Núm. 1495
6 de octubre de 1971-9:30 A.M.
Aprobado: Fernando Chardon
Secretario de Estado

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
JUNTA DE SALARIO MINIMO
Ave. Barbosa 414
Hato Rey, P. R. 00917

Lourdes I. de Pierluisi
Por: Lourdes I. de Pierluisi
Secretaria Auxiliar de Estado

(See over for the English version)

DECRETO MANDATORIO NUM. 38

QUINTA REVISION (1971)

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE TRANSPORTACION

Artículo I - Definición de la Industria

Este decreto mandatorio es aplicable a todos los trabajadores 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 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 aquéllos 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, 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 leía ésta antes de las enmiendas aprobadas en 1961 y 1966.

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 en el futuro cualquier decreto mandatorio de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico.

Artículo II - Salario Mínimo

Todo patrono pagará a sus trabajadores un salario mínimo por hora no menor que el que a continuación se dispone para las diferentes clasificaciones, subclasificaciones y grupos ocupacionales de la industria:

Clasificaciones, Subclasificaciones y Grupos Ocupacionales	Salario Mínimo Por Hora
1. Empresas de Transporte Terrestre de Carga	
Todos los Trabajadores	$ 1.60
2. Automóviles de Servicio Público	
A. Líneas de Automóviles	
(1) Chóferes	1.40 ó 33 por ciento del ingreso bruto que entregue el chófer al terminar su jornada, cualquiera que sea mayor
(2) Otros Trabajadores	1.40
B. Taxímetros	
(1) Chóferes	1.40 ó 33 por ciento del ingreso bruto que entregue el chófer al terminar su jornada, cualquiera que sea mayor
(2) Trabajadores Diestros (excepto chóferes)	1.60
(3) Empleados de Oficina	1.40
(4) Otros Trabajadores	1.30
3. Empresas de Omnibus	
A. Empresas de Omnibus Públicos	
(1) Empresas con un Volumen de Ingreso Bruto Anual de $250,000 o más	
Todos los Trabajadores	1.60

Clasificaciones, Subclasificaciones y Grupos Ocupacionales	Salario Mínimo Por Hora
(2) Empresas con un Volumen de Ingreso Bruto Anual Menor de $250,000	
(a) Chóferes	$ 1.15
(b) Trabajadores Diestros (excepto chóferes) y Empleados de Oficina	1.40
(c) Otros Trabajadores	1.00
B. Empresas de Omnibus Escolares	
Todos los Trabajadores	1.60
4. Automóviles de Servicio Privado	
Chóferes	1.60
5. Empresas de Vehículos de Motor para Alquiler	
A. Empresas de Excursiones Turísticas	
Todos los Trabajadores	1.60
B. Empresas de Vehículos de Motor para Alquiler con o sin Chófer	
Todos los Trabajadores	1.60
6. Empresas de Transporte de Pasajeros por Agua	
Todos los Trabajadores	1.60
7. Otras Empresas de Transporte	
Todos los Trabajadores	1.60

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:

Empresas de Transporte Terrestre de Carga: Esta clasificación incluirá la transportación por tierra de toda clase de carga en vehículos de motor.

Automóviles de Servicio Público: Esta clasificación incluirá la transportación de pasajeros, mediante retribución o pago, en vehículos de motor con capacidad de diez (10) pasajeros o menos (incluyendo los taxímetros).

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 del chófer.

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 del chófer.

Automóviles de Servicio Privado: Esta clasificación incluirá la transportación de personas en vehículos de servicio privado.

Empresas de Vehículos de Motor para Alquiler: Esta clasificación incluirá las empresas dedicadas a dar en arrendamiento mediante pago, con servicio de chófer o sin él, vehículos de motor tales como automóviles, limosinas y ómnibus (excepto taxímetros) que no se empleen en el transporte público de pasajeros o carga.

Empresas de Excursiones Turísticas: Esta subclasificación incluirá las empresas dedicadas a dar en arrendamiento mediante pago, 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.

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.

Empresas de Transporte de Pasajeros por Agua: Esta clasificación incluirá la transportación de pasajeros en lanchas movidas por motor.

Otras Empresas de Transporte: Esta clasificación incluirá la transportación de pasajeros en cualquier vehículo de motor (por ejemplo, transportación de escolares en vehículos de diez (10) o menos pasajeros) no incluida en las anteriores clasificaciones y subclasificaciones de la industria, arriba definidas.

Artículo IV - Definición de los Grupos Ocupacionales

Los siguientes grupos ocupacionales de la industria tendrán el significado que a continuación se dispone:

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.

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 considerársele 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 organizacionales.

Artículo VI - Método para el Cómputo del Volumen de Ingreso Bruto Anual de las Empresas en la Clasificación de Empresas de Omnibus

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 ó 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 ó 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 la subclasificación

Empresas de Omnibus Públicos 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 la subclasificación "Empresas de Omnibus Públicos".

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 ó más en su corriente año de contabilidad se entenderá que está cubierta por la Subclasificación Núm. 3 - A (1) del Decreto y vendrá obligada a pagar a sus empleados los salarios mínimos que se establecen para dicha subclasificación.

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 subclasificación Núm. 3 A (1), 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 subclasificación que corresponda. De no ser esto posible, se tomará como base para determinar la subclasificación, 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 subclasificación que le cubre en próximos trimestres se determinará a base del volumen bruto de ingreso del trimestre anterior a los mismos. En cualquier trimestre durante su primer año de operaciones en que la empresa tenga ingresos de $62,500 ó más, ésta tendrá que pagar en el próximo trimestre los salarios de la Subclasificación Núm. 3-A (1).

Aquellas empresas nuevas que no puedan determinar de antemano el volumen de ingresos durante el año vendrán obligadas a pgar durante el primer trimestre de operaciones por lo menos los salarios que se establecen para la Subclasificación Núm. 3 - A (2).

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 V de este Decreto) aquéllas 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 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

Todo empleado tendrá derecho a vacaciones, con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas, a razón de un día y cuarto (1 1/4) por cada mes en que haya tenido por lo menos cien 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, al cual fin el patrono establecerá los turnos correspondientes. El empleado no podrá exigir el disfrute de vacaciones hasta que las hubiere acumulado por un año. Mediante acuerdo por 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. Si el salario no se ha estipulado por días o períodos 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

Todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad, con sueldo

completo a razón de (1) día por cada mes en que haya tenido por lo menos cien horas de labor. La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de veinticuatro (24) días. Salvo en caso de fuerza mayor verificado, el empleado deberá notificar a su patrono el hecho de su enfermedad el mismo día de su ausencia. En caso de cualquier enfermedad que se prolongue por más de dos días, el empleado deberá acreditar la misma con certificación médica para tener derecho a disfrutar de la licencia aquí dispuesta. 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 por hora devengado por el empleado durante su último mes de trabajo.

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico el viernes 6 de agosto de 1971.

El Aviso de su Aprobación fue publicado en el periódico El Imparcial el martes 10 de agosto de 1971.

Comenzará a regir el sábado 25 de septiembre de 1971.

Nota de la Junta de Salario Mínimo

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), 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 del aludido decreto 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, 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.

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 precede es similar a la que contiene el Decreto Mandatorio Núm. 38 - Cuarta Revisión (1967) aplicable a la Industria de Transportación y cubre las mismas actividades que aquélla.

El decreto que se apruebe para esta industria será aplicable a todas las actividades de dicha industria incluyendo a las empresas tradicionalmente cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938 así como a las que quedaron cubiertas por las enmiendas de 1961 y 1966. Sin embargo, al igual que en la definición anterior, se excluyen expresamente las actividades de transportación que se lleven a cabo por agua y aire cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo, según leía ésta antes de las enmiendas de 1961 y 1966 debido a que las empresas que se dedican a operaciones de transportación por agua y aire entre Puerto Rico y otros países no se dedican a actividades en el comercio local, contrario a lo que ocurre con la transportación terrestre en que prácticamente todas las empresas, excepto las que se dedican a transportación de pasajeros en vehículos de motor, llevan a cabo indistintamente, actividades cubiertas por la Ley Federal de Normas Razonables de Trabajo y por la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico. Esta es la razón por la cual se incluyen las actividades interestatales de transportación terrestre pero se excluyen las de transportación por agua y aire.

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. 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, los ómnibus propiedad de las escuelas, usados por éstas para la transportación de los discípulos, de sus hogares a la escuela y viceversa, están cubiertos 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 en ómnibus propiedad de entidades particulares, esa actividad está incluida en esta definición.

La Junta ha decidido hacer la siguiente modificación a esta definición con el propósito de facilitar la interpretación del decreto que eventualmente se apruebe para la Industria de Transportación:

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 las 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 cobije un solo decreto mandatorio a fin de evitar confusiones, discrímenes, perjuicios y otras situaciones no deseables en las relaciones obrero-patronales que pueden obviarse.
