Núm 952
5 de enero de 1965 - 8:39 A.M.
Aprobado. Adolfo Pomata Dona
Secretario de Estado Int.
Por: María A. Suárez
Secretaria Auxiliar de Estado Int.

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

JUNTA DE SALARIO MINIMO

DECRETO MANDATORIO NUM. 37
APLICABLE A LA

INDUSTRIA DE TRENES DE LAVADO Y LIMPIEZA DE ROPA

Tercera Revisión (1964)

Artículo I - Definición de la Industria

Este decreto 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 no menor del que a continuación se dispone:

A- Salarios Mínimos por Hora:

1- Chóferes	$ 0.85
2- Todos los demás empleados	0.66

B- Salarios Mínimos por Pieza: *

1- Lavado a mano:	
(a) Trajes de casimir o dril y de damas	0.09
(b) Camisas y ropa menuda	0.07
2- Aplanchado a mano:	
(a) Trajes de casimir o dril	0.18
(b) Trajes de damas	0.22
(c) Camisas	0.08
(d) Ropa menuda	0.06
3- Aplanchado a máquina:	
(a) Trajes de casimir o dril	0.10

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

---

* Estos salarios fueron modificados al amparo de las enmiendas hechas a la Sección 16(a) de la Ley de Salario Mínimo por la Ley Núm. 105 del 26 de junio de 1964.

Aprobado por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico el viernes 18 de diciembre de 1964.

Publicado el Aviso de su aprobación en el periódico El Mundo el lunes 21 de diciembre de 1964.

Comenzará a regir el miércoles 6 de enero de 1965.

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) 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, 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 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.

Copias de la versión en inglés de este decreto mandatorio pueden obtenerse de la Secretaría de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico.

Copies of the English version of this mandatory decree may be obtained from the Office of the Secretary of the Minimum Wage Board of Puerto Rico.
