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)

DECRETO MANDATORIO NUM. 89 10

PRIMERA REVISION (1981)

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE SERVICIOS COMERCIALES

Núm. 3.8.6.0
Fecha: 2 de julio de 1982 1:00 p.m.
Aprobado: Carlos S. Quirós
Secretario de Estado
Por: [signature]
Secretaria Auxiliar de Estado

Artículo I - Definición de la Industria

Este decreto mandatorio es aplicable a todos los empleados de la Industria de Servicios Comerciales según ésta se define a continuación:

La Industria de Servicios Comerciales comprenderá los establecimientos dedicados a prestar servicios comerciales, tales como: oficinas de agentes, corredores, arrendamiento o administración de inmuebles; agencias de anuncios, cobros o empleo; establecimientos dedicados a la grabación en discos y cintas magnetofónicas; establecimientos dedicados a trabajos mimeográficos, estenográficos, en estenotipia, cianotipia u otros similares; aquellos dedicados a la desinfección de edificios o exterminación de insectos, roedores o cualquier otra plaga, los dedicados al riego de yerbicidas, insecticidas, abono u otra materia en cualquier forma por avión, vehículo de motor o algún otro medio análogo; los talleres dedicados al diseño, pintura y manufactura de rótulos o letreros de cualquier material excepto los impresos en papel o cartón; establecimientos dedicados al arrendamiento de máquinas operadas por monedas; agencias informativas de situaciones mercantiles o de crédito a consumidores; establecimientos dedicados al cuido de jardines o patios, a la decoración interior; al arrendamiento de maquinaria industrial, comercial o agrícola; administración de condominios; curación y tratamiento de madera; guarda o custodia y estacionamiento de vehículos de motor; establecimientos para el lavado y limpieza de vehículos de motor (car wash).

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 en 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 Servicios Comerciales.

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 empleados un salario por hora no menor del que a continuación se dispone para las diferentes clasificaciones de la industria, según éstas están definidas en el Artículo III.

Clasificaciones y Ocupaciones	Salario Mínimo Por Hora
1. Agencias de Anuncios	
Todos los Empleados	$ 3.35
2. Agencias de Crédito o de cobros	
Todos los Empleados	3.35
3. Agencias de Corredores de Bienes Raíces y de Tasadores de Bienes Raíces	
Todos los Empleados	3.35
4. Compraventa o Arrendamiento de Inmuebles	
Todos los Empleados	3.20
5. Riego de Yerbicida, Insecticida, Abono u Otra Materia en Cualquier Forma por Avión	
Todos los Empleados	2.50

Clasificaciones y Ocupaciones	Salario Mínimo Por Hora
6. Arrendamiento de Maquinaria Industrial, Comercial o Agrícola	
Todos los Empleados	$ 3.15
7. Recogido de Basura	
Todos los Empleados	3.35
8. Servicios de Fotocopias y de Cianotipia	
a. Mensajeros y Conserjes	3.35
b. Todos los Demás Empleados	3.35
9. Servicios de Decoración Interior	
a. Mensajeros y Conserjes	3.25
b. Todos los Demás Empleados	3.25
10. Servicio de Conserjes	
Todos los Empleados	3.35
11. Exterminación de Insectos y Otras Plagas	
Todos los Empleados	3.20
12. Cuido de Jardines y Patios	
Todos los Empleados	3.15
13. Limpieza de Pozos Sépticos	
a. Chóferes	3.25
b. Todos los Demás Empleados	3.10
14. Servicio de Abastecedores (Catering Services)	
Todos los Empleados	3.10
15. Tratamiento de Madera	
a. Empleados de Oficina y Supervisión	3.35
b. Todos los Demás Empleados	3.35
16. Administración de Condominios	
a. Mensajeros y Conserjes	2.85
b. Todos los Demás Empleados	3.00

Clasificaciones y Ocupaciones	Salario Mínimo Por Hora
17. Diseño y Pintura de Rótulos	
Todos los Empleados	$ 3.00
18. Servicio de Mensajeros	
Todos los Empleados	3.00
19. Servicio de Guarda, Custodia o Estacionamiento de Vehículos de Motor	
Todos los Empleados	2.90
20. Lavado y Limpieza de Automóviles (Car Wash)	
Todos los Empleados	3.00
21. Cooperativas de Vivienda	
a. Mensajeros y Conserjes	3.35
b. Todos los Demás Empleados	3.35
22. Servicio de Procesamiento de Datos	
Todos los Empleados	3.35
23. Agencias de Servicio de Empleo	
Todos los Empleados	3.35
24. Destape de Tuberías Sanitarias	
Todos los Empleados	3.35
25. Estudios de Grabación	
Todos los Empleados	3.35
26. Máquinas Operadas por Monedas	
Todos los Empleados	3.35
27. Otros Servicios Comerciales	
Todos los Empleados	3.35

Artículo III - Definiciones de las Clasificaciones de la Industria

A. Las siguientes clasificaciones industriales tendrán el significado que a continuación se dispone:

1. Agencias de Anuncios - El término Agencias de Anuncios se refiere a aquellas empresas cuya actividad principal consiste en la venta de anuncios.
2. Agencias de Corredores de Bienes Raíces - Incluye empresas que se dedican a ofrecer servicios (intermediarios) de compra, venta y administración de inmuebles, tales como casas, edificios de apartamientos, solares y fincas.
3. Compraventa o Arrendamiento de Inmuebles - Incluye empresas que se dedican a la compraventa o arrendamiento de inmuebles, tales como casas, edificios de apartamientos, solares y fincas y a la venta de usufructos o derechos de enterramiento.
4. Arrendamiento de Maquinaria Industrial, Comercial o Agrícola - Incluye empresas que se dedican a arrendar maquinaria industrial, comercial y agrícola.
5. Servicio de Mensajeros - Incluye empresas que principalmente se dedican a ofrecer servicios para la entrega de paquetes, cartas y documentos en general.
6. Servicio de Conserjes - Incluye empresas que principalmente se dedican a ofrecer servicios de limpieza de edificios en general. Entre otros, incluye limpieza de ventanas, pisos, paredes y escaleras.

7. Cuido de Jardines y Patios - Incluye empresas que principalmente se dedican al cuido de jardines y que comprende la preparación del terreno, siembra y mantenimiento de grama y plantas ornamentales y a la limpieza de patios.
8. Servicio de Abastecedores - Incluye empresas que se dedican a alquilar equipo y a servir comidas para fiestas.
9. Administración de Condominios - Comprenderá todas las actividades tales como: la limpieza, vigilancia, conservación y mantenimiento que llevan a cabo los empleados por administración que utilicen los administradores o las juntas de administración y/o sus representantes de los edificios conocidos como condominios sujetos al régimen de propiedad horizontal.
10. Rótulos - Incluye empresas o talleres dedicados al diseño, pintura y manufactura de rótulos o letreros de cualquier material excepto los impresos en papel o cartón.
11. Servicio de Guarda, Custodia o Estacionamiento de Vehículos de Motor - Esta clasificación comprenderá los servicios de guarda, custodia o estacionamiento de vehículos de motor en garajes, sitios o locales destinados a esos fines.
12. Servicio de Procesamiento de Datos - Establecimientos principalmente dedicados a proveer servicios de procesamiento de datos a otras empresas. Los servicios consisten en la preparación y procesamiento de informes con la información suministrada por los clientes.

13. Agencias de Servicios de Empleo - Comprende establecimientos principalmente dedicados a proveer servicios de empleo a empresas que necesitan empleados o personas que están buscando empleo. Incluye también los empleados permanentes que trabajan dentro de las empresas que se dedican a suplir empleo temporero a base de contratos con otras empresas.

14. Estudios de Grabación - Comprende empresas que se dedican principalmente a prestar el servicio de grabación de discos, cintas magnetofónicas y cartuchos (cartridge y casettes). Incluye la grabación de anuncios en cualquiera de estas formas. No incluye la manufactura del disco.

15. Destape de Tuberías Sanitarias - Comprende aquellas empresas que se dedican principalmente a la limpieza y destape de tuberías sanitarias en hogares, la industria y el comercio.

16. Máquinas Operadas por Monedas - Incluye los establecimientos dedicados al arrendamiento de máquinas operadas por monedas que son aquellas que ceden en arrendamiento máquinas para ofrecer música o entretenimiento. Comprende, entre otras, máquinas de juegos y máquinas que proveen música comúnmente conocidas como velloneras. No incluye las máquinas donde se venden dulces, refrescos y cigarrillos.

17. Otros Servicios Comerciales - Comprenderá todas las operaciones necesarias o relacionadas con las actividades de las empresas no incluidas en las Clasificaciones comprendidas entre la 1 y la 26 del Artículo II de la Industria de Servicios Comerciales. Incluye entre otras, alquiler de botes, servicio de música de fondo a establecimientos comerciales, profesionales e industriales o a cualquier empresa o persona; servicios mimeográficos, estenográficos, en estenotipia u otros similares y cualquier otra actividad que no esté comprendida en las clasificaciones anteriores.

B. La Clasificación Ocupacional Empleados de Oficina y Supervisión tendrá el siguiente significado:

Empleados de Oficina y Supervisión - Comprenderá sin que se entienda en modo alguno como limitación, a toda persona que desempeña principalmente una o más de las siguientes labores u otras análogas: redactar o archivar informes; tabular o insertar datos en libros de registros 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 ellos 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 realizar labores similares o análogas a las antes descritas. Comprenderá, además, a aquellos empleados que desempeñen funciones ejecutivas, administrativas o profesionales, pero que no reúnan los requisitos establecidos en el Reglamento Núm. 13 - Revisado de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico.

Artículo IV - Vacaciones

Todo patrono concederá a sus empleados las vacaciones que a continuación se disponen:

Todo empleado tendrá derecho a vacaciones con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas a razón de los siguientes días laborables anuales y de acuerdo con los meses de servicio con la empresa:

a. Hasta 12 Meses de Servicio

Todo empleado tendrá derecho a vacaciones con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas a razón de un (1) día laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos cien (100) horas de labor, o sea, doce (12) días laborables al año.

b. Más de 12 Meses de Servicio

Todo empleado tendrá derecho a vacaciones con sueldo completo que se hará efectivo al comenzar a disfrutarlas a razón de uno y un cuarto (1 1/4) día laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos cien (100) horas de labor, o sea, quince (15) días laborables al año.

El empleado que trabaje menos de cien (100) horas en cualquier mes, no acumulará la parte proporcional de las vacaciones que le correspondan en dicho mes. El empleado acumulará las vacaciones a partir de la terminación de un período probatorio de tres meses.

Disponiéndose, sin embargo, que todo empleado que apruebe dicho período probatorio, acumulará vacaciones desde su ingreso.

Las vacaciones las disfrutará consecutivamente el empleado y se concederán anualmente en forma que no interrumpan el normal funcionamiento de la empresa a cuyo fin el patrono establecerá los turnos correspondientes. El empleado no podrá exigir el disfrute de sus vacaciones hasta que las hubiere acumulado por un año. A elección del empleado, las vacaciones podrán o no incluir los días no laborables comprendidos dentro del período en que haya de disfrutarlas. Cuando el empleado opte porque las vacaciones incluyan los días no laborables, éstas serán con paga.

Mediante acuerdo por escrito entre patrono y empleado las vacaciones podrán acumularse durante más de un año pero nunca más de dos, disponiéndose además, que cuando un empleado haya acumulado vacaciones por dos años puede disfrutar las que corresponden a un año y recibir la paga correspondiente a las vacaciones del segundo año sin que medie un permiso escrito del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico. 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, el sueldo correspondiente a cada día de vacaciones se computará multiplicando por ocho (8) el tipo por hora regular más alto que hubiere percibido el empleado durante el mes a que correspondan las vacaciones. El disfrute de las vacaciones se considerará como tiempo trabajado. El patrono que no conceda a cualquiera de sus empleados las vacaciones a que tuviere derecho después de haberlas acumulado por dos (2) años, deberá concederle el total hasta entonces acumulado pagándole dos (2) veces el sueldo correspondiente por el período en exceso de dichos dos (2) años.

Será ilegal y nulo cualquier contrato mediante el cual el empleado renuncie, por dinero u otra causa, a disfrutar de hecho sus vacaciones, a menos que medie un permiso del Secretario del Trabajo o cualquier agente autorizado por él para permitir a cualquier empleado renunciar por dinero al disfrute de sus vacaciones.

Artículo V - Licencia por Enfermedad

Todo patrono concederá a sus empleados la licencia por enfermedad que a continuación se dispone:

Todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de los siguientes días laborables anuales y de acuerdo con los meses de servicio con la empresa.

a. Hasta 12 Meses de Servicio

Todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de tres cuartos (3/4) de día laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos cien (100) horas de labor, o sea, nueve (9) días laborables al año.

b. Más de 12 Meses de Servicio

Todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de un (1) día laborable por cada mes en que haya tenido por lo menos cien (100) horas de labor, o sea, doce (12) días laborables al año.

Disponiéndose que se contarán como años de servicio los acumulados por el empleado con anterioridad a la fecha de vigencia de este decreto. El empleado que trabaje menos de cien (100) horas

en cualquier mes no acumulará la parte proporcional de la licencia por enfermedad que le corresponda a dicho mes; sin embargo, se contará dicho mes a los fines de determinar los años de servicio del empleado. La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año quedará acumulada para los años sucesivos hasta el máximo de veinte (20) días. Salvo en caso de fuerza mayor, el empleado deberá notificar a su patrono el hecho de su enfermedad el mismo día de su ausencia. Si el salario no se ha estipulado por días o períodos mayores, el sueldo correspondiente a cada día de licencia por enfermedad se computará multiplicando por ocho (8) el tipo por hora regular que estuviere percibiendo el empleado al momento de enfermarse. En caso de cualquier enfermedad de un (1) día o más, si el empleado es recurrente, éste deberá acreditar la misma con certificación médica para tener derecho a disfrutar dicha licencia.

----------o----------

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, el martes, 29 de diciembre de 1981.

Publicado el Aviso de su Aprobación en el periódico El Nuevo Día el jueves, 31 de diciembre de 1981.

Comenzará a regir el jueves, 14 de enero de 1982, sin embargo, será retroactivo al lunes, 11 de enero de 1982, por disposición expresa de la Sección 11 de la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico.

----------o----------

Por disposición expresa de la Sección 36 (b) de la Ley 96 de 26 de junio de 1956 (Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico) todas las disposiciones del Decreto Mandatorio Número 14 aplicable a la Industria de Muebles y Otros Productos de Madera, en vigor desde el 15 de septiembre de 1948 que no sean las relativas a salarios mínimos, vacaciones y licencia por enfermedad, continúan en vigor.

Las principales disposiciones del aludido decreto son las siguientes y aplican exclusivamente a la Clasificación 15 - Tratamiento de Madera.

Artículo III

B. Garantía de Compensación Mínima - Salvo en caso de fuerza mayor o de rotura de maquinaria todo trabajador tendrá derecho a recibir una compensación equivalente a su jornal de cuatro horas: (a) 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 causa ajena a su voluntad, no la puede realizar o (b) cuando, habiendo iniciado su jornada, ésta se suspende antes del transcurso de las primeras cuatro horas.

En cualquiera de esas dos situaciones el patrono podrá retenerlo durante las expresadas cuatro horas, ya en espera de oportunidad para que reanude la labor, o ya en el desempeño de otra análoga a la que ha venido realizando.

Artículo V - Condiciones de Trabajo

A. Será obligación de todo patrono:

1. Mantener agua potable y proveerla en recipientes sanitarios;
2. Cumplir con las disposiciones del reglamento de "Seguridad Industrial para Talleres de Carpintería-Mecánica y/o Ebanistería" y con cualquier ley o reglamento en vigor referente a la salud, seguridad o bienestar aplicable a la Industria de Muebles y Otros Productos de Madera en Puerto Rico;
3. Proveer al trabajador, libre de costo alguno, cuando su trabajo lo requiera, los yelmos, caretas, gafas, guantes, botas y todos aquellos accesorios necesarios para su seguridad o protección;
4. Mantener y usar un sistema adecuado de alumbrado para trabajos que se lleven a cabo en tiempo o sitios de insuficiente claridad;
5. Tener instalado y en uso un reloj en sitio donde fácilmente puedan verlo los trabajadores; y
6. Proveer un departamento o dependencia donde los trabajadores puedan cambiarse de ropa.

A fin de ayudar a la comprensión e interpretación del decreto se reproduce a continuación el alcance dado por la Junta de 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 comprende las actividades relacionadas con los servicios comerciales actualmente cubiertos por el Decreto Mandatorio Núm. 89 (1978) aplicable a la Industria de Servicios Comerciales.

A tales efectos se hace una enumeración ilustrativa del tipo de servicios a incluirse en la definición y no limitada exclusivamente a las que específicamente se mencionan en la misma debido a la dificultad de enumerar a todos y cada uno de dichos servicios, ya que con frecuencia surgen nuevos servicios distintos a los ya conocidos.

Los establecimientos dedicados al arrendamiento de máquinas operadas por monedas, a los que se refiere la definición, son aquellos que ceden en arrendamiento máquinas para ofrecer música o entretenimiento. Incluye entre otros, máquinas de juegos y máquinas que proveen música comúnmente conocidas como velloneras.

Sin embargo, la definición no incluye aquellos establecimientos que arriendan máquinas para vender cigarrillos, refrescos u otros productos al detal. Estos establecimientos están cubiertos por el Decreto Mandatorio Núm. 42 - Séptima Revisión (1977) aplicable a la Industria de Comercio al Por Menor.

Con relación al servicio de lavado y limpieza de vehículos de motor, que indica la presente definición, se desea señalar que es aquel que se presta en establecimientos que brindan este servicio única y exclusivamente. No obstante, es la intención de la Junta incluir en la presente definición el servicio de lavado y limpieza de vehículos de motor que se presta en estaciones de gasolina, pero operado por concesionarios. Cuando este servicio se presta incidental o como parte a los prestados en la estación de gasolina quedará cubierto por el Decreto Núm. 42.

También se desea aclarar que en la definición que precede están incluidos aquellos servicios prestados a sus socios por la Cooperativa de Vivienda, tales como mantenimiento, reparación, conservación y otros servicios análogos.

Las actividades relacionadas con la administración de condominios que se incluyen en la definición son las que realizan generalmente los propios condómines a través de una Junta de Directores. Entre las responsabilidades que tiene dicha Junta está la de emplear trabajadores por administración para llevar a cabo las labores de limpieza, conservación y mantenimiento de los condominios.

Cuando estos servicios son realizados por empresas particulares mediante contrato con los condómines, estarían cubiertas dichas empresas por el decreto mandatorio aplicable a los servicios que presten.

Así por ejemplo, las empresas que se dediquen principalmente a la pintura o la reparación de edificios les cubrirá el decreto aplicable a la Industria de Construcción. Las empresas dedicadas principalmente al servicio de limpieza de edificios y las empresas

dedicadas a la administración de los condominios quedarían cubiertas por la Clasificación aplicable del decreto mandatorio que se apruebe para esta industria.

Quedan excluidos de la definición de la industria, los servicios de alquiler de maquinaria agrícola que prestan algunas agencias del gobierno, centrales azucareras, cooperativas de agricultores particulares y los servicios de administración de fincas que mediante contrato ofrecen algunas centrales azucareras o sus subsidiarias o colonos de caña. Estas actividades están cubiertas por los decretos mandatorios aplicables a las industrias específicas a las cuales se le ofrecen dichos servicios.

Con respecto a aquellas empresas en que su actividad principal es el arrendamiento de maquinaria industrial, comercial y agrícola, se hace constar que la intención de la Junta ha sido y es que:

1. Los operarios de dichas máquinas y sus ayudantes quedan cubiertos por el decreto mandatorio aplicable a la industria en que se prestan los servicios; y los empleados de oficina, de limpieza y de los talleres de mantenimiento quedan cubiertos por el decreto aplicable a la Industria de Servicios Comerciales.
2. En caso de que no hubiere decreto mandatorio aplicable a la industria en que se prestan los servicios, los operarios y sus ayudantes quedan cubiertos por el decreto aplicable a la Industria de Servicios Comerciales.

3. Cuando los servicios de arrendamiento de maquinaria se presten incidentalmente a la explotación de un negocio ya cubierto por un negocio principal ya cubierto por un decreto mandatorio, los empleados de oficina, de limpieza y de mantenimiento al igual que los operarios y sus ayudantes quedan cubiertos por el decreto aplicable a la actividad principal del establecimiento.

Las actividades relacionadas con el diseño, pintura y manufactura de toda clase de rótulos, letreros, señales o cartelones de cualquier material, excepto los impresos en papel o cartón, están cubiertas por la definición de esta industria. La manufactura de rótulos, letreros, señales o cartelones impresos en papel o cartón está cubierta por el Decreto Núm. 83 - Segunda Revisión (1976) aplicable a la Industria de Papel, Productos de Papel, Impresos y Publicaciones.

Se excluyen de esta parte de la definición los servicios actualmente cubiertos por los siguientes decretos mandatorios:

Núm. 86 - Primera Revisión (1978)	Servicios o Propósitos Recreativos, Deportivos o de Entretenimiento
Núm. 60 - Quinta Revisión (1975)	Banca, Seguros y Finanzas
Núm. 70 - Quinta Revisión (1978)	Actividades Misceláneas
Núm. 82 - Tercera Revisión (1980)	Reparación de Vehículos de Motor, Artefactos Eléctricos y Otros Servicios
Núm. 38 - Sexta Revisión (1974)	Transportación
Núm. 46 - Sexta Revisión (1978)	Hotelera
Núm. 48 - Octava Revisión (1979)	Teatros y Cines
Núm. 47 - Octava Revisión (1978)	Restaurantes, Cantinas y Fuentes de Soda

Se consigna que cuando en la definición de la Industria de Servicios Comerciales se usa el término "establecimiento", "agencia", "oficina" o taller se quiere significar cualquier empresa individual o corporativa, firma social o patrono que se dedique a la prestación de los servicios que se señalan 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 para 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 sólo decreto mandatorio a fin de evitar confusiones, discrímenes, perjuicios y otras situaciones no deseables en las relaciones obrero-patronales que pueden obviarse.

----------o----------