Núm. 3542 9:00 a.m.

Fecha: 2 de diciembre de 1987

Aprobado: Héctor Luis Acevedo
Secretario de Estado

Por: _____
Secretario Auxiliar de Estado Int

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
JUNTA DE SALARIO MINIMO
Edificio Prudencio Rivera Martínez
Ave. Muñoz Rivera 505
Hato Rey, Puerto Rico 00918

(See over for English Version)

DECRETO MANDATORIO NUM. 48

DECIMA REVISION (1987)

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 presenten 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

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	$ 3.35
b- Electricistas, Plomeros, Chóferes, Pintores y Otros Empleados de Artes y Oficios	3.35
c- Taquilleros, Ayudantes de Operador y de Administrador	3.15
d- Porteros, Empleados de Limpieza y Otros Empleados	3.15
II- Empresas con un Volumen de Ingreso Bruto Anual entre $100,000 y $249,999	
a- Operadores y Administradores	3.35
b- Electricistas, Plomeros, Chóferes, Pintores y Otros Empleados de Artes y Oficios	3.35
c- Taquilleros, Ayudantes de Operador y de Administrador	2.75
d- Porteros, Empleados de Limpieza y Otros Empleados	2.75
III- Empresas con un Volumen de Ingreso Bruto Anual Menor de $100,000	
a- Operadores y Administradores	3.15
b- Electricistas, Plomeros, Chóferes, Pintores y Otros Empleados de Artes y Oficios	3.15
c- Taquilleros, Ayudantes de Operador y de Administrador	2.50
d- Porteros, Empleados de Limpieza y Otros Empleados	2.50

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

A- Definición de Conceptos

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 o más durante un periodo de doce (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 doce (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 periodo de doce (12) meses consecutivos excluyendo el arbitrio estatal.

B- Métodos 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 dispo-

Any enterprise which on the date this mandatory decree becomes effective has had a total volume of annual gross income of:

1- Less than $100,000

2- Between $100,000 and $249,999

3- $250,000 or more

in its current accounting year will be bound to pay its employees the minimum wages established for the different occupational groups of the respective classification, accordingly.

Method 2 - To compute the volume of income when the previous is not applicable. When it is impossible to determine the volume of income which the enterprise will have in its current accounting year, after doing the analysis indicated in Method 1, the enterprise may use the following method:

In case the enterprise operates on a calendar year, the same shall be divided into the following calendar quarters: January 1 to March 31; April 1 to June 30; July 1 to September 30; and October 1 to December 31. At the beginning of each calendar quarter, the income corresponding to the 12 month period which immediately precedes the current calendar quarter is computed and in this way the employer can know if the enterprise reached or exceeded

applying it to the quarter comprised in its fiscal year. To that effect it shall compute at the beginning of each quarter the income corresponding to the twelve (12) month period which immediately precedes the current quarter. Once this method is adopted, the same basis shall be used in subsequent calculations.

Method 3 - To compute the volume of income of new enterprises - In enterprises which are to start operating, the employer will calculate beforehand the volume of income of the same during its first year of operation and will pay the wages of the corresponding classification. In cases where this is not possible, to determine the corresponding level of gross income, the total volume of gross income of the first quarter shall be taken as representative of the total volume of gross income for the year (multiplying this income by four) for the payment of minimum wages for the next quarter.

That is to say, the level of gross income for the following quarters will be computed on the basis of the total volume of gross income of the quarters preceding them. For example, if the employer in a new enterprise has a gross income of $62,500.00 during his first quarter of

level of annual gross income. The same principle shall be applied to the remaining enterprises with different levels of income.

Those new enterprises which are unable to determine beforehand their volume of income during the year, shall be under obligation to pay during the first quarter year period in which they have been operating at least the wages established for the "Enterprises with an Annual Gross Income Less than $100,000" classification. Once the first quarter year period is over, the income of said quarter shall be taken as representative of the total volume of annual gross income for the purposes of determining the wage rates to be paid in the following and ensuing quarter year periods.

After the new business has been in operation for a full year, the analysis shall be made by using the rule described in the previous methods.

C- General Provisions

The term "related activities" shall mean those activities which are the same, similar or necessary to the normal operation of the enterprise. Nevertheless, those unrelated activities which are minimum or incidental to the operation of the business and which are performed on the same premise and by the same employees shall be considered as part of

single enterprise. The term "unified operation" shall mean to combine, unite or organize related activities so that business operations are performed by a single organization and with a common business purpose. It may include enterprises with more than one establishment but operated as a single unit and for a common business purpose.

"Common control" shall mean the sharing of control and it is not limited to sole or complete control by one person or corporation. "Common control" shall exist where activities performed are controlled by one or more persons, corporations or other organizational units acting together.

Article IV - Vacation Leave

Every employee shall be entitled to vacation leave, with full pay to become effective when he begins to enjoy the same at the rate of the following workdays for each month in which he has worked at least eighty (80) hours and in accordance to the years of service with the enterprise:

Years of Service	Monthly Days	Yearly Workdays
Less than three (3)	1 1|4	15
Three (3) or more	1 1|2	18

Provided that the years the employee has accrued prior to the effective date of this decree shall be reckoned as years of service. Vacation leave shall be taken consecutively by the employee and shall be granted annually in such a way that it does not interfere with the normal operation of the enterprise, to which end the employer shall establish the proper schedule. The employee cannot demand vacation leave until he has accumulated

of two years herein authorized, the employer shall also pay him twice the corresponding wage for the period in excess of the aforesaid two years. If the wage has not been stipulated by days or longer periods, the wage corresponding to each day of vacation shall be computed by multiplying the highest regular rate per hour received by the employee during the average daily hours worked or guaranteed, whichever the highest, during the year of taking his vacation. At the employee's choice, vacation leave may or may not include the nonworking days comprised within the period covered by the same. Any contract whereby the employee waives, for money or any other reason, his right to actually enjoy his vacation leave, shall be null and void. The Secretary of Labor, may however, permit motion picture projectionists, their assistants, and any other employee to waive, for money, the right to enjoy his vacation leave when, in the judgment of the Secretary, the work of the employee is indispensable to the normal operation of the company. Any employer who fails to grant any of his employees the vacation leave to which he is entitled after the same has accumulated for more than two years, shall grant him the total thus far accumulated paying him twice the salary corresponding to the period in excess of said two (2) years.

Article V - Sick Leave

Every employee shall be entitled to sick leave with full pay at the rate of the following workdays for each month in which he has worked for at least eighty (80) hours and in accordance to the years of service with the enterprise:

Years of Service	Monthly Days	Yearly Workdays
Less than three (3)	1 1|4	15

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 viernes, 14 de agosto de 1987.

Publicado el Aviso de Aprobación en el periódico El Nuevo Día el viernes, 21 de agosto de 1987.

Comenzará a regir el martes, 8 de septiembre de 1987.

----------O----------

Nota de la Junta de Salario Mínimo

La Junta de Salario Mínimo desea señalar que por efecto de la Ley Núm. 21 de 23 de septiembre de 1983, así como por disposición de la Sección 36 de la Ley 96 de 26 de junio de 1956, enmendada (Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico), están vigente ciertas disposiciones del Decreto Mandatorio Núm. 7, aplicable al Negocio de Teatros y Cines por lo que se exhorta a verse el mencionado decreto.

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.

también cualquier trabajo o servicio necesario o relacionado con las actividades de la referida industria. Así por ejemplo estaría comprendida 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 lugares distintos y cuyos servicios estén relacionados con o sean necesarios en 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 Servicios o Propósitos Recreativos, Deportivos o de Entretenimiento.

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 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 conce-

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 mìnimo 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

industrias que hayan sido aprobados por la Junta luego de considerar la situación financiera y la habilidad econòmica 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 sólo decreto mandatorio a fin de evitar confusiones, discrímenes, perjuicios y otras situaciones no deseables en las relaciones obrero-patronales que puedan obviarse.

----------O---------