

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

HOSPITAL METROPOLITANO
(Patrono o Compañía)

Y

**UNIDAD LABORAL DE
ENFERMERAS(OS) Y EMPLEADOS
DE LA SALUD**
(Unión)

LAUDO

CASO NÚM.: A-09-434

SOBRE: RECLAMACIÓN DEL SR. JAIME
DÍAZ LIZARDO SOBRE PAGO DE HORAS
EXTRAS

ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe se llevó a cabo el 26 de octubre de 2009, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Hospital Metropolitano, en adelante el Hospital, compareció representado por su asesora legal y portavoz, el Lcdo. Diego Ramírez Bigott y la Directora de Recursos Humanos, Sra. Amanda Pastor.

La Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud, en adelante la Unión o la ULEES, compareció representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. Carlos M. Ortiz Velázquez. Los Sres. Aníbal Alago, Oficial de la ULEES y Jaime Díaz Lizarro, Delegado y querellante, también comparecieron.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 10 de mayo

de 2010, tras expirar la quinta (5^{ta}) extensión en el plazo concedido a las partes para presentar el respectivo memorial de derecho.

ACUERDO DE SUMISIÓN

El texto del referido acuerdo es el siguiente:

“Que el árbitro determine conforme a derecho si el Sr. Jaime Díaz tiene derecho a cobrar tiempo doble por las horas extras que trabaje.”

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

Con miras a acelerar la disposición del caso, las partes estipularon los hechos que se relatan a continuación. El Sr. Jaime Díaz Lizardo, quien es enfermero graduado de profesión, licenciado, trabaja para el Hospital como enfermero generalista de sala de operaciones; es miembro y delegado de la ULEES y pertenece a la unidad apropiada de negociación colectiva “B”; instó una reclamación en contra del Hospital en la que solicita que éste le pague las horas extras trabajadas a razón de dos (2) veces el tipo de salario acordado para las horas regulares.

Al momento de instarse la referida acción, el querellante cumplía con los siguientes requisitos: poseer licencia para ejercer como enfermero graduado expedida por la Junta Examinadora de Enfermeras y Enfermeros de Puerto Rico, y la cual es otorgada a aquellas personas que aprueben una reválida; formar parte del Registro de Profesionales; ser miembro bona fide del Colegio de Profesionales de la Enfermería de

Puerto Rico, y haber tomado cursos de educación continua para permanecer ejerciendo como enfermero graduado y renovar su licencia^{1/}. Asimismo, al momento de efectuarse la audiencia de arbitraje, el querellante devengaba \$12.53 por hora y recibía un salario semanal fijo de \$475.00.

Trabada la controversia entre las partes, es decir, luego que estas no pudieran resolver sus discrepancias fuera del foro de arbitraje, en que lo concierne al pago de las horas extras, la ULEES solicitó la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos mediante la presentación de una solicitud para la designación o selección de árbitro.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El Hospital afirma que ha cumplido a cabalidad con la Ley Núm. 27 del 20 de julio de 2005, que establece un salario mínimo para los profesionales de la enfermería en Puerto Rico que trabajan en el sector privado; en consecuencia, el nuevo salario del querellante, su preparación académica como enfermero graduado y demás calificaciones como profesional, le ubican en la categoría de empleado exento, a la luz de las leyes y reglamentos laborales aplicables.

Por otro lado, la ULEES afirma que procede el pago de las horas extras trabajadas a razón de dos (2) veces el tipo de salario acordado para las horas regulares.

^{1/} La re-certificación debe hacerse cada cuatro (4) años.

El Convenio Colectivo aplicable dispone lo siguiente en sus partes pertinentes:

ARTÍCULO IV
UNIDAD APROPIADA B

Sección 4.1 - Composición de la Unidad Apropriada

La Unidad Apropriada cubierta por este Convenio se compone de la siguiente manera exclusivamente, según certificación emitida por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo... el 26 de marzo de 1996, 24 RC 7771, 24 RC 7772, 24 RC 7773, 24 RC 7774 y 24 RC 7778...

I UNIDAD APROPIADA B

INCLUYE:

Todas las enfermeras profesionales registradas, excluyendo a todos los demás empleados, secretarias del director ejecutivo, director médico, contralor, director de enfermería, director de planta y de mantenimiento, director de personal y de la facultad médica, empleados temporeros, mensajeros, guardianes y supervisores según se definen en la Ley.

...

Sección 4.3 - Personal Excluido de la Unidad Apropriada

Quedan expresamente incluidos [sic] de la Unidad Apropriada los administradores, ejecutivos, supervisores, gerenciales o empleados íntimamente ligados a la gerencia y toda persona con autoridad para emplear, despedir, ascender, disciplinar o de otra manera variar el status de empleados o hacer recomendaciones a tales efectos. Así como cualquier tipo de clase ocupacional que no esté expresamente mencionada en la Sección I del presente artículo.

...

**ARTÍCULO XV
HORAS DE TRABAJO**

...

Sección 15.7 - Tiempo extra y ecualización

Para los empleados cubiertos por este Convenio sujeto a las disposiciones de esta sección, el Hospital determinará, a su opción, cuándo y quién trabajará tiempo extra. Para los empleados no exentos constituirá tiempo extra aquel trabajado en exceso de ocho (8) horas diarias. Este tiempo será compensado a un tipo de salario igual a razón de dos (2) veces a aquel acordado para las horas regulares.

**ARTÍCULO XXXIII
SALARIOS**

Sección 33.5

Cualquier aumento en el salario mínimo federal o cualquier salario mínimo legislado localmente, se regirá por las disposiciones de ley que así lo establezca, solamente si estas son aplicables al Hospital, y no menoscabe o violente algún derecho constitucional, legal o contractual que tenga el Hospital.

Para efectos de este Convenio y de cualquier legislación aplicable, las partes reconocen que de aprobarse y resultar aplicable un aumento en el salario mínimo federal o salario mínimo local, el Hospital exclusivamente vendrá obligado a equiparar aquellos salarios de los empleados que resulten menor [sic] al que fuera requerido y aplicable por la nueva ley. Disponiéndose que el Hospital no vendrá obligado a pagar suma adicional alguna.

Al equiparar los salarios, las partes específicamente acuerdan que toda compensación pagada o a ser pagada a los empleados en virtud del presente Convenio, pasará a formar parte y se considerará parte del salario mínimo aumentado. Para estos efectos, se considerará parte del salario mínimo aumentado, el

salario devengado por los empleados, los aumentos otorgados en virtud del Convenio, los diferenciales o incentivos por turno, por especialidad que éstos puedan tener, los pagos de "on call", y cualquier otra bonificación o compensación pagada a los empleados bajo el Convenio, otros acuerdos o prácticas del Hospital.

... Énfasis suplido.

Es preciso reconocer que en un procedimiento de arbitraje, la ley entre las partes queda establecida por el acuerdo de sumisión y /o el convenio colectivo que especifica, entre otras cosas, que el árbitro está obligado a decidir "**conforme a derecho**", véase lo dispuesto en la Sección 14.3(h) del Artículo XIV del convenio entre las partes. Ello "significa que el árbitro no puede ignorar las normas interpretativas de derecho sustantivo contenidas en las **opiniones** de los Tribunales Supremos de Estados Unidos y de Puerto Rico, en el campo de derecho laboral, y que se reputarán persuasivas las **sentencias** de los Tribunales Supremos de Estados Unidos y de Puerto Rico, las decisiones de los tribunales de primera instancia y de agencias administrativas, y los laudos y escritos de reputados árbitros." Véase *JRT vs. Hato Rey Psychiatric Hospital*, 119 DPR 62, 68 (1979), y *AEP vs. Unión Independiente de Empleados de la AEP*, 130 DPR 983 (1992).

Aclarado este punto, toca resolver si el querellante está exento de que se le paguen las horas extras trabajadas a razón de dos (2) veces el tipo de salario acordado para las horas regulares.

En Puerto Rico rige el principio de la libertad de contratación, según el cual las partes contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan

por convenientes, siempre que las mismas no sean contrarias a las leyes, a la moral ni al orden público. *Art. 1207 del Código Civil de Puerto Rico, 31 LPRA sec. 3372.*

En vista de que los convenios colectivos se rigen por las normas sobre la contratación en general, lo estipulado constituye la ley entre las partes y se entenderá en su sentido literal, si es claro. Los términos de un contrato son claros cuando son suficientes en contenido para ser entendidos en un único sentido, sin dar lugar a dudas o controversias, sin diversidad de interpretaciones y sin necesitar, para su comprensión, razonamientos o demostraciones susceptibles de impugnación. *Sucesión Ramírez v. Tribunal Superior, 81 DPR 357 (1959)*. Sólo los términos ambiguos requieren una labor interpretativa por parte del juzgador conforme a las reglas de hermenéutica contractual.

La *Sección 15.7 del Artículo XV* constituye la concreción vigente del mandato constitucional acerca de los derechos sobre la jornada de trabajo. Se trata, pues, de una norma que tiene el propósito fundamental de darle arraigo y solidez a la protección de los trabajadores y que subraya la alta dignidad del esfuerzo humano. Se ofrece así la “efectiva protección de la salud, seguridad y vida de los trabajadores, mediante la eliminación de condiciones de explotación del trabajador a base de jornadas excesivas.” Véase *Almodóvar v. Margo Farms del Caribe, Inc., 148 DPR 103, 111 (1999)*, citando el caso de *López Figueroa v. Valdés, 94 DPR 238, 251-252 (1967)*.

El convenio colectivo aplicable **no** establece, clara y terminantemente, que los enfermeros graduados son empleados exentos, por el simple hecho de ser profesionales.

Se advierte que el convenio, que cobija a todos los **profesionales de enfermería registrados**, sólo establece que “para los empleados cubiertos por este Convenio sujeto a las disposiciones de esta sección, el Hospital determinará, a su opción, cuándo y quién trabajará tiempo extra”; que “[p]ara los empleados no exentos constituirá tiempo extra aquel trabajado en exceso de ocho (8) horas diarias”, y que “este tiempo será compensado a un tipo de salario igual a razón de dos (2) veces a aquel acordado para las horas regulares”.

Para determinar si el querellante está exento de que se le paguen las horas extras trabajadas a razón del doble del tipo convenido para las horas regulares se debe recurrir a la Ley Núm. 27 del 28 de julio de 2005 y a lo establecido por el derecho sustantivo en materia laboral y contractual.

Mediante la Ley Núm. 27 se le hace justicia salarial al profesional de la enfermería en el sector privado a través del establecimiento de unas escalas de salario mínimo; las cuales deberán ponerse en vigor en etapas, en un período de tres (3) años. La propia ley establece que “[d]urante la primera etapa el aumento será de un treinta y tres (33) por ciento, la segunda etapa será de un treinta y tres (33) por ciento y durante la tercera etapa el restante por ciento”. Esta ley también faculta al Secretario del Trabajo para eximir del cumplimiento a todo patrono que demuestre que la implantación de la ley tendría un efecto nefasto para las finanzas de la empresa; no obstante, todo patrono

que se beneficie de esta exención tendrá que preparar y presentar al Secretario del Trabajo un plan para comenzar a cumplir con la referida ley al cabo de tres (3) años.

Está claramente establecido que la exclusión de un empleado de los beneficios del convenio colectivo o de la legislación laboral protectora debe ser clara y en caso de duda se interpretará restrictivamente a favor del obrero. Extender la exclusión a aquellos empleados que no estén claramente incluidos en ella constituye un abuso del proceso de interpretación o una frustración de la voluntad expresada por las partes o por nuestros legisladores; sobre todo porque las jornadas excesivas de labor producen fatiga, aumentan la frecuencia de los accidentes del trabajo y quebrantan el vigor del organismo, exponiéndole a dolencias y enfermedades, y privan al trabajador del tiempo necesario para el solaz y cultivo de su espíritu y sus relaciones sociales y ciudadanas.

La obligación de establecer que un empleado está exento de las disposiciones que conceden compensación extraordinaria por horas extras trabajadas recae sobre el patrono. Si alguna duda subsiste sobre este hecho, se entenderá que el patrono **no** cumplió con dicha obligación y, en consecuencia, no prevalecerá.

Para calificar para la exención, el querellante debe cumplir con los requisitos que establece la Ley Federal de Normas Razonables de Trabajo, 29 USCA 201, y el Reglamento 541 del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, en lo que concierne a la paga extra por trabajo realizado en exceso de cuarenta (40) horas a la semana, y con los requisitos que establece la Ley Núm. 379 del 15 de mayo de 1948,

según enmendada, 29 LPRA 271, y el Reglamento 13 de la Junta de Salario Mínimo, en lo concerniente a la compensación extraordinaria por el trabajo realizado en exceso de ocho (8) horas al día. Lo verdaderamente determinante para saber si un empleado es exento o no son las funciones que realiza, usual y regularmente, y que devengue un salario fijo.

El Reglamento 541 establece, respecto del primer requisito, que el deber primordial sea realizar trabajo que requiera conocimiento avanzado, que constituya trabajo predominantemente de carácter intelectual que incluya el uso consistente de discreción y juicio; que el conocimiento avanzado sea en campo de la ciencia o del saber, y que éste haya sido adquirido a través de un curso prolongado de instrucción intelectual especializado. Asimismo, el propio reglamento establece, respecto del segundo requisito, que el empleado reciba un salario fijo mayor o igual a los \$ 455.00 semanales.

Mediante el Reglamento Núm. 13, vigente desde el 29 de julio de 1999, la Junta de Salario Mínimo definió el término “profesional” como sigue:

Artículo V - Definición de “Profesional”

A los fines de la Sección 30 (b) de la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico (Ley 96 de 26 de junio de 1956, enmendada) el término “profesional” significa:

(a) Cualquier empleado cuyo deber primordial consista en realizar trabajo:

1- *Que requiera conocimiento de tipo avanzado en el campo de la ciencia o del saber, usualmente adquirido a través de un curso prolongado de instrucción y de estudio intelectual especializado, a diferencia de una educación académica general, de un aprendizaje y de entrenamiento en el desempeño de procesos mentales, manuales o físicos rutinarios; o*

2- *de carácter original y creador en un campo reconocido de esfuerzo artístico (en contraposición a trabajo que pueda ser realizado por una persona que posea habilidad y entrenamiento general de naturaleza manual o intelectual), y cuyo resultado dependa primordialmente de la inventiva, imaginación, o talento del empleado; y*

(b) cuyo trabajo requiera el uso de discreción y juicio para llevarlo a cabo; y

(c) cuyo trabajo sea de carácter predominantemente intelectual y variable (en contraposición a trabajo rutinario de carácter mental, manual, mecánico o físico) y de tal naturaleza que la producción total o el resultado obtenido no pueda ser medido en relación con determinado período de tiempo; y

(d) que no dedique más del 20% de las horas trabajadas en la semana de trabajo a actividades que no sean parte esencial y necesariamente incidental al trabajo descrito en los Apartado (a) al (c) inclusive de este Artículo V; y

(e) que reciba por sus servicios una compensación fija o a base de por ciento u honorarios, equivalente a un sueldo semanal no menor de doscientos cincuenta (250), excluyendo alimentos, vivienda y otros servicios; disponiéndose que este Apartado (e) no será aplicable en el caso de un empleado que tenga una licencia o certificado válido que le permita dedicarse a la práctica de la abogacía o de la medicina o de cualquiera de sus ramas, y cuyo trabajo consista en la práctica activa de una de tales profesiones.

(f) también significa cualquier empleado cuyo trabajo cumpla con los requisitos dispuestos en el Apartado (a), Inciso 1 ó 2 de este Artículo V, y que reciba por sus servicios una compensación fija o a base de por ciento u honorarios, que equivalga a un salario semanal no menor de doscientos noventa y cinco dólares (\$295), excluyendo alimentos, vivienda u otros servicios.

Adviértase que para determinar si un empleado debe considerarse como un profesional exento a la luz del Reglamento 541 se ha establecido una sola prueba y, a la luz del Reglamento 13, se han establecido dos pruebas alternativas: las llamadas “prueba corta” y “prueba larga”. La decisión de cuál de las dos pruebas se utilizará dependerá del salario que devengue el empleado. Así, si el empleado gana un mínimo \$295 semanales, aplicará la prueba corta, la cual consiste en probar los incisos (a)(1) ó (2) y (f) del Artículo V, antes transcritos. Por otro lado, si el empleado devenga un mínimo de \$250 semanales se utilizará la prueba larga, la cual consiste en probar los requisitos (a) (1) ó (2), (b), (c), (d) y (e) del mismo Artículo. *Acevedo Colom, Legislación Protectora del Trabajo Comentada, 7ma ed., 2001, pág. 60.*

Para que surja la excepción es necesario que concurren todos los requisitos dispuestos por el reglamento aplicable. La prueba establece que, al momento de efectuarse la audiencia de arbitraje, cuando menos, el querellante devengaba \$12.53 por hora y recibía un salario semanal fijo de \$475.00. Asimismo, establece que, al momento de instarse la referida acción, el querellante poseía licencia para ejercer como enfermero graduado expedida por la Junta Examinadora de Enfermeras y Enfermeros de Puerto

Rico; formaba parte del Registro de Profesionales; era miembro bona fide del Colegio de Profesionales de la Enfermería de Puerto Rico, y tenía los cursos de educación continua requeridos aprobados.

Como puede notarse en el caso de autos el querellante cumple con el requisito salarial del Reglamento 541, y es de aplicación la “prueba corta” en vista de que el querellante cumple con el requisito salarial correspondiente del Reglamento 13.

En relación con el requisito de conocimiento avanzado o especializado, cabe señalar que el mero hecho de obtener esa clase de conocimiento avanzado, de por sí no exime al querellante de recibir compensación extraordinaria por las horas extras trabajadas^{2/}. En ese sentido, es indispensable que el trabajo que se lleve a cabo requiera fundamentalmente la aplicación del conocimiento especializado obtenido. A este respecto, es preciso destacar que la prueba también establece que el querellante realiza una labor de alto riesgo para el trabajador de la salud y para el paciente, y que aplica, continuamente, en su trabajo el conocimiento especializado obtenido.

En fin, el Hospital actuó de conformidad con lo dispuesto, clara y terminantemente, en la *Sección 15.7 del Artículo XV*. A partir del perfeccionamiento de un contrato, las partes sólo quedan obligadas al cumplimiento de lo expresamente

^{2/} En *Santiago Matos v. Commonwealth Oil Refining Co., Inc.*, 114 DPR 261 (1983), nuestro Tribunal Supremo resolvió que una enfermera graduada ostenta una alta preparación académica con conocimiento avanzado en uno de los campos de la ciencia, el de la enfermería. En la jurisdicción federal y en la nuestra se exige que dicho conocimiento sea uno usualmente adquirido a través de un curso prolongado de instrucción y de estudio intelectual especializado. En la jurisdicción federal se ha interpretado, además, que las profesiones que en términos generales cumplen con ese requisito son, entre otras, abogacía, medicina, enfermería, contabilidad, actuarios, ingeniería, magisterio y farmacia.

pactado y a las consecuencias que se deriven del mismo, ello conforme a la buena fe, al uso y a la ley. Véase el *Artículo 1210 del Código Civil de PR*, 31 LPRA sec. 3375. De ahí que cuando un contrato es legal y válido, sin vicios del consentimiento, constituye la ley entre las partes y debe cumplirse a tenor con sus términos.

La obligatoriedad del contrato se funda en una norma ética derivada de la buena fe, que exige no defraudar la confianza que en otro pueda haber creado una promesa o conducta. En ausencia de una promesa de parte del Hospital de efectuar el pago de las horas extras al personal exento ha razón del doble del tipo convenido para las horas regulares, no se configura la existencia de una [obligación contractual](#) en ese sentido.

No puede sostenerse la interpretación de una cláusula contractual sin base alguna en los términos del contrato. Si se adoptara la interpretación de la ULEES, se le estaría adicionando al convenio colectivo algo que no contiene; en consecuencia, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

El Hospital **no** abusó de sus poderes o prerrogativas; esto es, **no** actuó caprichosa, arbitraria, e irrazonablemente al negarse a efectuar el pago de las horas extras, según solicitado por el querellante o la ULEES; en consecuencia, se desestima la querella y se decreta el cierre con perjuicio y archivo del expediente correspondiente.

LAUDO

CASO NÚM.: A-09-434

Dado en San Juan, Puerto Rico a 23 de junio de 2010.

JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy, 23 de junio de 2010; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO. CARLOS M ORTIZ VELÁSQUEZ
#55 CALLE HATILLO
SAN JUAN PR 00918

SR. ANÍBAL ALAGO
FUNCIONARIO ULEES
#354 CALLE HÉCTOR SALAMÁN
URB LA MERCED
SAN JUAN PR 00918-2111

LCDO. DIEGO RAMÍREZ BIGOTT
JIMÉNEZ, GRAFFAM & LAUSELL
PO BOX 366104
SAN JUAN PR 00936-6104

SRA. AMANDA PASTOR
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL METROPOLITANO
PO BOX 11981 CAPARRA STATION
SAN JUAN PR 00922-1981

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III