Núm. 38 #1638
Fecha 7 de febrero de 1973 - 9:00 A.M.
Aprobado Víctor M. Pons, Jr.
Secretario de Estado
Por: Lourdes de Pedreira
Secretaria Auxiliar de Estado

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
JUNTA DE SALARIO MINIMO
Ave. Barbosa 414
Hato Rey, P. R. 00917

(See over for the English version)

DECRETO MANDATORIO NUM. 47

SEXTA REVISION (1972)

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 en 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 comidas a domicilio o que tengan a la mesa no más de diez abonados.

4. Las personas de capacidad disminuida, aprendices estudiantes y los aprendices que contemplan las Secciones 22 y 23 de la Ley de Salario Mínimo en cuanto a vacaciones y licencia por enfermedad se refiere.

Artículo II - Salario Mínimo

Todo patrono pagará a sus empleados un salario mínimo por hora no menor del que a continuación se dispone para las diferentes clasificaciones de la industria:/40

Clasificaciones	Salario Mínimo Por Hora
I- Empresas con un Voluman de Ingreso Bruto Anual de $250,000 o más.	
a) Mozos; y Además, Dependientes que Reciben Propinas	$1.30
b) Todos los Demás Empleados	1.55
II- Empresas con un Volumen de Ingreso Bruto Anual Menor de $250,000	
a) Mozos; y Además, Dependientes que Reciben Propinas	1.10
b) Todos los Demás Empleados	1.20

Artículo III - Definición de Empresa

La definición de empresa que se establece en este decreto mandatorio tendrá el siguiente significado:

Empresa: Esta definición comprenderá las actividades relacionadas entre sí, llevadas a cabo ya sea mediante operación unificada o control común por cualquier persona o personas en uno o más establecimientos, o por una o más unidades corporativas u organizacionales.

Artículo IV - Definición de Ocupaciones

Las ocupaciones de la industria que se establecen en este decreto mandatorio tendrán el siguiente significado:

Mozos - Esta ocupación incluirá, sin que se entienda como limitación, a toda persona que desempeñe las siguientes labores u otras análogas en restaurante, cantina, bar, cafetería, o fuente de soda en que generalmente se reciben propinas: atender a los clientes en la mesa, mostrador o lugar de reunión o servirles ahí cualquier clase de bebida, alimentos u otro artículo de consumo disponible en el establecimiento, hágalo ya como su labor única o ya en unión de cualquiera o cualesquiera otras como éstas: limpiar o preparar mesas o sus asientos si carece de ayudantes, recibir o acomodar a los clientes cuando no haya capitán de mozos, tomar órdenes o darlas a la cocina, barra u otro sitio del establecimiento, recoger

o conducir a la mesa lo pedido por los clientes, o entregar a éstos la cuenta o boleto de pago de lo servido, o recibir para llevar a la caja el importe a cobrarse.

Dependientes que Reciben Propinas - Esta ocupación incluirá, sin que se tienda como limitación, a toda persona cuya labor principal en restaurante, cantina, bar, cafetería o fuente de soda, en que generalmente se reciben propinas, consista en atender en el mostrador los clientes o servirles ahí cualquier clase de bebida, alimento u otro artículo de consumo disponible en el establecimiento, hágalo ya como su labor única o ya en unión de cualquiera o cualesquiera otras como: tomar las órdenes de los clientes, referirlas a la cocina o prepararlas él mismo, suplirles los utensilios necesarios, cobrarles el importe de la venta o entregarles el boleto de venta para que lo paguen al cajero, limpiar, ordenar, surtir o preparar con lo necesario las neveras, escaparates, vitrinas o mostradores, cortar o vender pasteles, bizcochos u otros dulces o golosinas, emparedados u otras comidas ligeras, preparar o servir café, jugos naturales, refrescos o mantecados, o según el establecimiento o el tipo de servicio ofrecido, realizar otras tareas tales como llenar los envases de equipo termo (steam table) con comidas preparadas o servir órdenes directamente de ese equipo, preparar comidas ligeras a la parrilla o a la sartén, o fregar o limpiar los utensilios usados en el mostrador.

Artículo V - Método para el Cómputo del Volumen de Ingreso Bruto Anual de las Empresas en la Industria

Las reglas y definiciones que se establecen en este decreto mandatorio tendrán el siguiente significado:

1. Definición de Conceptos

a) Empresas con Volumen de Ingreso Bruto Anual de $250,000 o más

Incluirá a aquellas empresas dentro de la industria cuyo volumen total de ingreso bruto en todos los establecimientos operados por las mismas sea de $250,000 o más durante un período de 12 meses consecutivos.

b) Empresas con Volumen de Ingreso Bruto Anual Menor de $250,000

Incluirá a aquellas empresas dentro de la Industria cuyo volumen total de ingreso bruto en todos los estableci-

mientos operados por las mismas sea menor de $250,000 durante un período de 12 meses consecutivos.

2. Forma de Computar el Volumen de Ingreso Bruto Anual - Con el propósito de establecer el volumen de ingreso bruto anual de una empresa y determinar el salario mínimo a pagar de acuerdo con las clasificaciones establecidas en el Artículo II del Decreto, se utilizará la información más reciente disponible de acuerdo con los métodos que se describen a continuación:

Método 1 - Para Determinar las Empresas que Quedarían Cubiertas Inmediatamente por la Clasificación Núm. 1 del Decreto.

a) Toda empresa que, al empezar a regir el decreto aplicable a la Industria de Restaurantes, Cantinas y Fuentes de Soda, haya tenido un volumen de ingreso bruto de $250,000, o más en su corriente año de contabilidad se entenderá que está cubierta por la Clasificación Núm. 1 del Decreto y vendrá obligada a pagar a sus empleados los salarios mínimos que se establecen para dicha clasificación.

b) Toda empresa que a la fecha de vigencia del decreto no haya llegado al límite de $250,000 en su corriente año de operaciones pero que haya excedido dicha cifra de ingresos a la terminación de su último año de contabilidad, vendrá obligada a pagar los salarios mínimos que se establecen para la Clasificación Núm. 1, a menos que el patrono decida utilizar la regla descrita en el Método 2 para calcular el volumen de ingreso bruto.

Método 2 - Para calcular el Volumen de Ingreso Cuando el Método Anterior no sea Aplicable.

Cuando se haga imposible determinar el volumen de ingresos que tendrá la empresa en su corriente año luego de hacerse el análisis que se indica en el Método I - a y b, la empresa podrá utilizar el siguiente método:

Si la empresa opera a base de año natural el mismo se dividirá en los siguientes trimestres: 1 de enero a 31 de marzo; 1 de abril a 30 de junio; 1 de julio a 30 de septiembre y 1 de octubre a 31 de diciembre. Al comienzo de cada trimestre se totalizarán los ingresos correspondientes al período de 12 meses que inmediatamente precede al trimestre corriente y de esta manera el patrono puede determinar si la empresa excedió o no el límite de $250,000 y cumplir con las disposiciones del decreto.

Si la empresa opera a base de año económico, la misma utilizará el método a base de trimestres por año económico y totalizará al comienzo de cada trimestre los ingresos del período de 12 meses que inmediatamente preceda al trimestre corriente. Una vez adoptado este sistema, se utilizará siempre la misma base para cálculos posteriores.

Método 3 - Para calcular el Volumen de Ingresos en Empresas Nuevas

En aquellas empresas que van a operar por primera vez, el patrono podría estimar de antemano, el volumen de ingresos de la misma durante el año y pagar los salarios a base de la clasificación que corresponda. De no ser esto posible, se tomará como base para determinar la clasificación, el volumen de ingresos en el primer trimestre como representativo del volumen de ingresos del año para el pago de los salarios del próximo trimestre. Asimismo, la clasificación que le cubre en próximos trimestres se determinará á base del volumen bruto de ingreso del trimestre anterior a los mismos. En cualquier trimestre durante su primer año de operaciones en que la empresa tenga ingresos de $62,500 o más, ésta tendrá que pagar en el próximo trimestre los salarios de Clasificación Núm. 1.

Aquellas empresas nuevas que no puedan determinar de antemano el volumen de ingresos durante el año vendrán obligadas a pagar durante el primer trimestre de

operaciones por lo menos los salarios que se establecen para la Clasificación Núm. 2. Una vez concluido el primer trimestre, se utilizarán los ingresos de dicho trimestre como representativo del volumen de ingresos del año para el pago de salarios del próximo trimestre y subsiguientemente de igual modo para los restantes trimestres del año.

Después que el negocio haya estado operando por un año completo, el análisis se hará siguiendo la norma descrita en el Método 2.

3. Disposiciones Generales - se entenderá por "actividades relacionadas" (Artículo III de este Decreto) aquéllas que son iguales, similares o necesarias a las operaciones normales que lleva a cabo la empresa. Sin embargo, aquellas actividades no relacionadas, que son mínimas o incidentales a la operación del negocio y que se llevan a cabo en el mismo local del negocio y por los mismos empleados deben considerarse como parte de la empresa.

Cuando dos o más personas u organizaciones llevan a cabo sus actividades relacionadas a través de una operación unificada o de control común con un propósito común, se considerarán estas actividades como de una sola empresa.

Por "operación unificada" se entenderá el combinar, unir u organizar las actividades relacionadas en tal forma que las operaciones del negocio se llevan a cabo como una sola organización y con un propósito en común. Podrá incluir empresas con más de un establecimiento pero operados como una sola unidad y para un propósito común. "Control Común" significará la participación en el control y no se limitará al control exclusivo o completo por una persona o corporación. Existirá control común donde las actividades que se llevan a cabo son controladas por una o más personas, corporaciones u otros grupos organizados actuando en conjunto.

Es la intención que aquellas empresas controladas y operadas por patronos independientes que a base de un acuerdo o

convenio con otras empresas dentro de la industria se organicen para llevar a cabo en forma combinada ciertas actividades relacionadas tales como compras, almacenaje, publicidad, uniformidad en precios y actividades similares, se consideren como empresas individuales y no como una sola empresa. Estas empresas pueden aparecer bajo un mismo nombre comercial, usar el mismo equipo, vender los mismos productos y ofrecer los mismos servicios.

Artículo VI - Vacaciones - Todo empleado tendrá derecho a vacaciones, con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas, a razón de un día y medio (1-1/2) por cada mes en que haya tenido por lo menos cien (100) 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, al cual 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. Si el salario no se ha estipulado por días o períodos mayores, 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 durante el mes a que correspondan las vacaciones. Será ilegal y nulo cualquier contrato mediante el cual el empleado renuncie, por dinero u otra causa, a disfrutar de hecho sus vacaciones a menos que medie un permiso escrito del Secretario del Trabajo o de cualquier agente autorizado por él para permitir a cualquier empleado renunciar al disfrute de sus vacaciones a cambio de dinero. 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.

Artículo VII - Licencia por Enfermedad - Todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de un día y medio (1 1/2) por cada mes en que haya tenido por lo menos cien (100) 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. Salvo en caso de fuerza mayor, el empleado deberá notificar a su patrono el hecho de su enfermedad el mismo día de su ausencia. Si el salario no se ha estipulado por días o períodos mayores 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. 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."

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico el martes 30 de enero de 1973.

Publicado el Aviso de su Aprobación en el periódico El Imparcial el jueves 1ro. de febrero de 1973.

Comenzará a regir el sábado 17 de febrero de 1973.

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), todas las disposiciones del Decreto Mandatorio Número 6, enmendado aplicable al Negocio de Restaurantes; Cantinas y Fuentes de Soda en Puerto Rico en vigor desde el 1ro. de enero de 1955, que no sean las relativas a salario mínimo, vacaciones y licencia por enfermedad continúan vigentes.

Las principales disposiciones del aludido decreto son las siguientes:

ARTICULO VI - GARANTIA DE COMPENSACION SEMANAL MINIMA

A- Todo empleado que trabaje más de veinte (20) horas a la semana pero menos de cuarentea (40) 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 cuarenta (40).

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.

C- Se considerará que el empleado no está disponible para trabajar a los fines de este Artículo únicamente cuando no se personare al trabajo, se negare a trabajar o estuviere enfermo en forma tal que le impida realizar sus labores habituales.

ARTICULO VII - PERIODOS MAXIMOS DE LABOR

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

Todo patrono estará obligado a cumplir con el Reglamento Núm. 7 aprobado el 23 de agosto de 1946 por la Junta de Salario Mínimo en el cual se exigen y enumeran los récords que han de llevar los patronos en cumplimiento de las disposiciones de la Sección 5, Apartado 4 de la Ley de Salario Mínimo.

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.

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.

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 parecida a la que contiene el Decreto Mandatorio Núm. 47 - Quinta Revisión (1969) aplicable a la Industria de Restaurantes Cantinas y Fuentes de Soda y cubre las mismas actividades que aquélla. La Junta ha decidido hacer una modificación a esta definición con el propósito de facilitar la interpretación del decreto que eventualmente se apruebe para esta industria.

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. 3,370

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, 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.

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. 3,400

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 cobije un solo decreto mandatorio a fin de evitar confusiones, discrímenes, perjuicios y otras situaciones no deseables en las relaciones obrero-patronales que pueden obviarse. 3,350

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, un restaurante, cantina o fuente de soda. 3,600

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. 3,371

Así, debe quedar claro que todo establecimiento esté o no cubierto 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. 3,600

Los negocios que comprende esta industria suelen anunciarse con distintos nombres, pero corrientemente se identifican con nombres en español tales como: "cafe", "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 cual 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 quedan incluidos en esta industria son aquéllos que corrientemente sirven a sus parroquianos en mesas o mostradores provistos 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.

Actividades Expresamente Excluídas de la Industria

Los establecimientos expresamente excluídos de la aplicación del decreto mandatorio que apruebe la Junta para esta industria son:

1. Los que se dediquen principalmente a actividades cubiertas por otro decreto mandatorio aprobado por la Junta y que además operen, por administración, un restaurante, una cafetería o una fuente de soda en el mismo establecimiento en que llevan a cabo su actividad principal. El término "por administración" significa que el restaurante, la cantina o la fuente de soda lo opera el mismo patrono que lleva a cabo la actividad principal sin que medie un arrendatario, usuario o cesionario, en cuyo caso la persona que lo operara quedaría cubierta por el decreto mandatorio aplicable a esta industria.

2. Las actividades comprendidas en la industria hotelera. Para que no haya duda en cuanto a qué decreto es aplicable a la operación de un restaurante, cantina, fuente de soda, en un hotel, copiamos lo que dijimos en el Alcance de la Definición de la Industria Hotelera.

> "Cuando se dice que la industria comprenderá todo establecimiento que provee alojamiento o dormitorio, con comida o sin ella, debe entenderse que este concepto envuelve también la prestación de otros servicios y el uso de otras facilidades que los hoteles modernos ofrecen a sus huéspedes, ya sean estos permanentes o transeúntes.
>
> "Por huéspedes permanentes se quiere significar aquéllos que arriendan habitaciones o apartamientos en hoteles por un período largo, y corrientemente mediante una tarifa más baja; y por huéspedes transeúntes aquéllos que permanecen en los hoteles por períodos cortos.
>
> Dice la definición que:
>
> "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, restaurantes y fuentes de soda.

"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 comida. 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 o espacio y equipo para operar un restaurante, una fuente de soda, 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, caso que es muy corriente en los pueblos pequeños de Puerto Rico, en cuyo caso el último estaría cubierto por el Decreto Mandatorio Núm. 47 -Quinta Revisión (1969) aplicable a la Industria de Restaurantes, Cantinas y Fuentes de Soda."

3. Las casas de familia que se dedican a despachar comidas a domicilio en fiambreras o a servir a la mesa comidas a personas que se conocen comúnmente con el nombre de "abonado", algunos de éstos almuerzan solamente durante los días laborables de la semana; otros almuerzan y comen y es posible que alguno que otro también tome el desayuno. En las casas de familia que se dedican a estas actividades es la ama de casa la que generalmente se encarga de la cocina y atiende a los abonados con la ayuda de alguna doméstica y puede que tenga una cocinera o que utilice los servicios de un muchacho o de un chófer para distribuir las fiambreras a domicilio. En cuanto al chófer concierne procede señalar que si bien éste queda excluido de la industria cuando preste servicios en una casa de familia que cualifique para la exclusión, está, no obstante, incluido en la industria de la transportación.

La naturaleza de esas actividades (o sea, la de despachar fiambreras a domicilio o atender a la mesa bonados) y el hecho de que los pocos empleados que utilice una ama de casa para prestar esos servicios podrían ser considerados como empleados domésticos, y por lo tanto, exentos de la legislación obrera, es lo que se ha tenido en cuenta principalmente para establecer la excepción, la cual queda limitada a que el número de abonados a la mesa no exceda en ningún momento de diez.

Naturalmente, la cantidad de comidas servidas a domicilio, así como el número de personas empleadas, serán factores a considerarse para determinar si se trata de una actividad de carácter familiar o si en efecto se trata de un negocio establecido en cuyo caso el mismo estaría sujeto a las disposiciones del decreto mandatorio aplicable a esta industria. Igualmente estarían sujetas al decreto las actividades de esta industria llevadas a cabo en una casa de familia cuando se sirven comidas a la mesa a más de diez abonados.

La definición comprende, además, "cualquier trabajo o servicio necesario o relacionado" con las actividades de la industria. Con esto se quiere significar que, por ejemplo, la transportación que se realice por administración en vehículos del propio patrono queda incluida en la definición; y que asimismo queda incluido cualquier trabajo de reparación, conservación o mantenimiento que realice un patrono de la industria, por administración, en edificios, estructuras fijas y otros inmuebles que se usen en relación con la misma.

Las disposiciones sobre Vacaciones y Licencia por Enfermedad que pueda recomendar el Comité de Salario Mínimo que se designe para conducir el estudio de esta Industria, no se aplicarán a las personas de capacidad disminuída, a los aprendices estudiantes y los aprendices que contemplan las Secciones 22 y 23 de nuestra Ley de Salario Mínimo (Ley 96 de 26 de junio de 1956), ya que las condiciones de trabajo de este tipo de empleado deben ser establecidas por el Secretario del Trabajo de Puerto Rico y constar en el Permiso Especial que se autorice o emita de acuerdo con la reglamentación y normas que a tal efecto él apruebe a tenor con la facultad discernídale por las referidas Secciones 22 y 23 de la Ley de Salario Mínimo y la Ley Núm. 483 del 15 de mayo de 1947 según posteriormente enmendada, que crea el Consejo de Aprendizaje de Puerto Rico y fija sus facultades y deberes.

El principio envuelto en el reconocimiento de vacaciones a los trabajadores es de permitirles el disfrute de un descanso razonable después de un largo período de labor a fin de que puedan recuperar del cansancio físico y la fatiga mental que dicha labor ocasiona, evitando así las consecuencias fatales o negativas que ello apareja tanto para el trabajador como para la industria, especialmente los accidentes del trabajo, que tanto afectan a las personas moral, mental y físicamente y a la producción y a la economía en general.

Obviamente estos principios no podrían aplicarse a los empleados de horarios restringidos o parciales tales como los que se disponen para las personas de capacidad disminuida y a los aprendices estudiantes. Por otro lado, se ha llamado la atención de la Junta, en ocasiones anteriores, de que las oportunidades de trabajo de este tipo de trabajadores de jornada limitada quedarían seriamente afectadas de hacerse extensiva a dichos empleados la concesión de dichos beneficios ya que podrían producir, con razonable certeza, una inconveniente limitación en el empleo de estudiantes y de otro personal que obtienen ingresos adicionales trabajando en horarios parciales, ya que obligaría a sus patronos a llevar récords minuciosos sobre las horas trabajadas por cada empleado de tiempo parcial, desalentando por tanto, el empleo de éstos. Obviamente, no es aconsejable que se cierren las puertas de las oportunidades de ganar algún dinero a estos tipos de trabajadores en muchos de estos proyectos que son planes educativos desarrollados por el propio Gobierno con la cooperación de la Industria y que creemos no deben ser interferidos o perjudicados por acciones oficiales nuestras.

Las observaciones anteriormente hechas son igualmente aplicables a aquellos aprendices recibiendo entrenamiento o adiestramiento de horario completo y por tal razón quedan excluidos del alcance de la definición. Estos empleados también están cubiertos por las referidas secciones de las leyes antes mencionadas.
