



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE  
PUERTO RICO

Departamento del Trabajo  
y Recursos Humanos

16 de junio de 2015

**Consulta Núm. 15,796**

Acusamos recibo de su carta con fecha de 14 de mayo de 2015, mediante la cual nos plantea la siguiente pregunta: "Si el tiempo y dinero gastado por empleados lavando, planchando y llevando uniformes a la tintorería [dry cleaning], pagado por los empleados, constituye trabajo, el cual tiene que ser compensado por el patrono".

Comenzamos nuestro análisis destacando que la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, conocida como *Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos*, establece que, como organismo público, estamos llamados a patrocinar y alentar los intereses y el bienestar de los trabajadores de Puerto Rico; así como laborar por mejorar sus condiciones de vida y de trabajo y promover sus oportunidades para obtener empleos lucrativos. El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH), tiene, además, la responsabilidad ministerial de propiciar la paz laboral e implantar, desarrollar y coordinar la política pública y los programas dirigidos a la formación y capacitación de los recursos humanos indispensables para cubrir las necesidades del sector laboral.<sup>1</sup> Por el alcance de la legislación laboral y la normativa que rige el mismo, nuestra intervención es en el sector privado y corporaciones públicas que hacen negocios como entidades privadas.

La Oficina de la Procuradora del Trabajo (OPT), la cual está adscrita a la Oficina del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, se abstendrá de emitir opiniones en reclamaciones o asuntos que estén, o que pudieran estar, en el presente o en el

<sup>1</sup> Véase Sección 2 de la Ley Núm. 15, antes citada.



futuro, ante la consideración de un organismo administrativo, o ante el escrutinio judicial, o que puedan ser objeto de investigación o adjudicación, en cualquier momento por el DTRH. Tampoco se emitirá una opinión basada en hechos asumidos o sobre aquellas materias que están fuera del alcance y jurisdicción del DTRH.

Esta opinión está basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresados en su consulta y se emite a base de la representación, explícita o tácita, hecha por usted. Entendemos que usted ha suministrado una descripción completa, real e imparcial de todos los hechos y de todas las circunstancias que serían pertinentes a nuestra consideración de la Interrogante planteada. Si existe otro trasfondo histórico o de hechos que no se haya incluido en su consulta, el mismo podría cambiar la opinión aquí expresada.

En relación a su consulta, el Artículo 7 de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, *según enmendada*, conocida como *Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico*, dispone lo siguiente:

“Todo patrono que requiera a sus empleados el uso de uniformes tendrá que sufragar los gastos que conlleve la **adquisición** de los mismos. Bajo ningún concepto se podrá requerir al empleado que en forma alguna, contribuya directa o indirectamente a asumir total o parcialmente los gastos que conlleve la **adquisición** de tales uniformes. En conformidad a este Artículo, también requiere a todo patrono de la salud la obligación de suplir uniformes, o su equivalente en dinero, a los enfermeros(a), así como a los técnicos de laboratorio, radiología, terapeutas o cualquier otro profesional técnico de la salud, cuya práctica requiera la utilización de uniformes.” (Énfasis nuestro).

Previo a la Ley Núm. 180, *antes citada*, existía la Ley de Salario Mínimo, Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, la cual disponía en su Sección 12(q), según enmendada por la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995, lo siguiente:

“Todo patrono que requiera a sus empleados el uso de uniformes tendrá que sufragar los gastos que conlleve la adquisición de los mismos. Bajo ningún concepto se podrá requerir al empleado que en forma alguna, contribuya directa o indirectamente a asumir total o parcialmente los gastos que conlleve la adquisición de tales uniformes.”

Del historial legislativo de la Ley Núm. 180, *antes citada*, no surge información particular sobre el alcance del Artículo 7 y su disposición relacionada a los gastos relacionados a la **adquisición** de uniformes. Por tanto, solo contamos con el texto de la ley.

Por su parte, si bien por imperativo de hermenéutica la legislación protectora del trabajo debe ser interpretada de la manera más amplia y liberal posible de modo que

PH.

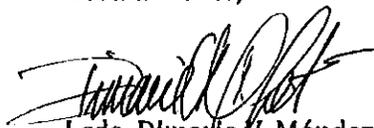
se cumpla el interés público de protección al trabajador, ello no debe ser óbice para cumplir con otra regla de hermenéutica que dispone que "[c]uando la ley es clara y libre de toda ambigüedad, la letra de ella no debe ser menospreciada bajo el pretexto de cumplir con su espíritu".<sup>2</sup>

Conforme a lo anterior, como regla general, cuando el patrono exige a sus empleados usar uniformes, éste estará obligado a sufragar los gastos que conlleve la adquisición de los uniformes. No encontramos disposición alguna que indique que el mantenimiento o limpieza de dichos uniformes debe ser sufragado por el patrono. Ante dicho panorama, somos de la opinión que, como regla general, el tiempo y dinero gastado por el empleado lavando, planchando y llevando los uniformes a la tintorería no es tiempo trabajado que tenga que ser compensado por el patrono.

Ahora bien, si por la naturaleza del trabajo, la limpieza o mantenimiento fuera de carácter especial, ya sea por, por ejemplo, la seguridad y salud del empleado o por cumplir con normas o reglamentos particulares de una industria, entendemos que el patrono podría tener el deber de asumir dichos gastos, por lo que se debe estudiar caso a caso.

Esperamos que la información provista le sea de utilidad.

Cordialmente,



Lcda. Dimaire W. Méndez Martínó  
Procuradora del Trabajo

---

<sup>2</sup> Artículo 14 del Código Civil de Puerto Rico, 31 L.P.R.A. § 14.