



HON. MIGUEL ROMERO  
SECRETARIO

22 de julio de 2009

### Consulta Núm. 15671

Acuso recibo de su consulta con fecha 1 de junio de 2009. En la misma usted nos presenta la siguiente situación conforme al texto de su comunicación:

“...solicito de usted respetuosamente opine en relación a la vigencia o no del decreto #11 de la construcción. En específico sobre la garantía mínima por día, esto luego de entrar en efecto la ley 180. A mi entender la ley en su Artículo 17 insiso (sic) C, se expresa claramente en “Todo empleado que trabaje en una industria que conforme a la legislación existente a la fecha de entrar en vigor esta ley tubiese (sic) la obligación de reconocer días feriados con paga, garantía de compensación diaria mínima y/o pago de compensación extraordinaria por horas extras diarias, según lo previamente dispuesto por decretos mandatorios al amparo de la Ley #8 (sic) del 5 de abril de 1941 continuara disfrutando de dichos beneficios”.

Al respecto, le informamos que la Oficina de la Procuradora del Trabajo tiene como norma abstenerse de emitir opiniones en aquellas circunstancias que estén ante la consideración de un organismo administrativo o ante el escrutinio judicial o que puedan ser objeto de una investigación o reclamación ante el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. No obstante, en vista de que la contestación a su pregunta puede ser constatada fácilmente de una lectura integral de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, conocida como “*Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad*” y del historial del trámite legislativo que tiene la legislación, procedemos a orientarle sobre los mismos.

En primera instancia, le informamos que el estatuto precursor de la Ley Núm. 180, antes citada, es la derogada Ley Núm. 96 de 26 de julio de 1956, según enmendada. Una de las enmiendas a dicho estatuto se produjo con la vigencia de la Ley Núm. 84 de

20 de julio de 1995, la cual en su Título ya definía la intención legislativa al disponer que perseguía "elevar a rango de ley beneficios contenidos en ciertos decretos mandatarios que por la presente se derogan y que habían sido promulgados al amparo de la derogada Ley Núm. 8 de 5 de abril de 1941".

Así pues, cónsono con su Título la Ley Núm. 84 estableció en su Artículo 5, enmendatorio de la Sección 12 de la Ley Núm. 96, que "[l]os empleados que a la fecha de vigencia de esta Ley hayan estado cubiertos por decretos mandatarios que dispongan para días feriados con paga, garantías de compensación diaria mínima y para el pago de compensación extraordinaria por trabajo durante horas extras diarias, continuarán disfrutando dichos beneficios...". (Énfasis nuestro)

Dicho lo anterior, destacámos que el Informe Conjunto de las Comisiones de Trabajo y de Asuntos del Veterano y Recursos Humanos y de Gobierno y Asuntos Federales del Senado de Puerto Rico sobre el P. de la C. 1510<sup>1</sup> (eventualmente Ley Núm. 180, antes citada) menciona que uno de los objetivos principales de la Ley Núm. 84, antes citada, era el que arriba informamos.

De igual forma, el aludido informe legislativo contiene un análisis de dicho beneficio, que aunque en primera instancia era parte del Artículo 13, finalizó como un inciso del Artículo 17 de la Ley Núm. 180, antes citada. Sobre el mismo, el informe legislativo declara lo siguiente "[t]odo otro aspecto de los decretos mandatarios queda derogado. Sin embargo, se conservan y se protegen a nivel de ley los beneficios para todos los empleados de industrias que a la fecha de vigencia de la Ley Núm. 84 estuviesen reguladas por un decreto mandatario que disponía para días feriados paga, pago de compensación extraordinaria a tipo doble por horas extras diarias y/o garantías de compensación diaria mínima"<sup>2</sup>. (Énfasis nuestro)

Se hace necesario, aludir al Informe Conjunto que rindió la Asamblea Legislativa cuando tuvo ante su consideración el P. de la C. 1967<sup>3</sup>, el cual oportunamente se convirtió en la mencionada Ley Núm. 84, el cual sobre el asunto que nos ocupa menciona "... existen ciertas disposiciones de dichos decretos aprobados bajo la Ley Núm. 8 de 5 de abril de 1941, que mantienen pertinencia al día de hoy. Los mismos se refieren a disposiciones sobre la compensación extraordinario por trabajo durante horas extras diarias, días feriados con paga y la obligación de que el patrono asuma el costo de los uniformes que le requiere a sus empleados. Por tal razón, se elevan también en esta medida a rango de ley tales disposiciones. De nuevo se garantizan así beneficios ya adquiridos por los trabajadores.". Nótese que aún cuando se aprobó la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada, la que en su Artículo 39 dispuso para la derogación de la Ley Núm. 8 de 1941, su Artículo 40 estableció que las

<sup>1</sup> Véase Informe Conjunto sobre el P. de la C. 1510, 13ra. Asamblea Legislativa, 25 de julio de 1998, Página 3,

<sup>2</sup> Ibid, Página 11.

<sup>3</sup> Véase Informe Conjunto sobre el P. de la C. 1967, 12ma. Asamblea Legislativa, 13 de julio de 1995, Página 20,

disposiciones de los decretos mandatorios, en cuanto no estuvieran relacionadas con salario mínimo, subsistirían "en toda su fuerza y vigor". (Énfasis nuestro)

Surge del trámite legislativo que hemos expuesto, que cuando en 1995 se aprobó la Ley Núm. 84, se dispuso expresamente que la enmienda que dicho estatuto prescribió para la Sección 8 de la Ley Núm. 96, antes citada, incluía que los empleados que hubiesen estado cubiertos por decretos mandatorios que establecían la concesión de días feriados con paga, garantías de compensación diaria mínima y para el pago de compensación extraordinaria por trabajo durante horas extras diarias, continuarían disfrutando dichos beneficios.

De igual manera, al aprobarse la Ley Núm. 180, antes citada, el Legislador incorporó dicha garantía mediante lo prescrito en el Artículo 17 (c) que específicamente **distingue** que "[t]odo empleado que trabaje en una industria que conforme a la legislación existente a la fecha de entrar en vigor esta Ley tuviese la obligación de reconocer días feriados con paga, garantías de compensación diaria mínima y/o pago de compensación extraordinaria por horas extras diarias según lo previamente dispuesto por decretos mandatorios al amparo de la Ley Núm. 8 de 5 de abril de 1941, continuará disfrutando dichos beneficios".

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido que "cuando la ley es clara no hay espacio para interpretarla y la voluntad del legislador tiene que ser respetada"<sup>4</sup>. Asimismo, la jurisprudencia de nuestro Alto Foro ha dispuesto que "cuando el legislador se ha expresado de manera clara e inequívoca, el texto de la medida es la expresión por excelencia de la intención legislativa."<sup>5</sup>

Cordialmente,



Diocelyn E. Rivera Díaz  
Procuradora del Trabajo

---

<sup>4</sup> 2008 TSPR 37, Plaza Las Américas, Inc. vs. Centro de Recaudación de Ingresos Municipales.

<sup>5</sup> 2008 TSPR 184, 175 DPR \_\_, Pueblo de Puerto Rico vs. Torres Santiago, citando a Romero Barceló v. Estado Libre Asociado, res. el 10 de noviembre de 2006, 2006 T.S.P.R. 163.