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

Núm. 2544
Fecha: 7 de agosto de 1979 3:00 p.m.
Aprobado: Pedro R. Vázquez
Secretario de Estado
Por: Lourdes I. de Pieldrain
Secretaria Auxiliar de Estado

(See over for the English version)

DECRETO MANDATORIO NUM. 48

OCTAVA REVISION (1979)

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE TEATROS Y CINES

Artículo I - Definición de la Industria

Este decreto mandatorio es aplicable a todos los empleados de la Industria de Teatros y Cines según la misma se define a continuación:

La Industria de Teatros y Cines comprenderá todo establecimiento o sitio en que se exhiban, con o sin fines de lucro, 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 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 por hora no menor del que se dispone a continuación para las diferentes clasificaciones de la industria según definidas en el Artículo III de este decreto.

Clasificaciones y Ocupaciones	Salario Mínimo Por Hora
I. Empresas con un Volumen de Ingreso Bruto Anual de $250,000 y más	
a. Operadores y Administradores	$ 2.50
b. Electricistas, Plomeros, Chóferes, Pintores y Otros Empleados de Artes y Oficios	2.50
c. Taquilleros, Ayudantes de Operador y de Administrador	2.50
d. Porteros, Empleados de Limpieza y Otros Empleados	2.50
II. Empresas con un Volumen de Ingreso Bruto Anual entre $100,000 y $249,999	
a. Operadores y Administradores	2.50
b. Electricistas, Plomeros, Chóferes, Pintores y Otros Empleados de Artes y Oficios	2.50
c. Taquilleros, Ayudantes de Operador y de Administrador	2.25
d. Porteros, Empleados de Limpieza y Otros Empleados	2.25
III. Empresas con un Volumen de Ingreso Bruto Anual Menor de $100,000	
a. Operadores y Administradores	2.50
b. Electricistas, Plomeros, Chóferes, Pintores y Otros Empleados de Artes y Oficios	2.25
c. Taquilleros, Ayudantes de Operador y de Administrador	2.25
d. Porteros, Empleados de Limpieza y Otros Empleados	2.25

Artículo III - Definiciones y Reglas para Computar el Volumen Total de Ingreso Bruto Anual de las Empresas Comprendidas en la Industria

A. Definición de Conceptos

1. Empresa - Comprenderá las actividades relacionadas entre sí con un propósito común, llevadas a cabo, ya sea mediante operación unificada o control común, por cualquier persona o personas en una o más unidades corporativas u organizacionales.

2. Empresas con un Volumen de Ingreso Bruto Anual de $250,000 o más - Incluirá aquellas empresas en la industria cuyo volumen total de ingreso bruto anual en todos los establecimientos operados por las mismas sea de $250,000 ó más durante un período de 12 meses consecutivos excluyendo el arbitrio estatal.

3. Empresas con un Volumen de Ingreso Bruto Anual entre $100,000 y $249,999 - Incluirá aquellas empresas en la industria cuyo volumen total de ingreso bruto anual en todos los establecimientos operados por las mismas fluctúe entre $100,000 y $249,999 durante un período de 12 meses consecutivos excluyendo el arbitrio estatal.

4. Empresas con un Volumen Bruto Anual Menor de $100,000 - Incluirá aquellas empresas en la industria cuyo volumen total de ingreso bruto anual en todos los establecimientos operados por las mismas sea menor de $100,000 durante un período de 12 meses consecutivos excluyendo el arbitrio estatal.

B. Método para Computar el Volumen de Ingreso Bruto Anual

Con el propósito de establecer el volumen total de ingreso bruto anual de una empresa y determinar el salario mínimo a pagar en los distintos niveles de ingreso bruto anual que se establecen para la industria, se utilizará, de acuerdo con los métodos que se describen a continuación, la información más completa y reciente disponible.

Método 1 - Para determinar las empresas que quedarán incluidas inmediatamente en las distintas clasificaciones de la industria.

Toda empresa que, al empezar a regir este decreto, haya tenido un volumen total de ingreso bruto anual:

1. Menor de $100,000
2. Entre $100,000 y $249,999; ó
3. De $250,000 ó más

en su corriente año de contabilidad vendrá obligada a pagar a sus empleados los salarios mínimos que se establecen para los distintos grupos ocupacionales de acuerdo con la clasificación correspondiente determinada por el volumen de ingresos.

Método 2 - Para calcular el volumen de ingreso cuando el método anterior no sea aplicable - cuando se haga imposible determinar el volumen de ingreso que tendrá la empresa en su corriente año de contabilidad, luego de efectuarse el análisis que se indica en el Método 1, la empresa podrá utilizar el siguiente método:

Si la empresa opera a base de año natural, el mismo se dividirá en los siguientes trimestres: 1 de enero al 31 de marzo; 1 de abril a 30 de junio; 1 de julio a 30 de septiembre; y 1 de octubre a 31 de diciembre. Al comienzo de cada trimestre, se totalizarán los ingresos correspondientes al período de 12 meses que inmediatamente preceda al trimestre en curso, y de esta manera el patrono puede determinar si la empresa alcanzó o sobrepasó los niveles de ingreso bruto anual que se señalan en el Método I para cumplir con las disposiciones del decreto.

Si la empresa opera a base de año económico utilizará el método de trimestres pero aplicándolo a los trimestres comprendidos en su año económico. A tales efectos, totalizará al comienzo de cada trimestre los ingresos del período de 12 meses que inmediatamente preceda al trimestre en curso. Una vez adoptado este sistema, utilizará siempre la misma base para cálculos posteriores.

Método 3 - Para calcular el volumen de ingreso en empresas nuevas - En aquellas empresas que van a operar por primera vez, el patrono estimará de antemano el volumen de ingreso de la misma durante su primer año de operaciones y pagará los salarios a base de la clasificación que corresponda. De no ser esto posible, se tomará

como base para determinar el nivel de ingreso bruto que le corresponda, el volumen total de ingreso bruto en el primer trimestre como representativo del volumen total de ingreso bruto del año (multiplicando dicho ingreso por 4) para el pago de los salarios del próximo trimestre.

Es decir, el nivel de ingreso bruto que le cubra en próximos trimestres se determinará a base del volumen total de ingreso bruto del trimestre anterior a los mismos. Por ejemplo, si el patrono de una empresa nueva tiene un ingreso bruto de $62,500.00 en su primer trimestre de operaciones, este total se multiplicará por cuatro. El resultado será un ingreso bruto anual de $250,000 en cuyo caso deberá pagar los salarios que correspondan al nivel aplicable. El mismo principio se aplicará a las restantes empresas con diferentes niveles de ingresos.

Aquellas empresas nuevas que no puedan determinar de antemano el volumen de ingreso durante el año, vendrán obligadas a pagar durante el primer trimestre de operaciones por lo menos los salarios mínimos que aplican a la clasificación "Empresas con un volumen de Ingreso Bruto Anual Menor de $100,000". Una vez concluido el primer trimestre, se utilizarán los ingresos de dicho trimestre como representativos del volumen total de ingreso bruto del año para el pago de salarios del próximo trimestre y subsiguientemente de igual modo para los restantes trimestres del año.

Después que la empresa haya estado operando por un año completo, el análisis se hará siguiendo la norma descrita en los métodos anteriores, según sea el caso.

C. Disposiciones Generales

Se entenderá por "actividades relacionadas" aquellas que son iguales, similares o necesarias a las operaciones normales que lleva a cabo la empresa. Sin embargo, aquellas actividades no relacionadas, que son mínimas o incidentales a la operación del negocio y que se llevan a cabo en el mismo local del negocio y por los mismos empleados, deben considerarse como parte de la empresa.

Cuando dos o más personas u organizaciones lleven a cabo sus "actividades relacionadas" a través de una operación unificada o de control común con un propósito común, se considerarán estas actividades como de una sola empresa. Por "operación unificada" se entenderá el combinar, unir u organizar las actividades relacionadas en tal forma que las operaciones del negocio se llevan a cabo como una sola organización y con un propósito común. Podrá incluir empresas con más de un establecimiento pero operadas como una sola unidad y para un propósito común.

"Control común" significará la participación en el control y no se limitará al control exclusivo o completo por una persona o corporación. Existirá "control común" allí donde las actividades que se llevan a cabo son controladas por una o más personas, corporaciones u otros grupos organizados actuando en conjunto, con un propósito común.

Artículo IV - Vacaciones

Todo empleado tendrá derecho a vacaciones, con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas, a razón de los siguientes días laborables en cada mes en que haya realizado por lo menos ochenta (80) horas de labor y de acuerdo con los años de servicios con la empresa:

Años de Servicios	Días al Mes	Número de Días Laborables al Año
Menos de tres (3)	1 1/4	15
Tres (3) ó más	1 1/2	18

Disponiéndose que se contarán como años de servicios, los acumulados por el empleado con anterioridad a la fecha de vigencia de este decreto. 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 períodos 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 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 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 V - Licencia por Enfermedad

Todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de los siguientes días laborables por cada mes en que haya realizado por lo menos ochenta (80) horas de labor y de acuerdo con los años de servicios con la empresa:

Años de Servicios	Días al Mes	Número de Días Laborables al Año
Menos de tres (3)	1 1/4	15
Tres (3) ó más	1 1/2	18

La licencia por enfermedad acumulada 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 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.

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

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico el martes, 5 de junio de 1979.

Publicado el Aviso de Aprobación en el periódico El Nuevo Día el sábado, 9 de junio de 1979.

Comenzará a regir el domingo, 24 de junio de 1979, sin embargo, la Junta quiere señalar que lo relativo al Artículo IV - Vacaciones y V - Licencia por Enfermedad, continuará vigente lo aprobado por la Junta de Salario Mínimo el jueves, 18 de julio de 1974.

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

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.

The principal provisions of said decree are the following:

ARTICLE V - GUARANTEE OF MINIMUM DAILY COMPENSATION

Every permanent employee working five (5) hours or less in more than one performance or show during any day, though he is available for work, shall be entitled, except in case of force majeure, to a minimum compensation of five (5) hours at the applicable minimum wage rate per hour fixed in this decree; and if he works for three (3) hours or less in only one performance or show, though he is available for work, he shall be entitled, save in case of force majeure, to a minimum compensation of three (3) hours at the applicable minimum wage rate per hour fixed in this decree. For the purpose of this article, it shall be considered that the employee is not available for work only when he does not appear in person at the work, refuses to work, or is so ill that he is unable to perform his habitual tasks.

ARTICLE VI - MAXIMUM WORKING PERIODS

No employer shall employ any worker whomsoever in the theater and cinema business for more than eight (8) hours in any period of twenty-four (24) consecutive hours, nor for more than forty (40) hours in any one week, unless he pays said worker for his work in excess of the said eight (8) hours or forty (40) hours at the rate of at least twice the regular wage rate he is then earning.

ARTICLE VII - WORKING CONDITIONS

A. Weekly Rest Day - Every employee shall be entitled to a day of rest for every six (6) or part of each one of six (6) consecutive days he has worked. If the employer employs him during said day of rest he shall be bound to pay said employee for the work done on that day at the rate of at least twice the regular wage rate he is then earning.

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

In order to aid in the comprehension and interpretation of the decree, the coverage given by the Board to the definition of the industry upon its approval is transcribed below. Said coverage, as well as the definition, served as a basis to frame the recommendations of the Minimum Wage Committee:

Alcance de la Definición

La definición que precede es sustancialmente igual a la que aparece en el Decreto Mandatorio Núm. 48 - Séptima Revisión (1976) 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 distintos 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 trabajen 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 Servicios o Propósitos Recreativos, Deportivos o de Entretenimiento.

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 corresponde 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 y cines cuando dichas cantinas son operadas por el mismo dueño del teatro y solo 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 aquel 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.

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 la 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 cubra un solo decreto mandatorio a fin de evitar confusiones, discrímenes, perjuicios y otras situaciones no deseables en las relaciones obrero-patronales que puedan obviarse.

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