

**Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
Secretaría Auxiliar de Asuntos Legales y Normas
Área 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 72

SEXTA REVISION (2005)

APLICABLE A LA

**INDUSTRIA DE BEBIDAS ALCOHOLICAS
Y DE ALCOHOL INDUSTRIAL**

**Decreto Mandatorio Núm. 72
Sexta Revisión – (2005)**

Aplicable a la

**INDUSTRIA DE BEBIDAS ALCOHOLICAS
Y DE ALCOHOL INDUSTRIAL**

TABLA DE CONTENIDO

ARTICULO	PAGINA(S)
Artículo I – Definición de la Industria	3
Artículo II – Salario Mínimo	4
Artículo III – Definición de las Clasificaciones de la Industria	4, 5
Artículo IV- Disposición de Vacaciones	5, 6, 7
Artículo V – Licencia por Enfermedad	8, 9
Artículo VI – Otras Definiciones	9
Artículo VII – Empleados Excluidos de los Decretos	10
Artículo VIII - Alcance de la Definición	10,11, 12, 13
Artículo IX – Disposiciones Vigentes del Decreto #24 Revisado (1991)	14, 15,16
Artículo X – Cláusula de Separabilidad	16
Artículo XI – Derogación	17
Artículo XII – Vigencia del Decreto	17
Artículo XIII – Aprobación del Decreto	17

DECRETO MANDATORIO NUMERO 72
SEXTA REVISION (2005)

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE BEBIDAS ALCOHOLICAS
Y DE ALCOHOL INDUSTRIAL

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 Bebidas Alcohólicas y de Alcohol Industrial** comprenderá, sin que se entienda como limitación, la manufactura de:*

- 1. la destilación, rectificación, mezcla o embotellado de ron, ginebra, vodka, whiskey, brandy, cordiales, licores y vinos.*
- 2. las siguientes bebidas con o sin alcohol: “ale”, cerveza, bebidas conocidas como maltas y bebidas hechas a base de malta.*
- 3. cualquier otra bebida alcohólica, de alcohol industrial (tales como alcohol amílico, alcohol etílico y alcohol butílico), acetona y anticongelante (antifreeze).*
- 4. todo derivado que resulte de la elaboración de cualquiera de los productos antes mencionados.*

Comprenderá además, las ventas que lleve a cabo cualquier fabricante de las bebidas o productos que manufacture (ventas industriales), así como cualquier trabajo o servicio necesario o relacionado con las actividades antes señaladas.

Quedan excluidos en cuanto a salarios mínimos se refiriere, los empleados que trabajen en capacidad “bonafide” 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 el Secretario del Trabajo, expresamente disponga o haya dispuesto otra cosa.

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 Área de Revisión de Salarios, Vacaciones y Licencia por Enfermedad.

Artículo II – Salario Mínimo

Todo patrono de la Industria de Bebidas Alcohólicas y de Alcohol Industrial, **no cubierta** 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:

CLASIFICACIONES¹	SALARIO MINIMO POR HORA
1. Elaboración de Cerveza y Malta Todos los Empleados	\$4.50 ²
2. Elaboración de Espíritus Destilados y Alcohol Industrial Todos los Empleados	4.50
3. Otras Bebidas Alcohólicas Todos los Empleados	4.50

Artículo III – Definición de las Clasificaciones de la Industria

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

1. Elaboración de Cerveza y Malta

Comprenderá, las empresas o negocios que se dedican a la elaboración de cerveza de cualquier clase, con o sin alcohol. Incluye la preparación, producción, distribución, propaganda o venta por el fabricante de cerveza, así como los servicios necesarios o incidentales relacionados.

¹ 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.

²El salario mínimo de \$4.50 la hora para los empleados de las empresas **no cubiertas** por la Ley Federal, comenzó a regir el 10 de enero 1992. Este salario mínimo local podría variar posteriormente, si el 70 por ciento del salario mínimo federal prevaeciente, **excede** los \$4.50 la hora.

Comprenderá además, la elaboración de bebidas conocidas comercialmente como maltas (malt beverage), que no suelen contener alcohol o cualquier otra bebida hecha a base de malta.

2. **Elaboración de Espíritus Destilados y Alcohol Industrial**

Comprenderá las empresas o negocios que se dedican a la destilación, rectificación y embotellado de espíritus destilados, tales como: ron, whiskey, brandy, ginebra, vodka, etc.

Comprenderá además la manufactura de alcohol industrial tales como: alcohol amílico, etílico y butílico, acetona, anticongelante (antifreeze) y otros derivados relacionados.

Quedan excluidos de esta industria, las empresas o negocios dedicados a la manufactura de alcoholado de malagueta, eucalipto y otros derivados.

3. **Otras Bebidas Alcohólicas**

Comprenderá las empresas o negocios que se dedican a la manufactura o elaboración de bebidas cubiertas por la definición de esta industria, no incluidas en las clasificaciones que anteceden. Además se quiere significar cualquier bebida alcohólica reducida a un grado prueba (proof), aprobado para el consumo humano.

Incluye entre otras, la elaboración o manufactura de vino, anís, sidra, cordiales y otras bebidas no incluidas en las clasificaciones anteriores.

Artículo IV – Disposición de Vacaciones

Todo patrono de la Industria de Bebidas Alcohólicas y de Alcohol Industrial, concederá a los empleados cubiertos por este decreto mandatorio, vacaciones con sueldo completo, según se dispone a continuación:

Clasificaciones	Requisitos de Horas Trabajadas al Mes	Días Laborables al Mes	Días Laborales al Año
1. Comenzaron a trabajar antes del 1ro. de agosto de 1995.			
Menos de 5 años de Servicio	110 horas	1¼ de día	15 días
5 años o más de Servicio	110 horas	1½ día	18 días
2. Comenzaron a trabajar a partir del 1ro. de agosto de 1995.	115 horas	1¼ de día	15 días

Todo empleado cubierto por este decreto mandatorio, que comenzó a trabajar **antes del 1ro. de agosto de 1995** y que tenga menos de cinco (5) años de servicio con el mismo patrono, acumulará vacaciones a razón de uno y un cuarto ($1\frac{1}{4}$) de día laborable, por cada mes en que haya tenido ciento diez (110) horas o más de labor, en dicho mes, es decir, quince (15) días laborables al año.

El empleado cubierto por este decreto mandatorio, que comenzó a trabajar **antes del 1ro. de agosto de 1995** y que tenga cinco (5) años o más de servicio con el mismo patrono, acumulará vacaciones, a razón de uno y medio ($1\frac{1}{2}$) día laborable, por cada mes en que haya tenido ciento diez (110) horas o más de labor, en dicho mes, es decir, dieciocho (18) días laborables al año.

El empleado cubierto por este decreto mandatorio, que comenzó a trabajar **a partir del 1ro. de agosto de 1995**, acumulará vacaciones a razón de uno y un cuarto ($1\frac{1}{4}$) 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 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, podrá 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 acumuladas y **en exceso de diez (10) días.***

Artículo V – Licencia por Enfermedad

Todo patrono de la Industria de Bebidas Alcohólicas y de Alcohol Industrial, concederá a los empleados cubiertos por este decreto mandatorio, licencia por enfermedad con sueldo completo, según se dispone a continuación:

Clasificaciones	Requisitos de Horas Trabajadas al Mes	Días Laborables al Mes	Días Laborales al Año
1. Comenzaron a trabajar antes del 1ro. de agosto de 1995.			
Menos de 5 años de Servicio	110 horas	1¼ de día	15 días
5 años o más de Servicio	110 horas	1½ día	18 días
2. Comenzaron a trabajar a partir del 1ro. de agosto de 1995.	115 horas	1 día	12 días

Todo empleado cubierto por este decreto mandatorio, que comenzó a trabajar **antes del 1ro. de agosto de 1995** y que tenga menos de 5 años de servicio con el mismo patrono, acumulará licencia por enfermedad, a razón de uno y un cuarto (1¼) día laborable, por cada mes en que haya acumulado ciento diez (110) horas o más de labor en dicho mes, es decir, quince (15) días laborables al año.

El empleado cubierto por este decreto mandatorio, que comenzó a trabajar **antes del 1ro. de agosto de 1995** y que tenga cinco (5) años o más de servicio, con el mismo patrono, acumulará licencia por enfermedad, a razón de uno y medio (1½) día laborable, por cada mes en que haya tenido ciento diez (110) horas o más de labor, en dicho mes, es decir, dieciocho (18) días laborables al año.

El empleado cubierto por este decreto mandatorio, que comenzó a trabajar a **partir del 1ro. de agosto de 1995**, acumulará 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, quince (15) 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 pueden determinar, se computará basándose en 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.72 de la Industria de Bebidas Alcohólicas y de Alcohol Industrial, se presenta a continuación el Alcance de la Definición para esta Industria.

Artículo VIII – Alcance de la Definición

La definición para esta industria es similar a la que contiene el Decreto Mandatorio Núm. 72 – Quinta Revisión (1991), aplicable a la Industria de Bebidas Alcohólicas y de Alcohol Industrial y cubre las mismas actividades.

En cuanto a la elaboración de cerveza concierne, es el propósito del Área de Revisión de Salarios, Vacaciones y Licencia por Enfermedad, el incluir en la definición de esta industria, “todos los actos, procesos, operaciones y servicios 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 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.

La definición para esta industria comprende además, las empresas o negocios dedicados a la destilación, rectificación y embotellado de espíritus destilados tales como: ron, whiskey, brandy, ginebra, vodka o cualquier otra elaboración de espíritus destilados.

La manufactura de alcohol industrial tales como: alcohol amílico, etílico y butílico al igual que la acetona, anticongelantes (antifreeze) y otros derivados relacionados, forman parte de la definición para esta industria.

Quedan expresamente excluido de la definición para esta industria, las empresas o negocios dedicados a la manufactura de alcoholado de malagueta, eucalipto o cualquier otro derivado. Esta actividad forma parte del Decreto Mandatorio Núm. 32 - aplicable a la Industria de Productos Químicos, de Petróleo, Caucho y Productos Relacionados.

En cuanto al término “otras bebidas alcohólicas” incluidas en esta industria se quiere significar cualquier bebida alcohólica reducida a un grado prueba (proof) aprobado para el consumo humano. Incluye entre otras, la elaboración o manufactura de vino, anís, sidra, cordiales y otras bebidas de frutas, etc. con un contenido mínimo de alcohol.

Se desea hacer claro que siempre ha sido y es la intención del Área de Revisión de Salarios, Vacaciones y Licencia por Enfermedad, que el término “embotellado” incluya el enlatado y cualquier otra forma de envasar los productos elaborados en esta industria.

Por el término “ventas por el fabricante” se entenderá ventas industriales y no ventas comerciales, es decir, aquellas ventas que necesariamente lleva a cabo todo

productor o manufacturero o fabricante, para hacer llegar su producto al mercado, donde luego se vende, bien al por mayor o al detal, por patronos distintos al patrono productor. Debe quedar claramente entendido, que cuando un fabricante se dedique también a vender al por mayor o al detal, 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 llevadas a cabo 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. Cuando otras operaciones en dichos almacenes o depósitos den base para considerar que éstas, se han convertido en sucursales de venta de la planta manufacturera, donde se llevan a cabo ventas al por mayor o al detal, dichas operaciones se regirán, 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 llevan los récords, se factura, se prepara la nómina y se guardan los fondos para pagar gastos.*
- 3. Personas 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 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.

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, vacaciones y licencia por enfermedad de un empleado, tiene que considerarse la ocupación del empleado, simultáneamente con la actividad industrial de la empresa.

Al igual que en las definiciones anteriores, los empleados que trabajen en capacidad bonafide como viajantes vendedores, no estarán cubiertos en lo que respecta a salarios mínimos. No obstante, el Área de Revisión de Salarios, Vacaciones y Licencia por Enfermedad desea hacer constar, que sí estarán cubiertos en lo que respecta a todas las demás condiciones de trabajo.

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; ni nadie supervisa diariamente 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 reales y efectivamente trabajadas cada día.

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 hubiera), 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,

discrímenes, perjuicios y otras situaciones no deseables en las relaciones obrero-patronales que pueden obviarse.

Artículo IX – Disposiciones Vigentes del Decreto Mandatorio Núm. 24, Revisado (1991)

Las disposiciones que continúan vigentes del Decreto Mandatorio Núm. 24, revisado (1991), aplicable a la Industria de Cerveza 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 – Períodos Máximo de Labor²

Ningún patrono empleará a trabajador alguno en el comercio al por mayor por más de ocho (8) horas en cualquier día, ni por más de cuarenta y cuatro (44) horas en cualquier semana, a menos que le pague a dicho trabajador por su labor en exceso de ocho (8) horas diarias a cuarenta y cuatro (44) horas semanales, a razón de por lo menos dos (2) veces el tipo de salario que dicho trabajador estuviere percibiendo.

Artículo VII en Referencia – Condiciones de Trabajo

A. Día Semanal de Descanso - Todo empleado tendrá derecho, un (1) 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.

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.

Artículo VIII 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

² Por efecto de la Ley Núm. 223 de 24 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 (2) veces al tipo de salario regular que estuviera percibiendo el empleado.

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.*

Artículo IX 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 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 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 están 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 IX – 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 X – Derogación

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

Artículo XI – Vigencia del Decreto

*Las disposiciones de salarios, vacaciones y licencia por enfermedad de este decreto mandatorio, **continúa vigente** lo aprobado el 10 de enero de 1992, fecha en que comenzó a regir el Decreto Mandatorio Núm. 72 – Quinta Revisión (1991), aplicable a la Industria de Bebidas Alcohólicas y de Alcohol Industrial.*

La redacción y lenguaje de las disposiciones de vacaciones y licencia por enfermedad, se actualizaron a tenor con 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, después de la radicación de éste, en el Departamento de Estado de Puerto Rico, es decir, el ____ de _____ de 2005.

Artículo XIII – Aprobación

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*