798
13 de septiembre de 1962.
10:08 A.M.

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

(See over for the English version)

JUNTA DE SALARIO MINIMO

Aprobado: Roberto Sánchez Vilella
Secretario de Estado.
Por: Jorge Morales Yordán
Secretario Auxiliar de Estado

DECRETO MANDATORIO NUM. 38
APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE TRANSPORTACION

Segunda Revisión (1962)

Artículo I - Definición de la Industria y sus Clasificaciones

A. Este decreto mandatorio es aplicable a todos los empleados en 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 de personas o cosas desde un sitio a otro, en Puerto Rico, por agua, aire y tierra en cualquier clase de vehículo de motor, incluyendo aquellos que corran por rieles.

No comprenderá, sin embargo, (a) 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 o cualquier orden de salario federal, ni (b) las actividades de transportación que se lleven a cabo por agua y aire cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo, según ha sido enmendada.

B. Las distintas clasificaciones y ocupaciones de dicha industria tendrán el significado que a continuación se dispone:

1. Transporte Terrestre de Carga - Incluye la transportación de toda clase de carga, por tierra.

2. Automóviles de Servicio Público - Incluye la transportación de pasajeros, mediante retribución o pago, en vehículos de motor con capacidad de diez (10) pasajeros o menos (incluyendo los taxímetros).

3. Empresas de Omnibus - Incluye la transportación de pasajeros en ómnibus con capacidad para más de diez (10) personas, exceptuando el chófer.

4. Automóviles de Servicio Privado - Incluye la transportación de personas en vehículos de servicio privado.

5. Empresas de Automóviles de Alquiler - Incluye los patronos dedicados a dar en arrendamiento mediante paga, con servicio de chófer o sin él, automóviles (excepto taxímetros) que no se empleen en el transporte público de pasajeros.

A. Empresas de Excursiones Turísticas - Incluye los patronos dedicados a dar en arrendamiento mediante paga, con servicio de chófer, automóviles (excepto taxímetros) que no se empleen en el transporte público de pasajeros.

B. Empresas de Automóviles de Alquiler sin Chófer - Incluye los patronos dedicados a dar en arrendamiento mediante paga, sin servicio de chófer, automóviles (excepto taxímetros) que no se empleen en el transporte público de pasajeros.

6. Otras Empresas de Transporte - Incluye la transportación de pasajeros en cualquier vehículo movido por motor, (por ejemplo, lanchas) no incluida en las anteriores clasificaciones.

7. Trabajador diestro se considerará todo obrero que tenga un pleno conocimiento, comprensión y dominio de la técnica manual y de los procesos envueltos en el desempeño de cualquiera de las ocupaciones generalmente reconocidas como oficios, tales como, sin que se entienda que están limitados a los siguientes: mecánicos, electricistas, carpinteros, talabarteros, herreros, pintores, hojalateros, soldadores, plomeros, torneros y ebanistas. Debe tener habilidad para desempeñar las labores que se le asignen dentro de su 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 que se desea realizar. Debe haber adquirido experiencia previa en las labores que desempeñe.

8. Trabajador semidiestro - se considerará todo obrero que sin tener el grado de conocimiento, comprensión y dominio de la técnica manual y de los procesos que se requieren del trabajador diestro para el desempeño de su oficio, posee sin embargo aquellos conocimientos que le permitan ejecutar bajo supervisión ciertos trabajos dentro de su oficio. Estarán comprendidos en esta categoría, sin que se entienda como limitación, los auxiliares de los oficios enumerados en la definición de trabajador diestro, los engrasadores y los montadores de gomas (gomeros).

9. Trabajador no diestro se considerará todo obrero que desempeñe labores cuya ejecución no requiera un previo período de

adiestramiento. Estarán comprendidos en esta categoría, sin que se entienda como limitación, los siguientes: peones o trabajadores corrientes, cobradores, lavadores, despachadores, (de aceite, aire, agua y gasolina), serenos, mensajeros y conserjes.

Artículo II - Salarios Mínimos

Todo patrono deberá pagar a sus empleados un salario no menor del que a continuación se dispone:

Clasificación	Salario Mínimo por Hora
1. Transporte Terrestre de Carga	
A. Cuando el trabajo o servicio estuviere cubierto por la Ley Federal de Normas Razonables de Trabajo con anterioridad a las enmiendas de 1961	
(1) Chóferes:	
a) De camiones de arrastre ("trailers" o "semitrailers")	$ 1.15
b) De otros camiones	1.15
(2) Trabajadores Diestros (excepto chóferes)	1.15
(3) Otros Trabajadores	1.035
B. Cuando el trabajo o servicio no estuviere cubierto por la Ley Federal de Normas Razonables de Trabajo con anterioridad a las enmiendas de 1961	
(1) Chóferes:	
a) De camiones de arrastre ("trailers" o "semitrailers")	1.15
b) De otros camiones	1.05
(2) Trabajadores Diestros (excepto chóferes)	1.05
(3) Otros Trabajadores	0.85
2. Automóviles de Servicio Público	
A. Líneas de Automóviles	
(1) Chóferes	
65 centavos por hora ó 30 por ciento del ingreso bruto que entregue el chófer al terminar su jornada, cualquiera que sea mayor.	
(2) Trabajadores Diestro (excepto chóferes)	0.85
(3) Otros Trabajadores	0.60

Clasificación	Salario Mínimo por Hora
B. Taxímetros	
(1) Chóferes: 65 centavos por hora ó 30 por ciento del ingreso bruto que entregue el chófer al terminar su jornada, cualquiera que sea mayor.	
(2) Trabajadores Diestros (excepto chóferes)	$ 0.95
(3) Otros Trabajadores	0.65
3. Empresas de Omnibus	
A. Zona Primera - comprende las rutas en el área metropolitana servidas o que sirvieren en el futuro la Autoridad Metropolitana de Autobuses de Puerto Rico. (Las empresas de ómnibus escolares que operen en esta zona se entenderán incluidas en la segunda zona)	
(1) Chóferes	1.25
(2) Trabajadores Diestros (excepto chóferes)	1.25
(3) Otros Trabajadores	1.10
B. Zona Segunda - comprende todas las demás rutas de Puerto Rico	
(1) Chóferes	0.70
(2) Trabajadores Diestros (excepto chóferes)	0.80
(3) Otros Trabajadores	0.63
4. Automóviles de Servicio Privado	
Chóferes	0.85
5. Empresas de Automóviles de Alquiler	
A. Empresas de Excursiones Turísticas	
(1) Chóferes, Mecánicos y Oficinistas	1.15
(2) Otros Trabajadores	1.00
B. Empresas de Automóviles de Alquiler sin Chófer	
Todos los Trabajadores	1.25
6. Otras Empresas de Transporte	
(1) Trabajadores Diestros	0.80
(2) Trabajadores Semidiestros	0.65
(3) Trabajadores No Diestros	0.60

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo el martes 4 de septiembre de 1962.

Publicado el Aviso de su aprobación el viernes 7 de septiembre de 1962, en el diario El Imparcial.

Comenzará a regir el domingo 23 de septiembre de 1962.

DECRETO MANDATORIO NUM. 38

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE TRANSPORTACION

Segunda Revisión (1962)

(Continuación)

Nota de la Junta de Salario Mínimo:

Se hace constar que por disposición de la Sección 40 (b) de la Ley 96 de 26 de junio de 1956, enmendada, (Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico), a los empleados de esta industria les son aplicables las disposiciones de los Artículos III, IV y V del Decreto Mandatorio #12 (enmendado) aplicable al Servicio de Transporte en Puerto Rico y en vigor desde el 1ro. de febrero de 1948 las cuales leen como sigue:

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, además, 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

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 seis 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.

B.- Vacaciones. - Todo empleado tendrá derecho a vacaciones, con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas, a razón de un día por cada mes en que haya tenido por lo menos cien horas de labor. Las vacaciones se concederán a solicitud del empleado en forma que no interrumpan la buena marcha del negocio, a cuyo fin el patrono establecerá los turnos correspondientes. A opción del empleado, podrán acumularse durante dos años y en caso de que el empleado cese en su trabajo el patrono le hará efectivo el total hasta entonces acumulado. Si el salario no se ha estipulado por días o períodos mayores, la compensación correspondiente a cada día de vacaciones se determinará multiplicando por 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.

C.- Licencia por Enfermedad. - Todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad, con sueldo completo a razón de tres cuartos de día por cada mes en que haya tenido por lo menos cien horas de labor, siempre que en alguna forma justifique que su ausencia ha sido motivada por enfermedad. La compensación correspondiente a licencia por enfermedad se hará efectiva durante la semana en que ocurra dicha ausencia. Si el salario no se ha estipulado por días o períodos mayores, la compensación correspondiente a licencia por enfermedad se determinará multiplicando por ocho (8) horas el promedio del jornal regular por hora devengado por el empleado durante su último mes de trabajo.

- - -