837.
15 de mayo, 1963
11:25 A. M.

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Departamento del Trabajo
San Juan, P. R.

JUNTA DE SALARIO MINIMO

(See over for the English version)

DECRETO MANDATORIO NUM. 47
APLICABLE A LA
Aprobado: Jorge Lanauze Yordán
Secretario de Estado, Int.

INDUSTRIA DE RESTAURANTES, CANTINAS Y FUENTES DE SODA

Segunda Revisión (1963)
Por: María D. Suárez
Secretaria Auxiliar de Estado, Int.

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 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. Comprenderá también cualquier establecimiento que, sin estar abierto al público, sirva o expenda a sus miembros e invitados, con ánimo de lucro o sin él, cualquiera de los mencionados artículos.

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

No se considerarán incluidos dentro de esta industria: (1) los establecimientos dedicados exclusivamente a fines educativos, religiosos o de asistencia médica que operen por administración cualquiera de las actividades de la industria; (2) las actividades comprendidas en la industria hotelera según recientemente definida por la Junta de Salario Mínimo; y (3) las casas de familia que sirvan comidas a domicilio o que tengan a la mesa no más de diez abonados.

Artículo II - Zonas

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

La Zona Primera incluirá los establecimientos localizados en la zona urbana de la Capital y en los márgenes de la Carretera Número 187 de Santurce hasta Boca de Cangrejos, incluyendo el Aeropuerto Internacional, los establecimientos localizados en la zona urbana de Bayamón y además los localizados en los márgenes de la Carretera Número 2 desde San Juan hasta Bayamón.

La Zona Segunda incluirá los establecimientos localizados en la zona urbana de Aguadilla, Arecibo, Caguas, Guayama, Humacao, Mayaguez y Ponce; y los localizados en los márgenes de la Carretera Número Uno desde Río Piedras hasta Caguas.

La Zona Tercera incluirá los establecimientos localizados en el resto de Puerto Rico.

Artículo III - Salario Mínimo

Todo patrono pagará a sus empleados un salario mínimo por hora no menor del que a continuación se dispone para las diferentes zonas de la industria, según definidas:

Zona	Salario Mínimo
Primera	$ 0.63
Segunda	0.53
Tercera	0.50

o o 0 o o

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo el **lunes 6 de mayo de 1963.**

Publicado el Aviso de su Aprobación el jueves 9 de mayo de 1963 en el periódico El Imparcial.

Comenzará a regir el sábado 25 de mayo de 1963.

Nota de la Junta de Salario Mínimo:

La Junta de Salario Mínimo hace constar para conocimiento de patronos y empleados que por disposición expresa 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 y en vigor desde el 1ro de enero de 1955 (excepto las referentes al salario mínimo) continúan vigentes para todos los empleados a los cuales era aplicable el referido Decreto Mandatorio Número 6 (enmendado).

Las principales disposiciones del aludido Decreto Mandatorio Número 6 (enmendado) que continúan en vigor, 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 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 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.

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 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 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 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.

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.
