Núm. 1046
12 de agosto de 1966 - 10:47 A.M.
Aprobado: Carlos J. Lastra
Secretario de Estado
Por: María A. Suárez
Secretaria Auxiliar de Estado
Adjunta

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Departamento del Trabajo
Avenida Barbosa 414
Hato Rey, P. R. 00917

JUNTA DE SALARIO MINIMO

(See over for the English version)

DECRETO MANDATORIO NUM. 46
APLICABLE A LA

INDUSTRIA HOTELERA

Tercera Revisión (1966)

Parcialmente Aprobado

Artículo I - Definición de la Industria

Este decreto mandatorio es aplicable a todos los empleados en la Industria Hotelera, 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 o sin comida o sin ella, a huéspedes permanentes o transeúntes. Comprenderá, además, 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 la explotación de salas de juegos de azar, salones de baile, playas, piscinas de natación, canchas de tenis, campos de golfo, barberías, bares, restoranes y fuentes de soda.

Asimismo comprenderá cualquier trabajo o servicio necesario o relacionado con las actividades anteriormente señaladas.

No estarán comprendidos en esta industria, sin embargo, los siguientes establecimientos: (a) los que dediquen a hospedería cinco o menos habitaciones y no tengan acomodo para más de ocho huéspedes; (b) los que sin estar abiertos al público suministren alojamiento o dormitorio para fines esencialmente instructivos, religiosos o de asistencia médica; y (c) los que se dediquen principalmente al hospedaje de estudiantes.

Tampoco comprenderá los salones de belleza y las tiendas de ventas al por menor que operen en establecimientos de la industria hotelera, ni los servicios que un tren de lavado y limpieza de ropa, operado por un patrono independiente, preste a la industria hotelera.

Artículo II - Salario Mínimo

Todo patrono pagará a sus empleados un salario por hora no menor que el que a continuación se dispone para las diferentes clasificaciones y zonas de la industria, según definidas.

Clasificación	Salario Mínimo por Hora	
	Zona Primera	Zona Segunda
1. Hoteles con casino o sala de juegos de azar		
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....
2. Todos los demás hoteles		
Mozos, dependientes de bar y botones	$ 0.75	$ 0.62
Empleados de artes y oficios	1.25	1.25
Todos los demás empleados	0.92-1/2	0.70

Artículo III - Zonas

Las zonas que se establecen en este decreto mandatorio tendrán el siguiente significado:

A. Zona Primera - incluirá un área que, con la ciudad de San Juan como centro, describe un semicírculo cuyo límite es: por el este, a lo largo de la carretera que conduce a Loíza Aldea por el litoral hasta el río de Loíza; por la Carretera Núm. 1 de Caguas, hasta la Muda; y por la Carretera Núm. 2 de San Juan a Bayamón, hasta el mismo pueblo de Bayamón, incluyendo la zona de Cataño.

B. Zona Segunda - incluirá el resto de la Isla no incluido en la zona primera.

Artículo IV - Definición de las Clasificaciones y de la Ocupación Empleados de Artes y Oficios

A. Las dos clasificaciones que se establecen para la industria tendrán el significado que a continuación se dispone:

1. Hoteles con casino o sala de juegos de azar: Comprenderá aquellos establecimientos que tengan, bien operado por el mismo patrono o por patrono distinto, un casino o sala de juegos de azar.

2. Todos los demás hoteles: Comprenderá toda actividad cubierta por la definición de la industria no incluida dentro de la clasificación de Hoteles con casino o sala de juegos de azar.

B. La ocupación Empleados de Artes y Oficios tendrá el significado que a continuación se dispone:

Empleados de artes y oficios - incluirá toda persona que ejerza, desempeñe o realice cualquier arte u oficio que requiera destreza mecánica o manual, incluyendo, pero sin que ésto se entienda como limitación, ebanista, electricista, pintor, tapicero, diseñador, mecánico, albañil, carpintero o plomero.

Aprobado parcialmente por la Junta de Salario Mínimo el viernes 22 de julio de 1966.

Publicado el Aviso de su aprobación el lunes 1 de agosto de 1966, en el periódico El Mundo.

Comenzará a regir el miércoles 17 de agosto de 1966.

Nota de la Junta de Salario Mínimo:

Por disposición de la Sección 40(b) de la Ley 96 de 26 de junio de 1956 (Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico) según ha sido enmendada, todas las disposiciones del Decreto Mandatorio Número 22 aplicable al "Negocio de Hoteles" en vigor desde el 1ro. de septiembre de 1952 (excepto las referenentes al salario mínimo) continúan vigentes para todos los empleados que trabajen en las actividades cubiertas por dicho decreto.

Las principales disposiciones del mencionado decreto que continúan en vigor son las siguientes:

ARTICULO V - GARANTIA DE COMPENSACION SEMANAL MINIMA

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

B- Todo empleado que trabaje veinte (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 - DEDUCCIONES POR SERVICIOS

A- A todo empleado a quien se le suministre desayuno, almuerzo, comida o dormitorio podrá descontársele de su salario semanal por cada uno de tales servicios que reciba una cantidad no mayor de la que se especifica a continuación:

(1) Por cada desayuno	10¢	
(2) Por cada almuerzo	25¢	
(3) Por cada comida	25¢	
(4) Por dormitorio	15¢	al día.

ARTICULO VII - PERIODOS MAXIMOS DE LABOR

Ningún patrono empleará a trabajador alguno en el negocio de hoteles por más de ocho (8) horas en cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas ni por más de cuarentiocho (48) horas en cualquier semana a menos que le pague por su labor en exceso de dichas ocho (8) o cuarentiocho (48) horas a razón de por lo menos dos veces el tipo de salario regular que estuviere percibiendo

ARTICULO VIII - 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.- Todo empleado tendrá derecho a vacaciones, con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas, a razón de un día y cuarto (1-1/4) por cada mes en que haya tenido por lo menos ciento veinte (120) horas de labor. Las vacaciones las disfrutará consecutivamente el empleado y se concederán anualmente en forma que no interrumpan el normal funcionamiento de la empresa, a cuyo fin el patrono establecerá los turnos correspondientes. El empleado no podrá exigir el disfrute de vacaciones hasta que las hubiere acumulado por un año. Mediante acuerdo por escrito entre patrono y empleado podrán acumularse durante más de un año, pero nunca por más de dos. En caso de que el empleado cese en su trabajo, el patrono le hará efectivo el total hasta entonces acumulado, aunque sea menos de un año. Si excediere del máximo de dos años aquí autorizado, el patrono deberá pagarle además dos (2) veces el sueldo correspondiente por el período en exceso de dichos dos años. El sueldo correspondiente a cada día de vacaciones se computará multiplicando por ocho (8) el tipo por hora regular más alto que hubiere percibido el empleado en por lo menos ciento veinte (120) horas de labor durante el año a que correspondan las vacaciones. A elección del empleado, las vacaciones podrán o no incluir los días no laborables comprendidos dentro del período en que haya de disfrutarlas. Será ilegal y nulo cualquier contrato mediante el cual el empleado renuncie, por

dinero u otra causa, a disfrutar de hecho sus vacaciones. El patrono que no conceda a cualquiera de sus empleados las vacaciones a que tuviere derecho después de haberlas acumulado por más de dos años, deberá concederle el total hasta entonces acumulado pagándole dos (2) veces el sueldo correspondiente por el período en exceso de dichos dos años.

C- Licencia por Enfermedad - Todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de un día y cuarto (1-1/4) por cada mes en que haya tenido por lo menos ciento veinte (120) horas de labor. La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de treinta (30) días, excluyendo los días acumulados durante el año corriente. Salvo en caso de fuerza mayor, el empleado deberá notificar a su patrono el hecho de su enfermedad el mismo día de su ausencia. El sueldo correspondiente a cada día de licencia por enfermedad se computará multiplicando por ocho (8) el tipo por hora regular que estuviere percibiendo el empleado al momento de enfermarse.

D- Uniforme.- 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.
