198.
Sept. 19, 1957.

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO
Junta de Salario Mínimo

DECRETO MANDATORIO NUM. 6 (ENMENDADO)

Fijando Salarios Mínimos, Períodos Máximos de Labor y Condiciones de Trabajo para los empleados en el Negocio de Restaurantes, Cantinas y Fuentes de Soda en Puerto Rico

ARTICULO I - DEFINICIONES

Para los fines y cumplimiento del presente decreto, a menos que de su texto se deduzca otro sentido, los términos especificados a continuación tendrán el significado siguiente:

A- El "Negocio de Restaurantes, Cantinas y Fuentes de Soda" al cual se aplica este decreto se define como sigue:

"Los negocios a que se contraerá el Decreto de la Junta son los abiertos al público, o a miembros o invitados de éstos, que en su totalidad o en parte consisten en explorar o mantener con fines de lucro o a base de recibir dinero o cualquier prestación de valor en pago o en cambio de sus suministros o servicios aunque no haya propósito de ganancia, cualquier o cualesquiera de las empresas o actividades indicadas a continuación, excepto cuando sean incidentales o se usen para fines de instrucción, religión, asistencia médica o desempeño de funciones o labores gubernamentales:

1- Restaurante, lo que sin propósito de limitar el concepto comprende toda casa, establecimiento o sitio en que para cualquiera de los objetos expresados se sirven comidas, café y otras bebidas o cualquiera de dichos artículos (sin suministrarse dormitorio) a abonados, parroquianos habituales o transeúntes, miembros o invitados de éstos, siempre que normalmente se sirva comida a más de ocho personas por día, o se distribuyan a domicilio tales comidas o artículos a más de cuatro familias por día;

2- Cantina, lo que sin propósito de limitar el concepto se aplica a toda casa, establecimiento o sitio, con el total o parte de acomodos especiales para sus clientes en forma de mesas, reservados, salón de baile, barra o facilidades análogas, en que para cualquiera de los objetos expresados se sirvan bebidas alcohólicas:

3- Fuente de soda, lo que sin limitar el concepto abarca toda casa, establecimiento o sitio, con equipo eléctrico de refrigeración, en que

para cualquiera de los objetos expresados se sirven refrescos, gaseosas, helados y golosinas o cualquiera de éstos;

4. Establecimiento mixto, entendiéndose por tal toda casa, localidad, o sitio en que se usa para dos o más de las empresas o actividades referidas o, al mismo tiempo que para una o más de ellas, para otro negocio cualquiera,

B- Los términos "patrono", "empleado o trabajador" y "emplear" tienen el mismo significado que dispone la Ley de Salario Mínimo, aunque limitado al negocio de restaurantes, cantinas y fuentes de soda.

C- "Día" significa cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas.

D- "Semana" significa cualquier período de siete (7) días consecutivos.

E- "Mes" significa un período de treinta (30) días consecutivos contados sucesivamente como una unidad a partir de la fecha en que comience a regir el presente decreto o a partir de la fecha en que posteriormente comience a trabajar cualquier empleado.

F- "Año" significa un período de trescientos sesenta (360) días consecutivos contados sucesivamente como una unidad a partir de la fecha en que comience a trabajar cualquier empleado.

ARTICULO II - APLICACION

Este decreto cubre todo trabajo o servicio que sea necesario o esté relacionado con el negocio de restaurantes, cantinas y fuentes de soda, tal como el mismo se deja definido, incluyendo la transportación que se realice 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 usan en relación con dicho negocio. Cuando se trate de un establecimiento mixto se entenderá que el trabajador o empleado corresponde a la empresa o actividad que atienda exclusiva o principalmente o a la que destine más de la mitad de su tiempo de trabajo.

ARTICULO III - EMPLEADOS INCLUIDOS Y EXCLUIDOS

Este decreto mandatorio se aplica a todo empleado, excepto administradores, ejecutivos y profesionales, según estos términos se definen en el Reglamento Núm. 13 de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, o se definieren en lo futuro.

ARTICULO IV - SALARIO MINIMO

Todo patrono deberá pagar a cada uno de sus empleados o trabajadores un tipo de salario no menor que el fijado en la siguiente escala:

Zona Primera (Establecimientos localizados en la zona urbana de la Capital y en los márgenes de la Carretera Núm. 187 de Santurce hasta Boca de Cangrejos, incluyendo el Aeropuerto Internacional).....$0.33-1/3 por hora.

Zona Segunda (Establecimientos localizados en la zona urbana de Aguadilla, Arecibo, Bayamón, Caguas, Guayama, Humacao, Mayaguez y Ponce; y los localizados en los márgenes de las carreteras Núm. 1 desde Río Piedras hasta Caguas y Núm. 2 desde San Juan hasta Bayamón)....$0.29-1/6 por hora.

Zona Tercera (Establecimientos localizados en el resto de Puerto Rico)..$0.25 por hora.

En ningún momento deberán considerarse las propinas recibidas por los empleados como parte del salario a que tienen derecho.

ARTICULO V - 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 centavos

(2) Por cada almuerzo... 25 centavos

(3) Por cada comida ... 25 centavos

(4) Por dormitorio ... 15 centavos por día

B- A los fines del Apartado A de este Artículo, se entiende por dormitorio únicamente aquél que sea adecuado y se halle en condiciones higiénicas, con lecho y ajuar de cama limpios; por desayuno

solamente aquél que sea sano y nutritivo y se componga por lo menos de leche, café con leche o chocolate, pan o galletas, mantequilla y frutas; y por almuerzo o comida, únicamente aquél o aquélla que sean sanos y notritivos e incluyan por lo menos un alimento de cada uno de los siguientes cuatro grupos: (1) frutas o vegetales; (2) cereales, pan, papas o un sustituto adecuado en defecto de estas últimas; (3) huevos, carne o pescado; y (4) leche, café con leche o chocolate. Disponiéndose que podrá omitirse el grupo 3 durante el almuerzo si en éste o en cualquiera de las otras dos comidas que reciba el empleado durante un mismo día se provee cereales y pan a la vez y siempre que en el desayuno o en la comida que se sirva al empleado se provea cualquiera de los alimentos del grupo omitido.

C- Ningún empleado estará obligado a aceptar, ni ningún patrono estará obligado a suministrar, en su totalidad o en parte, los servicios enumerados en el Apartado A de este Artículo.

ARTICULO VI - GARANTIA DE COMPENSACION SEMANAL MINIMA

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

B- Vacaciones.- Todo empleado tendrá derecho a vacaciones, con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas, a razón de uno y un cuarto (1-1/4) día 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 condederán 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 la 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. 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 uno y un cuarto (1-1/4) día 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. Salvo en caso de fuerza mayór, 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.

D- Uniformes.- Siempre qué 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.

ARTICULO IX - OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

Será obligación de todo patrono:

A- Mantener agua potable y proveerla a los empleados o trabajadores en recipientes sanitarios, a menos que haya una fuente eléctrica de agua que tenga un surtidor o pistero inclinado.

B- Mantener y suministrar a los empleados o trabajadores facilidades adecuadas de servicio sanitario y lavabos con jabón y toallas limpias, facilidades que deberán mantenerse siempre aseadas, y un sitio adecuado para cambiarse de ropa y guardar sus pertenencias personales.

C- Mantener en uso ventiladores adecuados para la debida remoción del aire en todo sitio de trabajo cuando en el mismo no se reciba aire directamente del exterior.

D- Mantener en uso un sistema adecuado de alumbrado para trabajos que se lleven a cabo en sitios de insuficiente claridad.

ARTICULO X - DISPOSICIONES GENERALES

A- No sufrirán rebaja alguna en sus salarios, mientras realicen el mismo trabajo para el mismo patrono, aquellos empleados que a la fecha en que se aprueba este decreto estén percibiendo salarios mayores que los mínimos aquí fijados. Tampoco podrá ningún patrono cobrar o deducir suma alguna del salario de ningún empleado por concepto de cualesquiera servicios recibidos por el empleado en esa fecha, en adición a los enumerados en el Artículo V, ni podrá dejar de suministrárselos en igual forma con motivo de la aprobeción de este decreto.

B- Todo patrono vendrá siempre obligado al pago del salario mínimo que se fija en este decreto, aunque utilice intermediarios, agentes, ajustadores, contratistas o subcontratistas para el empleo de los trabajadores, sin perjuicio de la obligación que también tendrán dichos intermediarios, agentes, ajustadores, contratistas o subcontratistas, en cuanto concierne al pago de dicho salario mínimo.

C- No sufrirán rebaja alguna en sus salarios aquellos empleados que a la fecha en que se aprueba este decreto estén percibiendo a virtud de convenio colectivo, acta de conciliación, laudo arbitral o cualquier otro contrato de trabajo, salarios más altos que los fijados en el presente decreto, mientras estén en vigor los convenios, actas, laudos o contratos mencionados.

D- Será nula toda disposición de cualquier convenio colectivo, laudo arbitral u otro contrato de trabajo en virtud de la cual convenga un empleado en aceptar un salario menor que el mínimo que se fija por este decreto o beneficios menos ventajosos que los dispuestos en dicho decreto.

E- Todo patrono deberá fijar y mantener una copia de este decreto en sitios accesible donde puedan leerlo sus empleados.

F- Si cualquier parte de este decreto o su aplicación a cualquier persona o circunstancia fuere declarada inconstitucional o nula, el efecto de tal fallo quedará limitado a aquella parte del derecho o de su aplicación a cualquier persona o circunstancia que hubiere sido declarada inconstitucional o nula.

ARTICULO XI - VIGENCIA

Este decreto mandatorio empezará a regir el día 1ro. de enero de 1965.

Aprobado por unanimidad en San Juan, P.R., hoy día 2 de diciembre de 1964.

FRANK ZORRILLA
Presidente

JESUS M. BENITEZ
Miembro Permanente

LORENZO FERNANDEZ
Miembro Permanente

W. REECE BENNET
Miembro Especial

JUAN A. NAZARIO
Miembro Especial

MELQUIADES GONZALEZ
Miembro Especial

JUAN DAVID FEBUS
Miembro Especial

CERTIFICO: RAFAELA C. DE GAONA
Secretaria