Núm. 2471
Fecha: 13 de enero de 1978 10:25 A.M.
Aprobado: Pedro R. Vázquez
Secretario de Estado
Por: Lourdes I. de Piedrasa
Secretaria Auxiliar de Estado

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
JUNTA DE SALARIO MINIMO
Edificio M & M
Avenida Ramón B. López
Esq. Calle Lealtad Núm. 41
Apartado 20071
Río Piedras, Puerto Rico 00928

(See Over for the English Version)

DECRETO MANDATORIO NUM. 86
PRIMERA REVISION (1978)

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE SERVICIOS O PROPOSITOS RECREATIVOS, DEPORTIVOS O DE ENTRETENIMIENTO

Artículo I - Definición de la Industria

Este decreto mandatorio es aplicable a todos los empleados de la Industria de Servicios o Propósitos Recreativos, Deportivos o de Entretenimiento según se define a continuación:

La Industria de Servicios o Propósitos Recreativos, Deportivos o de Entretenimiento comprenderá las actividades necesarias, relacionadas o incidentales para el sostenimiento, funcionamiento u operación de centros, empresas, establecimientos u organizaciones dedicadas con o sin fines de lucro a promover, fomentar o a ofrecer lugares, instrumentos o medios para la ejecución o desarrollo de cualquier deporte, pasatiempo, evento atlético, juego lícito o a proveer servicios que proporcionen diversión, distracción, ejercicio físico, entretenimiento o recreación.

Comprenderá, sin que se entienda como limitación, la producción y distribución de películas, las actividades relacionadas con el deporte hípico, clubes y organizaciones con propósitos deportivos y medios de diversión tales como parques de diversión, circos, ferias y otras actividades similares operadas con propósitos recreativos o de entretenimiento.

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 la Junta de Salario Mínimo 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 Servicios o Propósitos Recreativos, Deportivos o de Entretenimiento.

Se excluyen de la presente definición los establecimientos dedicados a actividades o servicios a los cuales les sea aplicable actualmente o les fuere 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 mínimo por hora no menor que el que a continuación se dispone para las diferentes clasificaciones de la industria.

Clasificaciones	Salario Mínimo Por Hora
1- Producción y Distribución de Películas	
Todos los Trabajadores	$ 2.50
2- Actividades Relacionadas con el Deporte Hípico	
A- Hipódromos	
1- Empleados de Oficina	2.50
2- Todos los Demás Trabajadores	2.45
B- Agencias Hípicas	
Todos los Trabajadores	2.50
C- Establos	
1- Entrenadores	2.50
2- Galopadores	2.45
3- Cuadreros	2.35
4- Ayudantes de Cuadreros	1.85
5- Jauleros	1.85
6- Todos los Demás Trabajadores	2.45
D- Potreros	
Todos los Trabajadores	1.90
3- Clubes Deportivos	
A- Clubes Náuticos	
Todos los Trabajadores	2.50
B- Otros Clubes Deportivos	
Todos los Trabajadores	2.40
4- Otros Servicios Recreativos o de Entretenimiento	
A- Galleras	
Todos los Trabajadores	2.40
B- Otros Servicios Recreativos	
Todos los Trabajadores	2.25
5- Asociaciones Deportivas, Clubes de Pelota y Otras Actividades Análogas	
Todos los Trabajadores	2.50

Artículo III - Definición de las Clasificaciones y Subclasificaciones de la Industria

Las siguientes clasificaciones y subclasificaciones de la industria tendrán el siguiente significado:

1- Producción y Distribución de Películas: Esta clasificación incluye estudios, laboratorios, talleres, oficinas o cualquier otro lugar necesario o incidental a la producción o distribución de todo tipo de películas u objetos similares.

2- Actividades Relacionadas con el Deporte Hípico: Esta clasificación incluye todo tipo de empresa dedicada al desarrollo del deporte hípico, tales como hipódromos, establos, potreros, agencias hípicas y otras similares.

2-A- Establos: Esta subclasificación incluye estructuras de cualquier clase, dentro de los límites de un hipódromo, donde están localizadas una o más cuadras para el cuido y alojamiento de caballos de carrera.

2-B- Potreros: Esta subclasificación incluye a todos aquellos establecimientos que se dedican exclusiva o principalmente a la crianza o al cuido de caballos para carreras o con otros fines deportivos.

3- Clubes Deportivos: Esta clasificación incluye a empresas que se dedican a ofrecer facilidades, lugares, instrumentos o medios para la ejecución de algún deporte. Incluye, entre otros, clubes náuticos, de pesca, caza, tiro al blanco, yates, golf, automovilismo, dominó y otros similares.

4- Otros Servicios Recreativos o de Entretenimiento: Esta clasificación comprende a todas aquellas empresas que se dedican a ofrecer facilidades, lugares o medios para la ejecución de cualquier deporte o de cualquier entretenimiento no incluido en las clasificaciones 1, 2 y 3 que se dejan anteriormente señaladas. Incluye galleras, parques de diversión (tipo coney island), ferias, circos, boleras,

autopistas, parques atléticos, estadios, empresas promotoras de boxeo y lucha libre, salones de bingo, balnearios, campos de veraneo, piscinas de natación, pistas de patinar, campos de equitación, gimnasios y otros similares.

5- Asociaciones Deportivas, Clubes de Pelota y Otras Asociaciones Análogas: Esta clasificación comprende a todas aquellas organizaciones que se dedican a promover y fomentar la práctica de deportes a nivel aficionado o profesional. Incluye, entre otras organizaciones, clubes de pelota (baseball), baloncesto, "volley ball", balompié y actividades análogas. También incluye los organismos rectores de estos deportes.

Artículo IV - Definición de las Ocupaciones de la Industria

Las clasificaciones ocupacionales del presente decreto mandatorio tendrán el significado que a continuación se dispone:

Empleados de Oficina - Comprenderá, sin que se entienda en modo alguno como limitación, a toda persona que desempeñe principalmente una o más de las siguientes labores y otras análogas; redactar o archivar informes, tabular o insertar datos en libros de registro o constancias, tomar órdenes comerciales, por teléfono o personalmente, suministrar información a clientes o al público, verificar registros de caja, preparar o participar en la preparación de cálculos, realizar tareas de teneduría de libros, formar inventarios o en ello participar, atender quejas, operar máquinas de oficina como las de calcular, sumar o hacer otras operaciones aritméticas o tener a su cargo trabajos secretariales como los de mecanografía, taquigrafía o transcripción, recibir al público, atender comunicaciones telefónicas y similares, o realizar labores similares o análogas a las antes descritas. Comprenderá, además, aquellos empleados que desempeñen funciones ejecutivas, administrativas, o profesionales pero que no reúnan los requisitos establecidos en el Reglamento Núm. 13 - Revisado de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico.

Entrenador: Persona que se dedica a entrenar caballos de carrera siguiendo cierto plan adoptado a las peculiaridades del caballo, con el fin de mantenerlos en las mejores condiciones posibles y de familiarizarlos con todo el equipo utilizado en los hipódromos para las carreras, que supervisa la alimentación, ejercicio y cuido general del animal; que tiene a su cargo el personal necesario para operar un establo y la facultad de inscribir los caballos quehan de participar en las carreras, así como también de seleccionar el jinete que ha de montarlos, y que posee una licencia vigente de entrenador expedida por el Administrador Hípico de Puerto Rico.

Cuadrero: Persona que se dedica a cuidar caballos mientras está en los establos. Entre sus labores están las siguientes: dar agua y comida a los animales, bañarlos, peinarlos y velar porque dichos animales estén saludables. En caso de enfermedad del animal, lo atiende siguiendo instrucciones del veterinario. Sustituye al entrenador en ausencia de éste. Supervisa la labor del personal bajo su cargo tales como los ayudantes de cuadreros y otros trabajadores. Posee una licencia vigente de cuadrero expedida por el Administrador Hípico de Puerto Rico.

Ayudante de Cuadrero: Persona que se dedica al cuido general de los caballos de carrera, limpia aperos, pasea los caballos, dentro del límite del hipódromo y ejecuta cualquier otro trabajo similar en los establos. Posee una licencia vigente de ayudante de cuadrero o una de limpiador de aperos expedida por el Administrador Hípico de Puerto Rico.

Galopador: Persona que con licencia vigente de traqueador, expedida por el Administrador Hípico de Puerto Rico, se dedica a domar potros y traquear caballos de carrera.

NOTA DE LA JUNTA

SE HACE CONSTAR QUE LOS ARTICULOS V - VACACIONES - Y VI - LICENCIA POR ENFERMEDAD, SON LOS ESTABLECIDOS EN EL DECRETO MANDATORIO NUM. 70 - TERCERA REVISION (1974) Y QUE CONTINUAN EN VIGOR PARA LAS ACTIVIDADES INCLUIDAS EN LA DEFINICION QUE APROBO LA JUNTA PARA LA INDUSTRIA DE SERVICIOS O PROPOSITOS RECREATIVOS, DEPORTIVOS O DE ENTRETENIMIENTO. A CONTINUACION SE REPRODUCE LA PARTE PERTINENTE DE DICHOS ARTICULOS APLICABLE A LAS ACTIVIDADES DE ESTA INDUSTRIA.

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 como sigue:

Clasificación	Días Laborables Al Mes	Elegibilidad
A. 1. Hipódromos	Día y Medio (1 1/2)	120 horas al mes
2/ 2. Galleras, Producción y Distribución de Películas	Un (1) Día	120 horas al mes
B. Establos, Potreros y Todas las Demás Actividades 1/	Un (1) Día	120 horas al mes

Las vacaciones las disfrutará consecutivamente el empleado y se concederán anualmente en tal forma que no interrumpan el normal funcionamiento de la empresa, al cual fin, el patrono establecerá los turnos correspondientes, disponiéndose que en casos meritorios, el patrono de acuerdo con el empleado puede otorgar una tercera (1/3) parte de las vacaciones acumuladas en forma no consecutiva sin afectar el derecho del empleado y la obligación del patrono respecto a la forma y manera que deben concederse y disfrutarse las vacaciones

anuales. A elección del empleado, las vacaciones podrán o no incluir los días no laborables comprendidos dentro del período en que haya de disfrutarlas. El empleado no podrá exigir el disfrute de vacaciones hasta que las hubiere acumulado por un (1) año. Mediante acuerdo entre patrono y empleado podrán acumularse vacaciones 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. 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. El disfrute de las vacaciones se considerará como tiempo trabajado. El patrono que no conceda a cualquiera de sus empleados las vacaciones a que tuviere derecho después de haberlas acumulado por diez y ocho (18) meses, deberá concederle el total hasta entonces acumulado pagándole dos (2) veces el sueldo correspondiente por el período en exceso de dichos diez y ocho (18) meses. Será ilegal y nulo cualquier contrato mediante el cual el empleado renuncie, por dinero u otra causa, a disfrutar de hecho sus vacaciones a menos que medie un permiso del Secretario del Trabajo o cualquier agente autorizado por él para permitir a cualquier empleado renunciar por dinero al disfrute de sus vacaciones.

Artículo VI - Licencia por Enfermedad

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

Clasificaciones	Días Laborables Al Mes
A. 1. Hipódromos	Día y Medio (1 1/2) 2/
2. Galleras, Producción y Distribución de Películas	Un (1) Día 2/
3. Todas las Demás Actividades	Un (1) Día 1/

El empleado tendrá derecho a los días de licencia por enfermedad por cada mes en que por lo menos haya tenido 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. El disfrute de esta licencia se considerará como tiempo trabajado.

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico el miércoles, 18 de octubre de 1978.

Publicado el Aviso de Aprobación en el periódico El Nuevo Día el domingo, 22 de octubre de 1978.

Comenzará a regir el lunes, 6 de noviembre de 1978. Sin embargo, será retroactivo al viernes, 24 de octubre de 1978, por disposición expresa de la Sección 16 de la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico.

1/ Aprobado parcialmente por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico el miércoles, 31 de julio de 1974.

Publicado el Aviso de Aprobación Parcial en el periódico El Mundo el jueves, 8 de agosto de 1974.

Comenzaron a regir el miércoles, 23 de agosto de 1974.

2/ Aprobado parcialmente por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico el jueves, 19 de diciembre de 1974.

Publicado el Aviso de Aprobación Parcial en el periódico El Mundo el martes, 24 de diciembre de 1974.

Comenzaron a regir el miércoles, 8 de enero de 1975.

----------0----------

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 emmarcar las recomendaciones hechas por el Comité de Salario Mínimo.

Alcance de la Definición

La Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico ha dado a esta definición el siguiente alcance ("coverage"):

La definición que precede comprende las actividades relacionadas con los servicios o propósitos recreativos, deportivos o de entretenimiento actualmente cubiertos por el Decreto Mandatorio Núm. 86 (1976) aplicable a la Industria de Servicios o Propósitos Recreativos, Deportivos o de Entretenimiento.

A tales efectos se hace una enumeración ilustrativa del tipo de servicios y organizaciones a incluirse en la definición y no limitada exclusivamente a las que específicamente se mencionan en la misma, debido a la dificultad de enumerar a todos y cada uno de dichos servicios y organizaciones distintas a las ya conocidas.

La definición comprende la producción y distribución de películas. Dentro de esta actividad se incluyen los laboratorios, estudios, talleres, oficinas o cualquier otro lugar necesario o incidental a la producción o distribución de películas, noticieros u objetos similares. La definición cubre, además, las actividades relacionadas con el deporte hípico. Es la intención cubrir todo tipo de empresa dedicada al desarrollo del deporte hípico, tales como hipódromos, establos, potreros, agencias hípicas y otros similares. En cuanto a los potreros se refiere, la definición incluye a todos aquellos establecimientos que se dedican exclusiva o principalmente a la crianza o al cuido de caballos para carreras o con otros fines deportivos.

La definición comprende las actividades llevadas a cabo por clubes y asociaciones deportivas tales como clubes de pesca, caza, tiro al blanco, yates, golf, automovilismo, dominó, beisbol, baloncesto, tenis y otros similares. Se incluyen aquellas organizaciones dedicadas a promover, fomentar y a organizar la práctica de estos y de cualesquiera otros deportes bien sea al nivel aficionado o profesional.

La definición incluye, también, a todas aquellas empresas que se dedican a ofrecer facilidades, lugares o medios para la ejecución de cualquier deporte o de proveer servicios que proporcionen diversión, distracción, ejercicio físico, entretenimiento o recreación. Se incluyen entre otros, parques de diversión (tipo Coney Island), parques atléticos, estadios, autopistas, ferias, circos, boleras, galleras, empresas promotoras de deportes, balnearios, campos de veraneo, piscinas de natación, pistas de patinar, campos de equitación, gimnasios, salones de billar, de bingo y de patinar y, producciones de espectáculos artísticos que no sean presentados a través de la radio y de la televisión. Las producciones de espectáculos para radio y televisión así como la producción de doblaje de películas están cubiertos por el Decreto Mandatorio Núm. 73 - Cuarta Revisión (1977) aplicable a la Industria de Comunicaciones.

La definición excluye a aquellos establecimientos que se dedican a ofrecer servicios recreativos o de entretenimiento que a la vez tengan propósitos educativos o instructivos. Entre esos establecimientos se encuentran las galerías o casas de arte, museos, bibliotecas, jardínes botánicos y parques zoológicos. Estas actividades están cubiertas por el Decreto Mandatorio Núm. 79 - Segunda Revisión (1975) aplicable a la Industria de Servicios o Propósitos Educativos o Instructivos.

La definición no incluye los teatros y cines y demás establecimientos o sitios en que se exhiben películas cinematográficas o se representen obras o producciones de arte por artistas, músicos o cantantes, 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. Actualmente dichos establecimientos están cubiertos por el Decreto Mandatorio Núm. 48 - Séptima Revisión (1976) aplicable a la Industria de Teatros y Cines.

La Junta desea aclarar que cuando en la definición se menciona a lugares para la ejecución de cualquier juego lícito no es su intención incluir las salas o casinos de juegos que se operen conjuntamente o en relación con la Industria Hotelera. Estas actividades continúan incluidas en el Decreto Núm. 46 - Quinta Revisión (1972) aplicable a la Industria Hotelera.

Cuando en la definición se dice que los salarios mínimos y demás condiciones de labor de esta industria son aplicables a los empleados 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.

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, ni las vacaciones, licencia por enfermedad ni ninguna otra condición (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 cubra un solo decreto mandatorio a fin de evitar confusiones, discrímenes, perjuicios y otras situaciones no deseables en las relaciones obrero patronales que pueden obviarse.

En el caso de los servicios y organizaciones, la definición incluye tanto las actividades para el comercio local como para el comercio interestadual.

Por último, se desea consignar que, cuando en la definición se dice que "comprenderá las actividades necesarias, relacionadas o incidentales para el sostenimiento, funcicnamiento u operación de centros, empresas, establecimientos u organizaciones", es la intención de la Junta incluir, no tan sólo las actividades mencionadas en dicha definición, sino cualquier trabajo o servicio necesario, relacionado o incidental con dichas actividades, esto es, deben considerarse incluidos dentro de la definición aquellos empleados de la industria que realicen labores de oficina, reparación, mantenimiento,

conservación, distribución o transportación o que lleven a cabo cualesquiera otras labores necesarias, relacionadas o incidentales a las actividades principales del patrono.

Deben también considerarse incluidos dentro de la definición aquellos empleados que realicen labores en la operación de sitios de estacionamiento, cafeterías, restaurantes, bares, fuentes de soda, hoteles o residencias si dichas actividades se realizan por las mismas empresas, organizaciones o centros incluidos en la definición y son necesarios o incidentales o están relacionados con su actividad principal.

----------o----------