199
Sept. 19, 1957

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO
Junta de Salario Mínimo

DECRETO MANDATORIO NUM. 7 (Enmendado)

Fijando Salarios Mínimos, Períodos Máximos de Labor y Condiciones de Trabajo para los Empleados del Negocio de Teatros y Cines

ARTICULO I - DEFINICIONES

Para los fines y cumplimiento del presente decreto, a menos que de su texto se deduzca otro sentido, los términos especificados a continuación tendrán el significado siguiente:

A- "El Negocio de Teatros y Cines" a que se aplica este decreto mandatorio incluye todo establecimiento o sitio en que para fines de lucro se representan obras o producciones de arte por actores, músicos o cantantes, o se exhiben películas cinematográficas.

B- Los términos "patrono", "empleado o trabajador" y "emplear" tienen el mismo significado que dispone la Ley de Salario Mínimo, aunque limitado al Negocio de Teatros y Cines.

C- "Día" significa cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas.

D- "Semana" significa cualquier período de siete (7) días consecutivos.

E- "Mes" significa un período de treinta (30) días consecutivos contados sucesivamente como una unidad a partir de la fecha en que comience a regir el presente decreto o a partir de la fecha en que posteriormente comience a trabajar cualquier empleado.

F- "Año" significa un período de trescientos sesenta (360) días consecutivos contados sucesivamente como una unidad a partir de la fecha en que comience a regir el presente decreto o a partir de la fecha en que posteriormente comience a trabajar cualquier empleado.

G- "Empleado permanente" es el que trabaja regularmente con el mismo patrono durante un período de cuatro semanas consecutivas o más.

H- "Administrador de teatro o cine" es la persona que se encarga de la supervisión general de un teatro o cine aunque no sea un empleado excluído a tenor con la Sección 30 de la Ley de Salario Mínimo y el Reglamento Núm. 13 de esta Junta.

ARTICULO II - APLICACION

Este decreto cubre todo trabajo o servicio que sea necesario o esté relacionado con el negocio de teatros y cines, 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.

ARTICULO III - EMPLEADOS INCLUIDOS Y EXCLUIDOS

Este decreto mandatorio se aplica a todo empleado, excepto administradores, ejecutivos y profesionales. Los administradores de teatros y cines que se definen en el Artículo I, inciso H, y que devenguen un salario semanal de treinta y cinco dólares ($35) o más no estarán cubiertos por lo dispuesto en los Artículos IV, V, VI y VII-A.

ARTICULO IV - SALARIO MINIMO

Todo patrono deberá pagar a cada uno de sus empleados o trabajadores un tipo de salario por hora no menor que el fijado en la siguiente escala para cada una de las clasificaciones señaladas:

CLASIFICACIONES	ZONA PRIMERA (La Capital)	ZONA SEGUNDA (Todo P. R. excepto la Capital)
Primera Clasificación-operadores, electricistas, plomeros y pintores o cualquier otro oficio de igual categoría	.70	.60
Segunda Clasificación - ayudantes de operadores, chóferes, administradores y ayudante de administradores	.48	.38
Tercera Clasificación-todos los empleados no incluídos en las clasificaciones anteriores	.45	.35

ARTICULOS V - GARANTIA DE COMPENSACION DIARIA MINIMA

Todo empleado permanente que en cualquier dia 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, o 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 o menos que le pague por su labor en exceso de dicha 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 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 permanente 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 (80) horas de labor. Las vacaciones las difrutará 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 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 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. 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. El Secretario del Trabajo podrá, sin embargo, permitir a los operadores de máquinas cinematográficas, sus auxiliares

y cualquier otro empleado técnico renunciar por dinero al disfrute de sus vacaciones cuando a juicio del Secretario 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.

C.- Licencia por Enfermedad.- Todo empleado permanente 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 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.- Uniforme.- 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.

ARTICULO VIII - 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 y trabajadores facilidades adecuadas de servicio sanitario y 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 toda caseta de proyección de su teatro o cine cuando en ella no se reciba aire directamente del exterior del edificio.

ARTICULO IX - 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, 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, agente, 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 a 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 beneficios 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 o de su aplicación a cualquier persona o circunstancia que hubiere sido declarada inconstitucional o nula.

ARTICULO X- VIGENCIA

Este decreto mandatorio empezará a regir el 16 de noviembre de 1953.

Aprobado en 16 de septiembre de 1953.

FRANK ZORRILLA
Presidente

JESUS M. BENITEZ
Miembro Permanente

LORENZO FERNANDEZ
Miembro Permanente

VICTOR RODRIGUEZ SUAREZ
Miembro Especial

PEDRO JUAN PILICHI
Miembro Especial

JOSE G. SALGADO
Miembro Especial

JUAN J. VILLANUEVA
Miembro Especial

CERTIFICO:

JOSE PIÑERO
Miembro Especial

RAFAELA C. DE GACNA
Secretaria

Publicada por:

Oficina de Relaciones Industriales,
del Trabajo y Públicas.
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO

a 13 de diciembre de 1955.