Núm. 1459
8 de julio de 1971 -- 3:00 P.M.
Aprobado: Fernando Chardon
Secretario de Estado
Por: Lourdes I. de Pierluisi
Secretaria Auxiliar de Estado

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
JUNTA DE SALARIO MINIMO
Ave. Barbosa 414
Hato Rey, P. R. 00917

(See over for the English version)

DECRETO MANDATORIO NUM. 48

QUINTA REVISION (1971)

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE TEATROS Y CINES

Artículo I - Definición de la Industria

Este Decreto Mandatorio es aplicable a todos los empleados en la Industria de Teatros y Cines, según ésta se define a continuación:

> La Industria de Teatros y Cines: comprenderá todo establecimiento o sitio en que para fines de lucro se exhiban películas cinematográficas o se representen obras o producciones de arte por actores, músicos o cantantes.
>
> Asimismo comprenderá cualquier trabajo o servicio necesario o relacionado con las actividades ya 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 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 de Teatros y Cines.
>
> Se excluyen de la presente definición los establecimientos dedicados a actividades o servicios a los cuales les sea aplicable actualmente o les fuera aplicable en el futuro cualquier decreto mandatorio de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico.

Artículo II - Salario Mínimo

Todo patrono pagará a sus empleados un salario por hora no menor que el que a continuación se dispone para las diferentes categorías en las dos zonas de la industria según han quedado éstas definidas.

Clasificación	Salario Mínimo por Hora
Zona Primera	
Operadores y Administradores	$1.60

Clasificación	Salario Mínimo por Hora
Zona Primera	
Electricistas, Plomeros, Chóferes, Pintores y Otros Empleados de Artes y Oficios	$1.60
Taquilleros, Ayudantes de Operador y de Administrador	1.20
Porteros, Empleados de Limpieza y Otros Empleados	1.05
Zona Segunda	
1. Teatros de Primera Categoría	
Operadores y Administradores	1.55
Electricistas, Plomeros, Chóferes, Pintores y Otros Empleados de Artes y Oficios	1.55
Taquilleros, Ayudantes de Operador y de Administrador	1.10
Porteros, Empleados de Limpieza y Otros Empleados	1.05
2. Teatros de Segunda Categoría	
Operadores y Administradores	1.35
Electricistas, Plomeros, Chóferes, Pintores y Otros Empleados de Artes y Oficios	1.35
Taquilleros, Ayudantes de Operador y de Administrador	1.00
Porteros, Empleados de Limpieza y Otros Empleados	1.00
3. Teatros de Tercera Categoría	
Operadores y Administradores	1.25
Electricistas, Plomeros, Chóferes, Pintores y Otros Empleados de Artes y Oficios	1.25
Taquilleros, Ayudantes de Operador y de Administrador	0.90
Porteros, Empleados de Limpieza y Otros Empleados	0.80

Artículo III - Zonas

Las Zonas que se establecen en este Decreto Mandatorio tendrán el siguiente significado:

La Zona Primera comprenderá los establecimientos localizados en los Municipios de San Juan, Carolina, Cataño y Bayamón, Puerto Rico.

La Zona Segunda comprenderá los establecimientos localizados en el resto de la isla de Puerto Rico.

Artículo IV - Clasificación de Teatros y Cines por Categoría

Las distintas categorías de teatros y cines que se establecen en este Decreto serán como sigue:

Zona Segunda

Teatros de Primera Categoría - Esta clasificación comprenderá los teatros y cines cuyos precios de entrada para adultos sean de más de $1.00, incluyendo el arbitrio estatal, en por lo menos tres días a la semana. Estarán incluidos además en esta categoría los autocines ("drive-in-theaters") localizados en esta zona.

Teatros de Segunda Categoría - Esta clasificación comprenderá los teatros y cines cuyos precios de entrada para adultos fluctúen entre $1.00 y más de $0.50, incluyendo el arbitrio estatal, en por lo menos tres días a la semana.

Teatros de Tercera Categoría - Esta clasificación comprenderá todos los demás teatros y cines no incluidos en las dos categorías anteriores de la Zona Segunda.

Artículo V - Vacaciones

Todo patrono concederá a sus empleados las vacaciones que a continuación se disponen:

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 ochenta (80) 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. Si el salario no se ha estipulado por días o periodos mayores, el sueldo correspondiente a cada día de vacaciones se computará multiplicando el tipo por hora regular más alto que hubiere percibido el empleado por el promedio de horas diarias trabajadas o garantizadas durante el año, cual de las dos sea más alta. A elección del empleado, las vacaciones podrán o no incluir los días no laborables comprendidos dentro del periodo 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 Secretario del Trabajo podrá, sin embargo, permitir a los operadores de máquinas cinematográficas, sus auxiliares y cualquier otro empleado renunciar por dinero al disfrute de sus vacaciones cuando a juicio del Secretario del Trabajo la labor del empleado sea indispensable al normal funcionamiento de la empresa. 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 VI - Licencia por Enfermedad

Todo patrono concederá a sus empleados la licencia por enfermedad que a continuación se dispone:

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 ochenta (80) 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 periodos mayores, el sueldo correspondiente a cada día de licencia por enfermedad se computará multiplicando el tipo por hora regular que estuviere percibiendo el empleado al momento de enfermarse por el promedio de horas diarias trabajadas o garantizadas, cual de las dos sea más alta. En caso de cualquier enfermedad que se prolongue por más de dos días, el empleado deberá acreditar la misma con certificación médica para tener el derecho a disfrutar de la licencia aquí dispuesta.

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico el MARTES 29 DE JUNIO DE 1971.

Publicado el aviso de su aprobación en el periódico EL MUNDO el VIERNES 2 DE JULIO DE 1971.

Comenzará a regir el DOMINGO 18 DE JULIO DE 1971.

- - - - - - - - - - - - - -

(sigue en página 5)

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 7 (enmendado) aplicables al Negocio de Teatros y Cines y en vigor desde el 16 de noviembre de 1953 (excepto las referentes a salario mínimo, vacaciones y licencia por enfermedad) continúan vigentes.

Las principales disposiciones de dicho decreto son:

ARTICULO V - GARANTIA DE COMPENSACION DIARIA MINIMA

Todo empleado permanente que en cualquier día trabaje cinco (5) horas o menos en más de una tanda o función, a pesar de estar disponible para trabajar, tendrá derecho, salvo en caso de fuerza mayor, a una compensación mínima de cinco (5) horas a razón del tipo mínimo por hora aplicable fijado en este decreto y si trabaja tres (3) horas o menos en una sola tanda o función, a pesar de estar disponible para trabajar, tendrá derecho, salvo en caso de fuerza mayor, a una compensación mínima de tres (3) horas a razón del tipo mínimo por hora aplicable fijado en este decreto. 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 esté impedido de realizar sus labores habituales.

ARTICULO VI - PERIODOS MAXIMOS DE LABOR

Ningún patrono empleará a trabajador alguno en el negocio de teatros y cines por más de ocho (8) horas en cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas ni por más de cuarenta (40) horas en cualquier semana a menos que le pague por su labor en exceso de dichas ocho (8) horas o cuarenta (40) horas a razón de por lo menos dos veces el tipo de salario regular que estuviere percibiendo.

ARTICULO VII - 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.

- - - - - - - - - - - -

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 precede es similar a la que aparece en el Decreto Mandatorio Número 48 - Cuarta Revisión (1968) aplicable a la Industria de Teatros y Cines.

Al igual que en el caso de las definiciones anteriores, la presente definición incluye también cualquier trabajo o servicio necesario o relacionado con las actividades de la referida industria. Esta expresión comprende, por ejemplo, la transportación que se realice por administración en vehículos del propio patrono, así como toda obra o trabajo de reparación, conservación o mantenimiento que se realice por administración en edificios, anexos, estructuras fijas o cualesquiera otros inmuebles que se usen en relación con la Industria de Teatros y Cines. Comprende, además, los empleados que pueda tener un patrono de la industria en una oficina situada en el mismo teatro o cine o en lugar distinto y cuyos servicios estén relacionados con o sean necesarios a la operación de dichos establecimientos.

Si un patrono de la industria (ya sea persona natural o jurídica) se dedica a la vez a la distribución de películas, los empleados en esta última actividad no se considerarán incluidos en la industria a menos que exista una clara segregación de empleados en la oficina distribuidora que permita distinguir a los que trabajan en relación con los establecimientos teatrales del patrono de los que trabajan en las labores de distribución de películas para teatros y cines que no son operados por el patrono. En este caso, los primeros estarán incluidos en la definición de la Industria de Teatros y Cines y los segundos en la Industria de las Actividades Misceláneas.

Igualmente, la Junta desea hacer constar que en los casos de aquellos empleados no asignados específicamente a una categoría de teatro o cine y/o zona determinada, y aquellos que sean utilizados para prestar servicios en teatros o cines de distintas categorías y/o zonas recibirán el salario que corresponda a cada teatro o cine y zona de acuerdo con las horas que trabajen en el mismo. Si hubiere dificultad o imposibilidad de hacer la segregación procedente, dichos empleados devengarán el salario mínimo correspondiente a la categoría o zona donde el salario sea más alto.

La definición incluye a los empleados en las cantinas de los teatros o cines cuando dichas cantinas son operadas por el mismo dueño del teatro y sólo se limitan a expender sus productos a los espectadores y empleados del teatro o cine exclusivamente.

La definición no incluye, sin embargo, a los empleados de aquellas cantinas operadas o administradas por dueños o concesionarios distintos a aquél que opera el teatro donde dicha cantina está localizada. Se excluyen también de la definición a los empleados de cantinas ya sean éstas operadas por el propio dueño del cine o por una empresa independiente, si dichas cantinas no se limitan a la venta a los clientes sino que venden en cantidad sustancial al público en general bien a través de ventanillas que den a la calle o en cualquiera otra forma.

Las cantinas que se excluyen de la definición de esta industria estarán cubiertas por el Decreto Mandatorio aplicable a la Industria de Restaurantes, Cantinas y Fuentes de Soda.

Se excluyen de la definición los teatros y cines que operan sin fines de lucro. Estos establecimientos normalmente son operados por instituciones religiosas, cívicas, culturales o caritativas con el propósito de obtener fondos para obras en beneficio de la comunidad y están cubiertos por el Decreto Mandatorio Número 70 - Segunda Revisión (1970) aplicable a la Industria de las Actividades Misceláneas.

La Junta, sin embargo, ha decidido hacer una modificación a esta definición con el propósito de facilitar la interpretación del decreto que eventualmente se apruebe para esta industria, relacionada con la aplicación del mismo.

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, excepto en los casos en que la Junta de Salario Mínimo expresamente disponga o haya dispuesto otra cosa.

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.

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 los salarios mínimos, 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 la Junta luego de considerar la situación financiera y la habilidad económica de dichas otras industrias 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.
