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 the English version)

Núm. 3069
Fecha: 23 de febrero de 1984 11:00 A.M.
Aprobado: Carlos S. Quirós
Secretario de Estado
Por: .....
Secretario Auxiliar de Estado

DECRETO MANDATORIO NUM. 38

SEPTIMA REVISION (1983)

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE TRANSPORTACION

Artículo I - Definición de la Industria

Este decreto mandatorio aplica a todos los empleados de la Industria de Transportación, según 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 pagará a sus empleados un salario por hora no menor del que a continuación se dispone para las diversas clasificaciones, subclasificaciones y grupos ocupacionales de la Industria:

Clasificaciones, Subclasificaciones y Grupos Ocupacionales	Salario Mínimo Por Hora
I. Empresas Cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según ha sido Enmendada	
Todos los Trabajadores	$ 3.35 a/
II. Empresas no Cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según ha sido Enmendada	
1. Transporte Terrestre de Carga	
Todos los Trabajadores	3.35
2. Línea de Automóviles	
a) Chóferes	3.35 ó 33 por ciento del ingreso bruto que entregue el chófer al terminar su jornada, cualquiera que sea mayor.
b) Otros Trabajadores	3.35
3. Taxímetros	
a) Chóferes	3.35 ó 33 por ciento del ingreso bruto que entregue el chófer al terminar su jornada, cualquiera que sea mayor.
b) Trabajadores Diestros (Excepto Chóferes)	3.35
c) Empleados de Oficina	2.80
d) Otros Trabajadores	2.80

a/ Prevalecerá el salario mínimo fijado al amparo de la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada, cuando éste sea mayor al aquí establecido.

Clasificaciones, Subclasificaciones y Grupos Ocupacionales	Salario Mínimo Por Hora
4. Empresas de Omnibus Públicos	
a) Chóferes	$ 2.90
b) Trabajadores Diestros (Excepto Chóferes) y Empleados de Oficina	2.90
c) Otros Trabajadores	2.90
5. Empresas de Omnibus Escolares	
Todos los Trabajadores	3.20
6. Automóviles de Servicio Privado	
Chóferes	3.35
7. Empresas de Excursiones Turísticas	
Todos los Trabajadores	3.35
8. Empresas de Vehículos de Motor para Alquiler con o sin Chófer	
Todos los Trabajadores	3.35
9. Otras Actividades Relacionadas con la Transportación	
Todos los Trabajadores	3.35

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 ha sido Enmendada. Esta clasificación incluirá aquellas empresas que realizan actividades relacionadas con el comercio interestatal. Entre éstas se encuentran, sin que se entienda como limitación, las líneas aéreas, agentes y compañías de vapores, contratistas de estibadores, empresas de transporte de pasajeros y carga por agua, corredores de aduana, agencias de pasajes y transporte terrestre de carga que tengan que entrar al muelle o al aeropuerto para buscar o llevar carga.

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.

II. Empresas no Cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según ha sido 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. Incluye las siguientes subclasificaciones:

1. Empresas de Transporte Terrestre de Carga: Esta clasificación incluirá la transportación por tierra de toda clase de carga en vehículos de motor.
2. Líneas de Automóviles y Taxímetros: Esta clasificación incluirá los automóviles de servicio público y taxímetros dedicados a la transportación de pasajeros, mediante retribución o pago, en vehículos de motor con capacidad de diez (10) pasajeros o menos.
3. 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 en adición al chofer.
4. Empresas de Omnibus Escolares: Esta subclasificación incluirá la transportación de estudiantes, mediante retribución o pago, en ómnibus con capacidad para más de diez (10) pasajeros en adición al chófer.
5. Automóviles de Servicio Privado: Esta clasificación incluirá la transportación de personas en vehículos de servicio privado.
6. Empresa de Excursiones Turísticas: Esta subclasificación incluirá las empresas dedicadas a dar en 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. No incluirá los ómnibus escolares aunque ocasionalmente ofrezcan este servicio a estudiantes, clubes y asociaciones.

7. Empresas de Vehículos de Motor para Alquiler con o sin Chófer: Esta subclasificación incluirá las empresas dedicadas a dar en arrendamiento mediante pago con o sin servicio de chófer, vehículos de motor (excepto taxímetros) que no se empleen en el transporte público de pasajeros o carga.

8. Otras Actividades Relacionadas con la Transportación: Esta clasificación comprenderá todo acto, proceso, operación, trabajo o servicio que sea necesario o incidental a las actividades cubiertas por la definición de esta industria que no haya sido incluída en las clasificaciones y subclasificaciones anteriores. Incluye entre otras, las empresas dedicadas al alquiler de lanchas con o sin tripulación.

Artículo IV - Definición de Ocupaciones

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

1. Trabajador Diestro: Se considerará todo obrero que tenga un adecuado conocimiento, comprensión y dominio de la técnica manual y de los procesos envueltos en el desempeño de cualquiera de las ocupaciones generalmente llamadas artes u oficios, tales como las siguientes, sin que ello se entienda como limitación o restricción en forma alguna: mecánicos, electricistas, carpinteros, talabarteros, herreros, pintores, hojalateros, soldadores, plomeros, torneros, ebanistas, capitanes de

lanchas, conductores, mensajeros y aparejadores. Tendrá habilidad para desempeñar las labores que se le asignen dentro de su arte u oficio con criterio independiente y sin necesidad de que se le instruya en detalle cómo debe hacer el trabajo, bastando con indicarle la clase de trabajo a realizar, del cual habrá adquirido experiencia previa.

2. Empleados de Oficina: Comprenderá, sin que se entienda en modo alguno como limitación, a toda persona que desempeñe principalmente una o más de las siguientes labores y otras análogas: redactar o archivar informes; tabular o insertar datos en libros de registro o constancias; tomar órdenes comerciales, por teléfono o personalmente; suministrar información a clientes o al público; verificar registros de caja; preparar o participar en la preparación de cálculos; realizar tareas de teneduría de libros; tomar inventarios o en ello participar; atender quejas; operar máquinas de oficina como las de calcular, sumar o hacer otra operación aritmética o tener a su cargo trabajos secretariales como los de mecanografía, taquigrafía o transcripción; recibir al público; atender comunicaciones telefónicas o similares; o realizar labores similares o análogas a las ya mencionadas. Comprenderá, además, aquellos empleados que si bien desempeñan funciones de ejecutivo, administrador o profesional no reúnen los requisitos que para así considerárseles exige el Reglamento Núm. 13 - Revisado de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico.

Artículo V - 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 VI - 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 período 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 período 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 1 - 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 período 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 período 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 puedan 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 concluído 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 V 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 VII - Vacaciones 1/

Todo empleado tendrá derecho a vacaciones, con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas, a razón de un dia y cuarto (1 1/4) por cada mes en que haya tenido por lo menos cien (100) horas de labor. Las Vacaciones las disfrutará el empleado consecutivamente, excepto cuando fueren interrumpidas por razón de enfermedad y se concederán anualmente en forma que no interrumpan el normal funcionamiento de la empresa. A esos fines el patrono establecerá los turnos correspondientes. El empleado no podra exigir el disfrute de vacaciones hasta que las hubiere acumulado por un año. Mediante acuerdo escrito entre patrono y empleado éstas 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.

1/ Véase llamada en la página 13

Si el salario no se ha estipulado por días o periodos mayores, la compensación correspondiente a cada día de vacaciones se determinará multiplicando por ocho (8) horas el promedio del jornal regular por hora devengado por el empleado durante su último mes de trabajo. Será ilegal y nulo cualquier convenio mediante el cual el empleado o trabajador renuncie por dinero u otra causa a disfrutar de hecho sus vacaciones.

Artículo VIII - Licencia por Enfermedad 1/

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 días al 30 de noviembre de cualquier año, el patrono vendrá obligado a pagar en efectivo, el período 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

1/ Véase llamada en la página 13

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 miércoles, 7 de diciembre de 1983.

Publicado el Aviso de Aprobación en el periódico El Mundo el sábado 10 de diciembre de 1983.

Comenzará a regir el domingo 25 de diciembre de 1983.

----------0----------

1/ La Junta quiere señalar que en lo relativo a los Artículos VII - Vacaciones y VIII - Licencia por Enfermedad, continuarán vigentes los aprobados por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico el miércoles 12 de marzo de 1975 y que comenzaron a regir el sábado 29 de marzo de 1975, excepto la última oración de las disposiciones de Licencia por Enfermedad, (Artículo VIII) que fue aprobada por la Junta de Salario Mínimo el martes 27 de mayo de 1975 y comenzó a regir el jueves 12 de junio de 1975.

----------0----------

Nota de la Junta de Salario Mínimo

Por disposición de ls Sección 36 (b) de la Ley 96 de 26 de junio de 1956, enmendada, (Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico), todas las disposiciones del Decreto Mandatorio Núm 12 (enmendado) aplicable al Servicio de Transporte en Puerto Rico en vigor desde el 1ro. de febrero de 1948, que no sean las relativas a salario mínimo, vacaciones y licencia por enfermedad, continúan vigentes. Las principales disposiciones aplicables a las actividades comprendidas en la definición del Decreto Núm. 12 (enmendado) son las siguientes:

ARTICULO III - GARANTIA DE COMPENSACION MINIMA

Salvo en casos de fuerza mayor, o de rotura o desperfecto del vehículo, todo obrero tendrá derecho a recibir una compensación equivalente a su jornal de cuatro horas: (1) cuando no habiéndole avisado su patrono con suficiente anticipación que no habrá de tener trabajo, se presentare al sitio y hora de empezar su labor y no se le permite o, por causas ajenas a su voluntad, no la puede realizar; o (2) cuando, habiendo iniciado su jornada, ésta se suspende antes del transcurso de las primeras cuatro horas. Disponiéndose, que en cualquiera de esas dos situaciones el patrono podrá retener al empleado durante las expresadas cuatro horas, ya en espera de oportunidad para reanudar la labor, o ya en el desempeño de cualquiera otra. Disponiéndose, ademas, que en relación con las empresas de carga, el patrono no estará obligado a dar el aviso antes mencionado cuando no hubiere conseguido carga o cuando habiéndola conseguido no la pudiere transportar por haber recibido aviso en contrario.

ARTICULO IV - PERIODOS MAXIMOS DE LABOR 2/

A- Horas Regulares y Extraordinarias - Ningún patrono hará o permitirá que el empleado trabaje: (1) más de 8 horas durante cualquier día, (2) más de 48 horas durante cualquier semana, (3) más de 8 horas consecutivas en cualquier período, a menos que le compense la labor realizada durante la novena hora a razón de no menos de dos veces, y la realizada en horas adicionales a la novena, a razón de no menos de vez y media el tipo de salario que el empleado estuviere percibiendo. Disponiéndose, que el tiempo inactivo de espera exigido o consentido por el patrono se pagará a tiempo sencillo y cuando el período inactivo de espera sea de una hora o más, no se considerará para el cómputo de la compensación por horas extraordinarias.

B- Ningún patrono podrá dividir en más de dos turnos la jornada de trabajo de cualquiera de sus trabajadores ni podrá establecer una separación mayor de 8 horas entre la terminación del primer turno y el comienzo del segundo. Las horas trabajadas durante un tercer turno o turnos sucesivos durante el día, o las horas trabajadas en cualquier turno que comience después de 8 horas de terminado el primero, serán compensadas a razón de vez y media el tipo de salario que el obrero estuviere percibiendo.

ARTICULO V - PERIODOS DE DESCANSO

A- Día Semanal de Descanso - Todo empleado tendrá derecho, por su trabajo en seís días consecutivos, o en cuarenta y ocho horas de cualquier semana, a un día de descanso; y si el patrono lo hace o le permite trabajar durante ese período de descanso, le compensará tal labor a razón de no menos del doble del tipo de salario que venga pagándole. Para los efectos de la concesión del día de descanso, los días feriados, trabájelos o no el empleado, se considerarán como días trabajados.

2/ La Junta desea hacer constar que por disposición expresa de la Ley Núm. 223 de julio de 1974, que enmienda la Ley Núm. 379

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 - Sexta Revisión (1974), aplicable a la Industria de Transportación y cubre las mismas actividades que aquella, 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

---

del 15 de mayo de 1948, todo patrono que emplee o permita que trabaje un empleado durante horas extras vendrá obligado a pagarle por cada hora extra un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares. Disponiéndose, sin embargo, que todo patrono de una industria en Puerto Rico cubierta por las disposiciones de la Ley de Normas Razonables de Trabajo (Fair Labor Standards Act), aprobada por el Congreso de Estados Unidos de América en 25 de junio de 1938, según ha sido o fuere subsiguientemente enmendada, sólo vendrá obligado a pagar por cada hora extra de trabajo en exceso de la jornada legal de ocho (8) horas un tipo de salario a razón de, por lo menos, tiempo y medio del tipo de salario convenido para las horas regulares, salvo el caso en que por decreto de la Junta de Salario Mínimo o convenio colectivo de trabajo se haya fijado otra norma de trabajo o de compensación, o de ambas. Para determinar el tipo de salario convenido para horas regulares de trabajo, se dividirá el salario diario, semanal, mensual o en otra forma estipulado, por el número de horas regulares que se trabaje durante ese mismo período de acuerdo con las disposiciones de esta ley.

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 esta 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 incluídos en esta definición el servicio de mensajeros por estar cubiertos por el Decreto Mandatorio Núm. 89 - Primera Revisión (1981) 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 incluído, 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 incluída 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, discrímenes, perjuicios y otras situaciones no deseables en las relaciones obrero-patronales que pueden obviarse.

----------0----------