8/13.
10 de octubre de 1963.
2:41 P.M.

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Departamento del Trabajo
San Juan, P. R.

(See over for the English version)

JUNTA DE SALARIO MINIMO

Aprobado: Roberto Sánchez Vilella
Secretario de Estado.
Por: Adolfo Ferrato Doria
Secretario Auxiliar de Estado.

DECRETO MANDATORIO NUM. 48
APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE TEATROS Y CINES

Segunda Revisión (1963)

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.

Artículo II - Zonas

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

La Zona Primera comprenderá los establecimientos localizados en la Capital de Puerto Rico.

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

Artículo III - Clasificación de Teatros y Cines por Categorías

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

Teatros de Primera Categoría - Comprenderá los teatros y cines cuyos precios de entrada para adultos en funciones nocturnas sean de $0.75 ó más, incluyendo el arbitrio estatal, en por lo menos tres días a la semana. Estarán incluidos además en esta categoría los autocines ("drive-in-theaters").

Teatros de Segunda Categoría - Comprenderá los teatros y cines cuyo precio de entrada para adultos en funciones nocturnas fluctúe entre $0.40 y $0.74, incluyendo el arbitrio estatal, en por lo menos tres días a la semana.

Teatros de Tercera Categoría - Comprenderá todos los demás teatros y cines no incluidos en las dos categorías anteriores.

Artículo IV - 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	Zona Segunda
1. Teatros de Primera Categoría		
Operadores y Administradores	$ 1.25	$ 1.15
Electricistas, Plomeros, Chóferes, Pintores y Otros Empleados de Artes y Oficios	1.00	0.90
Ayudantes de Operadores y de Administradores, Porteros, Taquilleros, Empleados de Limpieza y Otros Empleados	0.75	0.65
2. Teatros de Segunda Categoría		
Operadores y Administradores	1.10	0.95
Electricistas, Plomeros, Chóferes, Pintores y Otros Empleados de Artes y Oficios	1.00	0.90
Ayudantes de Operadores y de Administradores, Porteros, Taquilleros, Empleados de Limpieza y Otros Empleados	0.70	0.60
3. Teatros de Tercera Categoría		
Operadores y Administradores	1.00	0.90
Electricistas, Plomeros, Chóferes, Pintores y Otros Empleados de Artes y Oficios	1.00	0.90
Ayudantes de Operadores y de Administradores, Porteros, Taquilleros, Empleados de Limpieza y Otros Empleados	0.65	0.55

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico el lunes 23 de septiembre de 1963.

Publicado el Aviso de su Aprobación en el periódico El Mundo el jueves 26 de septiembre de 1963.

Empezará a regir el sábado 12 de octubre de 1963.

(Véase Nota de la Junta en la próxima página.)

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) 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 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.

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 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, 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.

- - - - - - - - - -