

GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
JUNTA DE SALARIO MINIMO  
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTINEZ  
AVE. MUÑOZ RIVERA 505  
HATO REY, PUERTO RICO 00918

DECRETO MANDATORIO NUM. 48

UNDECIMA REVISION (1994)

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE TEATROS Y CINES

Artículo I - Definición de la Industria

Este decreto mandatorio es aplicable a los empleados cubiertos por la Industria de Teatros y Cines, según 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 de Puerto Rico.

13 

Artículo II - Salario Mínimo

Todo patrono de la Industria de Teatros y Cines, pagará a los empleados cubiertos por este decreto mandatorio, un salario no menor del que se dispone a continuación:

CLASIFICACIONES Y OCUPACIONES	SALARIO MINIMO POR HORA
A- Empresas Cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada	
1. Proyeccionistas y Supervisores	\$ 4.50
2. Empleados de Oficina y Diestros	4.30
3. Todos los Demás Empleados	4.25
B- Empresas No Cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada	
1. Proyeccionistas y Supervisores	4.00
2. Empleados de Oficina y Diestros	4.00
3. Todos los Demás Empleados	3.15

Artículo III - Definición de las Clasificaciones de esta Industria

Las siguientes clasificaciones industriales tendrán el significado que a continuación se dispone:

A- Empresas Cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada

Comprenderá aquellas empresas de la industria con un volumen de venta bruta anual de \$500,000 ó más, (excluyendo el arbitrio estatal) o que operen en el comercio interestatal, o que les aplique cualquier otra disposición de las enmiendas a dicha ley.

B- Empresas No Cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada

Comprenderá aquellas empresas de la industria con un volumen de venta bruta anual menor de \$500,000, (excluyendo

el arbitrio estatal) o que no estén cubiertas por cualquier otra disposición de la Ley de Salario Mínimo Federal, según enmendada.

Artículo IV - Definición de las Ocupaciones de esta Industria

1- Proyeccionistas y Supervisores

Los proyeccionistas son aquellos empleados que se desempeñan regularmente en la operación de la máquina de proyección en la sala de cine.

Los supervisores son aquellos empleados que se desempeñan regularmente en la supervisión de dos (2) o más empleados. Incluye funciones, tales como: supervisor de piso, de seguridad, de oficina, de escenografía, de producción y otro personal de supervisión que no cumpla con los requisitos de Ejecutivos, Administradores y Profesionales, según lo define el Reglamento Núm. 13 - Cuarta Revisión (1990), de la Junta de Salario Mínimo.

2- Empleados de Oficina y Diestros

Los empleados de oficina, son aquellos que se desempeñan regularmente en labores tales como: oficinistas, secretarias, labores de contabilidad, mecanógrafas, recepcionistas, operadores de cuadro telefónico, procesamiento de data electrónica y otras tareas análogas.

Los empleados diestros, son aquellos que se desempeñan regularmente en tareas con dominio de la técnica manual y de oficios. Incluye labores, tales como: carpinteros, electricistas, plomeros, pintores, mecánicos, técnicos de utilería y otras tareas análogas.

3- Todos los Demás Empleados

Comprenderá, aquellos empleados no incluidos en las ocupaciones uno (1) y dos (2) que preceden. Incluye tareas,

tales como: taquilleros (boletería), porteros o ujieres, "candy boy o candy girl", ayudantes de proyccionistas, empleados de limpieza, de estacionamiento, de jardinería y otras labores análogas.

Artículo V - 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 servicio con la empresa.

Años de Servicio	Días Laborables Al Mes	Días Laborables Al Año
Menos de tres (3)	1 1/4 de día	15 días
Tres (3) o más	1 1/2 día	18 días

Disponiéndose que se contarán como años de servicio, 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 interrumpen 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 periodo en exceso de dichos dos años. Si el salario no se ha estipulado por días o periodos 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 (2) 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 VI - 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 servicio con la empresa:

Años de Servicio	Días Laborables Al Mes	Días Laborables Al Año
Menos de tres (3) años	1 1/4 de día	15 días
Tres años o más	1 1/2 día	18 días

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.

Vigencia de los Salarios

Los salarios mínimos estipulados en este Decreto Mandatorio, comenzarán a regir el jueves, 2 de marzo de 1995.

Vigencia de las Vacaciones y Licencia por Enfermedad

Continuará rigiendo lo estipulado en la Décima Revisión de este Decreto Mandatorio Núm. 48, vigente desde el 8 de septiembre de 1987.

-----0-----

Artículo VII - Definición del Término Empresa

Empresa

Comprenderá las actividades relacionadas entre sí, con cualquier propósito común, llevadas a cabo, ya sea mediante operación unificada o control común, por cualquier persona o personas en uno o más establecimientos o por una o más unidades corporativas u organizacionales. 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 teatro o cine 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 teatro o cine se lleven a cabo como una sola organización y con un propósito común. Podrá incluir empresas con más de un establecimiento de teatro o cine 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, corporación o sociedad. Existirá "control común" allí donde las actividades que se llevan a cabo son controladas por una o más personas, corporaciones o sociedades u otros grupos organizados actuando en conjunto, con un propósito en común.

Artículo VIII - Métodos para Calcular el Volumen de Venta Bruta Anual de una Empresa

Con el propósito de determinar el volumen de venta bruta anual de una empresa y poder precisar el salario mínimo a pagar de acuerdo a las clasificaciones establecidas en el Artículo II de este decreto, se utilizarán los métodos que se describen a continuación:

Método I - Empresas Cubiertas Inmediatamente

Toda empresa que en su último año de contabilidad haya registrado o se estima que registrará un volumen de venta bruta anual de \$500,000 o más (excluyendo los arbitrios) o de menos de \$500,000 (excluyendo los arbitrios) pagará a sus empleados inmediatamente el salario mínimo que le corresponda según el Artículo II de este decreto mandatorio.

Método II - Empresas que por adelantado No se pueda Determinar el Volumen de Venta Bruta Anual

En aquella empresa que sea imposible determinar el volumen de venta bruta anual que tendrá ésta en su corriente año de contabilidad, utilizará las reglas A o B que se describen a continuación.

A- A Base de Año Natural

Se dividirá la venta bruta en trimestres del 1ro. de enero al 31 de marzo; 1ro. de abril al 30 de junio, 1ro. de julio al 30 de septiembre y 1ro. de octubre al 31 de diciembre. Al comienzo de cada trimestre se totalizarán las ventas brutas correspondientes al periodo de 12 meses que inmediatamente precede al trimestre corriente, de tal forma que el patrono pueda determinar si la empresa excedió o no el límite de \$500,000 (excluyendo los arbitrios) de venta bruta anual.

B- A Base de Año Económico

Se utilizará el método de trimestres pero aplicando éstos según la fecha de cierre de la empresa. El primer trimestre será el posterior a la fecha de cierre de la empresa. Se totalizará la venta bruta del trimestre base (excluyendo los arbitrios) correspondiente al periodo de 12 meses que inmediatamente preceda al trimestre en curso. Una vez adoptada esta regla el patrono utilizará siempre la misma base para cálculos posteriores.

Método III - Empresas Nuevas que Comienzan a Operar

Toda empresa que comienza a operar estimará de antemano el volumen de venta bruta de la misma (excluyendo los arbitrios) durante su primer año de operaciones y pagará los salarios mínimos según la clasificación A o B del decreto. Si no se puede determinar de antemano el volumen de venta bruta durante el primer año, se tomará como base para determinar la misma la venta bruta (excluyendo los arbitrios) del primer trimestre de operaciones. Este trimestre se multiplicará por cuatro (4) para estimar el pago de los salarios del próximo trimestre. Los próximos trimestres se determinarán a base del volumen de venta bruta (excluyendo los arbitrios) del trimestre anterior a los mismos y subsiguientemente para los restantes trimestres del año.

Ejemplo: Si el patrono de una empresa nueva registró una venta bruta de \$120,000 (excluyendo los arbitrios) en su primer trimestre de operaciones, este total se multiplicará por cuatro (4). El resultado será una venta bruta anual de \$480,000 (excluyendo los arbitrios). En este caso el patrono deberá pagar a sus empleados los salarios del próximo trimestre según la Clasificación B - (Empresas No Cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada) de este decreto mandatorio. La venta bruta de dicho trimestre se utilizará como base para el pago de salarios del próximo trimestre y subsiguientemente del mismo modo para los restantes trimestres del año. Si por alguna razón no existiera forma alguna de determinar de antemano el volumen de venta bruta del primer trimestre de operaciones de la empresa, ésta vendría obligada a pagar a sus empleados durante ese trimestre por lo menos los salarios correspondientes a la clasificación B del Artículo II de este decreto mandatorio.

-----0-----

Aprobación y Publicación del Decreto

Este decreto mandatorio fue aprobado por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, el miércoles, 1ro. de febrero de 1995.

El Aviso de Aprobación fue publicado en el periódico El Nuevo Día, el miércoles, 15 de febrero de 1995.

-----0-----

Con el propósito 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.

#### Alcance de la Definición

La definición que precede es igual a la que aparece en el Decreto Mandatorio Núm. 48 - Décima Revisión (1987) 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. 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 trabajen 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.

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 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 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, las vacaciones, licencia por enfermedad ni ninguna otra condición

de labor (si la hubiere) dispuestas en otros decretos mandatorios para los trabajadores de otras industrias que hayan sido aprobadas 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 a cada industria le cubra un sólo decreto mandatorio a fin de evitar confusiones, discrimenes, perjuicios y otras situaciones no deseables en las relaciones obrero-patronales que puedan obviarse.

-----0-----

#### Nota de la Junta de Salario Mínimo

El Decreto Mandatorio Núm. 7 - Enmendado (1987) aplicable al Negocio de Teatros y Cines contiene disposiciones sobre Garantía de Compensación Diaria Mínima y Otras Condiciones de Labor, algunas de las cuales continúan vigentes. El Artículo V de dicho decreto se reproduce a continuación:

#### "Artículo V - Garantía de Compensación Diaria Mínima

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, o se negare a trabajar o estuviere enfermo en forma tal que esté impedido de realizar sus labores habituales."

-----0-----

## Notas Aclaratorias de la Junta

La Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico desea hacer constar que las disposiciones de leyes y reglamentos que se enumeran más adelante se han confeccionado con el propósito de que los patronos y empleados tengan un mejor entendimiento de los decretos mandatorios.

### A- Empleados Excluidos de los Decretos Mandatorios

Por disposición expresa de la Sección 30 (b) de la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico (Ley 96 de 26 de junio de 1956) los decretos mandatorios no serán aplicables a:

1. Personas empleadas en el servicio doméstico con excepción de los choferes.
2. Personas empleadas por el Gobierno de los Estados Unidos de América o por el Gobierno de Puerto Rico, con excepción de aquellas agencias o instrumentalidades de éste, que operen como negocios o empresas privadas.
3. Personas empleadas por los Gobiernos Municipales.
4. Los administradores, ejecutivos y profesionales, según estos términos se definen en el Reglamento Número 13, Cuarta Revisión (1990), vigente desde el 29 de julio de 1990.

### B- Convenios Colectivos

1. Ninguna de las disposiciones contenidas en el decreto mandatorio excusará el cumplimiento de estipulaciones contenidas en convenios colectivos celebrados entre patronos y obreros, o de disposiciones establecidas por ley, mediante las cuales se fijen salarios más altos, menos horas de labor o condiciones de trabajo adicionales o más ventajosas que las señaladas en el decreto mandatorio.
2. 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 decreto o beneficios menos ventajosos que los dispuestos en dicho decreto.

### C- Rebaja de Salario

No sufrirán rebaja alguna en sus salarios, mientras realicen el mismo trabajo, aquellos empleados que a la fecha en que se aprueba el decreto mandatorio 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 cualquiera servicios recibidos, sin descuento alguno por el empleado en esa fecha, ni podrá dejar de suministrárselos en igual forma con motivo de la aprobación del decreto mandatorio.

D- Salario Mínimo más alto

A tenor de la Sección 18 (a) de la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada toda empresa cubierta por el salario mínimo federal viene obligada a pagar a sus empleados el salario mínimo más alto, de existir algún decreto mandatorio estatal u ordenanza municipal que contenga salario mínimos superiores al salario federal.

E- Fijación de Copia del Decreto

La Junta de Salario Mínimo recomienda a todo patrono que fije permanentemente una copia del decreto mandatorio vigente en un sitio visible, ya sea en la oficina u otro lugar accesible en donde fácilmente pueda ser leído por todos los empleados.