Núm 95-5
27 de enero de 1965 - 10:35 A.M.

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Departamento del Trabajo
San Juan, P. R.

JUNTA DE SALARIO MINIMO

DECRETO MANDATORIO NUM. 72 1/
APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE BEBIDAS ALCOHOLICAS 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 ('liqueurs') 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.

No cubre a los empleados que trabajan en capacidad 'bona fide' como viajantes-vendedores.

Artículo II - Salario Mínimo

Todo patrono pagará a sus empleados un salario mínimo por hora no menor que el que a continuación se dispone para las siguientes clasificaciones de la industria, según definidas:

1/ Este decreto revisa los tipos de salarios mínimos de las actividades cubiertas por los siguientes decretos mandatorios:

Núm. 64 aplicable a la Industria de Bebidas y de Alcohol Industrial -- Primera Revisión (1963).

Núm. 65 aplicable a la Industria de Bebidas Alcohólicas para el Comercio Local.

Clasificaciones	:Salario Mínimo : Por Hora
A. Trabajos o servicios cubiertos por la Ley Federal de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada, excepto aquellos que quedaron cubiertos por el nuevo alcance dado a dicha Ley por las últimas enmiendas de 1961.	
1. "Ale", Cerveza, Bebidas Conocidas como Malta, Bebidas Hechas a Base de Malta, Ron, Vodka, Whisky, Brandy, Alcohol Industrial y Anticongelantes ("Anti-Freeze")	$ 1.25 a/
2. Otras Bebidas Alcohólicas, Acetona y Otros Productos Derivados de la Elaboración de Cualquiera de los Productos Antes Mencionados	1.25
B. Trabajos o servicios para el comercio local, incluyendo aquellos que quedaron cubiertos por el nuevo alcance dado a la Ley Federal de Normas Razonables de Trabajo de 1938 por las últimas enmiendas de 1961:	
1. "Ale", Cerveza, Bebidas conocidas como Malta y Bebidas Hechas a Base de Malta	1.25 a/
2. Ron y Vodka	1.25
3. Otras Bebidas Alcohólicas	0.95

a/ Estos salarios mínimos están vigentes desde el viernes 22 de marzo de 1963.

Artículo III - Definición de las Clasificaciones

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

(1) "Ale", Cerveza, Bebidas Conocidas como Malta y Bebidas Hechas a Base de Malta: Esta clasificación comprenderá "ale", cerveza, y bebidas conocidas como maltas o hechas a base de malta, con o sin alcohol, fermentadas o no fermentadas.

(2) Ron, Vodka, Whisky y Brandy: Esta clasificación comprenderá la manufactura, incluyendo, pero sin que se entienda como limitación, la destilación, rectificación, mezcla o embotellado de ron, vodka, whisky y brandy.

(3) Otras Bebidas Alcohólicas: Esta clasificación comprenderá la manufactura, incluyendo, pero sin que se entienda como limitación, la destilación, rectificación, mezcla o embotellado de vinos, anís, ginebra, cordiales, licores ("liqueurs"), y otras bebidas alcohólicas no incluidas en las anteriores dos clasificaciones.

(4) Alcohol Industrial: Esta clasificación comprenderá la manufactura de alcohol industrial, tales como alcohol amílico, alcohol etílico y alcohol butílico.

(5) Anticongelantes ("anti-freeze"): Esta clasificación comprenderá la manufactura de anticongelantes ("anti-freeze").

(6) Acetona: Esta clasificación comprenderá la manufactura de acetona.

(7) Otros Productos derivados de la elaboración de cualquiera de los productos antes mencionados: Esta clasificación comprenderá cualquier producto derivado de cualquiera de los productos antes mencionados.

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico el viernes 15 de enero de 1965.

Publicado el Aviso de su Aprobación en el periódico El Imparcial el martes 19 de enero de 1965.

Comenzará a regir el jueves 4 de febrero de 1965.

Nota de la Junta de Salario Mínimo:

La Junta de Salario Mínimo hace constar que a los empleados relacionados con la producción de cerveza y malta les son aplicables las disposiciones del Decreto Mandatorio Número 24 que no sean las relativas a salario mínimo.

Las principales disposiciones de dicho 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 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.

Copias de la versión en inglés de este decreto mandatorio pueden obtenerse de la Secretaría de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico.

Copies of the English version of this mandatory decree may be obtained from the office of the Secretary of the Minimum Wage Board of Puerto Rico.