



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

24 de octubre de 1997

Re: Consulta Núm. 14404

Nos referimos a su consulta en relación con el decreto mandatorio aplicable a las actividades de un cliente suyo. Según nos informa, su clientes "es una entidad nueva creada en septiembre de 1997 cuyo propósito es operar cafeterías en varios colegios privados de Puerto Rico en calidad de concesionarios." Su consulta específica es la que reproducimos a continuación, seguida de nuestra respuesta a la misma:

"Nuestro cliente entiende que el decreto mandatorio que le aplica es el [sic] número 47 "Industria de Restaurantes, Cantinas y Fuentes de Soda". Dicho decreto provee para salario mínimo de \$3.70 (por hora). Además, entiende que no le aplica el salario mínimo federal, ni la ley de cierre, por lo que los días de fiesta no trabajados no se pagan. Sin embargo, en una consulta que realicé por teléfono con un representante del Departamento del Trabajo, el mismo me indicó que debido a que las cafeterías operan dentro de colegios y no están abiertas al público, no les aplica el decreto 47 y si el decreto de colegios y que por lo tanto sí están sujetos a la ley de cierre y al salario mínimo federal. Me comparó el caso de los establecimientos que se encuentran dentro de los hoteles y que operan como concesionarios y les aplica el decreto de hoteles.

Nuestro cliente desea que bajo estas circunstancias [sic] se le aclare o defina bajo qué decreto están regulados, cuál es el salario aplicable y qué política se utiliza para el pago de días feriados. Nos gustaría aclarar que la empresa que lleva a cabo nuestro cliente es uno de beneficios muy limitados y los recursos devengados de las operaciones [sic] no rinden para pagar beneficios compatibles con aquellos que le aplican a los colegios. De ser así, es muy posible que la empresa no pueda subsistir."

La interpretación del Departamento en lo que respecta a su interrogante ha sido siempre que si la cafetería es operada por la misma corporación que opera el colegio, deberá regirse por el mismo decreto que le aplica al colegio, es decir, el Decreto Mandatorio Núm. 79, aplicable a la Industria de Servicios o Propósitos Educativos o Instructivos. En efecto, el referido decreto, en el Alcance de la Definición, consigna lo siguiente:

"Asimismo, deben considerarse incluidos dentro de la definición aquellos empleados que realicen labores en la transportación de estudiantes, cafeterías, restaurantes, hoteles o residencias si dichas actividades se realizan por las mismas empresas, establecimientos o centros incluidos en la definición y son necesarias o incidentales o están relacionadas con su actividad principal." (Subrayado nuestro)

Es pertinente señalar también que entre las definiciones que contiene el Artículo IV del citado decreto, se incluye la siguiente:

"3- Empleados de Cafetería y Repostería, Restaurantes, Hoteles o Residencias, siempre y cuando éstos negocios sean operados por la propia institución o escuela."

Conversamente, el Alcance de la Definición del Decreto Mandatorio Núm. 47 incluye la siguiente aclaración:

"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 el 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."

A la luz de lo anterior, no cabe duda que fue la intención de la Junta de Salario Mínimo incluir dentro del Decreto Mandatorio Núm. 47 las cafeterías que operan dentro de un colegio privado en calidad de concesionarios, que es el caso de su cliente. Es importante señalar, sin embargo, que los beneficios de vacaciones y licencia por enfermedad que le aplican a su cliente no son los del decreto, sino los de la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995.

La Ley Núm. 84 enmendó la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, al amparo de la cual la Junta de Salario Mínimo emite los decretos mandatorios. La Sección 12 (c) de la Ley Núm. 96, según enmendada por la Ley Núm. 84, dispone que los empleados cubiertos por esta enmienda acumularán anualmente el equivalente de 15 días de vacaciones y 12 días de licencia por enfermedad. El Decreto Mandatorio Núm. 47, en cambio, dispone el equivalente anual de 18 días de vacaciones y 18 días de licencia por enfermedad. A fin de aclarar si prevalecen las disposiciones del decreto o las de la ley, la Sección 12 (c) dispone a continuación lo siguiente:

"Los beneficios mínimos antes mencionados serán de aplicación inmediata a todos los empleados que a la fecha de vigencia de esta Ley estuvieran cubiertos por decretos mandatorios cuyos niveles de acumulación sean equivalentes a los anteriores. Los empleados que a la vigencia de esta Ley hayan estado cubiertos por decretos de la Junta que disponen mayores beneficios mínimos de licencias permanecerán con la garantía de los mismos, según se dispone en el Artículo 20 de esta Ley."


La fecha de vigencia de la Ley Núm. 84 fue el 1ro. de agosto de 1995. Como hemos visto, el Decreto Mandatorio Núm. 47 es de los que dispone mayores beneficios que la Ley Núm. 84. En este caso particular, lo anterior significa que aquellos empleados que trabajaran ya en un establecimiento cubierto por el Decreto Mandatorio Núm. 47 antes del 1ro. de agosto de 1995 retendrán los mayores beneficios del decreto. Sin embargo, señala usted que su cliente no inició sus operaciones hasta septiembre de 1997. Por lo tanto, las disposiciones de vacaciones y licencia por enfermedad del decreto no le aplican a su cliente.

Nótese que conforme a la Ley Núm. 84 solamente se le excluye de la aplicación de las disposiciones de vacaciones y licencia por enfermedad del decreto. Por lo tanto, su cliente continúa sujeto al salario mínimo que dispone el Artículo II del Decreto, presumiendo que no esté cubierto por el salario mínimo federal. En cuanto a la Ley de Salario Mínimo Federal, ésta puede aplicar a su cliente si todos los concesionarios que componen la empresa tienen en agregado un volumen de ventas bruto de por lo menos \$500,000 anuales. Si éste es el caso, prevalecerá el salario mínimo federal conforme a lo que se conoce como la regla del mayor beneficio.

Finalmente, nos referimos a su interrogante sobre la Ley Núm. 1 del 1ro. de diciembre de 1989, conocida por Ley para Regular las Operaciones de Establecimientos Comerciales. El Artículo 6(d) de la ley específicamente excluye de sus disposiciones de apertura y cierre a establecimientos comerciales "dedicados principalmente a la elaboración de alimentos y venta directa al público de comidas confeccionadas u otros alimentos, incluyendo restaurantes, cafés, fondas, panaderías, reposterías y empresas donde solamente se vende leche, café confeccionado, hielo, mantecados, helados o dulces." Por lo tanto, las cafeterías que opera su cliente no están sujetas a las disposiciones de apertura y cierre de la Ley Núm. 1.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Virgen R. Gonzalez Delgado
Procuradora de Trabajo