213

Sept. 19, 1957.

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO
San Juan, Puerto Rico

DECRETO MANDATORIO NUM. 22

EL NEGOCIO DE HOTELES

"Los Salarios mínimos contenidos en el presente decreto fueron aumentados en 25% a partir del 25 de agosto de 26 de junio de 1956.

	SALARIO MINIMO	
	Tipos mínimos que fija el decreto	Tipos mínimos que deberán pagarse desde agosto 25, 1956.
A: Hoteles que tienen, bien operando por el mismo patrono o por patrono distinto, casino o sala de juego de azar		
1. Zona Primera (La capital y los municipios de Carolina, Trujillo Alto, Bayamón, Cataño, Guaynabo y Aguas Buenas).		
a: Primera clasificación (Empleados que regularmente reciben propina)	$ 0.36	$ 0.45
b: Todos los demás.....	0.40	0.50
2. Zona Segunda (Ponce, Mayaguez y Arecibo)		
a: Primera clasificación (Empleados que regularmente reciben Propinas..... ..	0.31	0.39
b: Todos los demás.....	0.35	0.44
3. Zona Tercera (Todo Puerto Rico excepto la Capital y los municipios incluídos en la zona primera y segunda.		

a: Primera clasificación (Empleados que regularmente reciben propinas)	$ 0.28	$0.35
b: Todos los demás.....	0.32	0.40
B: Todos los demás hoteles		
1. Zona Primera (La Capital)	0.32	0.40
2. Zona Segunda (Municipios de Aguadilla, Arecibo, Bayamón, Caguas, Guayama, Mayaguez y Ponce)...	0.28	0.35
3. Zona Tercera (Todo Puerto Rico excepto la Capital y los municipios incluídos en la zona segunda)	0.24	0.30

Publicado por:
Oficina de Relaciones Industriales,
del Trabajo y Públicas
Junio 27, 1957.

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

DECRETO MANDATORIO NUM. 22

Fijando Salarios Mínimos, Períodos Máximos de Labor y Condiciones de Trabajo para los Empleados del Negocio de Hoteles

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 Hoteles" a que se aplica este decreto mandatorio incluye toda casa, establecimiento o sitio abierto al público, o a miembros o invitados de éstos, dedicado en su totalidad o en parte a suministrar, con ánimo de lucro o sin él, alojamiento o dormitorio, con comida o sin ella, a huéspedes permanentes o transeúntes, o a miembros o invitados de éstos, excepto cuando no se dedica a hospedería más de cinco habitaciones ni se tiene acomodo para más de ocho huéspedes o cuando el alojamiento o el dormitorio se suministra por el mismo patrono para fines de instrucción, religión, asistencia médica o desempeño de funciones o labores gubernamentales.

Comprende, además, toda otra empresa operada o actividad llevada a cabo conjuntamente o en relación con la explotación de dichas casas, establecimientos o sitios, bien sea por el mismo patrono o por patronos distintos, incluyendo, aunque sin limitación, juegos de azar, de diversión y deportivos, baños, piscinas de natación, salones de baile, bares, cantinas, restaurantes y fuentes de soda, pero excluyendo barberías, salones de belleza y tiendas de ventas al por menor cubiertas por el Decreto Mandatorio Número 8 de esta Junta.

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 hoteles.

C- El término "Salario Mínimo" no incluye el valor de servicios suministrados por el patrono al empleado, con excepción de aquellos servicios por los cuales podra hacerse descuentos de acuerdo con lo dispuesto en este

decreto mandatorio: y tampoco incluye las propinas recibidas por el empleado.

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

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

F- "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.

G- "Año" significa un período de trescientos sesenta (360) 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.

ARTICULO II - APLICACION

Este decreto mandatorio cubre todo trabajo o servicio que sea necesario y esté relacionado con el negocio de hoteles, 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 usen relación con dicho negocio.

ARTICULO III - EMPLEADOS INCLUIDOS Y EXCLUIDOS

Este decreto mandatorio se aplica a todo empleado excepto administradores, ejecutivos y profesionales.

ARTICULO IV - SALARIO MINIMO

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

Tipo Mínimo por Hora.

A- Hoteles que tienen, bien operado por el mismo patrono o por patrono distinto, casino o sala de juegos de azar:

(1) Zona Primera (La Capital y los municipios de Carolina Trujillo Alto, Bayamón, Cataño, Guaynabo y Aguas Buenas.)

	Tipo Mínimo por Hora
(a) Primera clasificación (según se dispone al final de este Apartado A).....	.36
(b) Todos los demás empleados.....	.40
(2) Zona Segunda (Ponce, Mayaguez y Arecibo):	
(a) Primera clasificación (según se dispone al final de este Apartado A).....	.31
(b) Todos los demás empleados.....	.35
(3) Zona Tercera (Todo Puerto Rico excepto la Capital y los municipios incluídos en las zonas primera y segunda):	
(a) Primera clasificación (según se dispone al final de este Apartado A).....	.28
(b) Todos los demás empleados.....	.32

La primera clasificación incluye los siguientes empleados que regularmente en el curso de su trabajo reciban propinas de los huéspedes: Mozos ("Waiters"), ayudantes de mozo ("bus-boys"), dependientes de bar ("bar-tenders"), camareras ("maids") y botones ("bell-boys"). Disponiéndose que en el caso de los ayudantes de mozo y en el de las camareras deberá el patrono evidenciar bajo la firma del empleado o en alguna otra forma fehaciente que éste ha recibido semanalmente por lo menos $1.60 en propinas, en cuyo defecto el empleado tendrá derecho a recibir la diferencia hasta el salario mínimo fijado para la clasificación (b) de la zona correspondiente.

B- Todos los demás hoteles:

(1) Zona Primera (La Capital.....	.32
(2) Zona segunda (Los municipios de Aguadilla, Arecibo, Bayamón, Caguas, Guayama, Mayaguez y Ponce).....	.28
(3) Zona Tercera (Todo Puerto Rico excepto la Capital y los municipios incluídos en la Zona Segunda).....	.24

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.

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 nutritivos 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 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- 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.

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 lavabo, con jabón y toallas limpias, facilidades que deberán mantenerse siempre aseadas, y un sitio adecuado para cambiarse de ropa y guardar sus pertenencias personales.

ARTICULO X - DISPOSICIONES GENERALES

A- No sufrirán rebaja alguna en sus salarios con motivo de la aprobación de este decreto aquellos empleados que a la fecha en que el mismo se aprueba 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 VI, ni podrá dejar de suministrárselos en igual forma con motivo de la aprobación de este decreto.

B- 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.

C- Todo patrono vendrá siempre obligado al pago del salario mínimo que se fija en este decreto, aunque utilice intermediarios, agentes, ajustadores, con-

tratistas 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.

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 o beneficios menos ventajosos que los dispuestos en el presente decreto.

E- Todo patrono deberá fijar y mantener constantemente una copia de este decreto en sitio donde fácilmente 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 decreto o de su aplicación a cualquier persona o circunstancia que hubiere sido declarada inconstitucional o nula.

ARTICULO XI - DECRETO MANDATORIO NUMERO 6

Queda en vigor el Decreto Mandatorio Núm. 6 de esta Junta excepto en cuanto concierne a los empleados a que se aplica el presente decreto a partir de la fecha de su vigencia.

ARTICULO XII - VIGENCIA

Este decreto mandatorio empezará a regir el primero de septiembre de 1952

Aprobado por unanimidad en San Juan, Puerto Rico el 6 de agosto de 1952.