Núm. 1450
10 de junio de 1971 ---- 2:00 P. 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

(See over for the English version)

Por: Lourdes I. de Pierluisi
Secretaria Auxiliar de Estado

DECRETO MANDATORIO NUM. 28
SEXTA REVISION (1971)

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DEL PAN, GALLETAS, REPOSTERIA
Y PASTAS DE HARINA

Artículo I - Definición de la Industria

Este decreto mandatorio es aplicable a todos los empleados en la Industria del Pan, Galletas, Repostería y Pastas de Harina según ésta se define a continuación:

La Industria del Pan, Galletas, Repostería y Pastas de Harina comprenderá, sin que ello se entienda en modo alguno como limitación, todo acto, proceso, operación, trabajo o servicio que sea necesario o incidental o esté relacionado con la elaboración, preparación, envase, transporte, disposición o venta, esta última por el fabricante, de uno o más de los siguientes artículos, no importa su clase o forma: pan, galletas, productos de repostería y pastas de harina.

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 del Pan, Galletas, Repostería y Pastas de Harina.

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.

Se excluyen, además, a los empleados que trabajen como viajantes-vendedores en cuanto a salarios mínimos se refiere.

Artículo II - Salarios Mínimos

Todo patrono pagará a sus empleados un salario mínimo por hora no menor del que a continuación se dispone para las diferentes clasificaciones y ocupaciones de la industria:

Clasificación y Ocupación	Salario Mínimo Por Hora
A- Pan	
1- Maestro Panadero	$ 1.50
2- Primer Oficial	1.35
3- Segundo Oficial a/	1.25
4- Otros Trabajadores	1.00

a/ Incluye a los trabajadores que anteriormente estaban cubiertos por el grupo ocupacional Tercer Oficial.

Clasificación y Ocupación	Salario Mínimo Por Hora
B- Galletas	
Todos los Trabajadores	$ 1.60
C- Repostería	
1- Maestro Repostero	1.60
2- Oficial Repostero	1.40
3- Otros Trabajadores	1.00
D- Pastas de Harina	
1- Obrero de Prensa	1.40
2- Auxiliar de Prensa	1.25
3- Otros Trabajadores	1.10

Artículo III - Vacaciones

Las siguientes disposiciones sobre vacaciones serán aplicables a todos los empleados de la Industria según se dispone a continuación:

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 ciento doce (112) horas de labor. Las vacaciones podrán acumularse durante dos años y se concederán por el patrono a solicitud del empleado en forma que no interrumpan la buena marcha del negocio, al cual fin se establecerán los turnos correspondientes. En caso de que el empleado cese en su trabajo, el patrono le hará efectivo el total hasta entonces acumulado. Cuando el salario no se haya estipulado por días o períodos mayores se computará, para determinar el correspondiente a las vacaciones, a base del promedio devengado durante las ocho semanas anteriores de trabajo.

Artículo IV - Licencia por Enfermedad

Las siguientes disposiciones sobre licencia por enfermedad serán aplicables a todos los empleados de la Industria según se dispone a continuación:

A-Pan

Todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de medio (1/2) día por cada mes en que haya tenido por lo menos ciento doce (112) 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 doce (12) 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 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.

B- Todas las Demás Clasificaciones

Todo empleado tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo a razón de cinco sextos (5/6) día por cada mes en que haya tenido por lo menos ciento doce (112) 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 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 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.

Artículo V - Definición de las Clasificaciones de la Industria

Las distintas clasificaciones de la industria tendrán el significado que a continuación se dispone.

1- Pan - Esta clasificación comprenderá todo acto, proceso, operación, trabajo o servicio que sea necesario o incidental o esté relacionado con la elaboración, preparación, envase, transportación, disposición o venta, esta última por el fabricante, de uno o más de los siguientes artículos, no importa su clase o forma: pan, galletas de manteca o cualquier producto similar.

2- Galletas - Esta clasificación comprenderá todo acto, proceso, operación, trabajo o servicio que sea necesario o incidental o esté relacionado con la elaboración, preparación, envase, transportación,

disposición o venta, esta última por el fabricante, de uno o más de los siguientes artículos, no importa su clase o forma: galletas de soda, saladas, las conocidas como florecitas, de vainilla, o cualquier producto similar.

3- Repostería - Esta clasificación comprenderá todo acto, proceso, operación, trabajo o servicio que sea necesario o incidental o esté relacionado con la elaboración, preparación, envase, transportación, disposición o venta, esta última por el fabricante, de uno o más de los siguientes artículos, no importa su clase o forma: bizcochos, barquillas, dulces de harina y productos similares generalmente reconocidos como de repostería.

4- Pastas de Harina - Esta clasificación comprenderá todo acto, proceso, operación, trabajo o servicio que sea necesario o incidental o esté relacionado con la elaboración, preparación, envase, transportación, disposición o venta, esta última por el fabricante, de uno o más de los siguientes artículos no importa su clase o forma: pastas de harina y productos similares.

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico el viernes 28 de mayo de 1971.

Publicado el Aviso de su Aprobación en el periódico El Imparcial el lunes 31 de mayo de 1971.

Comenzará a regir el miércoles 16 de junio 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, (Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico), todas las disposiciones del Decreto Mandatorio Núm. 9 aplicable a la Industria del Pan, Galletas, Repostería y Pastas de Harina, en vigor desde el 5 de julio de 1945, que no sean las relativas a salario mínimo, vacaciones y ausencias, continúan vigentes.

La principal disposición del aludido decreto es la siguiente:

HORAS DE LABOR

Si un empleado trabaja más de ocho horas al día o más de cuarenta y ocho horas a la semana el patrono estará obligado a pagarle, por la labor realizada en exceso de dichas ocho horas diarias o de dichas cuarenta y ocho horas a la semana, compensación a razón de no menos del doble del salario establecido en el apartado B de este Decreto. 1/

1/ La frase "apartado B de este Decreto" debe sustituirse por la frase "Artículo II del Decreto Mandatorio Núm. 28 - Sexta Revisión (1971)".

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. 28 - Quinta Revisión (1968) aplicable a la Industria del Pan, Galletas, Repostería y Pastas de Harina 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.

La Junta ha decidido hacer una modificación a esta definición con el propósito de facilitar la interpretación del decreto que eventualmente se apruebe para la Industria del Pan, Galletas, Repostería y Pastas de Harina.

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, excepto en los casos en que la Junta de Salario Mínimo expresamente disponga o haya dispuesto otra cosa.

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.

Al igual que la anterior definición de esta industria, la ahora aprobada cubre a las empresas que se dedican a la elaboración de barquillas para mantecados, cuyo ingrediente principal lo constituye la harina de trigo o productos similares.

La Junta desea aclarar que las actividades de venta y entrega de los artículos elaborados en esta industria que llevan a cabo empleados del propio fabricante a detallistas o consumidores en la planta, en los negocios o a domicilio están incluidos en esta definición.

Por el contrario, las actividades de venta y entrega de estos productos que haga un contratista independiente al último consumidor estarán comprendidas en el Decreto Mandatorio Núm. 42-Cuarta Revisión (1968) aplicable a la Industria de Comercio al Por Menor. Sin embargo, si éste las hiciera a detallistas, dichas actividades estarían cubiertas por el Decreto Mandatorio Núm. 68 aplicable a la Industria de Comercio al Por Mayor y Almacenamiento.

Por trabajo o servicio necesario o incidental se quiere significar que, por ejemplo, la transportación que se realice por administración en vehículos del propio patrono, o cualquier trabajo de reparación, conservación o mantenimiento que realice un patrono de la industria, por administración, en cualquier mueble o inmueble que se use en la operación del negocio queda incluido en la definición de esta industria.

La definición que ahora se aprueba excluye a los viajantes-vendedores únicamente en cuanto a salarios mínimos se refiere ya que es la intención que a éstos les cubran las disposiciones sobre vacaciones y licencia por enfermedad que eventualmente se aprueben. Los empleados que trabajen como viajantes-vendedores no están excluidos de la ley, pero por la naturaleza del trabajo que realizan, la Junta los excluyó expresamente de la definición anterior para esta industria únicamente para propósitos de la fijación de salarios mínimos que era la única facultad que tenía la Junta entonces. La Ley 116 de 21 de junio de 1968 enmendando la vigente Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico faculta a la Junta para fijar, en adición a los salarios mínimos, vacaciones y licencia por enfermedad.

Por viajantes-vendedores se quiere significar a aquellos empleados que llevan a cabo, a nombre del patrono, transacciones de ventas pero sin intervenir personalmente en la distribución o entrega de los artículos vendidos. Normalmente estos empleados prestan servicios fuera del establecimiento central, no retornan diariamente a la oficina central, nadie supervisa sus actividades una vez que salen a vender, usan su discreción en cuanto a esfuerzo y tiempo a invertirse en las actividades de venta, y la propia naturaleza del empleo impide determinar las horas real y efectivamente trabajadas cada día.

En años recientes han surgido nuevos establecimientos dedicados a la elaboración de pan y repostería y que a la vez y dentro de las mismas facilidades físicas se dedican a la venta al por menor de otros artículos alimenticios. Si la venta de los referidos artículos alimenticios fuera incidental al negocio de elaboración y venta de pan o repostería, los empleados en el establecimiento estarían cubiertos por el decreto mandatorio aplicable a la Industria del Pan, Galletas, Repostería y Pastas de Harina. Por el contrario, si los empleados de despacho en el establecimiento dedicaran la mayor parte de su tiempo a la confección y venta de otros artículos no incluidos en la definición de esta industria, dichos empleados estarían cubiertos por el decreto mandatorio aplicable a las actividades que realicen. Sin embargo, los empleados dedicados a la elaboración de pan o repostería seguirían cubiertos por el decreto mandatorio aplicable a la Industria del Pan, Galletas, Repostería y Pastas de Harina.
