776
12 de junio de 1962.
2:43 P.M.

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Departamento del Trabajo
San Juan, P. R.

Aprobado: Jorge Morales Gordón
Secretario de Estado Interino.

(See over for the English version)

JUNTA DE SALARIO MINIMO

Por: Adolfo Porrata Doria
Secretario Auxiliar de Estado

DECRETO MANDATORIO NUM. 37
APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE TRENES DE LAVADO Y LIMPIEZA DE ROPA

Segunda Revisión (1962)

Artículo I - Definición de la Industria

Este decreto mandatorio es aplicable a todos los empleados en la Industria de Trenes de Lavado y Limpieza de Ropa, según ésta 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, e 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.

Artículo II - Salario Mínimo

Todo patrono deberá pagar a sus empleados un salario por hora no menor del que a continuación se dispone:

A -	Chóferes	$0.67 por hora
B -	Todos los demás empleados	$0.60 por hora

Las escalas de salarios por hora recomendados por este Comité no han de reducir aquellos sueldos, escalas o compensaciones que estén recibiendo al presente los empleados en esta industria y que resulten más altos que los fijados en esta recomendación.

o o O o o

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico el jueves 31 de mayo de 1962.

Publicado el Aviso de su aprobación en el periódico El Mundo el sábado 2 de junio de 1962.

Comenzará a regir el lunes 18 de junio de 1962.

Nota de la Junta de Salario Mínimo:

Por disposición de las Secciones 7(b) y 21(a) de la Ley 96 de 26 de junio de 1956 (Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico) continúan subsistentes en esta industria los siguientes tipos de salarios por unidades:

1. Lavado a mano:

(a) Trajes de casimir, de dril y de damas (por pieza) $0.08

(b) Camisas y ropa menuda (por pieza) 0.05

2. Aplanchado a mano:

(a) Trajes de casimir o dril (por pieza) 0.15

(b) Trajes de damas (por pieza) 0.19

(c) Camisas (por pieza) 0.06

(d) Ropa menuda (por pieza) 0.05

3. Aplanchado a máquina:

(a) Trajes de casimir (por pieza) 0.09

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

Se hace constar, además, que por disposición de la Sección 40(b) de la misma ley a los empleados de esta industria les son aplicables las disposiciones de los Artículos III y IV del Decreto Mandatorio #13 aplicable al Negocio de Trenes de Lavado y Limpieza de Ropa en Puerto Rico en vigor desde el 1 de julio de 1947 y que leen como sigue:

"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 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) Día Libre. Todo empleado o trabajador tendrá derecho a un día de descanso por cada seis de trabajo y si el patrono lo hiciere o permitiere trabajar durante dicho día de descanso, le compensará tal labor a razón de no menos del doble del tipo de salario que estuviere percibiendo.

"(b) Vacaciones. 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.

"(c) Licencia por Enfermedad. Durante cada año de labor, todo empleado tendrá derecho a un máximo de diez días de licencia por enfermedad con sueldo completo. Salvo en casos de fuerza mayor el empleado deberá notificar a su patrono del 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.

"(d) Garantía de Compensación Mínima. Salvo en casos 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 al 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.

"(e) Otras Condiciones de Trabajo. Será obligación de todo patrono:

(1) Mantener agua fría potable y proveerla a sus empleados en recipientes sanitarios.

(2) Proveer a sus empleados, libre de costo alguno, el equipo y los accesorios necesarios para el desempeño de su trabajo.

(3) Mantener en funcionamiento un reloj en sitio donde fácilmente puedan verlo los empleados."

o o O o o