

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



DECRETO MANDATORIO NUMERO 28

DECIMOTERCERA REVISION (2005)

APLICABLE A LA

**INDUSTRIA DEL PAN, GALLETAS, REPOSTERÍA
Y PASTAS DE HARINA**

**Decreto Mandatorio Núm. 28
Decimotercera Revisión – (2005)**

Aplicable a la

**INDUSTRIA DEL PAN, GALLETAS, REPOSTERÍA
Y PASTAS DE HARINA**

TABLA DE CONTENIDO

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

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

**DECRETO MANDATORIO NUMERO 28
DECIMOTERCERA REVISION (2005)**

APLICABLE A LA

**INDUSTRIA DEL PAN, GALLETAS, REPOSTERÍA
Y PASTAS DE HARINA**

Artículo I –Definición de la Industria

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

*La **Industria del Pan, Galletas, Repostería y Pastas de Harina** comprenderá, sin que se entienda como limitación:*

- 1. Todo acto, proceso, operación, trabajo o servicio necesario, incidental o relacionado con la elaboración, preparación, envase y transporte de productos de harina.*
- 2. La venta por el fabricante de uno o más artículos tales como: pan, galletas, productos de repostería y pastas de harina.*

*Los salarios mínimos que se presentan en este decreto, le aplicarán a los empleados de aquellas empresas, **no cubiertas** por la Ley de Normas Razonables de Trabajo de 1938, según enmendada (Ley Federal).*

Las disposiciones de vacaciones y licencia por enfermedad que se presentan en este decreto le aplicarán, a todos los empleados cubiertos por esta industria.

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 del Área de Revisión de Salarios, Vacaciones y Licencia por Enfermedad.

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

Artículo II – Salario Mínimo

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

CLASIFICACIONES¹	SALARIO MINIMO POR HORA²
1. Elaboración de Pan y Galletas de Manteca	
Maestro Panadero y Primer Oficial	\$4.25
Todos los Demás Trabajadores	4.00
2. Productos de Repostería	
Maestro Repostero y Oficial Repostero	4.25
Todos los Demás Trabajadores	4.00
3. Elaboración de Galletas, Pastas de Harina y Otros Productos Relacionados	
Todos los Demás Trabajadores	4.50

Artículo III – Definición de las Clasificaciones de la Industria

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

1. Elaboración de Pan y Galletas de Manteca

Comprenderá las empresas o negocio que se dedican a la elaboración, preparación, envase, transportación, venta por el fabricante de los siguientes productos: pan, galletas de manteca o cualquier producto relacionado con esta clasificación.

2. Productos de Repostería

Comprenderá las empresas o negocios que se dedican a la elaboración, preparación, envase, transportación o venta por el fabricante de productos de

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

² Los salarios mínimos que se presentan en este decreto mandatorio para los empleados de las empresas **no cubiertas** por la Ley Federal comenzaron a regir el 15 de octubre de 1993. Estos salarios mínimos locales variarían posteriormente si el setenta por ciento (70%) del salario mínimo federal prevaleciente, **excede** los salarios mínimos aquí presentados.

repostería tales como: bizcochos, barquillas, dulces de harina y productos relacionados con la repostería.

3. Elaboración de Galletas, Pastas de Harina y Otros Productos Relacionados.

Comprenderá las empresas o negocios que se dedican a la elaboración de galletas (que no sean de manteca), pastas de harina y otros productos, no incluidos en las clasificaciones que preceden.

Artículo IV – Disposición de Vacaciones

Todo patrono de la Industria del Pan, Galletas, Repostería y Pastas de Harina, concederá a los empleados cubiertos por este decreto mandatorio, vacaciones con sueldo completo, según se dispone a continuación:

Empleados Cubiertos por este Decreto que:	Requisitos de Horas Trabajadas al Mes	Días Laborales al Mes	Días Laborales al Año
1) Comenzaron a trabajar antes del 1ro. de agosto de 1995.	112 horas o más	1 ¼ de día	15 días
	40 pero menos de 112 horas	4 horas	6 días
2) Comenzaron a trabajar a partir del 1ro. de agosto de 1995.	115 horas o más	1 ¼ de día	15 días

Todo empleado cubierto por este decreto mandatorio que comenzó a trabajar **antes del 1ro. de agosto de 1995** y mientras trabaje para el mismo patrono, acumulará vacaciones a razón de uno y un cuarto (1¼) de día laborable, por cada mes en que haya tenido ciento doce (112) horas o más de labor en dicho mes, es decir, quince (15) días laborables al año. Los empleados cubiertos por este decreto que comenzaron a trabajar antes del 1ro. De agosto de 1995 que acumulen entre cuarenta (40) pero menos de cien (112) horas en cualquier mes, tendrá derecho a cuatro (4) horas al mes, es decir seis (6) días laborables al año.

Los empleados cubiertos por este decreto mandatorio que comenzaron a trabajar **a partir del 1ro. de agosto de 1995**, y mientras trabajen para el mismo patrono, acumularán vacaciones a razón de uno y un cuarto (1¼) día laborable, por cada mes en

que hayan tenido ciento quince (115) horas o más de labor en dicho mes, es decir, quince (15) días laborables al año. El uso de la licencia por vacaciones se considerará tiempo trabajado, para fines de la acumulación de este beneficio.

El tiempo de licencia por vacaciones, se acumulará a base del día regular de trabajo, en el mes en que ocurrió la acumulación. Para empleados cuyos horarios fluctúan, el día regular de trabajo se determinará, dividiendo el total de horas regulares trabajadas en el mes, entre el total de días trabajados. Para los empleados cuyos horarios de trabajo no se pueden determinar, se computará basándose en días de ocho (8) horas regulares.

El tiempo de licencia por vacaciones, se usará y pagará a base del día regular de trabajo, al momento de usarse o pagarse el beneficio. A estos fines, se podrá tomar en consideración un período no mayor de dos (2) meses, antes de usarse o pagarse el beneficio.

La licencia por vacaciones se pagará a base de una suma no menor, al salario regular por hora devengado por el empleado, en el mes en que se acumuló la licencia. Para empleados que reciben comisión u otros incentivos, que no quedan a la entera discreción del patrono, se podrá dividir la comisión o incentivo total devengado en el año, entre cincuenta y dos (52) semanas, para el cómputo del salario regular por hora.

De establecerse un período probatorio autorizado por ley, la licencia por vacaciones se acumulará, a partir de la terminación de dicho período probatorio. Sin embargo, todo empleado que apruebe el período probatorio, acumulará vacaciones desde la fecha de comienzo en el empleo.

El disfrute de las vacaciones no podrá ser exigido por el empleado, hasta que las hubiere acumulado por un año. Las vacaciones se concederán anualmente, en forma que no interrumpen el funcionamiento normal de la empresa, a cuyo fin el patrono establecerá los turnos correspondientes.

Las vacaciones se disfrutarán de manera consecutiva, sin embargo, mediante acuerdo entre el patrono y el empleado, éstas pueden ser fraccionadas, siempre y cuando el empleado disfrute de por lo menos, cinco (5) días laborables consecutivos de vacaciones en el año.

Mediante acuerdo entre el patrono y el empleado, podrá acumularse hasta dos (2) años de licencia por vacaciones. El patrono que no conceda las vacaciones después de acumularse dicho máximo, deberá conceder el total hasta entonces acumulado, pagándole al empleado dos (2) veces el sueldo correspondiente por el período en exceso de dicho máximo.

A solicitud escrita del empleado, el patrono podrá permitir que las vacaciones incluyan días no laborables, comprendidos dentro del período en que haya de disfrutar las vacaciones y/o los días no laborables, inmediatamente antes o después de dicho período de vacaciones.

En caso de que el empleado cese en su empleo, el patrono le hará efectivo el total hasta entonces acumulado, aunque sea menos de un año.

A solicitud escrita del empleado, el patrono podrá permitir la liquidación parcial de la licencia por vacaciones acumuladas y **en exceso de diez (10) días**.

Artículo V – Licencia por Enfermedad

Todo patrono de la Industria del Pan, Galletas, Repostería y Pastas de Harina, concederá a los empleados cubiertos por este decreto mandatorio, licencia por enfermedad con sueldo completo, según se dispone a continuación:

<i>Empleados Cubiertos por este Decreto que:</i>	<i>Requisitos de Horas Trabajadas al Mes</i>	<i>Días Laborales al Mes</i>	<i>Días Laborales al Año</i>
1) Comenzaron a trabajar antes del 1ro. de agosto de 1995.	112 horas o más	1 día	12 días
	60 pero menos de 112 horas	4 horas	6 días
2) Comenzaron a trabajar a partir del 1ro. de agosto de 1995.	115 horas o más	1 día	12 días

Todo empleado cubierto por este decreto mandatorio, que comenzó a trabajar **antes del 1ro. de agosto de 1995** y mientras trabaje para el mismo patrono, tendrá derecho a licencia por enfermedad con sueldo completo, a razón de un (1) día laborable, por cada mes en que haya acumulado ciento doce (112) horas o más de labor en dicho mes, es decir, doce (12) días laborables al año. El empleado cubierto por este decreto, que comenzó a trabajar antes del 1ro. de agosto de 1995, que acumule entre sesenta (60) pero menos de ciento doce (112) horas durante cualquier

mes, tendrá derecho a cuatro (4) horas en dicho mes, es decir, seis (6) días laborables al año.

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

El tiempo de licencia por enfermedad, se acumulará a base del día regular de trabajo, en el mes en que ocurrió la acumulación. Para empleados cuyos horarios fluctúan, el día regular de trabajo se determinará, dividiendo el total de horas regulares trabajadas en el mes, entre el total de días trabajados. Para los empleados cuyos horarios de trabajo no se pueden determinar, se computará basándose en días de ocho (8) horas regulares.

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

El tiempo de licencia por enfermedad se usará y pagará a base del día regular de trabajo, al momento de usarse o pagarse el beneficio. A estos fines, se podrá tomar en consideración un período no mayor de dos (2) meses, antes de usarse o pagarse el beneficio.

La licencia por enfermedad se pagará a base de una suma no menor, al salario regular por hora devengado por el empleado, en el mes en que se acumuló la licencia. Para empleados que reciben comisión u otros incentivos, que no quedan a la entera discreción del patrono, se podrá dividir la comisión o incentivo total devengado en el año, entre cincuenta y dos (52) semanas, para el cómputo del salario regular por hora.

La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año, quedará acumulada para los años sucesivos, hasta un máximo de quince (15) días.

Salvo en casos de fuerza mayor, el empleado deberá notificar a su patrono el hecho de su enfermedad, tan pronto sea previsible que habrá de faltar al horario regular del comienzo de sus labores y no más tarde del mismo día de su ausencia.

El disfrute de la licencia por enfermedad, no excusa del cumplimiento con aquellas normas de conducta válidamente establecidas por el patrono, como lo son las de asistencia, puntualidad, certificaciones médicas, si la ausencia excede de dos (2) días laborables e informes periódicos sobre la continuación de la enfermedad.

Artículo VI – Otras Definiciones

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

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

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

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

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

Artículo VII – Empleados Excluidos de los Decretos Mandatorios

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

- 1. Personas empleadas en el servicio doméstico en una residencia de familia, con excepción de los chóferes.*
- 2. Personas empleadas por el Gobierno de Estados Unidos o por el Gobierno de Puerto Rico, con excepción de aquellas agencias o instrumentalidades de éste, que operen como negocios o empresas privadas.*
- 3. Personas empleadas por los Gobiernos Municipales.*

4. Los Administradores, Ejecutivos y Profesionales, según dichos términos son definidos mediante el Reglamento Núm. 13 del Área de Revisión de Salarios, Vacaciones y Licencia por Enfermedad o según fuese subsiguientemente enmendado por el Secretario del Trabajo.

Con el propósito de ayudar a una mejor interpretación del Decreto Mandatorio Núm.28 de la Industria del Pan, Galletas, Repostería y Pastas de Harina, se presenta a continuación el Alcance de la Definición para esta Industria.

Artículo VIII – Alcance de la Definición

La definición que se presenta para esta Industria cubre todas las actividades que aparecen en el Decreto Mandatorio Núm. 28 – Duodécima Revisión (1993), aplicable a la Industria del Pan, Galletas, Repostería y Pastas de Harina.

La presente definición cubre todo acto, proceso, operación, trabajo o servicio necesario, incidental o relacionado con la elaboración, preparación, envase y transporte de productos de harina.

El Área de Revisión de Salarios, Vacaciones y Licencia por Enfermedad desea aclarar, que las actividades de venta y entrega de los artículos elaborados en esta industria por el propio fabricante a detallista o consumidores 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 (que no sea fabricante) al último consumidor, estarán comprendidas en el Decreto Mandatorio Núm. 42, aplicable a la Industria de Comercio al Por Menor. Sin embargo, si éste lo hiciera a detallistas, dichas actividades estarían cubiertas por el Decreto Mandatorio Núm. 68, aplicable a la Industria de Comercio al por Mayor y Almacenamiento.

La definición de esta industria 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 definición incluye además, la elaboración, preparación, envase, transportación o venta por el fabricante de productos de harina tales como: bizcochos, dulces de harina, pastas de harina, galletas y otros productos similares.

Por trabajo o servicio necesario o incidental se quiere significar que, por ejemplo, la transportación que se lleve a cabo 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 de esta industria excluye a los viajantes vendedores únicamente, en cuanto a salarios mínimos se refiere, ya que a éstos le cubren las disposiciones sobre vacaciones y licencia por enfermedad de este decreto mandatorio.

Por viajantes vendedores, se quiere significar a los 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 reales 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 dediquen 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 estuviesen cubiertos por el decreto mandatorio aplicable a las actividades de venta de estos otros artículos. Sin embargo, los empleados dedicados a la elaboración de pan o repostería, seguirán cubiertos por el decreto mandatorio aplicable a 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 el Secretario del Trabajo, expresamente disponga o haya dispuesto otra cosa.

Por tanto, a todos los trabajadores y empleados de esta industria, le aplicarán los salarios mínimos que el Secretario del Trabajo apruebe, previa recomendación del Oficial Examinador, por él designado.

No serán aplicables a los empleados de esta industria ni los salarios mínimos, las vacaciones, licencia por enfermedad ni ninguna otra condición de labor (si la hubiere), dispuestos en otros decretos mandatorios, para los trabajadores de otras industrias, que hayan sido aprobados por el Secretario del Trabajo, luego de considerar la situación financiera y la habilidad económica de dichas otras industrias para pagarlos.

Además, ha sido siempre la norma o política del Área de Revisión de Salarios, Vacaciones y Licencia por Enfermedad, que hasta donde ello sea posible y factible, a cada industria le cubra un solo decreto mandatorio, a fin de evitar confusiones, discrimenes, perjuicios y otras situaciones no deseables en las relaciones obrero-patronales que pueden obviarse.

Artículo IX – Disposiciones Vigentes del Decreto Núm. 9

*Las disposiciones que **continúan vigentes** del Decreto Mandatorio Núm. 9, (1945), aplicable a la Industria del Plan, Galletas, Repostería y Pastas de Harina, según lo dispuesto al amparo de la Ley Núm. 8 de 5 de abril de 1941 y ratificado en el Artículo 17 (b) y (c) de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, se presentan a continuación:*

D. Horas de Labor (Referencia)¹

Si un empleado trabaja más de ocho (8) horas al día o más de cuarenta y ocho (48) horas a la semana, el patrono estará obligado a pagarle por la labor realizada en exceso de dichas ocho (8) horas diarias o de dichas cuarenta y

¹ Por efecto de la Ley Núm. 223, de 23 de julio de 1974, que enmendó la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) horas, deberán ser pagadas, a razón de por lo menos, dos veces al tipo de salario regular que estuviera percibiendo el empleado.

ocho (48) horas a la semana, compensación a razón de no menos del doble del salario establecido en el apartado B (salarios), de este Decreto.

E. Condiciones de Trabajo (Referencia)

3. Servicios a Suministrar el Patrono

Todo patrono deberá establecer o proveer en su establecimiento los siguientes servicios:

- a. Baño o ducha e inodoro higiénico y sanitario;*
- b. Agua filtrada pura en recipiente apropiado; y*
- c. Habitación adecuada para desvestirse y vestirse los trabajadores.*

4. Requisitos que debe llevar todo empleado

Todo empleado que trabaje en la industria deberá observar los siguientes requisitos:

- a. Usar ropa limpia, preferiblemente de color blanco;*
- b. Proveerse de un certificado médico acreditativo de que goza de buena salud; y*
- c. No fumar ni mascar tabaco, mientras esté desempeñando su trabajo.*

H. Disposiciones Generales (Referencia)

2. Salarios Vigentes – No sufrirán rebaja alguna en sus salarios los empleados que a la fecha en que se dicta el presente Decreto, estén percibiendo compensación mayor de la mínima prescrita.

3. Convenios Colectivos, etc. – Ninguna de las disposiciones contenidas en el presente Decreto, excusará al cumplimiento de estipulaciones contenidas en convenios colectivos celebrados entre patronos y empleados, o de disposiciones establecidas por ley, mediante las cuales se fijen salarios más altos, menos horas de labor o condiciones de trabajo adicionales o más ventajosas, que las señaladas en este Decreto.

5. Fijación de Copia del Decreto - Todo patrono deberá fijar en su establecimiento o establecimientos y mantener constantemente en

sitio accesible a la vista de todos sus empleados, copia de este Decreto.

Artículo X – Cláusula de Separabilidad

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

Artículo XI – Derogación

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

Artículo XII – Vigencia del Decreto

Las disposiciones de salarios de este decreto mandatorio, **continúa vigente** lo aprobado el 25 de febrero de 1996, fecha prospectiva del Decreto Mandatorio Núm. 28 – Duodécima Revisión (1993), aplicable a la Industria del Pan, Galletas, Repostería y Pastas de Harina.

La disposición de vacaciones de este decreto mandatorio, **continúa vigente**, lo aprobado el 8 de marzo de 1988, fecha que comenzó a regir el Decreto Mandatorio Núm. 28, Undécima Revisión (1988), aplicable a la Industria del Pan, Galletas, Repostería y Pastas de Harina.

La licencia por enfermedad de este decreto, **continúa vigente**, lo aprobado el 25 de febrero de 1994, fecha que comenzó a regir el Decreto Mandatorio Núm. 28, Duodécima Revisión (1993), aplicable a la Industria del Pan, Galletas, Repostería y Pastas de Harina.

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

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

Artículo XIII – Aprobación

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

*Román M. Velasco González
Secretario del Trabajo*