

Fecha: 15 de abril de 1987 10:54m.

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos

Aprobado: Héctor Luis Acevedo
Secretario de Estado

JUNTA DE SALARIO MINIMO
Edificio Prudencio Rivera Martínez
Muñoz Rivera 505
Hato Rey, Puerto Rico 00918

Por:

Secretario Auxiliar de Estado

(See over for English version)

DECRETO MANDATORIO NUM. 24, REVISADO (1986)
APLICABLE A LA INDUSTRIA DE CERVEZA EN PUERTO RICO
CON DISPOSICIONES SOBRE GARANTIA DE COMPENSACION
SEMANAL MINIMA

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 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 1/

ARTICULO V - GARANTIA DE COMPENSACION SEMANAL MINIMA

A. Todo empleado que trabaje más de veinte (20) horas a la semana pero menos de treintidos (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.

1/ Aplica lo dispuesto en el Decreto Mandatorio Núm. 72, Cuarta Revisión (1986), aplicable a la Industria de Bebidas Alcohólicas y de Alcohol Industrial.

B. Todo empleado que trabaje (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 2/

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 1/....

C. Licencia por Enfermedad 1/

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.

1/ Aplica lo dispuesto en el Decreto Mandatorio Núm. 72, Cuarta Revisión (1986), aplicable a la Industria de Bebidas Alcohólicas y de Alcohol Industrial.

2/ 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 al tipo de salario regular que estuviera percibiendo el empleado.

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 prohíbe 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 o 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 circunstancia 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

Todas las disposiciones de este decreto, excepto lo concerniente al Artículo V - Garantía de Compensación Semanal Mínima, están vigentes desde el 1° de agosto de 1954. Las disposiciones sobre garantía de compensación semanal mínima fueron revisadas conforme a lo establecido en la Ley 21 del 23 de septiembre de 1983 y las mismas comenzarán a regir el 21 de marzo de 1987.

-----0-----