

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

DECRETO MANDATORIO NUM. 38

OCTAVA REVISION (1989)

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE TRANSPORTACION

Artículo I - Definición de la Industria

Este decreto mandatorio aplica a todos los empleados cubiertos de la Industria de Transportación, según ésta se define a continuación:

La Industria de Transportación comprenderá, sin que ello se entienda como limitación: todo acto, proceso, operación, trabajo o servicio que sea necesario, o incidental o esté relacionado con la traslación o conducción directa o indirecta de personas, animales, artículos o cosas desde un lugar a otro en Puerto Rico; o desde, o para Puerto Rico, por tierra, agua y aire en cualquier clase de vehículo, incluyendo aquellos que corran por rieles.

No comprenderá, sin embargo, el transporte que se realice por cualquier patrono en vehículos de su propiedad y bajo su administración para fines de o en relación con su industria si a ésta le es aplicable algún decreto mandatorio de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico.

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 Transportación.

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 Transportación pagará a sus empleados un salario por hora no menor del que se dispone a continuación:

<u>Clasificaciones y Subclasificaciones</u>	<u>Salario Mínimo Por Hora</u>
I- <u>Empresas Cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada</u>	
A- Transporte Terrestre de Carga, Taxímetros, Omnibus Públicos y Escolares, Excursiones Turísticas y <u>Agencias de Viajes</u>	
Todos los Trabajadores	\$ 5.15
B- Todas las Demás Actividades	
Todos los Trabajadores	5.15
II- <u>Empresas No Cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según Enmendada</u>	
A- Omnibus Públicos	
Todos los Trabajadores	3.61
B- Todas las Demás Actividades	
Todos los Trabajadores	3.61

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

Las siguientes clasificaciones y subclasificaciones de la industria tendrán el significado que a continuación se dispone:

I- Empresas Cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según Enmendada

Esta clasificación incluirá aquellas empresas que realizan actividades relacionadas con el comercio interestatal. Se incluye también todas aquellas empresas cubiertas por la definición de la Industria de Transportación que tengan un volumen de ingreso bruto anual de \$250,000 o más.

A- Transporte Terrestre de Carga, Taxímetros, Omnibus Públicos y Escolares, Excursiones Turísticas y Agencias de Viajes

Esta subclasificación, incluirá entre otras, empresas o negocios que se dedican a: la transportación por tierra de toda clase de carga en vehículos de motor; taxímetros dedicados a la transportación de pasajeros mediante retribución o pago; transportación de pasajeros

y/o estudiantes, mediante retribución o pago en ómnibus, con capacidad para más de diez (10) pasajeros además del chófer; arrendamiento mediante pago, para excursiones turísticas con servicio de chófer, automóviles, limosinas, ómnibus (excepto taxímetros) que no se empleen en el transporte público de pasajeros y la venta de pasajes, viajes y excursiones generalmente a personas o grupos.

B- Todas las Demás Actividades

Esta subclasificación incluirá, entre otras, empresas tales como: Líneas Aéreas, Agentes y Compañías de Vapores, Cruceros y Barcos de Carga y Lujo, Contratistas de Estibadores, Corredores de Aduana y Transporte de Pasajeros y Carga por Agua. Incluye además, todas aquellas actividades cubiertas por la industria y no incluidas en la subclasificación anterior (subclasificación A).

II- Empresas No Cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según Enmendada

Esta clasificación incluirá todas aquellas empresas cuyo ingreso bruto anual sea menor de \$250,000 y que no realicen actividades relacionadas con el comercio interestatal.

A- Empresas de Omnibus Públicos

Esta subclasificación incluirá la transportación de pasajeros, mediante retribución o pago en ómnibus con capacidad para más de diez (10) pasajeros además del chófer.

B- Todas las Demás Actividades

Esta subclasificación incluirá, entre otras, empresas tales como: Automóviles de Servicio Privado, Empresas de Vehículos de Motor para Alquiler, Transporte Terrestre de Carga, Líneas de Automóviles y Taxímetros, Empresas de Omnibus Escolares, Empresas de Excursiones Turísticas y todas aquellas empresas de transportación

no cubiertas por ley federal, excepto los omnibus públicos.

Artículo IV - Definición de Empresa

La definición de empresa que se establece en este decreto mandatorio tendrá el siguiente significado:

Empresa:

Esta definición comprenderá las actividades relacionadas entre sí, 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 organizaciones.

Artículo V - Método para el Cómputo del Volumen de Ingreso Bruto Anual de las Empresas en las Clasificaciones I y II

Las reglas y definiciones que se establecen en este decreto mandatorio tendrán el siguiente significado:

1- Definición de Conceptos

(a) Empresas con Volumen de Ingreso Bruto Anual de \$250,000 o más

Incluirá aquellas empresas dentro de la industria cuyo volumen total de ingreso bruto en todos los establecimientos operados por las mismas sea de \$250,000 o más durante un periodo de 12 meses consecutivos.

(b) Empresas con Volumen de Ingreso Bruto Anual Menor de \$250,000

Incluirá aquellas empresas dentro de la industria cuyo volumen total de ingreso bruto en todos los establecimientos operados por las mismas sea menor de \$250,000 durante un periodo de 12 meses consecutivos.

2- Forma de Computar el Volumen de Ingreso Bruto Anual

Con el propósito de establecer el volumen de ingreso bruto anual de una empresa y determinar el salario mínimo a pagar en las clasificaciones del Artículo II del Decreto, se utilizará la información

más reciente disponible de acuerdo con los métodos que se describen a continuación:

Método 1 - Para determinar las empresas que quedarían cubiertas inmediatamente por las clasificaciones I y II del decreto.

- a) Toda empresa que, al empezar a regir el decreto aplicable a la Industria de Transportación, haya tenido un volumen de ingreso bruto de \$250,000 o más en su corriente año de contabilidad se entenderá que está cubierta por la clasificación I del Decreto y vendrá obligada a pagar a sus empleados los salarios mínimos que se establecen para dicha clasificación.
- b) Toda empresa que a la fecha de vigencia del decreto no haya llegado al límite de \$250,000 en su corriente año de operaciones, pero que haya excedido dicha cifra de ingresos a la terminación de su último año de contabilidad, vendrá obligada a pagar los salarios mínimos que se establecen para la clasificación I, a menos que el patrono decida utilizar la regla descrita en el Método 2 para calcular el volumen de ingreso bruto.

Método 2 - Para Calcular el Volumen de Ingreso cuando el método anterior no sea aplicable -

Cuando se haga imposible determinar el volumen de ingresos que tendrá la empresa en su corriente año luego de hacerse el análisis que se indica en el Método I - a y b, 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 a 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 periodo de 12 meses que inmediatamente preceda al trimestre corriente y de esta manera el patrono puede determinar si la empresa excedió o no el límite de \$250,000 y cumplir con las disposiciones del decreto.

Si la empresa opera a base de año económico, la misma utilizará el método a base de trimestres por año económico y totalizará al comienzo de cada trimestre los ingresos del periodo de 12 meses que inmediatamente preceda al trimestre corriente. Una vez adoptado este sistema, se 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 podría estimar de antemano, el volumen de ingresos de la misma durante el año y pagar los salarios a base de la clasificación que corresponda. De no ser esto posible, se tomará como base para determinar la clasificación, el volumen de ingresos en el primer trimestre como representativo del volumen de ingresos del año para el pago de los salarios del próximo trimestre.

Asimismo, la clasificación que le cubre en próximos trimestres se determinará a base del volumen bruto de ingresos del trimestre anterior a los mismos. En cualquier trimestre durante su primer año de operaciones que la empresa tenga ingresos de \$62,500 o más, ésta tendrá que pagar en el próximo trimestre los salarios de la clasificación I.

Aquellas empresas nuevas que no pueden 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 que se establecen para la clasificación II.

Una vez concluido el primer trimestre, se utilizarán los ingresos de dicho trimestre como representativos del volumen de ingresos del año para el pago de salarios del próximo trimestre y subsiguientemente de igual modo para los restantes trimestres del año.

Después que el negocio haya estado operando por un año completo, el análisis se hará siguiendo la norma descrita en el Método 2.

3- Disposiciones Generales

Se entenderá por "actividades relacionadas" (Artículo IV de este Decreto) 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 lleven a cabo como una sola organización y con un propósito en común. Podrá incluir empresas con más de un establecimiento pero operados como una sola unidad y para un propósito en 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 donde las actividades que se llevan a cabo son controladas por una o más personas, corporaciones u otros grupos organizados actuando en conjunto.

Es la intención que aquellas empresas controladas y operadas por patronos independientes que a base de un acuerdo o convenio con otras empresas dentro de la industria se organicen para llevar a cabo en forma combinada ciertas actividades relacionadas tales como compras, publicidad, uniformidad en precios y actividades similares, se consideren como empresas individuales y no como una sola empresa. Estas empresas pueden aparecer bajo un mismo nombre comercial, usar el mismo equipo y ofrecer los mismos servicios.

Artículo VI - Vacaciones

Todo empleado tendrá derecho a vacaciones con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas a razón de uno y cinco doceavos (1 5/12) de día laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos cien (100) horas de trabajo. Estas vacaciones equivalen a diecisiete (17) días laborables al año.

Las vacaciones las disfrutará consecutivamente el empleado, disponiéndose que a petición escrita del empleado y por mutuo acuerdo estas pueden ser divididas en periodos no menores de cinco (5) días consecutivos y se concederán anualmente o semi-anual en forma tal 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 sus vacaciones hasta que las hubiere acumulado. El disfrute de las vacaciones se considerará como tiempo trabajado.

Mediante acuerdo por escrito entre patrono y empleado, las vacaciones podrán acumularse durante más de un año, pero nunca por más de dos.

El patrono que no conceda a cualquiera de sus empleados las vacaciones a que tuviere derecho después de haberlas acumulado por dos (2) años, deberá concederle el total hasta entonces acumulado, pagándole dos (2) veces el sueldo correspondiente por el periodo en exceso de dichos dos años.

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

Si el salario no se ha estipulado por días o periodos 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 en por lo menos cien (100) horas de trabajo durante el año a que correspondan las vacaciones.

A elección del empleado o mediante acuerdo convenido en un contrato colectivo de trabajo, las vacaciones podrán o no incluir los días no laborables comprendidos dentro del periodo en que haya de disfrutarlas el empleado.

Será ilegal y nulo cualquier contrato mediante el cual el empleado renuncie, por dinero u otra causa a disfrutar de hecho sus vacaciones.

Artículo VII - Licencia Por Enfermedad

Todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad, con sueldo completo, a razón de 1 1/12 días (13 días al año) por cada

mes en que haya tenido, por lo menos cien (100) horas de labor. La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año se le acumulará a la de los próximos años. Si los días de licencia por enfermedad acumulados excedieren de veintiséis (26) días al 30 de noviembre de cualquier año, el patrono vendrá obligado a pagar en efectivo, el periodo en exceso de dichos veintiséis (26) días, a razón de ocho horas diarias por el tipo por hora regular que esté percibiendo el empleado a esa fecha. El pago sobre el exceso de veintiséis (26) días se efectuará no más tarde del 15 del mes siguiente. Salvo en caso de fuerza mayor, el empleado deberá notificar a su patrono el hecho de su enfermedad el mismo día de su ausencia. En caso de que la enfermedad se prolongue por más de dos (2) días, el empleado deberá acreditar la misma con certificación médica para poder tener el derecho a disfrutar de la licencia aquí dispuesta. La compensación correspondiente a la licencia por enfermedad se hará efectiva durante la semana en que ocurra dicha ausencia. La compensación correspondiente a licencia por enfermedad se computará multiplicando por ocho (8) el tipo por hora regular que esté recibiendo el empleado al momento de enfermarse. En caso de que el empleado cese en su trabajo, el patrono le hará efectivo el total hasta entonces acumulado en exceso de 26 días.

-----0-----

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico el 14 de junio de 1989.

Publicado el Aviso de Aprobación en el periódico El Mundo el 21 de junio de 1989.

Comenzará a regir el 6 de julio de 1989.

-----0-----

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.

Alcance de la Definición

La definición que ahora se aprueba es igual a la que aparece en el Decreto Mandatorio Núm. 38 - Séptima Revisión (1983), aplicable a la Industria de Transportación y cubre las mismas actividades que aquélla, incluyendo las que se realizan a nivel local, así como las cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada.

Debido a la dificultad de enumerar todas y cada una de las actividades que en forma directa o indirecta están relacionadas con esta industria y que se desean incluir en la definición actual la Junta señala a manera de ejemplos las siguientes:

- 1- Empresas de Transporte Aéreo
 - a) Agencias de Pasajes
 - b) Líneas Aéreas
 - c) Otros medios de Transportación Aérea
- 2- Empresas de Transporte Marítimo
 - a) Vapores
 - b) Cruceros
 - c) Barcos de Carga o Lujo
 - d) Otros medios de Transportación Marítima
- 3- Intermediarios en la Transportación Marítima o Aérea
 - a) Agentes de Vapores
 - b) Agentes de Viajes o Excursiones
 - c) Corredores de Aduana

Así también se desea incluir a empresas o personas que se dedican al sub-contrato de servicios en una o todas las áreas señaladas anteriormente, sin que se entienda en los ejemplos brindados o en las áreas señaladas de los mismos, como una limitación al alcance que ésta definición en su espíritu desea incluir.

La definición de ahora como las definiciones anteriores de la industria, no cubre la transportación que se realice por administración en vehículos del propio patrono en su industria,

cuando las actividades a que ésta se dedique estén cubiertas por un decreto mandatorio de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico. Así por ejemplo, no están incluidos en esta definición el servicio de mensajeros por estar cubiertos por el Decreto Mandatorio Núm. 89 - Segunda Revisión (1986) aplicable a la Industria de Servicios Comerciales ni tampoco los servicios de camiones blindados por estar cubiertos por el Decreto Mandatorio Núm. 74 - Cuarta Revisión (1982) aplicable a la Industria de Servicios de Vigilancia y Protección.

Está incluido, sin embargo, el servicio de transportación prestado por un contratista independiente, irrespectivamente de que las actividades a que se dedique la persona a la cual le preste el servicio de transportación estén cubiertas o no por un decreto de la Junta de Salario Mínimo. Por ejemplo, el servicio que por administración brindan las escuelas en vehículos usados por éstas para la transportación de los discípulos, de sus hogares a la escuela y viceversa, está cubierto por el Decreto Mandatorio Núm. 79 - Segunda Revisión (1975) aplicable a la Industria de Servicios o Propósitos Educativos o Instructivos. En cambio, si la transportación de estos niños se lleva a cabo por entidades particulares, esa actividad está incluida en esta definición.

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 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) 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, discrimenes, perjuicios y otras situaciones no deseables en las relaciones obrero-patronales que pueden obviarse.

-----0-----

Nota de la Junta de Salario Mínimo

Se aconseja examinar el Decreto Mandatorio Núm. 12, aplicable al Servicio de Transporte en Puerto Rico, para la posible aplicación de disposiciones del mismo que continúan en vigor, conforme a lo estipulado en la Sección 36 de la Ley 96 de 26 de junio de 1956 (Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico).