

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
SECRETARIA AUXILIAR DE ASUNTOS LEGALES Y NORMAS
AREA DE REVISION DE SALARIOS, VACACIONES
Y LICENCIA POR ENFERMEDAD

6178



DECRETO MANDATORIO
NUM. 46, Octava Revisión (2000)

aplicable a la

INDUSTRIA HOTELERA

15/8/00

Fecha de Vigencia
_____ de _____ de 2000

Raquel Mercado Velázquez
Secretaría Auxiliar de Servicios

DECRETO MANDATORIO NUM. 46
Octava Revisión (2000)
APLICABLE A LA

INDUSTRIA HOTELERA

TABLA DE CONTENIDO

	<u>Páginas</u>
Artículo I – Definición de la Industria	1-2
Artículo II – Salario Mínimo	2
Artículo III – Definición de las Clasificaciones de la Industria	3-4
Artículo IV – Otras Definiciones	4
Artículo V – Empleados Excluidos de los Decretos Mandatorios	4-5
Artículo VI – Vacaciones	5-7
Artículo VII – Licencia por Enfermedad	7-9
Artículo VIII – Cláusula de Separabilidad	9
Artículo IX – Derogación	9
Artículo X – Vigencia	10
Artículo XI – Aprobación	10
Alcance de la Definición	10-13

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
SECRETARIA AUXILIAR DE ASUNTOS LEGALES Y NORMAS
AREA DE REVISION DE SALARIOS, VACACIONES
Y LICENCIA POR ENFERMEDAD
Avenida Muñoz Rivera Núm. 505
Hato Rey, Puerto Rico 00918

**DECRETO MANDATORIO NUM. 46
OCTAVA REVISION (2000)**

**APLICABLE A LA
INDUSTRIA HOTELERA**

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 Hotelera comprenderá: Todo establecimiento abierto al público y dedicado total o parcialmente a proveer con ánimo de lucro o sin él, alojamiento o dormitorio con comida o sin ella, a huéspedes permanentes o transeúntes. Incluye establecimientos tales como:

1. Hoteles de Turismo y Comerciales.
2. Las actividades que se operen conjuntamente o en relación con la explotación de la Industria Hotelera por patronos de esta industria o por patronos independientes tales como: salas de juegos de azar, salones de baile, playas, piscinas de natación, canchas de tenis, campos de golf, barberías, bares, restaurantes y cafeterías.
3. Hospederías con cinco (5) o menos habitaciones y no tengan acomodo para más de ocho (8) huéspedes.
4. Los que sin estar abiertos al público suministran alojamiento o dormitorio para fines esencialmente instructivos, religiosos o de asistencia médica.
5. Los que se dediquen principalmente al hospedaje de estudiantes.
6. Los paradores para huéspedes generalmente de turismo interno.
7. Los moteles para huéspedes generalmente transeúntes.
8. Los condohoteles para huéspedes generalmente transeúntes con tarifas o renta diaria o periodo mayor definido.

Se excluyen de la presente definición los salones de belleza y las tiendas de ventas al por menor que operen en establecimientos de la Industria Hotelera, ni los servicios que una lavandería y limpieza de ropa, operada por un patrono independiente, preste a la Industria Hotelera.

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 Oficina de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad, 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 Hotelera.

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 Oficina de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico.

Artículo II - Salario Mínimo

Todo patrono de la Industria Hotelera No Cubierto 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:

CLASIFICACIONES ¹	SALARIO MINIMO POR HORA
A. <u>Hoteles Turísticos, Comerciales y Condohoteles</u> Todos los Empleados	\$3.61 ²
B. <u>Casas de Hospedaje y Pensiones</u> Todos los Empleados	\$3.61
C. <u>Paradores</u> Todos los Empleados	\$3.61
D. <u>Moteles</u> Todos los Empleados	\$3.61

¹ Las empresas de las clasificaciones de este decreto mandatorio, cubiertas por la Ley Federal, pagarán a sus empleados un salario mínimo no menor de \$5.15 la hora a partir del 1ro. de septiembre de 1997, y según sea enmendada posteriormente.

² La Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, dispone, en su Artículo 3 salario mínimo equivalente al 70 por ciento del salario mínimo federal prevaeciente para los empleados de las empresas No Cubiertas por la Ley Federal. Este salario mínimo es equivalente a \$3.61 la hora a partir del 27 de julio de 1998, y según sea enmendado posteriormente.

Artículo III -Definición de las Clasificaciones de la Industria

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

A. Hoteles Turísticos, Comerciales y Condohoteles

1. Hoteles Turísticos

Comprenderá aquellas empresas o negocios que se dedican a proveer alojamiento, con comida o sin ella, a huéspedes en su mayoría transeúntes. Generalmente los hoteles de turismo ofrecen a sus huéspedes facilidades o servicios tales como: casinos, canchas de tenis, salones de baile, piscinas, playas, bares, restaurantes, gimnasios, campos de golf, servicio de lavandería, salones de belleza, etc.

2. Hoteles Comerciales

Comprenderá aquellas empresas o negocios que se dedican a proveer alojamiento con comida o sin ella, a huéspedes en su mayoría transeúntes mayormente de tipo comercial o personal. Generalmente el hotel comercial no ofrece las facilidades de un hotel de turismo, aunque podría incluir algunos de sus servicios.

3. Condohoteles

Comprenderá aquellas empresas o negocios que operan uno o varios hoteles de turismo o comerciales y a su vez cumplen con los requisitos de la Ley Núm. 104 de 25 de junio de 1958, según enmendada. Consiste de apartamentos o habitaciones que son arrendadas a transeúntes a base de una renta fija o tarifa definida.

B. Casas de Hospedaje y Pensiones

Comprenderá aquellas empresas o negocios que dediquen cinco (5) o menos habitaciones al hospedaje de personas con comida o sin ella y no tengan acomodo para más de ocho (8) huéspedes o que se dediquen principalmente al hospedaje de estudiantes.

C. Paradores

Comprenderá aquellas empresas o negocios que se dedican a proveer alojamiento a huéspedes con comida o sin ella generalmente por periodos cortos. Generalmente los paradores están localizados en el interior de la isla y una gran cantidad de sus huéspedes forman parte del turismo interno.

D. Moteles

Comprenderá aquellas empresas o negocios que se dedican a proveer alojamiento a huéspedes por un periodo corto de tiempo que generalmente es menos de 24 horas.

Artículo IV – Otras Definiciones

A. Empresas Cubiertas por la Ley Federal

Comprenderá aquellas empresas o negocios que su volumen de ingreso o venta bruta anual sea de \$500,000 o más anualmente y/o que se dedique al comercio interestatal (a exportar lo que produce) o cualquier otra disposición de la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada.

B. Empresas No Cubiertas por la Ley Federal

Comprenderá aquellas empresas o negocios que su volumen de ingreso o venta bruta anual sea menor de \$500,000 y que se dedique al comercio local.

Artículo V – 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, según enmendada, los decretos mandatorios no serán aplicables a:

1. Personas empleadas en el servicio doméstico en una residencia de familia, con excepción de los choferes.
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 de la Junta de Salario Mínimo o según fuese subsiguientemente enmendado por la(e) Secretaria(o) del Trabajo y Recursos Humanos al amparo de las facultades que le concede esta Ley.

Artículo VI – Vacaciones

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

CLASIFICACIONES	DIAS LABORABLES AL MES	DIAS LABORABLES AL AÑO
<u>A, C y D. Todas las Demás Clasificaciones</u>		
1. Empleados que comenzaron a trabajar antes del 1ro. de agosto de 1995	1 5/12 de día (1.4167)	17 días
2. Empleados que comenzaron a trabajar a partir del 1ro. de agosto de 1995	1 ¼ de día (1.25)	15 días
<u>B. Casas de Hospedaje y Pensiones</u>		
Empleados Cubiertos	1 ¼ de día (1.25)	15 días

A, C y D. Todas las Demás Clasificaciones

Los empleados cubiertos por las clasificaciones (A, C y D) - Todas las Demás Clasificaciones, que comenzaron a trabajar antes del 1ro. de agosto de 1995 y mientras trabajen para el mismo patrono, acumularán vacaciones a razón de uno y cinco doceavos (1 5/12) días laborables por cada mes en que hayan tenido noventa (90) horas o más de labor en dicho mes, es decir, diecisiete (17) días laborables al año.

Los empleados cubiertos por las clasificaciones A, C y D – Todas las Demás Clasificaciones, que comenzaron a trabajar a partir del 1ro. de agosto de 1995, acumularán vacaciones a razón de uno y un cuarto (1 ¼) día laborable por cada mes en que hayan acumulado ciento quince (115) horas o más de labor en dicho mes, es decir, quince (15) días laborables al año.

B. Casas de Hospedaje y Pensiones

Los empleados cubiertos por la clasificación B – Casas de Hospedaje y Pensiones, acumularán vacaciones a razón de uno y un cuarto (1 $\frac{1}{4}$) día laborable por cada mes en que hayan acumulado ciento quince (115) horas o más de labor en dicho mes, es decir, quince (15) días laborables al año.

El empleado que trabaje menos de las horas requeridas en cualquier mes no acumulará vacaciones en dicho mes. Disponiéndose, que el uso de licencia por vacaciones se considerará tiempo trabajado para fines de la 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 a base de 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 periodo 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, por el cómputo del salario regular por hora.

De establecerse un periodo probatorio autorizado por ley, la licencia por vacaciones se acumulará a partir de la aprobación de dicho periodo probatorio. Sin embargo, todo empleado que apruebe el periodo 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, podrán 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 periodo en exceso de dicho máximo.

A solicitud escrita del empleado, el patrono podrá permitir que las vacaciones incluyan días no laborables comprendidos dentro del periodo en que haya de disfrutar las vacaciones, y/o los días no laborables inmediatamente antes o después de dicho periodo 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 acumulada y en exceso de diez (10) días.

Artículo VII – Licencia por Enfermedad

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

CLASIFICACIONES	LICENCIA POR ENFERMEDAD		
	HORAS REQUERIDAS POR MES	DÍAS LABORABLES AL MES	DÍAS LABORABLES AL AÑO
Casas de Hospedajes y Pensiones (B)	115 horas o más	Un (1) día	Doce (12) días
<u>Todas las Clasificaciones (A, C y D)</u>			
1. Empleados que comenzaron a trabajar antes del 1 de agosto de 1995.	90 horas o más	1 ¼ día	15 días
2. Empleados que comenzaron a trabajar a partir del 1 de agosto de 1995.	115 horas o más	Un (1) día	12 días

B. Casas de Hospedaje y Pensiones

Los empleados cubiertos por la Clasificación B – Casas de Hospedaje y Pensiones, acumularán 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, doce (12) días laborables al año.

A, C y D. Todas las Demás Clasificaciones

Los empleados cubiertos por las clasificaciones A, C y D –Todas las Demás Clasificaciones que comenzaron a trabajar antes del 1ro. de agosto de 1995 y mientras trabaje para el mismo patrono, tendrán derecho a licencia por enfermedad a razón de uno y un cuarto (1 ¼) día laborable por cada mes en que haya tenido noventa (90) horas o más de labor, es decir, quince (15) días laborables al año.

Los empleados cubiertos por las clasificaciones A, C y D –Todas las Demás Clasificaciones que comenzaron a trabajar a partir del 1ro. de agosto de 1995, tendrán derecho a licencia por enfermedad a razón de uno y un cuarto (1 ¼) días laborables 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 empleado que trabaje menos de las horas requeridas en cualquier mes, no acumulará licencia por enfermedad en dicho mes. Disponiéndose, que el uso de 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 a base de días de ocho (8) horas regulares.

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 periodo 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, por el cómputo del salario regular por hora.

De establecerse un periodo probatorio autorizado por ley, la licencia de enfermedad se acumulará a partir del comienzo de dicho periodo probatorio.

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 VIII – Cláusula de Separabilidad

Si cualquier palabra, inciso, artículo, sección o parte del presente decreto fuese declarada inconstitucional o nula por un tribunal de jurisdicción, 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 IX – Derogación

El presente Decreto deroga cualquier otro decreto, regla, reglamento o disposición que esté en conflicto con este documento.

Artículo X – Vigencia

La disposición de salarios del Decreto Mandatorio será retroactiva al 27 de julio de 1998, fecha en que se aprobó la Ley Núm. 180, conocida como “Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico”.

Las demás disposiciones comenzarán a regir a los treinta (30) días después de la radicación del presente Decreto en el Departamento de Estado.

Artículo XI – Aprobación

El presente Decreto es aprobado por la Secretaria del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, a 9 de mayo de 2000.



AURA L. GONZALEZ RIOS
Secretaria del Trabajo y
Recursos Humanos

Alcance de la Definición

La definición que precede es similar a la que aparece en el Decreto Mandatorio Núm. 46 – Séptima Revisión (1987) aplicable a la Industria Hotelera.

El Area de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad desea aclarar que bajo el concepto Hoteles se debe entender incluidos en esta industria los Hoteles Turísticos, Hoteles Comerciales, Condohoteles, Casas de Hospedaje y Pensiones (Guest Houses), Paradores y los Moteles. Es la naturaleza de las actividades de estos negocios la que determina su inclusión dentro de esta industria.

Cuando se dice que la industria comprenderá todo establecimiento que provea alojamiento o dormitorio, con comida o sin ella, debe entenderse que este concepto envuelve la prestación de otros servicios y el uso de otras facilidades que los hoteles modernos ofrecen a sus huéspedes, ya sean éstos huéspedes permanentes o transeúntes.

Por huéspedes permanentes se quiere significar aquellos que arriendan habitaciones o apartamentos en hoteles por un periodo largo y corriente

mediante una tarifa más baja; y por huéspedes transeúntes aquellos que permanecen en los hoteles por periodos cortos.

Las actividades relacionadas conjuntamente o en relación con la explotación de Industria Hotelera por patronos de esta industria o por patronos independientes incluyen: salas de juegos de azar, salones de baile, playas, piscinas de natación, canchas de tenis, campos de golf, barberías, bares, restaurantes, cafeterías, gimnasios, salones de belleza y otros relacionados.

Las actividades arriba señaladas pueden considerarse como facilidades o servicios que los hoteles suelen prestar a sus huéspedes, especialmente los modernos establecimientos conocidos como hoteles de turismo. Estas actividades pueden ser operadas por un patrono de la industria hotelera conjuntamente con los servicios corrientes de dormitorio y comidas. Pero puede darse el caso de que un patrono independiente, es decir, uno que no se dedique, propiamente dicho, a la explotación de la industria hotelera, sea el que opere esas actividades para beneficio principalmente de los huéspedes o invitados de un establecimiento hotelero y en ese caso, dichos servicios se consideran incluidos en la industria hotelera.

Obviamente debe haber alguna relación contractual o comercial entre la persona que opera el hotel y la que lleva a cabo las otras actividades. Entre otras, están incluidas en la definición las siguientes relaciones:

1. Cesión gratuita o arrendamiento de espacio y equipo para operar un restaurante, una cafetería, una barbería, etc., en el mismo edificio donde opera el hotel.
2. Una empresa común entre el dueño del hotel y otras personas para ofrecer, en el mismo edificio donde opera el hotel, las facilidades a que se hace referencia en los párrafos anteriores.

Esta definición no incluye aquellas actividades que lleve a cabo una persona que opere un negocio que ofrezca facilidades a los huéspedes de un hotel (aunque ambos negocios estén en el mismo edificio) si dicha persona actúa completamente independiente de la persona que opera el hotel y no hay relación comercial o contractual de clase alguna entre ellas. Un ejemplo es el caso del dueño de un edificio que cede en arrendamiento parte del mismo para

la operación de un hotel a una persona y también cede otra parte a una persona distinta para operar un restaurante, este último estaría cubierto por el Decreto Mandatorio Núm. 47, aplicable a la Industria de Restaurantes, Cantinas y Fuentes de Soda.

Debe quedar claro que las hospederías (guest houses) que dediquen cinco o menos habitaciones al hospedaje de personas y no tengan acomodo para más de ocho huéspedes, están incluidas en la definición de la Industria Hotelera por estar abierta al público y ofrecer alojamiento o dormitorio, con comida o sin ella, a huéspedes permanentes o transeúntes, independientemente de que para prestar esos servicios a dichos huéspedes se utilice una casa residencial o un edificio que no sea propiamente dicho el hogar de quien lo explota. Asimismo quedan incluidas aquellas hospederías que se dediquen principalmente al hospedaje de estudiantes.

Los paradores que se dedican a proveer alojamiento a los huéspedes con comida o sin ella generalmente por periodos cortos, forman parte de esta industria. En su mayoría estos paradores están localizados en el interior y costas de la isla y una gran cantidad de sus huéspedes son parte del turismo interno. Los moteles están incluidos en esta industria y comprende aquellos establecimientos o empresas que se dedican a proveer alojamiento a huéspedes por un periodo corto que generalmente es menos de 24 horas.

Los condohoteles forman, además, parte de esta industria. Es un edificio o grupo de edificios construidos expresamente para ser regidos por las disposiciones de la Ley Núm. 104 de 25 de junio de 1958, según enmendada, el cual cumple con los requisitos de un hotel de turismo o comercial. Consiste de apartamentos o habitaciones que sus dueños se comprometen a arrendar a otra corporación o entidad bajo una sola administración del edificio al alojamiento de personas transeúntes a base de renta o tarifa definida.

El edificio o grupo de edificios podrán contener áreas comerciales, de oficinas y otro aprovechamiento consistente con el uso principal del mismo y no menos del 50 por ciento de los apartamentos o habitaciones del condohotel deberán dedicarse al alojamiento de personas transeúntes. Si éste no reúne los

requisitos antes señalados se entenderá cubierto por el Decreto Mandatorio Núm. 89 aplicable a la Industria de Servicios Comerciales.

La definición cubre, además, todo trabajo o servicio que sea necesario o esté relacionado con el negocio de hoteles, tal como el mismo se deja definido, incluyendo la transportación que se lleve a cabo 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 dicho negocio.

La definición no incluye las actividades de aquellas empresas que poseen las facilidades (edificios, equipo, mobiliario, etc.) y las ceden en arrendamiento a otra empresa para que sea ésta la que ofrezca el servicio y/o facilidades a los huéspedes. Las actividades de la empresa que posee y cede en arrendamiento las facilidades hoteleras quedarán cubiertas por el Decreto Mandatorio Núm. 89 aplicable a la Industria de Servicios Comerciales.

“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.”

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.

Además, ha sido siempre la norma o política de la Oficina de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad que, hasta donde ello sea posible y factible, a cada industria le cobije un sólo decreto mandatorio a fin de evitar confusiones, discrimenes, perjuicios y otras situaciones no deseables en las relaciones obrero patronales que pueden obviarse.