Núm. 2359
Fecha: 5 de abril de 1978 11:30 A.M.

Aprobado: Reinaldo Paniagua Diez
Secretario de Estado

Por: [signature]
Secretaria Auxiliar de Estado

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
JUNTA DE SALARIO MINIMO
Edificio M & M
Avenida Ramón B. López
Esq. Calle Lealtad Núm. 41
Apartado 20071
Río Piedras, Puerto Rico 00928

(See over for the English Version)

DECRETO MANDATORIO NUM. 37

SEXTA REVISION (1977)

APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE TRENES DE LAVADO Y LIMPIEZA DE ROPA

Artículo I - Definición de la Industria

Este decreto mandatorio es aplicable a todos los empleados de la Industria de Trenes de Lavado y Limpieza de Ropa, según se define a continuación:

La Industria de Trenes de Lavado y Limpieza de Ropa comprende: todo acto, proceso, operación, servicio o trabajo que se realice en relación con el lavado, limpieza, almidonado, aplanchado y teñido de ropa o géneros de cualquier clase.

Incluye, sin que se entienda como limitación, el arreglo, la preparación, la envoltura, el recogido, la entrega, la devolución, la conducción y la distribución de dicha ropa o géneros.

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 Trenes de lavado y Limpieza de Ropa.

Se excluyen de la presente definición los establecimientos dedicados a actividades o servicios a los cuales les sea aplicable actualmente o les fuere aplicable 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 mínimo no menor del que a continuación se dispone:

Concepto	Salario Mínimo Por Hora
A. Salarios Mínimos por Hora	
1. Todos los Trabajadores	$ 2.50*
B. Salarios Mínimos por Pieza	
1. Lavado a Mano:	
a) Trajes de Casimir o Dril y de Damas	0.12
b) Camisas y Ropa Menuda	0.10
2. Aplanchado a Mano:	
a) Trajes de Casimir o Dril	0.25
b) Trajes de Damas	0.30
c) Camisas	0.12
d) Ropa Menuda	0.10
3. Aplanchado a Máquina	
a) Trajes de Casimir o Dril	0.15

* Nota de la Junta de Salario Mínimo. El indicado salario de $2.50 por hora incluye a los chóferes. Las empresas cubiertas por la Ley de Normas Razonables del Trabajo deberán pagar $2.65 efectivo el día 1ro de enero de 1978; $2.90 efectivo el día 1ro de enero de 1979; $3.10 efectivo el día 1ro. de enero de 1980 y $3.35 efectivo el día 1ro de enero de 1981.

Y cuando el empleado trabaje a base de dichas unidades tendrá derecho a recibir el salario mínimo que resulte mayor.

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 por cada mes en que haya tenido por lo menos cien horas de labor. Las vacaciones se concederán a solicitud del empleado en forma que no interrumpan la buena marcha

del negocio, a cuyo fin el patrono establecerá los turnos correspondientes. A opción del empleado podrán acumularse durante dos años y 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 por períodos mayores, el correspondiente a las vacaciones se determinará a base del promedio del jornal devengado durante el mes a que correspondan las vacaciones. Será ilegal y nulo cualquier convenio mediante el cual el empleado o trabajador renundie, por dinero u otra causa, a disfrutar de hecho sus vacaciones.

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:

Durante cada año de labor, todo empleado tendrá derecho a un máximo de doce días de licencia por enfermedad con sueldo completo. 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 sea razonable presumir que ésta no se prolongará más tiempo, o el primer día en caso contrario. Cuando el salario no se fije por días o períodos mayores se computará, para determinar el correspondiente a dicha ausencia a base del promedio devengado durante las dos semanas anteriores de trabajo o durante el tiempo de empleo transcurrido si éste no alcanzare a dos semanas.

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

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico el martes, 31 de enero de 1978.

Publicado el Aviso de su Aprobación en el periódico El Nuevo Día el lunes, 6 de febrero de 1978.

Empezará a regir el 21 de febrero de 1978; sin embargo, la Junta quiere señalar que lo relativo a los Artículos III - Vacaciones y IV - Licencia por Enfermedad continuará vigente lo aprobado por la Junta de Salario Mínimo el martes 22 de febrero de 1972.

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

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 Número 13 aplicable a la Industria de Trenes de Lavado y Limpieza de Ropa en Puerto Rico en vigor desde el 1°de julio de 1947, que no sean las relativas a salario mínimo, vacaciones y licencia por enfermedad, continúan vigentes.

Las principales disposiciones del aludido decreto que continúan en vigor son las siguientes:

ARTICULO III - PERIODOS MAXIMOS DE LABOR

Regulares y Extraordinarios - Ningún patrono hará o permitirá que el empleado trabaje más de ocho horas durante cualquier día, ni más de cuarenta horas durante cualquier semana, a menos que le compense su labor en exceso del período máximo diario o semanal a razón de no menos del doble del tipo de salario que estuviere percibiendo.

ARTICULO IV - CONDICIONES DE TRABAJO

(a) Días Libres - Todo empleado o trabajador tendrá derecho a dos días de descanso por cada cinco de trabajo y si el patrono lo hiciere o le permitiere trabajar durante dichos días de descanso, le compensará tal labor a razón de no menos del doble del tipo de salario que estuviere percibiendo.

(d) Garantía de Compensación Mínima - Salvo en caso de fuerza mayor, el empleado tendrá derecho a recibir el importe de cuatro horas de trabajo si, no habiéndole avisado su patrono el día anterior que al siguiente no tendrá trabajo, concurre a su labor y por causa ajena el trabajador, no puede o no se le permite trabajar, o si la labor se suspende en el transcurso de las primeras cuatro horas de la jornada.

En cualquiera de esas dos situaciones el patrono podrá retener al empleado 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.

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. 37 - Quinta Revisión (1975) aplicable a la Industria de Trenes de Lavado y Limpieza de Ropa y cubre las mismas actividades que aquélla.

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) dispuestas 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 pueden obviarse.

Las lavanderías industriales y de ropa blanca, que generalmente alquilan o venden ropa o géneros de cualquier clase a sus clientes a los fines de asegurarse su patrocinio, están comprendidas en la definición, siempre y cuando el lavado y la limpieza de ropa constituya su operación básica o principal.

Cuando el lavado y la limpieza de ropa no constituya la operación básica o principal de estos establecimientos, les aplicará el decreto mandatorio que corresponda en vez del aplicable a la Industria de Trenes de Lavado y Limpieza de Ropa.

También, están incluidas en la definición de la industria, las lavanderías que operen bajo un sistema de auto servicio, aunque ordinariamente sean los clientes los que llevan su ropa al establecimiento, operan las máquinas y la recogen, luego de recibir el servicio correspondiente.

Es la intención de la Junta, incluir en la definición aquellos establecimientos que prestan servicio de pañales. Estos generalmente son propiedad de dichos establecimientos que los alquilan y ofrecen el servicio de limpieza de los mismos.

Los centros de recibo y entrega de ropa o géneros de cualquier clase, aunque no realicen la limpieza de éstos, estarán comprendidos en la definición de la industria.

La definición incluye, además, la limpieza y reparación de alfombras. Las empresas dedicadas a la manufactura, o venta e instalación de las mismas están excluidas de la definición aunque presten servicios de reparación y limpieza de alfombras, debido a que la Junta considera esta actividad como incidental a la actividad de ventas.

La Junta desea hacer constar que los trenes de lavado y limpieza de ropa que funcionan en establecimientos cubiertos por otros decretos mandatorios tales como hoteles y hospitales, se han considerado siempre y deben continuar considerándose excluidos de la definición, toda vez que, de hecho, constituyen parte de las actividades necesarias o relacionadas con dichos establecimientos. Estos trenes de lavado funcionan bajo la administración de la hostería o del hospital y no prestan servicios al público en general.

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