



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**  
**Oficina de la Procuradora del Trabajo**

Lcda. María M. Crespo González  
Procuradora del Trabajo

7 de agosto de 2002

**Consulta Número 15033**

Estimado

Nos referimos a su comunicación del 22 de julio de 2002, la cual lee como sigue:

*“Someto, muy respetuosamente, ante su consideración mi consulta para su análisis y debida recomendaciones.*

*Al presente me encuentro en negociaciones para trabajar, como concesionario, la cafetería y kiosco de un colegio privado. El personal que considero necesario reclutar para ofrecer el servicio incluye:*

- *Cocinera (1)*
- *Ayudante de cocinera (1)*
- *Dependientes*
- *Encargado preparación de emparedados (1)*

*Deseo saber cual de los decretos, 47 ó 79, aplica a estos puestos y a su vez la escala salarial para los mismos.*

*Agradezco su pronta respuesta al respecto y cualquier otra recomendación que me pueda ofrecer.*

*Sin nada más sobre el particular, quedo,”*

Nos solicita le informemos el decreto aplicable a la industria de restaurantes, cantinas y fuentes de soda y la escala salarial aplicable a los empleados.

El decreto mandatorio correspondiente a las Industrias de Restaurantes, Cantinas y Fuentes de Soda es el Decreto Mandatorio Número 47. El Artículo 1 del Decreto Mandatorio Número 47 dispone a quién será aplicable:

“La Industria de Restaurantes, Cantinas y Fuentes de Soda comprenderá 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 y golosinas o cualquiera de dichos artículos. Asimismo, comprenderá cualquier trabajo o servicio necesario o relacionado con las actividades ya señaladas.”

Por otro lado, el Decreto Mandatorio Núm. 79 sólo aplica a aquellas industrias de Servicios o Propósitos Educativos o Instructivos, cuando es la misma institución quien opera el negocio.

Es política que a cada industria le aplique un solo decreto mandatorio, dependiendo de su actividad principal.

En cuanto al salario a pagar a sus empleados le informamos lo siguiente:

Debe tomar en consideración lo dispuesto en el inciso (a) del Artículo 17 de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, *Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad*.

El inciso (a) del Artículo 17 de la Ley Núm.180 dispone:

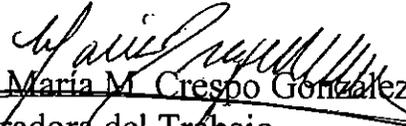
“(a) Se deroga la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada, y cualquier ley o parte de la misma que esté en conflicto con la presente ley. También se deroga cualquier disposición de un decreto mandatorio que esté en conflicto con las disposiciones de esta ley o que se refiera a asuntos que no sean salario mínimo, licencia por vacaciones y por enfermedad.”

La Ley Núm. 180, *antes citada*, tiene como uno de sus propósitos, uniformar el pago del salario mínimo en Puerto Rico. La misma dispone que aquellas empresas o actividades que no cumplan con los criterios de la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo, y por lo tanto, exentas del pago del salario mínimo federal, pagarán un salario mínimo equivalente al setenta por ciento (70 %) del salario mínimo prevaleciente.

En conclusión, a los nuevos empleados que comenzaron a trabajar después del 1ro. de agosto de 1995, les aplica lo dispuesto por la Ley Núm. 180.

Esperamos que la anterior información le ayude a contestar sus interrogantes.

Cordialmente,

  
~~Lcda. Maria M. Crespo González~~  
Procuradora del Trabajo