

**Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Departamento Del Trabajo y Recursos Humanos
Secretaría Auxiliar de Asuntos Legales y Normas
Area de Revisión de Salarios,
Vacaciones y Licencia por Enfermedad
Edif. Prudencio Rivera Martínez
Ave. Muñoz Rivera 505
Hato Rey Puerto Rico 00918**



DECRETO MANDATORIO NUMERO 47

UNDECIMA REVISION (2005)

APLICABLE A LA

**INDUSTRIA DE RESTAURANTES, BARES
Y CAFETERIAS**

**Decreto Mandatorio Núm. 47
Undécima Revisión – (2005)**

Aplicable a la

**INDUSTRIA DE RESTAURANTES, BARES
Y CAFETERIAS**

TABLA DE CONTENIDO

ARTICULO	PAGINA(S)
Artículo I – Definición de la Industria	3
Artículo II – Salario Mínimo	4
Artículo III – Definición de las Clasificaciones de la Industria	4
Artículo IV- Disposición de Vacaciones	5, 6
Artículo V – Licencia por Enfermedad	7, 8
Artículo VI – Otras Definiciones	8
Artículo VII – Empleados Excluidos de los Decretos Mandatorios	9
Artículo VIII - Alcance de la Definición	10, 11, 12
Artículo IX – Disposiciones Vigentes del Decreto Núm. 6, enmendado (1988)	12,13, 14, 15
Artículo X – Cláusula de Separabilidad	16
Artículo XI – Derogación	16
Artículo XII – Vigencia del Decreto	16
Artículo XIII – Aprobación del Decreto	17

**DECRETO MANDATORIO NÚM. 47
UNDÉCIMA REVISIÓN (2005)**

Aplicable a la

INDUSTRIA DE RESTAURANTES, BARES Y CAFETERIAS

Artículo I – Definición de la Industria

Este decreto mandatorio es aplicable a los empleados cubiertos por esta Industria, según se define a continuación:

La Industria de Restaurantes, Bares y Cafeterías comprenderá:

- 1. 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, batidas y golosinas o cualquiera de dichos artículos.*
- 2. Asimismo comprenderá cualquier trabajo o servicio necesario o relacionado con las actividades antes 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 el Secretario del Trabajo, 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, Bares y Cafeterías.

Quedan excluidos de la definición de esta Industria:

- 1. Los establecimientos dedicados principalmente a actividades cubiertas por otro decreto mandatorio, aprobado por el Secretario del Trabajo, que llevan a cabo por administración*

(por el propietario), cualesquiera de las actividades de esta Industria.

2. Las actividades comprendidas en la Industria Hotelera, según la última definición dada a la misma, por el Área de Revisión de Salarios, Vacaciones y Licencia por Enfermedad.
3. Las casas de familias que sirvan no más de diez (10) comidas a domicilio, o que tengan a la mesa no más de diez (10) abonados.

Artículo II – Salario Mínimo

Todo patrono de la Industria de Restaurantes, Bares y Cafeterías **no cubierto** por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada (Ley Federal), pagará a los empleados cubiertos por este decreto mandatorio un salario no menor, del que se dispone a continuación.

CLASIFICACIONES¹	SALARIO MINIMO POR HORA
A. Restaurantes, Bares y Cafeterías Todos los empleados	\$ 3.70 ²
B. Helados, Batidas y Golosinas Relacionadas Todos los empleados	3.70

Artículo III – Definición de las Clasificaciones

Las siguientes clasificaciones de esta industria tendrán el significado que a continuación se dispone:

A. Restaurantes, Bares y Cafeterías

Comprenderá todo establecimiento con o sin fines de lucro en donde se sirvan o expendan comidas, café, bebidas alcohólicas, refrescos y otros artículos relacionados. Incluye entre otros: restaurantes, bares, cafeterías, cafetines, “pubs”, “cocktail lounge”, “quick lunch”, “bar & grill”, etc.

¹ Las empresas de las clasificaciones de este decreto mandatorio **cubiertas** por la Ley Federal pagarán a sus trabajadores un salario no menor, al salario mínimo federal prevaleciente.

² El salario mínimo de \$3.70 la hora para las empresas **no cubiertas** por la Ley Federal, comenzó a regir el 26 de abril de 1990. Este salario mínimo local podría variar posteriormente, si el 70 por ciento del salario mínimo federal prevaleciente, excede los \$3.70 la hora.

B. Helados, Batidas y Golosinas Relacionadas

Comprenderá todo establecimiento con o sin fines de lucro en donde se sirvan helados, batidas y otras golosinas tales como: venta de “sandwiches”, dulces y frutas de todas clases. Incluye entre otros establecimientos comerciales tales como: Tastee Freeze, Soft & Cream, Baskin Robbins y otros negocios exclusivos de las golosinas antes mencionadas.

Artículo IV – Vacaciones

Todo patrono de la **Industria de Restaurantes, Bares y Cafeterías**, concederá a los empleados cubiertos por este decreto mandatorio, vacaciones con sueldo completo, según se dispone a continuación:

Empleados Cubiertos por este Decreto que:	Requisitos de Horas Trabajadas al Mes	Días Laborales al Mes	Días Laborales al Año
1) Comenzaron a trabajar antes del 1ro. de agosto de 1995	100 horas o más	1½ día	18 días
	75 pero menos de 100 horas	¾ de día	9 días
2) Comenzaron a trabajar a partir del 1ro. de agosto de 1995	115 horas o más	1¼ día	15 días

Todo empleado cubierto por este decreto mandatorio, que comenzó a trabajar **antes del 1ro. de agosto de 1995** y mientras trabaje para el mismo patrono, acumulará vacaciones a razón de uno y medio (1½) día laborable, por cada mes en que haya tenido cien (100) horas o más de labor en dicho mes, es decir, dieciocho (18) días laborables al año. El empleado cubierto por este decreto que trabaje entre setenta y cinco (75) horas en cualquier mes, pero menos de cien (100), acumulará vacaciones a razón de tres cuartos (¾) de día en dicho mes, es decir, nueve (9) días laborables al año.

Los empleados cubiertos por este decreto mandatorio, que comenzaron a trabajar a **partir del 1ro. de agosto de 1995** y mientras trabajen para el mismo patrono, acumularán vacaciones a razón de uno y un cuarto (1¼) día laborable, por cada mes en que hayan tenido ciento quince (115) horas o más de labor en dicho mes, es decir, quince (15) días laborables al año. El uso de la licencia por vacaciones se considerará tiempo trabajado, para fines de la acumulación de este beneficio.

El tiempo de licencia por vacaciones, se acumulará a base del día regular de trabajo, en el mes en que ocurrió la acumulación. Para empleados cuyos horarios

fluctúan, el día regular de trabajo se determinará, dividiendo el total de horas regulares trabajadas en el mes, entre el total de días trabajados. Para los empleados cuyos horarios de trabajo no se pueden determinar, se computará basándose en días de ocho (8) horas regulares.

El tiempo de licencia por vacaciones se usará y pagará a base del día regular de trabajo, al momento de usarse o pagarse el beneficio. A estos fines, se podrá tomar en consideración un período no mayor de dos (2) meses, antes de usarse o pagarse el beneficio.

La licencia por vacaciones se pagará a base de una suma no menor, al salario regular por hora devengado por el empleado, en el mes en que se acumuló la licencia. Para empleados que reciben comisión u otros incentivos, que no quedan a la entera discreción del patrono, se podrá dividir la comisión o incentivo total devengado en el año entre cincuenta y dos (52) semanas para el cómputo del salario regular por hora.

De establecerse un período probatorio autorizado por ley, la licencia por vacaciones se acumulará a partir de la terminación de dicho período probatorio. Sin embargo, todo empleado que apruebe el período probatorio, acumulará vacaciones desde la fecha de comienzo en el empleo.

El disfrute de las vacaciones no podrá ser exigido por el empleado, hasta que las hubiere acumulado por un año. Las vacaciones se concederán anualmente, en forma que no interrumpen el funcionamiento normal de la empresa, a cuyo fin el patrono establecerá los turnos correspondientes.

Las vacaciones se disfrutarán de manera consecutiva, sin embargo, mediante acuerdo entre el patrono y el empleado, éstas pueden ser fraccionadas, siempre y cuando el empleado disfrute de por lo menos cinco (5) días laborables consecutivos de vacaciones en el año.

Mediante acuerdo entre el patrono y el empleado, podrán acumularse hasta dos (2) años de licencia por vacaciones. El patrono que no conceda las vacaciones después de acumularse dicho máximo, deberá conceder el total hasta entonces acumulado, pagándole al empleado dos (2) veces el sueldo correspondiente por el período en exceso de dicho máximo.

A solicitud escrita del empleado, el patrono podrá permitir que las vacaciones incluyan días no laborables comprendidos dentro del período en que haya de disfrutar

las vacaciones y/o los días no laborables, inmediatamente antes o después de dicho período de vacaciones.

En caso de que el empleado cese en su empleo, el patrono le hará efectivo el total hasta entonces acumulado, aunque sea menos de un año.

A solicitud escrita del empleado, el patrono podrá permitir la liquidación parcial de la licencia por vacaciones acumulada y **en exceso de diez (10) días**.

Artículo V – Licencia por Enfermedad

Todo patrono de la **Industria de Restaurantes, Bares y Cafeterías**, concederá a los empleados cubiertos por este decreto mandatorio, licencia por enfermedad con sueldo completo, según se dispone a continuación:

Empleados cubiertos por este Decreto que:	Requisitos de Horas Trabajadas al Mes	Días Laborables al Mes	Días Laborables al Año
1) Comenzaron a trabajar antes del 1ro. de agosto de 1995.	100 horas o más	1½ día	18 días
	75 pero menos de 100 horas	¾ de día	9 días
2) Comenzaron a trabajar a partir del 1ro. de agosto de 1995.	115 horas o más	1 día	12 días

Todo empleado cubierto por ese decreto mandatorio, que comenzó a trabajar **antes del 1ro. de agosto de 1995** y mientras trabaje para el mismo patrono, tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo, a razón de uno y medio (1½) día laborable, por cada mes en que haya acumulado cien (100) horas o más de labor en dicho mes, es decir, dieciocho (18) días laborables al año. El empleado cubierto por este decreto, que trabaje entre setenta y cinco (75) horas pero menos de cien (100) en cualquier mes, acumulará licencia por enfermedad a razón de tres cuartos (3/4) de día en dicho mes, es decir, nueve (9) días laborables al año.

Los empleados cubiertos por este decreto mandatorio, que comenzaron a trabajar a **partir del 1ro. de agosto de 1995** y mientras trabajen para el mismo patrono, acumularán licencia por enfermedad a razón de un (1) día laborable por cada mes en que hayan tenido ciento quince (115) horas o más de labor en dicho mes, es decir, doce (12) días laborables al año. El uso de la licencia por enfermedad, se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de este beneficio.

El tiempo de licencia por enfermedad se acumulará a base del día regular de trabajo, en el mes en que ocurrió la acumulación. Para empleados cuyos horarios fluctúan, el día regular de trabajo se determinará, dividiendo el total de horas regulares trabajadas en el mes, entre el total de días trabajados. Para los empleados cuyos horarios de trabajo no se pueden determinar, se computará basándose en días de ocho (8) horas regulares.

De establecerse un período probatorio autorizado por ley, la licencia de enfermedad se acumulará a partir del comienzo de dicho período probatorio.

El tiempo de licencia por enfermedad se usará y pagará, a base del día regular de trabajo, al momento de usarse o pagarse el beneficio. A estos fines, se podrá tomar en consideración un período no mayor de dos (2) meses, antes de usarse o pagarse el beneficio.

La licencia por enfermedad se pagará a base de una suma no menor, al salario regular por hora devengado por el empleado, en el mes en que se acumuló la licencia. Para empleados que reciben comisión u otros incentivos, que no quedan a la entera discreción del patrono, se podrá dividir la comisión o incentivo total devengado en el año, entre cincuenta y dos (52) semanas, para el cómputo del salario regular por hora.

La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año, quedará acumulada para los años sucesivos, hasta un máximo de quince (15) días.

Salvo en casos de fuerza mayor, el empleado deberá notificar a su patrono el hecho de su enfermedad, tan pronto sea previsible que habrá de faltar al horario regular del comienzo de sus labores y no más tarde del mismo día de su ausencia.

El disfrute de la licencia por enfermedad, no excusa del cumplimiento con aquellas normas de conducta válidamente establecidas por el patrono, como lo son las de asistencia, puntualidad, certificaciones médicas, si la ausencia excede de dos (2) días laborables e informes periódicos sobre la continuación de la enfermedad.

Artículo VI – Otras Definiciones

Las siguientes definiciones de Empresas Cubiertas y No Cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada (Ley Federal), tendrán el significado que a continuación se dispone:

A. *Empresas Cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada (Ley Federal)*

Comprenderá las empresas o negocios que su volumen de ingreso bruto o venta bruta anual, sea de \$500,000 o más y/o se dediquen al comercio interestatal (a exportar), o produzcan bienes o artículos para el comercio interestatal o cualquier otra disposición de la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada (Ley Federal).

B. *Empresas No Cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada (Ley Federal)*

Comprenderá las empresas o negocios que su volumen de ingreso o venta bruta anual, sea menor de \$500,000 y que se dediquen al comercio local.

Artículo VII – Empleados Excluidos de los Decretos Mandatorios

*Por disposición expresa del Artículo 8(a) y (b) de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, enmendada, los decretos mandatorios **no será aplicables a:***

- 1. Personas empleadas en el servicio doméstico en una residencia de familia, con excepción de los choferes.*
- 2. Personas empleadas por el Gobierno de Estados Unidos o por el Gobierno de Puerto Rico, con excepción de aquellas agencias o instrumentalidades de éste, que operen como negocios o empresas privadas.*
- 3. Personas empleadas por los Gobiernos Municipales.*
- 4. Los Administradores, Ejecutivos y Profesionales, según dichos términos son definidos mediante el Reglamento Núm. 13 del Área de Revisión de Salarios, Vacaciones y Licencia por Enfermedad o según fuese subsiguientemente enmendado por el Secretario del Trabajo.*

Con el propósito de ayudar a una mejor interpretación del Decreto Mandatorio Núm. 47 de la Industria de Restaurantes, Bares y Cafeterías, se presenta a continuación el Alcance de la Definición para esta industria.

Artículo VIII – Alcance de la Definición

La definición que precede es similar y cubre las mismas actividades a las que aparecen en el Decreto Mandatorio Núm. 47 – Décima Revisión (1988), aplicable a la Industria de Restaurantes, Cantinas y Fuentes de Soda.

En la definición para esta industria que finalmente apruebe el Secretario del Trabajo, se incluyen los restaurantes, bares y cafeterías, al igual que aquellos negocios que se dedican a la venta de helados, batidas y otras golosinas relacionadas, en un local ya previsto. Esos negocios antes mencionados, son operados por arrendatarios, usuarios o concesionarios, 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, bares y cafeterías, generalmente están disponibles únicamente para los clientes de los teatros, galleras, hipódromos, etc., y no para el público en general.

Así, debe quedar claro que todo establecimiento, esté o no abierto 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 expresamente excluido.

La definición para esta industria incluye solamente, las actividades llevadas a cabo por patronos que operen exclusiva o principalmente, restaurantes, bares y cafeterías y a arrendatarios, usuarios o concesionarios, 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, del Área de Revisión de Salarios, Vacaciones y Licencia por Enfermedad y que además operen dentro del mismo establecimiento, por administración, es decir, por el mismo dueño, un restaurante, bar o cafetería.

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, batidas, 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.

Los negocios que comprende esta industria, suelen anunciarse con distintos nombres, pero corrientemente se identifican con nombres tales como: “café”, “cafetería”, “cafetín”, “café-restaurante”, o “cantina”, “taberna”, “fonda”, etc., o con nombres en inglés tales como: “bar”, “quicklunch”, “bar-restaurant”, “cocktail lounge”, “bar & grill”, “pub”, “tastee cream”, y muchos simplemente lucen un nombre comercial como: “Baskin Robbins”, “Soft and Cream”, “Tastee Freeze”, etc. 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, es decir, de un establecimiento que además de operar una cafetería, 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 cuál 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), mantecados o batidas, quedaría cubierto por la definición para esta industria; como también lo estaría si se dedicara a vender exclusivamente dulces y frutas de todas clases, es decir, golosinas.

La Industria de Restaurantes, Bares y Cafeterías no contempla la prestación de facilidades de dormitorio o alojamiento. Los establecimientos que queden incluidos en esta industria, son aquellos que corrientemente sirven a sus parroquianos en mesas o mostradores provistos o no de asientos, las comidas, bebidas o golosinas que han de consumir en el mismo local. Sin embargo, puede que existan establecimientos (que no sea una casa de familia), que se dediquen exclusivamente a la entrega de comida a domicilio u otro sitio (delivery o carry out) tales como: “Domino’s Pizza” o “Pizza Hut”. Dichos establecimientos quedan también incluidos, en la definición para esta industria.

Quedan excluidas de esta industria, las casas de familia que sirvan, no más de diez (10) comidas a domicilio, de la misma manera que están excluidas, las casas de familia que tengan a la mesa, no más de diez (10) abonados.

Las disposiciones de 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 reflejan los estudios económicos 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.

No serán aplicables a los empleados de esta industria ni 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 el Secretario del Trabajo, luego de considerar la situación financiera y la habilidad económica de dichas otras industrias para pagarlos.

Además, ha sido siempre la norma o política del Área de Revisión de Salarios, Vacaciones y Licencia por Enfermedad, que hasta donde ello sea posible y factible, a cada industria le cubra un sólo decreto mandatorio, a fin de evitar confusiones, discrimenes, perjuicios y otras situaciones no deseables, en las relaciones obrero-patronales que pueden obviarse.

Artículo IX – Disposiciones Vigentes del Decreto Núm. 6, enmendado (1988)

*Las disposiciones que **continúan vigentes** del Decreto Mandatorio Núm. 6, enmendado (1988), aplicable al Negocio de Restaurantes, Cantinas y Fuentes de Soda en Puerto Rico, según lo dispuesto al amparo de la Ley Núm. 8, de 5 de abril de 1941 y ratificado en el artículo 17 (b) y (c) de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, se presentan a continuación:*

Artículo V en Referencia– 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 aquel que sea adecuado y se encuentre 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, chocolate, pan o galletas, mantequilla y frutas; y por almuerzo o comida, únicamente aquél o aquella 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 cualquier 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 cualquier 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.

Artículo VII en Referencia – Períodos Máximos de Labor ¹

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.

Artículo VIII en Referencia – 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*

¹ Por efecto de la Ley Núm. 223 de 23 de julio de 1974, que enmendó la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) horas deberán ser pagadas a razón de por lo menos dos veces el tipo de salario regular que estuviere percibiendo el empleado.

(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.*

Artículo IX en Referencia – 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, 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.*

Artículo X en Referencia – 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 aprobación 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 en 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 beneficio menos ventajosos que los dispuestos en dicho decreto.

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

Artículo X - Cláusula de Separabilidad

Si cualquier palabra, inciso, artículo, sección o parte del presente decreto, fuese declarada inconstitucional o nula por un tribunal, tal declaración no afectará menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y partes de este decreto, sino que su efecto se limitará a la palabra, inciso, oración, artículo, sección o parte específica declarada inconstitucional o nula y la nulidad o invalidez de cualquier palabra, inciso, oración, artículo, sección o parte de algún caso, no se entenderá que afecta o perjudica en sentido alguno su aplicación o validez en cualquier otro caso.

Artículo XI - Derogación

El presente Decreto deroga cualquier otro decreto, regla, reglamento o disposición, que esté en conflicto con la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998.

Artículo XII - Vigencia del Decreto

*La disposición de salarios de este decreto mandatorio **continúa vigente** lo aprobado el 26 de abril de 1990, fecha en que comenzó a regir el salario mínimo de \$3.70 la hora, aplicable a la Industria de Restaurantes, Cantinas y Fuentes de Soda.*

*Las disposiciones de vacaciones y licencia por enfermedad de este decreto mandatorio **continúa vigente** lo aprobado, el 22 de febrero de 1989, fecha en que comenzaron a regir estas disposiciones.*

La redacción y lenguaje de las vacaciones y licencia, por enfermedad se actualizaron a tenor con el artículo 5 (a) y (b) y el artículo 6 (a) a la (n) de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998.

Este decreto mandatorio comenzará a regir a los treinta (30) días después de la radicación de éste, en el Departamento de Estado de Puerto Rico, es decir, el _____ de _____ de 2005.

Artículo XIII – Aprobación del Decreto

El presente Decreto es aprobado por el Secretario del Trabajo en San Juan, Puerto Rico, hoy _____ de _____ de 2005.

*Román M. Velasco González
Secretario del Trabajo*