

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
JUNTA DE SALARIO MINIMO
Edificio Prudencio Rivera Martínez
Ave. Muñoz Rivera 505
Hato Rey, Puerto Rico 00918

DECRETO MANDATORIO NUM. 47

DECIMA REVISION (1988)

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE RESTAURANTES, CANTINAS Y
FUENTES DE SODA

Artículo I - Definición de la Industria

Este decreto mandatorio es aplicable a todos los empleados de la Industria de Restaurantes, Cantinas y Fuentes de Soda, según ésta se define a continuación:

La Industria de Restaurantes, Cantinas y Fuentes de Soda comprenderá todo establecimiento esté o no abierto al público, donde con fines de lucro o sin él, se sirvan o expendan comidas, café, bebidas alcohólicas, refrescos, helados y golosinas o cualquiera de dichos artículos. Asimismo, comprenderá cualquier trabajo o servicio necesario o relacionado con las actividades ya señaladas.

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 en que la Junta de Salario Mínimo 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 de Restaurantes, Cantinas y Fuentes de Soda.

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 Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico.

No se consideran incluidos dentro de esta Industria:

- 1- Los establecimientos dedicados principalmente a actividades cubiertas por otro decreto mandatorio aprobado por la Junta de Salario Mínimo que llevan a cabo por administración, cualesquiera de las actividades de esta Industria;
- 2- Las actividades comprendidas en la Industria Hotelera según la última definición dada a la misma por la Junta de Salario Mínimo;

- 3- Las casas de familia que sirvan no más de diez (10) comidas a domicilio o que tengan a la mesa no más de diez (10) abonados.

Artículo II - Salario Mínimo

Todo patrono pagará a sus empleados un salario por hora no menor del que a continuación se dispone:

TODOS LOS EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA	
Fecha de Efectividad	Salario Mínimo Por Hora
Durante el Primer Año de Vigencia	\$ 3.45
A partir del Primer Año de Vigencia	3.70

Artículo III - Vacaciones

Todo empleado acumulará vacaciones con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas, a razón de una y media (1 1/2) veces el horario promedio diario que tuvo en cada mes en que trabajó por lo menos cien (100) horas. El empleado que trabaje setenta y cinco (75) horas en cualquier mes pero menos de cien (100), acumulará vacaciones regulares a razón de tres cuartos (3/4) de veces el horario promedio diario que trabajó en dicho mes. Las vacaciones regulares se considerarán como tiempo trabajado al calcular el requisito de horas mensuales.

El empleado disfrutará de sus días de vacaciones acumuladas en forma consecutiva, pero a petición de éste, el patrono podrá fraccionarlas. Por acuerdo entre patrono y empleado las ausencias por asuntos personales pueden ser descontadas de sus vacaciones. A solicitud del empleado, las vacaciones podrán o no incluir los días no laborables comprendidos dentro del periodo en que habrá de disfrutarlas. Las vacaciones se concederán anualmente en forma que no interrumpen el funcionamiento normal de la empresa y el patrono establecerá los turnos correspondientes.

Los días de vacaciones acumulados durante el primer año deberán disfrutarse el segundo año. Sin embargo, mediante acuerdo con su patrono, el empleado podrá acumular sus vacaciones hasta un máximo de treinta y seis (36) días. Si al comenzar sus vacaciones, el empleado tiene días acumulados en exceso de treinta y seis (36), el patrono vendrá obligado a pagar dicho exceso a doble del tipo de salario regular por hora que esté devengando el empleado en ese momento.

Será nulo todo contrato mediante el cual el empleado renuncie por dinero u otra causa a disfrutar sus días de vacaciones sin la previa autorización del Secretario del Trabajo o su representante. En las empresas donde exista un convenio colectivo o acuerdo escrito entre la unión y el patrono no se requerirá la intervención del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos.

Si el empleado cesa en su trabajo, el patrono le pagará inmediatamente el total de días acumulados hasta esa fecha.

Artículo IV - Licencia por Enfermedad

Todo empleado acumulará licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de una y media (1 1/2) veces el horario promedio diario que tuvo en cada mes en que trabajó por lo menos cien (100) horas. El empleado que trabaje setenta y cinco (75) horas en cualquier mes, pero menos de cien (100) acumulará licencia por enfermedad a razón de tres cuartos (3/4) de veces el horario promedio diario que trabajó en dicho mes. La licencia por enfermedad se considerará como tiempo trabajado al calcular el requisito de horas mensuales.

La licencia por enfermedad no usada por el empleado 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. La licencia por enfermedad se liquidará al 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.

----- O -----

Este decreto, con excepción del Artículo II - Salario Mínimo, fue aprobado por la Junta de Salario Mínimo el miércoles, 1ro. de febrero de 1989. El Aviso de Aprobación Parcial fue publicado en el periódico El Nuevo Día el miércoles, 22 de febrero de 1989.

El Artículo II - Salario Mínimo fue aprobado por la Junta de Salario Mínimo el jueves, 6 de abril de 1989. El Aviso de Aprobación fue publicado en el periódico El Nuevo Día el martes, 11 de abril de 1989.

VIGENCIA DEL DECRETO

Este decreto comenzará a regir el jueves, 9 de marzo de 1989 con excepción del Artículo II - Salario Mínimo que comenzará a regir el miércoles, 26 de abril de 1989.

RETROACTIVIDAD

Este decreto será retroactivo al martes, 22 de febrero de 1989 con excepción del Artículo II - Salario Mínimo.

La retroactividad del decreto es por disposición expresa de la Ley 116 del 21 de junio de 1968.

----- O -----

A fin de ayudar a la comprensión e interpretación del decreto se reproduce a continuación el alcance dado por la Junta a la definición de la industria al aprobarse ésta. Tanto dicho alcance como la definición sirvieron de base para enmarcar las recomendaciones hechas por el Comité de Salario Mínimo.

Alcance de la Definición

La definición que precede es igual a la que contiene el Decreto Mandatorio Núm. 47 - Novena Revisión (1982) aplicable a la Industria de Restaurantes, Cantinas y Fuentes de Soda y cubre las mismas actividades que aquélla.

Es la intención de la Junta que no se consideren incluidas dentro de esta industria las casas de familia que sirvan no más de diez (10) comidas a domicilio, de la misma manera que están excluidas las casas de familia que tengan a la mesa no más de diez (10) abonados.

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, excepto en los casos en que la Junta de Salario Mínimo expresamente disponga o haya dispuesto otra cosa.

Por tanto, a todos los trabajadores y empleados de esta industria le aplicarán los salarios mínimos que la Junta apruebe -previa recomendación del Comité de Salario Mínimo por ella designado al efecto- para cada ocupación en el Decreto Mandatorio para la misma.

Los salarios mínimos, vacaciones, licencias 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 reflejan los estudios económicos sobre la misma y dependerán, por tanto, de la capacidad económica que tenga esta industria para pagarlos.

Por tanto, no procedería aplicarle a los empleados de esta industria los salarios mínimos fijados en otros decretos, para ocupaciones análogas o parecidas, en o para otras industrias.

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 hubiere) dispuestos en otros decretos mandatorios para los trabajadores de otras industrias, que hayan sido aprobados por la Junta luego de considerar la situación financiera y la habilidad económica de dichas otras industrias para pagarlos.

Además, ha sido siempre la norma o política de la Junta, que hasta donde ello sea posible y factible, a cada industria le cubra un sólo decreto mandatorio a fin de evitar confusiones, discrímenes, perjuicios y otras situaciones no deseables en las relaciones obrero-patronales que pueden obviarse.

La definición incluye solamente las actividades realizadas por patronos que operen exclusiva o principalmente restaurantes,

cantinas y fuentes de soda y a arrendatarios, usuarios o cesionarios que operen esa clase de negocios dentro de otros establecimientos operados por otras personas que se dediquen a actividades cubiertas por otro decreto mandatorio. Por consiguiente, dicho decreto mandatorio no se aplicará a aquellos establecimientos que se dediquen principalmente a una actividad cubierta por otro decreto mandatorio de la Junta y que además operen dentro del mismo establecimiento, por administración, o sea, por el mismo dueño, un restaurante, cantina o fuente de soda.

En la definición que ahora aprobamos, al igual que en la anterior, se incluyen los restaurantes, cantinas y fuentes de soda operados por arrendatarios, usuarios o cesionarios, tanto en clubes privados y otras instituciones similares abiertas únicamente a sus socios e invitados, así como en los teatros, galleras, hipódromos y otros establecimientos públicos similares. En este último caso las facilidades de los restaurantes, cantinas y fuentes de soda generalmente están disponibles únicamente para los clientes de los teatros, galleras, hipódromos, etc., y no para el público en general.

Así, debe quedar claro que todo establecimiento esté o no abierto al público, opere con ánimo de lucro o sin él y que se dedique a las actividades incluidas en esta definición, quedará cubierto por el decreto que se apruebe para esta industria a menos que esté excluido expresamente en el último párrafo de la definición.

Cuando en la definición se usa el término "establecimiento" significa cualquier establecimiento, casa, local o sitio en que se sirvan o expendan comidas, café, bebidas alcohólicas, refrescos, helados, golosinas o cualquiera de estos artículos, irrespectivamente de que esté o no abierto al público y se opere con ánimo de lucro o sin él.

Los negocios que comprende esta industria suelen anunciarse con distintos nombres, pero corrientemente se identifican con nombres tales como: "café", "cafetería", "cafetín", "café-restaurante", o "cantina y fuente de soda", o con nombres en

inglés tales como "bar", "quicklunch", "bar-restaurant", "cocktail lounge", "bar and grill", "tastee freeze" o "tasty cream", y muchos simplemente lucen un nombre comercial cualquiera pero es la naturaleza de sus actividades la que determina su inclusión dentro de la industria.

En esta industria puede darse el caso de un negocio mixto, o sea, de un establecimiento que además de operar una fuente de soda, se dedique a explotar a la vez otro negocio como por ejemplo, una farmacia. Cuando se trata de un negocio mixto y no puede determinarse cuál es la actividad principal, deberá entenderse que el empleado queda cubierto por el decreto mandatorio aplicable a la actividad que atienda exclusiva o principalmente o a la que destine más de la mitad de su tiempo de trabajo.

El concepto "comida" se usa en su sentido más lato, es decir, que incluye cualquier clase de alimento para el consumo. Así, por ejemplo, si el establecimiento se dedica a vender solamente emparedados (sandwiches), quedaría cubierto por la definición; como también lo estaría si se dedicara a vender exclusivamente dulces y frutas de todas clases, o sea, golosinas.

La Industria de Restaurantes, Cantinas y Fuentes de Soda no contempla la prestación de facilidades de dormitorio o alojamiento. Los establecimientos que queden incluidos en esta industria son aquellos que corrientemente sirven a sus parroquianos en mesas o mostradores provistos o no de asientos, las comidas, bebidas o golosinas que han de consumir en el mismo local. Puede, sin embargo, que haya un establecimiento (que no sea una casa de familia) que se dedique exclusivamente a servir comidas a domicilio o a otros sitios y dicho establecimiento queda también incluido en la definición.