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
English Version)

Núm. 3603
Fecha: 3 de mayo de 1988 8:50 A.M.
Aprobado: Alfonso López Chaar
Secretario de Estado
Por: Leonides de Piccini
Secretaria Auxiliar de Estado

DECRETO MANDATORIO NUM. 28

UNDECIMA REVISION (1987)

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, incidental, o que esté relacionado con la elaboración, preparación, envase, transporte, disposición o venta, ésta 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 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 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 al presente o en el futuro cualquier otro decreto mandatorio de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico.

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

Artículo II - Salario Mínimo

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:

Clasificaciones y Ocupaciones	Salario Mínimo Por Hora
I. Empresas Cubiertas por la Ley Federal de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada	
Todos los Trabajadores	$ 3.35
II. Empresas no cubiertas por la Ley Federal de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada	
A. Pan	
1. Maestro Panadero y Primer Oficial	3.35
2. Todos los Demás Trabajadores	3.15
B. Repostería	
1. Maestro Repostero y Oficial Repostero	3.35
2. Todos los Demás Trabajadores	3.15
C. Galletas, Pastas de Harina y Otras Actividades de la Industria	
Todos los Trabajadores	3.35

Artículo III - Definiciones de las Clasificaciones y Subclasificaciones Industriales

1. Empresas Cubiertas por la Ley Federal de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada

Comprenderá aquellas empresas incluidas en la definición de la industria que se dediquen al comercio interestatal o que, de acuerdo con las enmiendas a la Ley, tengan un volumen total de ingreso bruto anual de $362,500 o más, o que les sea aplicable cualquier otra disposición de las enmiendas de dicha Ley.

2. Empresas No Cubiertas por la Ley Federal de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada

Comprenderá aquellas empresas incluidas en la definición de la industria que no estén cubiertas por las disposiciones de la Ley de Salario Federal o por sus enmiendas.

3. Pan

Esta subclasificación comprenderá toda acto, proceso, operación, trabajo o servicio que sea necesario o incidental, o que esté relacionado con la elaboración, preparación, envase, transportación, disposición o venta, ésta 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.

4. Repostería

Esta subclasificación comprenderá todo acto, proceso, operación, trabajo o servicio que sea necesario o incidental, o que esté relacionado con la elaboración, preparación, envase, transportación, disposición o venta, ésta 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.

5. Galletas, Pastas de Harina y Otras Actividades de la Industria

Esta subclasificación comprenderá las empresas en la industria, no cubiertas por la Ley de Salario Federal, cuya actividad principal no esté incluida en las subclasificaciones Pan o Repostería.

Artículo IV - Definiciones y Métodos para Computar el Volumen Total de Ingreso Bruto Anual de las Empresas

A. Definición del Término Empresa

Comprenderá las actividades relacionadas entre sí, con un propósito común, llevadas a cabo mediante operación unificada o control común, en uno o más establecimientos, por cualquier persona o grupo de personas o por una o más unidades corporativas o constituidas en cualquier otro tipo de organización.

B. Métodos para Computar el Volumen Total de Ingreso Bruto Anual

Con el propósito de establecer el volumen total de ingreso bruto anual de una empresa en el comercio local y determinar el salario mínimo a pagar de acuerdo con los requisitos establecidos en cada clasificación, según definidas en el Artículo III, se utilizará, de acuerdo con los métodos que se describen a continuación, la información más completa y reciente disponible.

Método I - Para determinar las empresas que quedarán incluidas inmediatamente dentro de cada clasificación de acuerdo con el volumen de ingreso bruto anual

Toda empresa que, al empezar a regir este decreto, haya tenido un volumen total de ingreso bruto anual:

1. De $362,500 ó más
2. Menor de $362,500

en su corriente año de contabilidad, se entenderá que está cubierta y vendrá obligada a pagar a sus empleados los salarios mínimos que se establecen para los distintos grupos ocupacionales, según sea el caso.

Método II - Para calcular el volumen de ingreso cuando el método anterior no sea aplicable

Cuando se haga imposible determinar el volumen de ingreso que tendrá la empresa en su corriente año de contabilidad, luego de efectuarse el análisis que se indica en el Método I, 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 proceda al trimestre en curso, y de esta manera el patrono puede determinar si la empresa alcanzó o sobrepasó los niveles de ingreso bruto anual que se señalan en el Método I y cumplir con las disposiciones del decreto.

Si la empresa opera a base de año económico, utilizará el método de trimestres, pero aplicándolo a los trimestres comprendidos en su año económico. A tales efectos, totalizará, al comienzo de cada trimestre los ingresos del período de 12 meses que inmediatamente preceda al trimestre en curso. Una vez adoptado este sistema, utilizará siempre la misma base para cálculos posteriores.

Método III - Para calcular el volumen de ingreso en empresas nuevas

En aquellas empresas que van a operar por primera vez, el patrono calculará de antemano el volumen de ingreso de la misma durante su primer año de operaciones y pagará los salarios a base de la clasificación que corresponda. De no ser esto posible, se tomará como base para determinar el nivel de ingreso bruto que le corresponda, el volumen total de ingreso bruto en su primer trimestre como representativo del volumen total de ingreso bruto del año (multiplicando dicho ingreso por 4) para el pago de los salarios del próximo trimestre.

Es decir, el nivel de ingreso bruto que le cubra en próximos trimestres se determinará a base del volumen total de ingreso bruto del trimestre anterior a los mismos. Por ejemplo, si el patrono de una empresa nueva tiene un ingreso bruto de $90,625 en su primer trimestre de operaciones, este total se multiplicará por cuatro. El resultado será un ingreso bruto anual de $362,500, en el cual caso deberá pagar los salarios que correspondan a la Clasificación Núm. 1. De resultar en un volumen estimado de ingreso bruto anual menor de $362,500, la empresa deberá pagar los salarios mínimos establecidos en la Clasificación Núm. II.

Aquellas empresas nuevas que no puedan determinar de antemano el volumen de ingreso durante el año, vendrán obligadas a pagar durante el primer trimestre de operaciones por lo menos los salarios que se establezcan para la subclasificación correspondiente en la Clasificación Núm. II. Una vez concluido el primer trimestre, se utilizarán los ingresos de dicho trimestre como representativos del volumen total de ingreso bruto 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 los métodos anteriores según sea el caso.

C. Disposiciones Generales

Se entenderá por "actividades relacionadas" aquellas 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 llevan 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 común. Podrá incluir empresas con más de un establecimiento, pero operadas 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" allí donde las actividades que se llevan a cabo son controladas por una o más personas, corporaciones u otros grupos organizados actuando en conjunto, con un propósito común. 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, almacenaje, 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, vender los mismos productos y ofrecer los mismos servicios.

Artículo V - Vacaciones

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

A. Pan y Todas las Demás Clasificaciones

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.

El empleado disfrutará las vacaciones consecutivamente, aunque a petición de éste, el patrono podrá fraccionarlas en dos períodos. Estas se concederán anualmente en forma que no interrumpan el normal funcionamiento de la empresa. A solicitud del empleado y estando de acuerdo el patrono, se podrá liquidar las vacaciones acumuladas sin el disfrute de los días, siempre y cuando exista una autorización del Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos a esos efectos. 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 (8) semanas anteriores de trabajo, siempre y cuando haya trabajado por lo menos ocho (8) semanas de lo contrario se dividirá entre las semanas trabajadas.

El patrono que no conceda a cualquiera de sus empleados las vacaciones a que tuviere derecho después de haberlas acumulado por más de dos años, deberá concederle el total hasta entonces acumulado pagándole dos (2) veces el salario correspondiente por el período en exceso de dichos dos años

Artículo VI - 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 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 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.

Cuando el salario no se haya estipulado por días o períodos mayores se computará para determinar la licencia por enfermedad a base del promedio devengado durante las ocho (8) semanas anteriores de trabajo, siempre y cuando haya trabajado ocho (8) semanas, de lo contrario se dividirá entre las semanas trabajadas.

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.

Cuando el salario no se haya estipulado por días o períodos mayores, se computará para determinar la licencia por enfermedad a base del promedio devengado durante las ocho (8) semanas anteriores de trabajo, siempre y cuando haya trabajado ocho (8) semanas, de lo contrario se dividirá entre las semanas trabajadas. En caso de cualquier enfermedad que se prolongue por más de dos (2) días, el empleado deberá acreditar la misma con certificación médica para tener derecho a disfrutar de la licencia aquí dispuesta.

----------0----------

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, el jueves, 14 de febrero de 1988.

Publicado el Aviso de Aprobación en el periódico El Mundo el martes, 23 de febrero de 1988.

Comenzará a regir el miércoles, 9 de marzo de 1988.

----------0----------

Nota de la Junta

La Junta desea hacer constar que por disposición expresa de la Ley Núm. 223 de julio de 1974, que enmienda la Ley Núm. 379 del 15 de mayo de 1948, todo patrono que emplee o permita que trabaje un empleado durante horas extras vendrá obligado a pagarle por cada hora extra un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares. Disponiéndose, sin embargo, que todo patrono de una industria en Puerto Rico cubierta por las disposiciones de la Ley de Normas Razonables de Trabajo (Fair Labor Standards Act), aprobada por el Congreso de Estados Unidos de América en 25 de junio de 1938, según ha sido o fuere subsiguientemente enmendada, sólo vendrá obligado a pagar por cada hora extra de trabajo en exceso de la jornada legal de ocho (8) horas un tipo de salario a razón de, por lo menos, tiempo y medio del tipo de salario convenido para las horas regulares, salvo el caso en que por decreto de la Junta de Salario Mínimo o convenio colectivo de trabajo se haya fijado otra norma de trabajo o de compensación, o de ambas. Para determinar el tipo de salario convenido para horas regulares de trabajo, se dividirá el salario, diario, semanal, mensual o en otra forma estipulado, por el número de horas regulares que se trabaje durante ese mismo período de acuerdo con las disposiciones de esta Ley.

----------0----------

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 igual a la que contiene el Decreto Mandatorio Núm. 28 - Décima Revisión (1983), 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 cubiertas por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada.

Cuando en la definición se dice que los salarios 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, 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 solo decreto mandatorio a fin de evitar confusiones, discrímenes, perjuicios y otras situaciones no deseables en las relaciones obrero-patronales que puedan 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 - Novena Revisión (1985), aplicable a la Industria de Comercio al Por Menor. Sin embargo, si éste la hiciera a detallistas dichas actividades estarían cubiertas por el Decreto Mandatorio Núm. 68 - Tercera Revisión (1975), 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 a éstos les cubren las disposiciones sobre vacaciones y licencia por enfermedad incluidas en el Decreto Mandatorio Núm. 28 - Décima Revisión (1983). 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 las definiciones anteriores para esta industria únicamente para propósitos de la fijación de salarios mínimos.

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 y nadie supervisa diariamente sus actividades una vez 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.

----------0----------