

Gobierno de Puerto Rico
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
Junta de Salario Mínimo
Edificio Prudencio Rivera Martínez
Ave. Muñoz Rivera 505
Hato Rey, Puerto Rico 00918

Decreto Mandatorio Num. 86

CUARTA REVISIÓN (1996)

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 los empleados de la industria, según se define a continuación, cubiertos por la Ley 96 del 26 de junio de 1956, según enmendada.

La Industria de Servicios o Propósitos Recreativos, Deportivos o de Entretenimiento comprenderá las empresas, establecimientos, centros u organizaciones que operen con o sin fines de lucro dedicadas a:

- 1- Promover, fomentar u ofrecer lugares, instrumentos o facilidades para la práctica, ejecución o desarrollo de cualquier deporte, pasatiempo, evento atlético o juego.
- 2- Promover servicios que proporcionen diversión, distracción, ejercicio físico, entretenimiento o recreación.
- 3- La producción, distribución o alquiler de películas.
- 4- Las actividades relacionadas con el deporte hípico, excepto los potrereros.
- 5- La operación de centros para entretenimiento tales como: circos, ferias, áreas de juego, parques de diversión y actividades similares.
- 6- La operación de clubes o asociaciones deportivas siempre y cuando éstas sean de carácter o propósito recreativo o deportivo.
- 7- Las actividades necesarias, relacionadas o incidentales, que por administración se realicen conjuntamente con la operación de la Industria de Servicios o Propósitos Recreativos, Deportivos o de Entretenimiento.

14/2/96

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 de la Industria de Servicios o Propósitos Recreativos, Deportivos o de Entretenimiento pagará a los empleados cubiertos por este decreto mandatorio, un salario no menor del que se dispone a continuación:

Clasificaciones y Subclasificaciones	Salario Mínimo por Hora
<u>I- Producción, Distribución o Alquiler de Películas</u>	
Todos los Empleados	\$ 4.00
<u>II- Actividades Relacionadas con el Deporte Hípico</u>	
<u>A- Agencias Hípicas</u>	
Todos los Empleados	4.25
<u>B- Establos</u>	
1- Entrenador	4.25
2- Asistente de Entrenador	4.10
3- Todos los Demás Empleados	3.95
<u>C- Hipódromos</u>	3.90
<u>III- Asociaciones o Federaciones Deportivas y Clubes Deportivos</u>	
Todos los Empleados	4.00
<u>IV- Otros Servicios Recreativos o de Entretenimiento</u>	
Todos los Empleados	3.80

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

I- Producción, Distribución o Alquiler de Películas

Comprenderá aquellas empresas o establecimientos que se dedican a la producción o distribución de películas, comerciales o cualquier otra proyección. Comprenderá además, aquellas empresas o establecimientos dedicados al alquiler de películas de vídeo, vídeo-juegos y videocassettes. Incluye establecimientos o empresas dedicadas a actividades tales como: laboratorios, talleres, oficinas o cualquier otro lugar necesario o incidental a la producción, distribución o alquiler de todo tipo de películas.

II- Actividades Relacionadas con el Deporte Hípico

Comprenderá aquellas empresas o establecimientos que se dediquen a ofrecer facilidades, lugares, instrumentos o medios para la práctica, ejecución y desarrollo del deporte hípico. Incluye entre otros: establos, hipódromos, agencias hípicas y otras actividades similares.

A- Agencias Hípicas

Comprenderá aquellas empresas o establecimientos autorizados por el Administrador Hípico para tomar apuestas relacionadas con las carreras de caballos del hipódromo.

B- Establos

Comprenderá aquellas empresas o establecimientos autorizados por el Administrador Hípico con el propósito de albergar caballos de carreras en estructuras de cualquier clase, generalmente dentro de los límites del hipódromo.

III- Asociaciones o Federaciones Deportivas y Clubes Deportivos

Comprenderá aquellas organizaciones o empresas que se dedican principalmente a ofrecer facilidades, lugares, instrumentos o medios para la práctica y ejecución de cualquier deporte o a promover y fomentar los mismos, a nivel aficionado o profesional. Incluye organizaciones tales como: clubes náuticos, de golf, béisbol, baloncesto, ecuestre, tiro al blanco, natación, pesca, bolos,

autopistas de carreras y galleras. Además, incluye asociaciones y federaciones tales como: Federación de Boxeo, Atletismo, Tenis, la Liga de Béisbol Profesional y otros organismos rectores de los deportes.

IV- Otros Servicios Recreativos o de Entretenimiento

Comprenderá aquellas organizaciones o empresas que se dedican principalmente a ofrecer facilidades, lugares o medios para la ejecución de cualquier tipo de entretenimiento, distracción, pasatiempo o recreación. Incluye centros de distracción y entretenimiento, tales como: circos, ferias, áreas de juego, parques de diversión (tipo Coney Island), salones de bingo, parques acuáticos, piscinas, campos de veraneo, centros de ejercicios físicos (gimnasios), salones de billar, promotores de espectáculos artísticos (que no sean para radio o televisión) y otros medios de diversión relacionados.

Artículo IV - Definición de las Ocupaciones

Las ocupaciones de la Industria tendrán el significado que se dispone a continuación:

1- Entrenador

Persona que se dedica a entrenar caballos de carreras siguiendo cierto plan adaptado 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 cuidado general del animal; que tiene a su cargo el personal necesario para operar un establo y la facultad de inscribir los caballos que han de participar en las carreras, así como también de seleccionar el jinete que ha de montarlos. Posee una licencia de entrenador expedida por el Administrador Hípico de Puerto Rico.

2- Asistente de Entrenador

Persona que se dedica a entrenar caballos de carreras siguiendo cierto plan adaptado por el entrenador, con el

fin de mantenerlo en la mejores condiciones posibles y de familiarizarlo con todo el equipo utilizado en los hipódromos para las carreras, que supervisa la alimentación, ejercicio y cuidado general del animal. En ausencia del entrenador puede asumir las responsabilidades y obligaciones de éste. Posee una licencia de entrenador expedida por el Administrador Hípico de Puerto Rico.

Artículo V - Vacaciones

Todo patrono de la Industria de Servicios o Propósito Recreativos, Deportivos o de Entretenimiento concederá a sus empleados vacaciones con sueldo completo, según se dispone a continuación:

CLASIFICACION Y MINIMO DE HORAS DE TRABAJO REQUERIDAS AL MES	VACACIONES	
	AL MES	AL AÑO
A- Hipódromos		
1) 115 horas o más al mes	Día y medio (1 1/2)	18 días
2) 70 horas pero menos de 115	Medio día (1/2)	6 días
B- Todas las Demás Clasificaciones		
1) 115 horas o más al mes	Un día (1)	12 días
2) 100 horas, pero menos de 115	Un cuarto de día(1/4)	3 días

A- Hipódromos

Todo empleado en esta subclasificación tendrá derecho a vacaciones con sueldo completo a razón de uno y medio (1 1/2) día laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos ciento quince (115) horas de labor. Los empleados que trabajen entre setenta (70) horas al mes pero menos de ciento quince (115), acumularán a razón de medio día laborable en dicho mes.

B- Todas las Demás Clasificaciones

Todo empleado en las restantes clasificaciones y subclasificaciones tendrá derecho a vacaciones con sueldo completo a razón de un (1) día laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos quince (115) horas de labor

en dicho mes. Los empleados que trabajen entre cien (100) horas al mes, pero menos de ciento quince (115) acumularán a razón de un cuarto (1/4) día laborable en dicho mes.

El tiempo de licencia por vacaciones se acumulará a base del día regular de trabajo en el mes en que ocurrió la acumulación. Para empleados cuyos horarios fluctúan, el día regular de trabajo se determinará dividiendo el total de horas regulares trabajadas en el mes entre el total de días trabajados. Para los empleados cuyos horarios de trabajo no se pueden determinar, se computará a base de días de ocho (8) horas regulares.

El tiempo de licencia por vacaciones se usará y pagará a base del día regular de trabajo al momento de usarse o pagarse el beneficio. A estos fines, se podrá tomar en consideración un período no mayor de dos (2) meses antes de usarse o pagarse el beneficio.

La licencia por vacaciones se pagará a base de una suma no menor al salario regular por hora devengado por el empleado en el mes en que se acumuló la licencia. Para empleados que reciben comisión u otros incentivos, que no quedan a la entera discreción del patrono, se podrá dividir la comisión o incentivo total devengado en el año entre cincuenta y dos (52) semanas, para el cómputo del salario regular por hora.

De establecerse un período probatorio autorizado por ley, la licencia por vacaciones se acumulará a partir de la terminación de dicho período probatorio. Sin embargo, todo empleado que apruebe el período probatorio, acumulará vacaciones desde la fecha de comienzo en el empleo.

El disfrute de las vacaciones no podrá ser exigido por el empleado hasta que las hubiere acumulado por un año. Las vacaciones se concederán anualmente en forma que no interrumpen el funcionamiento normal de la empresa a cuyo fin el patrono establecerá los turnos correspondientes.

Las vacaciones se disfrutarán de manera consecutiva, sin embargo, mediante acuerdo entre el patrono y el empleado, éstas pueden ser fraccionadas, siempre y cuando el empleado disfrute de por lo menos cinco (5) días laborables consecutivos de vacaciones en el año.

Mediante acuerdo entre el patrono y el empleado, podrá acumularse hasta un máximo de treinta (30) días de licencia por vacaciones. El patrono que no conceda las vacaciones después de haberse acumulado dicho máximo, deberá conceder el total hasta entonces acumulado, pagándole al empleado dos (2) veces el sueldo correspondiente por el período en exceso de dicho máximo.

A solicitud escrita del empleado, el patrono podrá permitir que las vacaciones incluyan días no laborables comprendidos dentro del período en que haya de disfrutar las vacaciones.

En caso de que el empleado cese en su empleo, el patrono le hará efectivo el total hasta entonces acumulado, aunque sea menos de un año.

A solicitud escrita del empleado, el patrono podrá permitir la liquidación parcial de la licencia por vacaciones acumulada y en exceso de diez (10) días.

Disponiéndose que el uso de licencia de vacaciones se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de este beneficio.

Artículo VI - Licencia por Enfermedad

Todo patrono de la Industria de Servicios o Propósitos Recreativos, Deportivos o de Entretenimiento concederá a sus empleados licencia por enfermedad con sueldo completo según se dispone a continuación:

CLASIFICACION Y MINIMO DE HORAS REQUERIDAS AL MES	DIAS LABORABLES	
	AL MES	AL AÑO
A- Hipódromos 115 horas o más al mes	Día y medio (1½)	18 días
B- Todas las Demás Clasificaciones 115 horas o más al mes	Un día (1)	12 días

A- Hipódromos

Todo empleado en esta subclasificación tendrá derecho a licencia por enfermedad a razón de uno y medio (1½) día laborable por cada mes en que haya acumulado ciento quince (115) horas o más de labor en dicho mes.

B- Todas las Demás Clasificaciones

Todo empleado en las restantes clasificaciones y subclasificaciones tendrá derecho a licencia por enfermedad a razón de un (1) día laborable por cada mes en que haya acumulado ciento quince (115) horas o más de labor en dicho mes.

El tiempo de licencia por enfermedad se acumulará a base del día regular de trabajo en el mes en que ocurrió la acumulación. Para empleados cuyos horarios fluctúan, el día regular de trabajo se determinará dividiendo el total de horas regulares trabajadas en el mes entre el total de días trabajados. Para los empleados cuyos horarios de trabajo no se pueden determinar, se computará a base de días de ocho (8) horas regulares.

El tiempo de licencia por enfermedad se usará y pagará a base del día regular de trabajo al momento de usarse o pagarse el beneficio. A estos fines, se podrá tomar en consideración un período no mayor de dos (2) meses antes de usarse o pagarse el beneficio.

La licencia por enfermedad se pagará a base de una suma no menor al salario regular por hora devengado por el empleado en el mes en que se acumuló la licencia. Para empleados que reciben comisión u otros incentivos, que no quedan a la entera discreción del patrono, se podrá dividir la comisión o incentivo total devengado en el año entre cincuenta y dos (52) semanas, para el cómputo del salario regular por hora.

La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de quince (15) días.

Salvo en casos de fuerza mayor, el empleado deberá notificar a su patrono el hecho de su enfermedad tan pronto sea previsible que habrá de faltar al horario regular del comienzo de sus labores y no más tarde del mismo día de su ausencia.

El disfrute de la licencia por enfermedad no excusa del cumplimiento con aquellas normas de conducta válidamente establecidas por el patrono, como lo son las de asistencia, puntualidad, certificaciones médicas si la ausencia excede de (2) dos días laborables e informes periódicos sobre la continuación de la enfermedad.

Disponiéndose, que el uso de licencia por enfermedad se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de este beneficio.

-----0-----

Aprobación y Publicación del Decreto

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, el martes, 23 de abril de 1996.

El Aviso de Aprobación fue publicado en el periódico El Nuevo Día el viernes, 10 de mayo de 1996.

Vigencia del Decreto

Este Decreto Mandatorio comenzará a regir el 25 de mayo de 1996.

-----0-----

Con el propósito de ayudar a la comprensión e interpretación del decreto mandatorio, 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 similar a la que aparece en el Decreto Mandatorio Núm. 86 - Tercera Revisión (1988), aplicable a la Industria de Servicios o Propósitos Recreativos, Deportivos o de Entretenimiento.

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.

Por tanto, a todos los trabajadores y empleados cubiertos por este decreto, les aplicarán los salarios mínimos y demás condiciones de labor que la Junta apruebe para cada ocupación en el Decreto Mandatorio, previa recomendación del Comité de Salario Mínimo por ella designado.

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 de la capacidad económica que tenga esta industria para pagarlos. Por tanto, no procedería aplicarle a los empleados cubiertos por este decreto, los salarios mínimos fijados en otros decretos para ocupaciones análogas o parecidas.

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 aprobados por la Junta luego de considerar la situación financiera y la capacidad económica de dichas otras industrias para pagarlos.

Ha sido siempre la norma o política de la Junta, que, hasta donde ello sea posible, a cada industria le aplique un sólo decreto mandatorio a fin de evitar confusiones, discrimenes, perjuicios y otras condiciones no deseables en las relaciones obrero-patronales.

La definición comprende la producción, distribución o alquiler de películas. Dentro de esta actividad se incluyen los laboratorios, estudios, talleres, oficinas o cualquier establecimiento necesario o incidental a la producción, distribución o alquiler de películas, videocassettes, vídeo-juegos, noticieros o proyecciones similares.

La definición comprende además, las actividades relacionadas con el deporte hípico excluyendo los potreros. Es la intención de la Junta cubrir todo tipo de empresa dedicada al desarrollo del deporte hípico tales como: hipódromos, agencias hípicas, establos, centros ecuestres, campos de equitación y otros similares. Los potreros que se dedican exclusiva o principalmente a la crianza de caballos de pura sangre para posteriormente subastarlos entre una gama de licitadores quedan excluidos por la definición que ahora se aprueba. Los potreros ahora excluidos serán considerados por la Junta eventualmente para formar parte del Decreto Núm. 57 aplicable a la Industria de las Actividades Agrícolas en General.

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

Se incluirán los clubes deportivos cuando éstos sean de carácter o propósito recreativo o deportivo. Si el club o asociación deportiva es de carácter o propósito social y cultural, estará cubierto por el Decreto Mandatorio Núm. 70 aplicable a la Industria de las Actividades Misceláneas.

La definición comprende todas aquellas empresas que se dedican a ofrecer facilidades, lugares o medios para la práctica o ejecución de cualquier deporte o dedicadas a proveer servicios que proporcionen diversión, distracción, ejercicio físico, entretenimiento o recreación. Se incluyen entre otros: parques de diversión (tipo Caney Island), campos atléticos, estadios, autopistas, ferias, circos, boleras, galleras, empresas promotoras de deportes, campos de veraneo, áreas para acampar, piscinas de natación, pistas de patinar, gimnasios, salones de billar y salones de bingo.

Se incluye, además, las empresas dedicadas a la producción de espectáculos artísticos que no sean presentados a través de radio y televisión. Las producciones de espectáculos para radio y televisión así como la producción de doblaje de películas están cubiertas por el Decreto Mandatorio Núm. 73 aplicable a la Industria de Comunicaciones.

La definición comprende además, las actividades necesarias, relacionadas o incidentales para el sostenimiento, funcionamiento, u operación de centros, empresas, establecimientos u organizaciones de esta Industria. La intención de la Junta es incluir cualquier trabajo o servicio cuando éstos se realicen por administración (por el propio dueño o empresa). Deben considerarse incluidos dentro de la definición aquellos empleados que realicen labores de oficina; reparación, mantenimiento, conservación, distribución, transportación o cualquier otra labor necesaria o incidental con dichas actividades. Se considerarán incluidos además, dentro de la definición de esta industria aquellos empleados que realicen labores tales como: la operación de estacionamientos, cafeterías, restaurantes, bares, si dichas actividades son realizadas por patronos de esta Industria.

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.