Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
JUNTA DE SALARIO MINIMO
Ave. Ramón B. López
Esq. Calle Lealtad Núm. 41
Apartado 20071
Río Piedras, Puerto Rico 00928

Núm. 2543
Fecha: 7 de agosto de 1979 3:00 p.m.

Aprobado: Pedro R. Vázquez
Secretario de Estado

Por: [signature]
Secretaria Auxiliar de Estado

DECRETO MANDATORIO NUM. 46

Sexta Revisión (1978)

Aplicable a la

INDUSTRIA HOTELERA

Artículo I - Definición de la Industria

Este decreto es aplicable a todos los empleados de 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 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 juego de azar, salones de baile, playas, piscinas de natación, canchas de tenis, campos de golfo, barberías, bares, restaurantes y fuentes de soda.

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

Además, estarán comprendidos en esta industria, 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.

No 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, presta a la industria hotelera.

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 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 Hotelera.

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; excepción hecha de aquellos establecimientos conocidos como condohoteles.

Artículo II - Salarios Mínimos

Todo patrono pagará a sus empleados un salario por hora no menor del que a continuación se dispone para las diferentes clasificaciones y ocupaciones de la industria.

Clasificaciones	Salario Mínimo Por Hora
I. Hoteles con Casino o Sala de Juegos de Azar	
1. Mozos y Botones	$ 2.15
2. Empleados de Artes y Oficios	2.50
3. Todos los Demás Empleados	2.50
II. Otros Hoteles con un Volumen de Ingreso Bruto Anual de $250,000 o Más	
A. Hoteles con 100 o más Habitaciones	
1. Mozos y Botones	2.10
2. Empleados de Artes y Oficios	2.50
3. Todos los Demás Empleados	2.50
B. Hoteles con Menos de 100 Habitaciones	
1. Mozos y Botones	2.05
2. Empleados de Artes y Oficios	2.50
3. Todos los Demás Empleados	2.50

Clasificaciones	Salario Mínimo Por Hora
III. Otros Hoteles con un Volumen de Ingreso Bruto Anual Menor de $250,000	
A. Zona Primera	
1. Mozos y Botones	$ 1.75
2. Empleados de Artes y Oficios	2.50
3. Todos los Demás Empleados	2.50
B. Zona Segunda	
1. Mozos y Botones	1.70
2. Empleados de Artes y Oficios	2.50
3. Todos los Demás Empleados	2.25
IV. Hospederías con Cinco o Menos Habitaciones y que no acomoden Más de Ocho Personas	
Todos los Empleados	2.00

Artículo III - Definición de Zonas

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

Zona Primera - Incluirá los establecimientos situados en los siguientes municipios: Dorado, Toa Alta, Cataño, Bayamón, Guaynabo, Caguas, Aguas Buenas, San Juan, Trujillo Alto, Carolina, Loíza, Canóvanas, Río Grande, Luquillo, Fajardo y Ceiba.

Zona Segunda - Incluirá los establecimientos localizados en el resto de Puerto Rico.

Artículo IV - Definición de la Clasificación "Hospederías" y la Ocupación "Empleados de Artes y Oficios" de la Industria

1. Hospederías

Comprende a todos aquellos establecimientos que se dediquen a proveer con ánimo de lucro o sin él, alojamiento o dormitorios, con comidas o sin ellas, a huéspedes permanentes o transeúntes. Se entenderán incluidos en esta clasificación industrial únicamente

aquellos establecimientos que dediquen a hospederías cinco o menos habitaciones y no tengan acomodo para más de ocho huéspedes y aquellos que se dediquen principalmente al hospedaje de estudiantes.

2. 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, ebanistas, electricistas, pintores, tapiceros, diseñadores, mecánicos, albañiles, carpinteros o plomeros.

Artículo V - Definición de Empresa

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

Empresa - Comprenderá las actividades relacionadas entre sí, con cualquier propósito común, 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 VI - Método para el Cómputo de Volumen del Ingreso Bruto Anual de las Empresas de la Industria

Las reglas y definiciones que aquí se establecen tendrán el siguiente significado:

1. Definición de Conceptos

a) Empresas con un 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 un 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 establecimientos 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 I - para determinar las Empresas que quedarían cubiertas inmediatamente por la Clasificación Núm. II del decreto.

A. Toda empresa que, al empezar a regir el decreto aplicable a la Industria Hotelera 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. II 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. II, 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 bruto cuando el método anterior no sea aplicable.

Cuando se haga imposible determinar el volumen de ingreso bruto 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.

Cuando una empresa alcance el volumen de ingreso bruto anual de $250,000 o más, vendrá obligada a pagar los salarios mínimos fijados por este decreto en la Clasificación II, A y B con retroactividad al trimestre en que alcanzó dicho volumen.

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 ingreso bruto 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 ingreso bruto en el primer trimestre como representativo del volumen de ingreso bruto del año para el pago de los salarios del próximo trimestre. Asimismo, la clasificación que le cubre en próximos trimestres se determinará a base del volumen de ingreso bruto del trimestre anterior a los mismos. En cualquier trimestre durante su primer año de operaciones en que la empresa tenga un ingreso bruto de $62,500 o más, ésta tendrá que pagar en el próximo trimestre los salarios de la Clasificación Núm. II.

Aquellas empresas nuevas que no puedan determinar de antemano el volumen de ingreso bruto durante el año vendrán obligadas a pagar durante el primer trimestre de operaciones por lo menos los salarios que se establecen para la Clasificación III. Una vez concluido el primer trimestre se utilizarán los ingresos de dicho trimestre como representativo del volumen de ingreso bruto 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 "actividad relacionada" (Artículo V de este Decreto) aquellas 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 las operaciones 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 lleven a cabo sus actividades relacionadas a través de una operación unificada o de control común con cualquier 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 lleven a cabo como una sola organización y con cualquier propósito en común. Podrá incluir empresas con más de un establecimiento, pero operados como una sola unidad y para cualquier 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 de esta sección 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 operar bajo un mismo nombre comercial, usar el mismo equipo, vender los mismos productos y ofrecer los mismos servicios.

Artículo VII - Vacaciones

A. Hospederías

Todo empleado tendrá derecho a un (1) día de vacaciones con sueldo completo por cada mes en que por lo menos haya trabajado ciento veinte (120) horas. Las vacaciones las disfrutará consecutivamente el empleado y se concederán anualmente en tal forma que no interrumpan el normal funcionamiento de la empresa, al cual fin, el patrono establecerá los turnos correspondientes. A elección del empleado, las vacaciones podrán o no incluir los días no laborables comprendidos dentro del período en que haya de disfrutarlas. El empleado no podrá exigir el disfrute de vacaciones hasta que las hubiere acumulado por un año. Mediante acuerdo entre patrono y empleado podrán acumularse

vacaciones 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. 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 corresponda las vacaciones. El disfrute de las vacaciones se considerará como tiempo trabajado. El patrono que no conceda a cualquiera de sus empleados las vacaciones a que tuviere derecho después de haberlas acumulado por dos (2) años, deberá concederle el total hasta entonces acumulado pagándole dos (2) veces el sueldo correspondiente por el período en exceso de dichos dos (2) años. 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 del Secretario del Trabajo o cualquier agente autorizado por él para permitir a cualquier empleado renunciar por dinero al disfrute de sus vacaciones.

B. Todas las Demás Clasificaciones

Todo empleado tendrá derecho a vacaciones con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas, a razón de uno y cinco doceavos (1 5/12) días laborables por cada mes en que haya tenido por lo menos noventa (90) 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. 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, ya por decreto mandatorio, orden de salario federal o convenio sin incluir el crédito por gratificación (tip credit), en por lo menos noventa (90) horas del mes 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, a menos que medie un permiso del Secretario del Trabajo o cualquier agente autorizado por él para permitir a cualquier empleado renunciar por dinero al disfrute de 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.

Artículo VIII - Licencia por Enfermedad

A. Hospederías

Todo empleado tendrá derecho a un (1) día de licencia por enfermedad por cada mes en que por lo menos haya tenido 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 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. El disfrute de esta licencia se considerará como tiempo trabajado.

B. Todas las Demás Clasificaciones

Todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de uno y un cuarto (1 1/4) días laborables por cada mes en que haya tenido por lo menos noventa (90) 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 más alto que tuviere derecho el empleado al momento de enfermarse por decreto, orden de salario federal o convenio, sin incluir el crédito por gratificación (tip credit).

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico el jueves, 26 de abril de 1979.

Publicado el Aviso de su Aprobación en el periódico El Nuevo Día el jueves, 3 de mayo de 1979.

Comenzará a regir el viernes, 18 de mayo de 1979, o sea, quince días después de su publicación. Sin embargo, la Junta quiere señalar que en lo relativo al Artículo VII - Vacaciones y Artículo VIII - Licencia por Enfermedad continuará vigente lo aprobado por la Junta de Salario Mínimo el 4 de febrero de 1975 para la Clasificación Hospederías y lo aprobado el 6 de febrero de 1973 para todas las demás clasificaciones del decreto.

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 1 de septiembre de 1952 (excepto las referentes al salario mínimo, vacaciones y licencia por enfermedad) continúan vigentes para todos los empleados que trabajen en las actividades cubiertas por dicho decreto. Estas disposiciones no se aplican a los empleados de la Clasificación Hospederías.

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 caso 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 VII - PERIODOS MAXIMOS DE LABOR
Véase Nota Aclaratoria

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.

NOTA ACLARATORIA - PERIODOS MAXIMOS DE LABOR

La Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico advierte que todos los Decretos Mandatorios de esta Junta que contengan cláusulas de PERIODOS MAXIMOS DE LABOR deberán armonizarse con las disposiciones legales contenidas en la Sección 8 de la

Ley Número 223, aprobada el 23 de julio de 1974, que enmendó la Ley Número 379, de 15 de mayo de 1948 enmendando la jornada semanal de trabajo en Puerto Rico.

Dichas disposiciones indican que todo patrono vendrá obligado a pagar a sus empleados:

a- .....

b- .....

c- .....

d- Un salario no menor del doble del tipo convenido para las horas regulares por las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) durante cualquier semana, a partir del primero de julio de 1977, excepto cuando por decreto de la Junta de Salario Mínimo o a través de un convenio colectivo o individual de trabajo, se haya fijado otra norma de trabajo o de compensación, o de ambas.

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 antecede es sustancialmente igual a la que aparece en el Decreto Mandatorio Núm. 46 - Quinta Revisión (1972) aplicable a la Industria Hotelera.

Cuando se dice que la industria comprenderá todo establecimiento que provea alojamiento o dormitorio, con comida o sin ella, debe entenderse que éste concepto envuelve también

la prestación de otros servicios y el uso de otras facilidades que los hoteles modernos ofrecen a sus huéspedes, ya sean éstos 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 aquellos 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. Esas actividades pueden ser operadas por un patrono de la industria hotelera conjuntamente con los servicios corrientes de dormitorio y comidas. 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 incluídos 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 incluídas en la definición las siguientes relaciones:

1. Cesión gratuita o arrendamiento de 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 - Octava Revisión (1978) aplicable a la Industria de Restaurantes, Cantinas y Fuentes de Soda.

La definición tampoco incluye las actividades de aquellas empresas que poseen las facilidades (edificios, equipo, mobiliario, etc.) y las ceden en arrendamiento a otra empresa para que sea ésta la que ofrezca el servicio y/o facilidades a los huéspedes. Las actividades de la empresa que posee y cede en arrendamiento las facilidades hoteleras quedarían cubiertas por el Decreto Mandatorio Núm. 89 (1978) aplicable a la Industria de Servicios Comerciales.

La definición cubre todo trabajo o servicio que sea necesario o 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 en relación con dicho negocio.

Debe quedar claro que las hospederías ("guest-houses") que dediquen cinco o menos habitaciones al hospedaje de personas y no tengan acomodo para más de 8 huéspedes, están incluidas en la definición de la Industria Hotelera por estar abiertas al público y ofrecer alojamiento o dormitorio, con comida o sin ella, a huéspedes permanentes o transeúntes, independientemente de que para prestar esos servicios a dichos huéspedes se utilice una casa residencial o un edificio que no sea propiamente dicho el hogar de quien lo explota.

Con el propósito de aclarar la interpretación del decreto que se aprueba para la Industria Hotelera la Junta hace constar lo siguiente:

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.

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.

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.

La Junta también desea aclarar que bajo el concepto hoteles se deben entender incluidos los llamados hoteles turísticos, hoteles comerciales, casas de huéspedes ("guest houses"), moteles y los condohoteles. Es la naturaleza de las actividades de estos negocios la que determina su inclusión dentro de esta industria.

Por "condohotel", se entenderá un edificio o grupo de edificios construidos expresamente para ser regidos o que se convierta al régimen de propiedad horizontal a tenor con las disposiciones de la Ley Núm. 104 aprobada el 25 de junio de 1958, según enmendada, el cual cumple con los requisitos de un hotel de turismo o comercial, que consista de apartamientos o habitaciones que sus dueños se comprometan a arrendarlos a una corporación u otra entidad jurídica, bajo aquellos términos y condiciones que acuerden, para ser dedicados bajo una sola administración del edificio o edificios, al alojamiento de personas transeúntes a base de una renta o tarifa diaria o por

un período mayor definido. El edificio o grupo de edificios podrá contener áreas comerciales, de oficinas y otro aprovechamiento consistente con el uso principal del mismo y no menos del 50% de los apartamientos o habitaciones del mismo deberán dedicarse al alojamiento de personas transeúntes.

Si el condominio no reúne los requisitos antes señalados, se entenderá cubierto por el Decreto Mandatorio Núm. 89 - (1978) aplicable a la Industria de Servicios Comerciales.
