



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

10 de junio de 1997

Re: Consulta Número 14339

Nos referimos a la consulta sometida a esta Oficina por el Sr. Omardranaz Ríos Montijo, Administrador de Area, en relación a los beneficios de vacaciones y licencia por enfermedad aplicables a empleados temporeros cubiertos por las disposiciones de la Ley Núm. 26 de 22 de julio de 1992 y por el Decreto Mandatorio Núm. 89, aplicable a la Industria de Servicios Comerciales.

La Ley Núm. 26 es una ley especial aprobada por nuestra Asamblea Legislativa con el propósito de reglamentar los arreglos mediante los cuales las compañías de empleos temporeros le suministran empleados temporeros a compañías clientes. En lo que respecta a vacaciones y licencia por enfermedad, el Artículo III de la Ley Núm. 26, dispone lo siguiente:

"Al empleado temporero suplido por una compañía de servicios temporeros, le aplicará el decreto mandatorio que cubre a las compañías de empleos temporeros en cuanto a vacaciones y licencia por enfermedad. Disponiéndose que en cuanto a las demás condiciones de trabajo establecidas por decreto, le aplicará el decreto mandatorio de la compañía cliente."

Como usted señala, la interpretación oficial de este Departamento sobre la Ley Núm. 26, supra, está consignada en la Opinión

Núm. 92-3, emitida por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos el 13 de octubre de 1992. En relación con la parte citada del Artículo III, la opinión del Secretario dice lo siguiente:

"De entrada, la Ley Núm. 26 establece que al empleado temporero suplido por una compañía de servicios temporeros le aplicará en cuanto a vacaciones y licencia por enfermedad el Decreto Mandatorio Núm. 89 de la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, es decir, el decreto que cubre a las compañías de empleos temporeros."

La intención legislativa, según consagrada en el citado Artículo III, cambia la política pública establecida por la Junta de Salario Mínimo en el Alcance de la Definición del Decreto Mandatorio Núm. 89, que dispone lo siguiente:

"En lo que respecta a las agencias de empleo, también se hace constar que la intención de la Junta es que los empleados destacados temporeramente por éstas en otras empresas, les cubra el decreto mandatorio aplicable a la industria donde estos empleados prestan sus servicios, basándose en el principio de igual paga por igual trabajo (sic)."

Como hemos visto, la Ley Núm. 26, supra, deja sin efecto la citada disposición y en su lugar establece que dichos empleados temporeros reciban los beneficios de vacaciones y licencia por enfermedad del Decreto Mandatorio Núm. 89, no importa en qué industria estén destacados temporeramente. Señala usted su desacuerdo con la interpretación ofrecida en la citada opinión del Secretario, y hace la siguiente observación:

"Entiendo que si la Ley #26 no enmendó la Ley de Salario Mínimo, la disposición en controversia del Decreto Mandatorio sigue vigente, la aplicación de la Ley #26 nula y [las] consultas [del Departamento] sobre este particular incorrectas."

Su razonamiento en este caso parte de la premisa equivocada que la validez de la Ley Núm. 26 dependía de que nuestra Asamblea Legislativa la aprobara como una enmienda a la Ley de Salario Mínimo, al amparo de la cual la Junta de Salario Mínimo emite los decretos mandatorios. Tal razonamiento hace caso omiso del

principio básico de derecho que las disposiciones de una ley especial prevalecen sobre las de una ley general. Por lo tanto, lejos de ser nula, la Ley Núm. 26 está en pleno vigor y prevalece sobre la Ley de salario Mínimo y sobre los decretos emitidos conforme a la misma. Igualmente, reafirmamos que la Opinión Núm. 92-3 del Secretario mantiene plena validez como expresión de la interpretación oficial del Departamento sobre la Ley Núm. 26, supra.

Es oportuno señalar que la anteriormente citada disposición del Decreto Mandatorio Núm. 89 hace referencia incorrecta al "principio de igual paga por igual trabajo". El principio de igual paga por igual trabajo se usa casi exclusivamente en el contexto de las leyes antidiscrimen, las cuales prohíben un diferencial en salarios y otros beneficios para personas que realizan trabajo igual (definido como "trabajo que requiere igual esfuerzo, destreza y responsabilidad") cuando dicho diferencial se basa en consideraciones discriminatorias de sexo, edad y otras. Así consta en el Diario de Sesiones de la Convención Constituyente de P.R. ed. 1961, tomo 4, página 2574:

"El principio de igual paga por igual trabajo interesa evitar discrimenes de una parte e irritaciones de otra, producidas cuando la compensación diferente carece de justificación frente a la igualdad de la labor rendida."

Como señala nuestro Tribunal Supremo en el caso Mercado Vega v. Universidad de Puerto Rico, 91 JTS 41, "la principal inspiración de este mandato de justicia obrera fue la realidad imperante en la época de su adopción cuando a las mujeres con frecuencia se les pagaba menos aunque rindieran la misma o mayor labor que el hombre". Con el propósito de aclarar este concepto, el Tribunal Supremo continúa citando el Diario de Sesiones:

"Por tal motivo 'el principio de igual paga por igual trabajo debe entenderse en su contexto histórico sin atribuírsele consecuencias extrañas a su propósito, a base de un literalismo desnaturalizador. No supone, por ejemplo, imposibilitar constitucionalmente los [aumentos] por años de servicios, o las vacaciones con sueldo a mujeres en época de gravidez y lactancia, o las bonificaciones especiales en consideración al número de dependientes o el pago por sobre el mínimo trabajo

superior o por mayor producción', o la adopción de otras medidas dirigidas al mejoramiento del trabajador."

Por lo tanto, el decreto se refiere al principio de igual paga por igual trabajo fuera de su contexto histórico, atribuyéndole "consecuencias extrañas a su propósito, a base de un literalismo desnaturalizador".

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Virgen R. González Delgado
Procuradora del Trabajo