215
Sept. 19, 1957.

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO
Junta de Salario Mínimo

DECRETO MANDATORIO NUM. 24

Fijando Salarios Mínimos, Períodos Máximos de Labor y Condiciones de Trabajo para los Empleados en la Industria de Cerveza en Puerto Rico

ARTICULO I - DEFINICIONES

Para los fines y cumplimiento del presente decreto, a menos que de su texto se deduzca otro sentido, los términos especificados a continuación tendrán el significado siguiente:

A- "La Industria de Cerveza" a que se aplica este decreto mandatorio comprende, sin que ello se entienda como una limitación, 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.

B- Los términos "patrono", "empleado o trabajador" y "emplear" tienen el mismo significado que dispone la Ley de Salario Mínimo, aunque limitado a la industria de cerveza.

C- "Día" significa cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas.

D- "Semana" significa cualquier período de siete (7) días consecutivos.

E- "Mes" significa un período de treinta (30) 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.

F- "Año" significa un período 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.

ARTICULO II - APLICACION

Este decreto cubre todo trabajo o servicio que sea necesario o esté relacionado con la industria de cerveza, tal como la misma se deja definida, incluyendo la transportación que se realice por administración en vehículos del propio patrono, y todo trabajo u obra de reparación, conservación o mantenimiento, que se realice por administración, de edificios, anexos, estructuras fijas y otros inmuebles que se usen en relación con dicha industria. Se aplicará este decreto, con exclusión de cualquier otro promulgado por esta Junta, cuando las operaciones cubiertas por el mismo las realice el propio fabricante, bien en el mismo local de la empresa industrial o en local o establecimiento subsidiario.

ARTICULO III - EMPLEADOS INCLUIDOS Y EXCLUIDOS

Este decreto mandatorio se aplica a todo empleado, excepto administradores, ejecutivos y profesionales. Los Artículos IV, V y VI de este decreto mandatorio no serán aplicables a los empleados que trabajen en capacidad bona-fide como viajantes vendedores.

ARTICULO IV - SALARIO MINIMO

Todo patrono deberá pagar a cada uno de sus empleados o trabajadores un tipo de salario por hora no menor que el fijado en la siguiente escala:

Empleados permanentes ..... .70

Todos los demás empleados ..... .60

Por empleado permanente se entenderá, a los fines de este artículo, aquél que al finalizar un período de dos (2) meses consecutivos haya trabajado no menos de veinte (20) horas en cada una de cuatro (4) semanas o más. Una vez que el empleado haya adquirido la categoría de permanente en una empresa, si cesare en su trabajo, se le considerará permanente en cualquier otro período en que vuelva a prestar sus servicios a dicha empresa, siempre y cuando que el tiempo transcurrido entre la fecha en que cesó en su trabajo y la fecha en que reanudó sus labores, no exceda de seis meses.

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 período 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.

B.- Vacaciones.- Todo empleado tendrá derecho a vacaciones, con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas, a razón de un día y cuarto (1-1/4) por cada mes en que haya tenido por lo menos ciento doce (112) horas de labor. 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 período en exceso de dichos dos años. Si el salario no se ha estipulado por días o períodos 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 período

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 período en exceso de dichos dos años.

C.- Licencia por Enfermedad.- Todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de un día y cuarto (1-1/4) por cada mes en que haya tenido por lo menos ciento doce (112) horas de labor. La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de treinta (30) días. Salvo en caso de fuerza mayor, el empleado deberá notificar a su patrono el hecho de su enfermedad el mismo día de su ausencia. Si el salario no se ha estipulado por días o períodos 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.

D.- Uniformes.- Siempre que como condición de empleo se requiera de cualquier empleado que use determinada clase de vestimenta durante las horas de trabajo, el patrono deberá suministrársela libre de costo alguno.

ARTICULO VIII - 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 limpias, 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.- Proveer y mantener para uso de empleados y trabajadores un sitio con facilidades adecuadas donde éstos puedan tomar sus alimentos, el cual deberá mantenerse siempre en buenas condiciones sanitarias.

E.- Proveer a todo empleado cuando la naturaleza de su trabajo así lo requiera, libre de costo alguno, equipo adecuado, tal como caretas, guantes, capas y botas especiales.

F.- Mantener en uso un sistema adecuado de alumbrado para trabajos que se lleven a cabo en sitios de insuficiente claridad.

G.- Se prohibe el uso de cristales de aumento y bombillos de luz directa en la inspección de botellas. El patrono deberá usar para la inspección de botellas aquellos aparatos que no afecten la vista o la salud de los trabajadores o empleados.

ARTICULO IX - 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 deducir suma alguna del 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 fija 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 empleados 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.

F.- Si cualquier parte de este decreto o su aplicación a cualquier persona o circunstacia fuere declarada inconstitucional o nula, el efecto de tal fallo quedará limitado a aquella parte del decreto o de su aplicación a cualquier persona o circunstancia que hubiere sido declarada inconstitucional o nula.

ARTICULO X - VIGENCIA

Este decreto mandatorio empezará a regir el día 1ro. de agosto de 1954.

Aprobado por unanimidad, hoy 28 de junio de 1954.

FRANK ZORRILLA
Presidente

JESUS M. BENITEZ
Miembro Permanente

LORENZO FERNANDEZ
Miembro Permanente

ANTONIO ESCUDERO JR.
Miembro Especial

DANILO VALLE CUALIO
Miembro Especial

CERTIFICO:

RAFAELA C. DE GAONA
Secretaria