de hecho sus vacaciones. El patrono que no conceda a cualquiera de sus empleados las vacaciones a que tuviere derecho después de haberlas acumulado por más de dos (2) años, deberá

concederle el total hasta entonces acumulado pagándole dos (2) veces el sueldo correspondiente por el periodo en exceso de dichos dos (2) años.

Artículo IV - Licencia por Enfermedad

Todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de los siguientes días por cada mes en que haya tenido por lo menos las siguientes horas de labor:

Días al Mes	Horas de Labor
1 1/4	112 ó más
1/2	60 a 111

El empleado que trabaje menos de sesenta (60) horas en cualquier mes no acumulará licencia por enfermedad por 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 treinta (30) días. Salvo en casos 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 más de dos días, el empleado deberá acreditar la misma con certificación médica para tener derecho a disfrutar de la licencia aquí dispuesta.

Artículo V - Definición de los Términos "Día", "Semana", "Mes" y "Año"

1. Día - Significará veinticuatro (24) horas consecutivas.

2. Semana - Cualquier periodo de siete (7) días consecutivos.

3. Mes - Un periodo de treinta (30) días consecutivos contados sucesivamente como una unidad a partir de la fecha en que comience a regir el decreto o a partir de la fecha en que comience a regir el decreto o a partir de la fecha en que posteriormente comience a trabajar cualquier empleado. Excepto los trabajadores en la industria cervecera que trabajan 112 horas o más que seguirán rigiéndose por lo dispuesto en el Decreto Núm. 24 de 1954.

4. Año - Significará un periodo de trescientos sesenta (360) días consecutivos contados sucesivamente como una unidad a partir de la fecha en que comience a regir el presente decreto o a partir de la fecha en que posteriormente comience a trabajar cualquier empleado. Excepto los trabajadores de la industria cervecera que trabajen 112 horas o más que seguirán rigiéndose por lo dispuesto en el Decreto Núm. 24 de 1954

----------o----------

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo el viernes 15 de febrero de 1974.

Publicado el Aviso de su Aprobación en el periódico El Mundo el miércoles 20 de febrero de 1974.

Comenzará a regir el jueves 7 de marzo de 1974

----------o----------

Nota de la Junta de Salario Mínimo:

Por disposición de la Sección 40(b) de la Ley 96 de 26 de junio de 1956, enmendada (Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico), las disposiciones del Decreto Mandatorio Núm. 24 aplicable a la Industria de Cerveza en Puerto Rico, en vigor desde el 1ro. de agosto de 1954, que no sean relativas a salario mínimo ni a vacaciones y licencia por enfermedad, continúan vigentes.

Las principales disposiciones del aludido decreto son las siguientes:

ARTICULO V - GARANTIA DE COMPENSACION SEMANAL MINIMA

A. Todo empleado que trabaje más de veinte (20) horas a la semana pero menos de treintidós (32) a pesar de estar disponible para trabajar, tendrá derecho, salvo en casos de fuerza mayor, a un salario semanal no menor que el que resulte multiplicando el tipo por hora regular que esté percibiendo por treintidós (32). Se considerará que el empleado no está disponible para trabajar a los fines de este apartado únicamente cuando no se personare al trabajo, se negare a trabajar o estuviere enfermo en forma tal que le impida realizar sus labores habituales.

B. Todo empleado que trabaje veinte (20) horas o menos a la semana tendrá derecho a un salario semanal no menor que el que resulte multiplicando las horas de labor por una y media (1 1/2) vez el tipo por hora regular que esté percibiendo.

ARTICULO VI - PERIODOS MAXIMOS DE LABOR

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

ARTICULO VII - CONDICIONES DE TRABAJO

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

----------o----------

A fin de ayudar a la comprensión e interpretación del decreto se reproduce a continuación el alcance dado por la Junta a la definición de la industria al aprobarse ésta. Tanto dicho alcance como la definición sirvieron de base para enmarcar las recomendaciones hechas por el Comité de Salario Mínimo:

Alcance de la Definición

La definición que precede es sustancialmente igual a la que aparece en el Decreto Mandatorio Núm. 72 Primera Revisión (1968) aplicable a la Industria de Bebidas Alcohólicas y de Alcohol Industrial vigente desde el 6 de febrero de 1969 y cubre las mismas actividades que aquélla.

La Junta ha decidido hacer una modificación a esta definición con el propósito de facilitar la interpretación del decreto que eventualmente se apruebe para esta industria.

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 las 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 cobije un solo decreto mandatorio a fin de evitar confusiones, discrímenes, perjuicios y otras situaciones no deseables en las relaciones obrero-patronales que pueden obviarse.

Los empleados que trabajen en capacidad bona-fide como viajantes-vendedores no están excluidos de la ley, pero por la naturaleza del trabajo que realizan, la Junta los excluyó expresamente de la definición de la industria en ocasiones anteriores. Es la intención de la Junta, excluir nuevamente a estos empleados y al igual que la definición anterior la exclusión es únicamente en cuanto a salarios mínimos se refiere.

Por viajantes-vendedores se quiere significar a aquellos empleados que llevan a cabo, a nombre del patrono, negocios de ventas pero sin intervenir 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 sus actividades una vez que salen a vender; usan su discreción en cuanto a esfuerzo y tiempo a invertirse en las actividades de ventas; y la propia naturaleza del empleo impide determinar las horas real y efectivamente trabajadas cada día.

La definición ahora aprobada al igual que la anterior, incluye las actividades para el Comercio Local, así como las actividades cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada.

Se desea hacer claro que siempre ha sido y es la intención de la Junta que el término "embotellado" incluya el enlatado y cualquier otra forma de envasar los productos elaborados en esta industria.

En relación con el término "con o sin alcohol" que aparece en esta definición, hacemos constar que dicha expresión tiene relación con la cerveza, el "ale", la malta y cualquier otra bebida hecha a base de malta, es decir, cualquier bebida de malta (malt beverage) que se produzca con o sin alcohol.

Es la intención ahora, al igual que se hizo en ocasiones anteriores, incluir en esta definición tanto las bebidas conocidas comercialmente como maltas que no suelen contener alcohol, como las cervezas con o sin alcohol.

En cuanto a la cerveza concierne, repetimos que es el propósito de la Junta incluir en la definición todas aquellas actividades que se mencionan en la definición que contiene el Decreto Mandatorio Núm. 24 de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico en vigor desde el primero de agosto de 1954; es decir, que se deben entender incluidos "todos los actos, procesos, operaciones y servicios que sean necesarios, incidentales o relacionados con la preparación, producción, distribución, propaganda, disposición o venta por el fabricante, de cerveza de cualquier clase, con o sin alcohol".

En cuanto al término "otras bebidas alcohólicas" se quiere significar cualquier bebida alcohólica reducida a un grado prueba (proof) aprobado para el consumo humano.

Por el término "ventas por el fabricante" se entenderá ventas industriales y no ventas comerciales, o sea, aquellas ventas que necesariamente lleva a cabo todo productor, manufacturero o fabricante para hacer llegar su producto al mercado donde luego se vende, bien al por mayor o al detalle, por patronos distintos al patrono productor. Debe quedar claramente entendido, que cuando un fabricante se dedique

también a vender al por mayor o al detalle los productos por él manufacturados llevando a cabo estas actividades de ventas en establecimientos distintos al de la planta industrial y como actividades separadas e independientes de las ventas industriales ya mencionadas, dichas actividades deberán regirse por los decretos mandatorios aplicables a las mismas. Sin embargo, las actividades de distribución o entrega del producto realizado por el manufacturero en sus almacenes o depósitos situados en las inmediaciones ("premises") de la planta industrial o fuera de sus inmediaciones como, por ejemplo, en otros pueblos de la Isla, deberán considerarse como actividades de ventas industriales, a menos que otras operaciones en dichos almacenes o depósitos den base para considerar que éstos se han convertido en sucursales de venta de la planta manufacturera donde se realizan ventas al por mayor o al detalle, las cuales se regirían por los decretos mandatorios correspondientes a esas actividades.

Para determinar si una venta es una "venta industrial" o no, deben tomarse en consideración los siguientes factores:

1. Proporción entre la suma de las ventas hechas directamente a los clientes (en los establecimientos de éstos y en la oficina central) y las ventas hechas en el almacén o sucursal.
2. Sitio donde se llevan los récords, se factura, se prepara la nómina y se guardan los fondos para pagar gastos.
3. Persona que supervisa, administra y sienta las pautas, normas y reglas de operación en los almacenes.
4. Persona que contrata y despide empleados.
5. Persona que dirige las relaciones obrero patronales.

En la definición se dice que comprenderá también "cualquier trabajo o servicio necesario o relacionado con las actividades ya señaladas". Esta expresión tiene el alcance de incluir a aquellos empleados que lleven a cabo labores de oficina, de reparación, alteración o mantenimiento, labores de transportación de los productos manufacturados o cualesquiera otras labores relacionadas con o necesarias a las actividades manufactureras del patrono.