Núm. 3176
Fecha: 29 de Noviembre de 1984
9:00 AM
Aprobado: Carlos S. Qu...
Secretario de Estado

Por: ... Secretaria Auxiliar de Estado

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)

DECRETO MANDATORIO NUM. 37

SEPTIMA REVISION (1984)

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 trabajan 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 todos los empleados cubiertos por este decreto un salario mínimo de $3.35 por hora.

Artículo III - Garantía de Compensación Mínima

Salvo en caso de fuerza mayor todo trabajador tendrá derecho a recibir una compensación equivalente a su jornal de cuatro (4) 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 (4) horas. Se entenderá como fuerza mayor aquel acto que el patrono no pueda prever o evitar como por ejemplo: la rotura de maquinaria, suspensión del servicio de energía eléctrica o de agua, inundaciones, fuegos, terremotos y ciclones sin que se entienda en modo alguno como limitación.

En cualquiera de las situaciones el patrono podrá retenerlo durante las expresadas cuatro (4) 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.

El período de espera no se considerará como horas extras.

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:

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. Disponiéndose, además, que el empleado que al terminar su primer año de servicio no haya utilizado sus días de enfermedad tendrá derecho a acumular el cincuenta por ciento (50%) de la licencia por enfermedad no utilizada. Del segundo año de servicio en adelante el empleado acumulará nuevamente el cincuenta por ciento (50%) de su licencia por enfermedad no utilizada, sumándole a ésta la proporción, si la hubiere del primer año de servicio y años subsiguientes hasta un máximo de veinticuatro (24) días laborables. Todo empleado con más de un año de servicio empezará con un balance acumulado igual a la mitad de los días de licencia por enfermedad no utilizada durante los últimos doce (12) meses trabajados.

Salvo en caso de fuerza mayor el empleado deberá notificar a su patrono el hecho de su enfermedad el mismo día de su ausencia.

En caso de cualquier enfermedad que se prolongue por dos (2) días o más el empleado deberá a petición del patrono acreditar la misma con certificación médica para tener derecho a disfrutar de la licencia por enfermedad aquí dispuesta.

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 últimas dos semanas trabajadas durante horas regulares.

El disfrute de esta licencia se considerará como tiempo trabajado.

Artículo V - 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 renuncie, por dinero u otra causa, a disfrutar de hecho sus vacaciones.

-----o-----

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico el viernes, 5 de octubre de 1984.

Publicado el Aviso de Aprobación en el periódico El Mundo el martes, 9 de octubre de 1984.

Empezará a regir el miércoles, 24 de octubre de 1984, sin embargo, la Junta quiere señalar que lo relativo al Artículo V - Vacaciones - continuará vigente lo aprobado por la Junta de Salario Mínimo el martes, 22 de febrero de 1972.

-----o-----

Nota de la Junta de Salario Mínimo

Por disposición 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 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, licencia por enfermedad y garantía de compensación mínima, continúan vigentes.

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

ARTICULO III - PERIODOS MAXIMOS DE LABOR 1/

Regulares y Extraordinarias - Ningún patrono hará o permitirá que el empleado trabaje más de ocho horas durante cualquier día, ni más de cuarenta y ocho 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.

1/ Por disposición expresa de la Ley Núm. 223 de 23 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 en 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.

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 - Sexta Revisión (1977) aplicable a la Industria de Trenes de Lavado y Limpieza de Ropa y cubre las mismas actividades que aquella.

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, garantía de compensación mínima 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, garantía de compensación mínima ni ninguna otra condición de labor (si la 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 puedan 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-----