

**Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Departamento Del Trabajo y Recursos Humanos
Secretaría Auxiliar de Asuntos Legales y Normas
Área de Revisión de Salarios,
Vacaciones y Licencia por Enfermedad
Edif. Prudencio Rivera Martínez
Ave. Muñoz Rivera 505
Hato Rey Puerto Rico 00918**



DECRETO MANDATORIO NUMERO 38

NOVENA REVISION (2005)

APLICABLE A LA

**INDUSTRIA DE TRANSPORTACIÓN DE
PASAJEROS Y CARGA**

**Decreto Mandatorio Núm. 38
Novena Revisión – (2005)**

Aplicable a la

**INDUSTRIA DE TRANSPORTACION
DE PASAJEROS Y CARGA**

TABLA DE CONTENIDO

ARTICULO	PAGINA(S)
Artículo I – Definición de la Industria	3
Artículo II – Salario Mínimo	4
Artículo III – Definición de las Clasificaciones de la Industria	4, 5
Artículo IV- Disposición de Vacaciones	5, 6, 7
Artículo V – Licencia por Enfermedad	7, 8, 9
Artículo VI – Otras Definiciones	9
Artículo VII – Empleados Excluidos de los Decretos	9, 10
Artículo VIII - Alcance de la Definición	10,11,12,13
Artículo IX – Disposiciones Vigentes del Decreto Núm. 12 de 1989	13, 14, 15,
Artículo X – Cláusula de Separabilidad	16
Artículo XI – Derogación	16
Artículo XII – Vigencia del Decreto	16
Artículo XIII – Aprobación	17

*Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
Secretaría Auxiliar de Asuntos Legales y Normas
Área de Revisión de Salarios, Vacaciones y Licencia por Enfermedad
Edificio Prudencio Rivera Martínez Ave .Muñoz Rivera Núm. 505
Hato Rey Puerto Rico 00918*

**DECRETO MANDATORIO NUMERO 38
NOVENA REVISION (2005)**

APLICABLE A LA

**INDUSTRIA DE TRANSPORTACIÓN DE
PASAJEROS Y CARGA**

Artículo I –Definición de la Industria

Este decreto mandatorio es aplicable a los empleados cubiertos por esta Industria, según se define a continuación:

*La **Industria de Transportación de Pasajeros y Carga** comprenderá, sin que se entienda como limitación:*

- 1. 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.*
- 2. la traslación o conducción directa o indirecta de personas, animales, artículos o cosas desde o para Puerto Rico, por tierra, agua y aire en cualquier clase de vehículo, incluyendo aquellos que corran por rieles.*

Se excluye, sin embargo, el transporte que se lleve a cabo 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 del Área de Revisión de Salarios, Vacaciones y Licencia por Enfermedad.

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 el Secretario del Trabajo, expresamente disponga o haya dispuesto otra cosa.

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 otro decreto mandatorio del Area de Revisión de Salarios, Vacaciones y Licencia por Enfermedad.

Artículo II – Salario Mínimo

Todo patrono de la Industria de Transportación de Pasajeros y Carga **no cubierto** por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada (Ley Federal), pagará a los empleados cubiertos por este decreto mandatorio, un salario no menor, del que se dispone a continuación:

CLASIFICACIONES¹	SALARIO MINIMO POR HORA
1. Empresas de Transporte Terrestre Todos los Empleados	\$3.61 ²
2. Empresas de Transporte Aéreo Todos los Empleados	*
3. Empresas de Transporte Marítimo Todos los Empleados	*
4. Intermediarios en la Transportación Aérea y Marítima Todos los Empleados	*
5. Otras Actividades Relacionadas con la Transportación Todos los Empleados	\$3.61

*Los empleados de estas empresas están cubiertos por el Salario Mínimo Federal.

Artículo III – Definición de las Clasificaciones de la Industria

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

1. Empresas de Transporte Terrestre

Comprenderá las empresas o negocio que se dedican a la transportación por tierra de toda clase de carga o de pasajeros. Incluye entre otros, los

¹ Las empresas de las clasificaciones de este decreto mandatorio **cubiertas** por la Ley Federal, pagarán a sus trabajadores un salario no menor, al salario mínimo federal prevaleciente.

² La Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, enmendada, dispone en su Artículo 3, un salario mínimo equivalente al 70 por ciento del salario mínimo federal prevaleciente para los empleados de empresas **no cubiertas** por la Ley Federal. Este salario mínimo local variará, si el salario mínimo federal es enmendado posteriormente.

camiones de arrastre, automóviles de servicio público, taxis, ómnibus públicos y escolares con capacidad para más de diez (10) pasajeros en adición al chofer, autos de servicio privado, vehículos de excursiones turísticas, vehículos de motor para alquiler con o sin chofer, servicio de limusina, etc.

2. Empresas de Transporte Aéreo

Comprenderá las empresas o compañías que se dedican a la transportación de pasajeros por aire. Incluye además, la transportación de carga o correo aéreo en líneas aéreas, hidroaviones, etc.

3. Empresas de Transporte Marítimo

Comprenderá las empresas o compañías que se dedican a la transportación de pasajeros y carga por agua. Incluye entre otras, las compañías de vapores, cruceros, barcos de carga, etc.

4. Intermediarios en la Transportación Aérea y Marítima

Comprenderá las empresas o negocios que se dedican a prestar servicios en conexión o incidentales con la transportación de pasajeros o carga por aire o por agua. Incluye entre otros, las agencias de pasajes, corredores de aduana, contratistas de estibadores, agentes de vapores, agentes de excursiones turísticas, etc.

5. Otras Actividades Relacionadas con la Transportación

Comprenderá las empresas o negocios que se dedican a prestar servicios de transportación relacionados con esta industria, no incluidos en las clasificaciones que preceden. Incluye entre otros, el servicio de alquiler de lanchas, con o sin tripulación, etc.

Artículo IV – Disposición de Vacaciones

*Todo patrono de la **Industria de Transportación de Pasajeros y Carga**, concederá a los empleados cubiertos por este decreto mandatorio, vacaciones con sueldo completo, según se dispone a continuación:*

Empleados Cubiertos por este Decreto que:	Requisitos de Horas Trabajadas al Mes	Días Laborales al Mes	Días Laborales al Año
1) Comenzaron a trabajar antes del 1ro. de agosto de 1995.	100 horas o más	1 5/12 de día	17 días
2) Comenzaron a trabajar a partir del 1ro. de agosto de 1995.	115 horas o más	1 1/4 de día	15 días

Todo empleado cubierto por este decreto mandatorio que comenzó a trabajar **antes del 1ro. de agosto de 1995** y mientras trabaje para el mismo patrono, acumulará vacaciones a razón de uno y cinco doceavos (1 5/12) de día laborable, por cada mes en que haya tenido cien (100) horas o más de labor en dicho mes, es decir, diecisiete (17) días laborables al año.

El empleado cubierto por este decreto mandatorio que comenzó a trabajar **a partir del 1ro. de agosto de 1995**, y mientras trabaje para el mismo patrono, acumulará vacaciones a razón de uno y un cuarto (1¼) día laborable, por cada mes en que haya tenido ciento quince (115) horas o más de labor en dicho mes, es decir, quince (15) días laborables al año. El uso de la licencia por vacaciones se considerará tiempo trabajado, para fines de la acumulación de este beneficio.

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 basándose en 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 dos (2) años de licencia por vacaciones. El patrono que no conceda las vacaciones después de acumularse 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 y/o los días no laborables, inmediatamente antes o después de dicho período de 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 acumuladas y **en exceso de diez (10) días.***

Artículo V – Licencia por Enfermedad

*Todo patrono de la **Industria de Transportación de Pasajeros y Carga**, concederá a los empleados cubiertos por este decreto mandatorio, licencia por enfermedad con sueldo completo, según se dispone a continuación:*

<i>Empleados Cubiertos por este Decreto que:</i>	<i>Requisitos de Horas Trabajadas al Mes</i>	<i>Días Laborales al Mes</i>	<i>Días Laborales al Año</i>
1) <i>Comenzaron a trabajar antes del 1ro. de agosto de 1995.</i>	100 horas o más	1 1/12 de día	13 días
2) <i>Comenzaron a trabajar a partir del 1ro. de agosto de 1995.</i>	115 horas o más	1 día	12 días

*Todo empleado cubierto por este decreto mandatorio, que comenzó a trabajar **antes del 1ro. de agosto de 1995** y mientras trabaje para el mismo patrono, tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo, a razón de uno y un doceavo (1 1/12) de día laborable, por cada mes en que haya acumulado cien (100) horas o más de labor en dicho mes, es decir, trece (13) días laborables al año.*

*Los empleados cubiertos por este decreto mandatorio, que comenzaron a trabajar a **partir del 1ro. de agosto de 1995** y mientras trabajen para el mismo patrono, acumularán licencia por enfermedad a razón de un (1) día laborable, por cada mes en que hayan tenido ciento quince (115) horas o más de labor en dicho mes, es decir, doce (12) días laborables al año. El uso de la licencia por enfermedad se considerará tiempo trabajado, para fines de la acumulación de este beneficio.*

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 basándose en días de ocho (8) horas regulares.

De establecerse un período probatorio autorizado por ley, la licencia de enfermedad se acumulará, a partir del comienzo de dicho período probatorio.

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 dos (2) días laborables e informes periódicos sobre la continuación de la enfermedad.

Artículo VI – Otras Definiciones

Las siguientes definiciones de Empresas Cubiertas y No Cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada (Ley Federal), tendrán el significado que a continuación se dispone:

- A. *Empresas Cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada (Ley Federal)*

Comprenderá las empresas o negocios que su volumen de ingreso bruto o venta bruta anual sea de \$500,000 o más y/o se dediquen al comercio interestatal (a exportar) o produzcan bienes o artículos para el comercio interestatal o cualquier otra disposición de la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada (Ley Federal).

- B. *Empresas No Cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada (Ley Federal)*

Comprenderá las empresas o negocios que su volumen de ingreso o venta bruta anual sea menor de \$500,000 y que se dediquen al comercio local.

Artículo VII – Empleados Excluidos de los Decretos Mandatorios

*Por disposición expresa del Artículo 8 (a) y (b) de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, enmendada, los decretos mandatorios **no serán aplicables a:***

1. *Personas empleadas en el servicio doméstico en una residencia de familia, con excepción de los chóferes.*
2. *Personas empleadas por el Gobierno de Estados Unidos 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 dichos términos son definidos mediante el Reglamento Núm. 13 del Area de Revisión de Salarios, Vacaciones y Licencia por Enfermedad o según fuese subsiguientemente enmendado por el Secretario del Trabajo.*

Con el propósito de ayudar a una mejor interpretación del Decreto Mandatorio Núm.38 de la Industria de Transportación de Pasajeros y Carga, se presenta a continuación el Alcance de la Definición para esta Industria.

Artículo VIII – Alcance de la Definición

La definición que se presenta para esta Industria es similar y cubre las mismas actividades que aparecen en el Decreto Mandatorio Núm. 38 – Octava Revisión (1989), aplicable a la Industria de Transportación.

Debido a la dificultad de enumerar todas las actividades que forman parte de esta industria, se hace una mención ilustrativa de los servicios ofrecidos por las empresas incluidas en esta definición, que se presentan a continuación.

1. Empresas de Transporte Terrestre

- a. *Camiones de Arrastre – de carga*
- b. *Automóviles de Servicio Público – carros públicos*
- c. *Taxímetros – taxis*
- d. *Ómnibus Públicos y Escolares – contratistas*
- e. *Autos de Servicio Privado*
- f. *Vehículos de Excursiones Turísticas*
- g. *Servicios de Limusina*

h. Vehículos de motor para alquiler

2. Empresas de Transporte Aéreo

- a. Líneas Aéreas – pasajeros*
- b. Líneas Aéreas – carga y correo*
- c. Otros Medios de Transportación Aérea*

3. Empresas de Transporte Marítimo

- a. Vapores*
- b. Cruceros*
- c. Barcos de Carga*
- d. Otros Medios de Transportación Marítima*

4. Intermediarios en la Transportación Marítima o Aérea

- a. Agencias de Viajes*
- b. Agentes de Vapores*
- c. Corredores de Aduana*
- d. Agentes de Excursiones*
- e. Contratistas de Estibadores*

Es bueno señalar que la inmensa mayoría de los empleados de las clasificaciones de esta industria, están cubiertos en cuanto a salario mínimo se refiere, por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada (Ley Federal).

Las empresas de transporte aéreo, de transporte marítimo, así como las agencias de viajes, agentes de vapores, corredores de aduana, contratistas de estibadores y aquellas compañías de transporte de carga terrestre que viajan a los muelles a llevar y buscar mercancía, todas están envueltas en el comercio interestatal y por ende sus empleados les cubre el salario mínimo federal.

Forma parte de esta definición, 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 del Área de Revisión de Salarios, Vacaciones y Licencia por Enfermedad. Por ejemplo, el servicio que por administración brinda 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 – 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.

Así también, se desea incluir a empresas o personas que se dedican al subcontrato 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 presente definición excluye la transportación que se lleve a cabo por administración, en vehículos del propio patrono en su industria, cuando las actividades a que ésta se dedique, estén cubiertas por un decreto mandatorio del Area de Revisión de Salarios, Vacaciones y Licencia por Enfermedad. Así por ejemplo, no están incluidos en esta definición, el servicio de mensajeros, por estar cubiertos por el Decreto Mandatorio Núm. 89 – aplicable a la Industria de Servicios Comerciales, ni tampoco los servicios de camiones blindados, por estar cubiertos por el Decreto Mandatorio Núm. 74 – aplicable a la Industria de Servicios de Vigilancia y Protección.

Los salarios mínimos, vacaciones, licencia por enfermedad y demás condiciones de labor (si la hubiere), que se establezcan para los empleados de esta industria, estarán basados en la situación económica y financiera que reflejen los estudios económicos llevados a cabo sobre la misma y dependerán, por tanto, de la capacidad económica que tenga esta industria para pagarlos. Por tanto, no procederían aplicarle a los empleados de esta industria, los salarios mínimos fijados en otros decretos, para ocupaciones análogas o parecidas, en o para otras industrias.

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.

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 el Secretario del Trabajo, luego de considerar la situación financiera y la habilidad económica de dichas otras industrias para pagarlos.

Además, ha sido siempre la norma o política del Area de Revisión de Salarios, Vacaciones y Licencia por Enfermedad, 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.

Artículo VIII – Disposiciones Vigentes del Decreto Núm. 12, enmendado (1989)

*Las disposiciones que **continúan vigentes** del Decreto Mandatorio Núm. 12, enmendado (1989), aplicable al Servicio de Transporte en Puerto Rico, según lo dispuesto, al amparo de la Ley Núm. 8 de 5 de abril de 1941 y ratificado en el artículo 17 (b) y (c) de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, se presentan a continuación:*

Artículo III de Referencia – Garantía de Compensación Mínima

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; (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 pudiera transportar por haber recibido aviso en contrario.

El término “fuerza mayor” incluye, entre otros: terremotos, ciclones, fuertes lluvias que no posibiliten trabajos, inundaciones, fuegos, rotura de maquinaria indispensable para el funcionamiento normal del negocio, suspensión de la fuerza eléctrica que impida o afecte la operación del negocio o que la situación económica del negocio o su funcionamiento sea de tal naturaleza, que impida al patrono ofrecer al trabajador la garantía de compensación mínima antes expuesta.

Artículo IV de Referencia – Períodos Máximos de Labor¹

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.

Artículo V de Referencia – Períodos 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

¹ Las disposiciones contenidas en este artículo, deben conciliarse con las contenidas en la Ley 379, de 15 de mayo de 1948, según ha sido enmendada bajo la Ley Núm. 223 de 23 de julio de 1974 y la Ley Núm. 83 de 20 de julio de 1995.

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.

Artículo VI de Referencia – Condiciones de Trabajo

Será obligación de todo patrono que opere cualquier taller para la reparación de vehículos de transporte:

- A. Conservar los vehículos de transporte en tales condiciones de funcionamiento, que garanticen la seguridad y salud de los empleados;*
- B. Mantener agua potable y proveerla a sus empleados en recipientes sanitarios;*
- C. Cumplir las disposiciones reglamentarias y de ley referentes a la salud, seguridad y bienestar, aplicables al Servicio de Transporte;*
- D. Proveer al empleado o trabajador, libre de costo alguno, cuando su trabajo lo requiera, los yelmos, caretas, gafas, guantes, botas y todos los accesorios necesarios para su seguridad y protección;*
- E. Mantener y usar un sistema adecuado de alumbrado para trabajos que se lleven a cabo en tiempo o sitio de insuficiente claridad; y*
- F. Suministrar las facilidades necesarias para el aseo y otras necesidades personales de los empleados o trabajadores.*

Artículo VII de Referencia – Disposiciones Generales

- A. Todo patrono vendrá siempre obligado al pago del salario mínimo que se fija en este decreto, aunque utilice intermediarios, agente, ajustador, contratista o subcontratista para el empleo de los trabajadores, sin perjuicio de la obligación que también tendrá dicho intermediario, agente, ajustador, contratista o subcontratista en cuanto al pago del salario mínimo requerido.*

- B. *Cualquier convenio colectivo, laudo o contrato de trabajo con uno o más obreros, en virtud del cual se convenga aceptar salarios menores que los fijados en el presente decreto, será nulo.*
- C. *Todo patrono deberá fijar y mantener constantemente copia de este decreto, en sitio accesible a la vista de sus empleados o trabajadores.*

Artículo X – Cláusula de Separabilidad

Si cualquier palabra, inciso, artículo, sección o parte del presente decreto fuese declarada inconstitucional o nula por un tribunal de jurisdicción, tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y partes de este decreto, sino que su efecto se limitará a la palabra, inciso, oración, artículo, sección o parte específica declarada inconstitucional o nula y la nulidad o invalidez de cualquier palabra, inciso, oración, artículo, sección o parte de algún caso, no se entenderá que afecta o perjudica en sentido alguno, su aplicación o validez en cualquier otro caso.

Artículo XI – Derogación

El presente Decreto deroga cualquier otro decreto mandatorio, regla, reglamento o disposición, que estén en conflicto con la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998.

Artículo XII – Vigencia del Decreto

*Las disposiciones de salarios, vacaciones y licencia por enfermedad de este decreto mandatorio, **continúa vigente** lo aprobado el 6 de julio de 1989, fecha en que comenzó a regir el Decreto Mandatorio Núm. 38 – Octava Revisión (1989), aplicable a la Industria de Transportación.*

La redacción y lenguaje de las disposiciones de vacaciones y licencia por enfermedad, se actualizaron a tenor con el artículo 5 (a) y (b) y el artículo 6 (a) a la (n) de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998.

Este decreto mandatorio comenzará a regir a los treinta (30) días, después de la radicación de éste, en el Departamento de Estado de Puerto Rico, es decir, el ____ de _____ de 2005.

Artículo XIII – Aprobación

El presente Decreto es aprobado por el Secretario del Trabajo en San Juan, Puerto Rico, hoy ____ de _____ de 2005.

*Román M. Velasco González
Secretario del Trabajo*