

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
SECRETARIA AUXILIAR DE ASUNTOS LEGALES Y NORMAS
AREA DE REVISION DE SALARIOS, VACACIONES
Y LICENCIA POR ENFERMEDAD



6147

DECRETO MANDATORIO NUM. 37
(Novena Revisión - 2000)

INDUSTRIA DE LAVANDERIA Y LIMPIEZA DE ROPA

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
SECRETARIA AUXILIAR DE ASUNTOS LEGALES Y NORMAS
AREA DE REVISION DE SALARIOS, VACACIONES
Y LICENCIA POR ENFERMEDAD
Avenida Muñoz Rivera Núm. 505
Hato Rey, Puerto Rico 00918

DECRETO MANDATORIO NUM. 37 – NOVENA REVISION 2000
INDUSTRIA DE LAVANDERIA Y LIMPIEZA DE ROPA

TABLA DE CONTENIDO

	<u>6147</u> <u>Páginas</u>
Artículo I – Definición de la Industria	1-3
Artículo II – Salario Mínimo	3-4
Artículo III – Definición de las Clasificaciones de la Industria	4
Artículo IV – Otras Definiciones	4-5
Artículo V – Vacaciones	5-7
Artículo VI – Licencia por Enfermedad	7-9
Artículo VII – Cláusula de Separabilidad	9-10
Artículo VIII – Derogación	10
Artículo IX – Vigencia	10
Artículo X – Aprobación	10

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
SECRETARIA AUXILIAR DE ASUNTOS LEGALES Y NORMAS
AREA DE REVISION DE SALARIOS, VACACIONES
Y LICENCIA POR ENFERMEDAD

Avenida Muñoz Rivera Núm. 505
Hato Rey, Puerto Rico 00918

DECRETO MANDATORIO NUM. 37
NOVENA REVISION (2000)

Num. 6147
Fecha: 16 Mayo 2000 10:49 a.m.
Aprobado: Angel H. Hony
Por: Roguel Mercado Velázquez
Secretario Auxiliar de Servicios

aplicable a la

INDUSTRIA DE LAVANDERIA Y LIMPIEZA DE ROPA

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 de Lavandería y Limpieza de Ropa comprenderá las siguientes actividades:

1. Todo acto, proceso, operación, servicio o trabajo que se lleve a cabo en relación con el lavado, limpieza, almidonado, aplanchado, teñido de ropa o géneros de cualquier clase.
2. El arreglo, la preparación, la envoltura, el recogido, la entrega, la devolución, la conducción y la distribución de dicha ropa o género.
3. Cualquier otro acto o proceso, operación o servicio relacionado con las actividades antes señaladas.

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,¹ excepto en los casos en que la Secretaria(o) del Trabajo y Recursos Humanos, previa recomendación del Area de Revisión de Salarios, Vacaciones y Licencia por Enfermedad expresamente disponga o haya dispuesto otra cosa.

¹ Esto significa 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 Secretaria(o) del Trabajo y Recursos Humanos 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 Secretaria(o) del Trabajo y Recursos Humanos apruebe, previa recomendación del Area de Revisión de Salarios, Vacaciones y Licencia por Enfermedad, para cada ocupación del 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 reflejan los estudios económicos llevados a cabo sobre la misma y dependerán, por tanto, de la capacidad económica que tenga esta industria para pagarlos.

Por lo tanto, 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 Lavandería y Limpieza de Ropa, excepto que se disponga expresamente que aplicará.²

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 del Area de Revisión de Salarios, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico.

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, no les aplicará el presente Decreto Mandatorio de la Industria de Lavandería y Limpieza de Ropa.

También están incluidas en la definición de la industria, las lavanderías que operen bajo un sistema de autoservicio, aunque ordinariamente sean los clientes los que llevan sus ropas al establecimiento, operan las máquinas y la recogen, luego de recibir el servicio correspondiente. Además, se incluyen en la definición aquellos establecimientos que prestan servicios de pañales. Estos generalmente son de propiedad de dichos establecimientos que los alquilan y ofrecen el servicio de limpieza de los mismos.

² Refiérase al Decreto Mandatorio Núm. 13, enmendado en 1990, aplicable al Negocio de Trenes de Lavado y Limpieza de Ropa.

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 esta industria.

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

Las lavanderías 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. Estas lavanderías funcionan bajo la administración de la hostería o del hospital y no prestan servicios al público en general.

Artículo II – Salario Mínimo

Todo patrono de la Industria de Lavandería y Limpieza de Ropa 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:

CLASIFICACIONES	SALARIO MINIMO POR HORA
A- <u>Lavanderías Comerciales</u> Todos los Empleados	\$3.61 ³
B- <u>Lavanderías Industriales</u> Todos los Empleados	\$3.61
C- <u>Otras Lavanderías</u> Todos los Empleados	\$3.61

³ La Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, enmendada, dispone en su Artículo 3, un salario mínimo equivalente al 70 por ciento del salario mínimo federal prevaleciente para los empleados de empresas no cubiertas por la Ley Federal. Este salario mínimo es equivalente a \$3.61 la hora a partir del 27 de julio de 1998. Este salario mínimo variaría si el salario mínimo federal es enmendado posteriormente.

Las empresas de las clasificaciones de este decreto mandatorio cubiertas por la Ley Federal pagarán a sus empleados un salario mínimo no menor de \$5.15 la hora a partir del 1 de septiembre de 1997. Este salario de \$5.15 variaría si el salario mínimo federal es enmendado posteriormente.

Aunque este decreto establece un salario mínimo a base de horas trabajadas, los patronos que empleen trabajadores a base de unidades o piezas deben garantizarles a dichos empleados el salario mínimo y otras condiciones de labor vigentes para la industria.

Artículo III – Definición de las Clasificaciones de la Industria

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

A- Lavanderías

Comprenderá aquellos establecimientos o empresas que se dedican a prestar servicio de lavado, planchado, secado a vapor (dry cleaning), almidonado, limpieza o teñido de ropa, usualmente al público en general.

Incluye servicios, tales como: limpieza de ropa de damas, caballeros, niños, etc.

B- Lavanderías Industriales

Comprenderá aquellos establecimientos o empresas que se dedican a prestar servicio de lavado, planchado, secado a vapor (dry cleaning), almidonado, limpieza o teñido de ropa, generalmente contratadas por compañías privadas o públicas, tales como: hospitales, fábricas, restaurantes, etc.

Incluye servicios, tales como: limpieza de uniformes, colchas, alfombras, toallas, ropa de cama (linen supply), etc.

C- Otras Lavanderías

Comprenderá aquellos establecimientos o empresas que se dedican a prestar servicios de lavado, secado, almidonado y limpieza de ropa usualmente al público en general.

Incluye negocios, tales como: de auto servicio (coin laundry) laundromats y otros similares.

Artículo IV – Otras Definiciones

A- Empresas Cubiertas por la Ley Federal

Comprenderá aquellas empresas o negocios que su volumen de ingreso o venta bruta anual sea de \$500,000 o más anualmente y que tenga empleados que se dediquen al comercio interestatal o produzcan 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 Federal

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

C- 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 choferes.
2. Personas empleadas por el Gobierno de Estados Unidos de América 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 de la Junta de Salario Mínimo o según fuese subsiguientemente enmendado por la Secretaria(o) del Trabajo y Recursos Humanos.

Artículo V – Vacaciones

Todo patrono de la Industria de Lavandería y Limpieza de Ropa concederá a los empleados cubiertos por este decreto mandatorio, vacaciones anualmente con sueldo completo, según se dispone a continuación:

EMPLEADOS CUBIERTOS POR ESTE DECRETO QUE COMENZARON A TRABAJAR:	VACACIONES		
	Horas Requeridas al Mes	Días Laborables al Mes	Días Laborables al Año
1. No más tarde del 1 de agosto de 1995 y mientras trabaje para el mismo patrono.	100 horas o más	1 ¼ día (1.25)	Quince (15) días
2. A partir del 1 de agosto de 1995, excluyendo a los empleados que continúen trabajando para el mismo patrono.	115 horas o más	1 ¼ día (1.25)	Quince (15) días

Todo empleado cubierto por este decreto mandatorio que comenzó a trabajar en la empresa o negocio no más tarde del 1 de agosto de 1995 y mientras trabaje para el mismo patrono, acumulará vacaciones a razón de uno y un cuarto (1 1/4) día laborable por cada mes en que haya tenido cien (100) horas o más de labor, es decir, quince (15) días laborables al año.⁴

Aquellos empleados cubiertos por este decreto mandatorio que comenzaron a trabajar o cambiaron de patrono a partir del 1 de agosto de 1995, acumularán vacaciones a razón de uno y un cuarto (1 1/4) día laborable por cada mes en que haya tenido ciento quince (115) horas o más de labor, es decir, quince (15) días laborables al año.⁵ El empleado que trabaje menos de las horas requeridas en cualquier mes, no acumulará vacaciones en dicho mes. Disponiéndose, que el uso de 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 a base de 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 periodo 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

⁴ Esta disposición comenzará a regir a los treinta días después de la radicación de este Decreto en el Departamento de Estado y su efecto será prospectivo.

⁵ Esta disposición comenzará a regir a los treinta días después de la radicación de este Decreto en el Departamento de Estado y su efecto será prospectivo, una vez el empleado cambie de patrono o comience a trabajar en la empresa o negocio cubierto por este Decreto.

incentivo total devengado en el año entre cincuenta y dos (52) semanas para el cómputo del salario regular por hora.

De establecerse un periodo probatorio autorizado por ley, la licencia por vacaciones se acumulará a partir de la terminación de dicho periodo probatorio. Sin embargo, todo empleado que apruebe el periodo 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, podrán 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 periodo en exceso de dicho máximo.

A solicitud escrita del empleado, el patrono podrá permitir que las vacaciones incluyan días no laborables comprendidos dentro del periodo en que haya de disfrutar las vacaciones, y/o los días no laborables inmediatamente antes o después de dicho periodo 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 VI – Licencia por Enfermedad

Todo patrono de la Industria de Lavandería y Limpieza de Ropa concederá a los empleados cubiertos por este decreto mandatorio,

licencia por enfermedad con sueldo completo, según se dispone a continuación:

EMPLEADOS CUBIERTOS POR ESTE DECRETO QUE COMENZARON A TRABAJAR:	LICENCIA POR ENFERMEDAD		
	Horas Requeridas al Mes	Días Laborables al Mes	Días Laborables al Año
1. No más tarde del 1 de agosto de 1995 y mientras trabajen para el mismo patrono.	100 horas o más	Un (1) día	Doce (12) días
2. A partir del 1 de agosto de 1995, excluyendo a los empleados que continúen trabajando para el mismo patrono.	115 horas o más	Un (1) día	Doce (12) días

Todo empleado cubierto por este decreto mandatorio que haya comenzado a trabajar en la empresa o negocio no más tarde del 1 de agosto de 1995 y mientras trabaje para el mismo patrono, acumulará licencia por enfermedad a razón de un (1) día laborable por cada mes en que haya acumulado cien (100) horas o más de labor en dicho mes, es decir, doce (12) días laborables al año.⁶

Aquellos empleados cubiertos por este decreto mandatorio que comenzaron a trabajar en la empresa o negocio a partir del 1 de agosto de 1995, tendrán derecho a licencia por enfermedad a razón de un (1) día laborable por cada mes en que hayan acumulado ciento quince (115) horas o más de labor, es decir, doce (12) días laborables al año.⁷ El empleado que trabaje menos de las horas requeridas en cualquier mes, no acumulará licencia por enfermedad en dicho mes. Disponiéndose, que el uso de 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

⁶ Esta disposición comenzará a regir a los treinta días después de la radicación de este Decreto en el Departamento de Estado y su efecto será prospectivo.

⁷ Esta disposición comenzará a regir a los treinta días después de la radicación de este Decreto en el Departamento de Estado y su efecto será prospectivo una vez el empleado cambie de patrono o comience a trabajar en la empresa o negocio cubierto por este Decreto.

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 a base de días de ocho (8) horas regulares.

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 periodo 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 VII – Cláusula de Separabilidad

Si cualquier palabra, inciso, artículo, sección o parte del presente reglamento fuese declarada inconstitucional o nula por un tribunal, tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y partes de este reglamento, 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 VIII – Derogación

El presente Decreto deroga cualquier otro decreto, regla, reglamento o disposición que esté en conflicto con este documento.

Artículo IX – Vigencia

La disposición de salarios del Decreto Mandatorio será retroactiva al 27 de julio de 1998, fecha en que se aprobó la Ley Núm. 180, conocida como Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico.

Las demás disposiciones comenzarán a regir a los treinta (30) días después de la radicación del presente Decreto en el Departamento de Estado.

Artículo X – Aprobación

El presente Decreto es aprobado por la Secretaria del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico, hoy 7 de febrero de 2000.



AURA L. GONZALEZ RIOS
Secretaria del Trabajo
Recursos Humanos