



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina del Procurador del Trabajo

Hon. Román M. Velasco González
Secretario

30 de mayo de 2007

Inc.

Consulta Núm. 15557

Acusamos recibo de su consulta del 7 de mayo de 2007. En la misma usted nos presenta la siguiente situación conforme al texto de su carta:

“Los que suscribimos somos una Corporación sin fines de lucro ubicada en el Municipio de Loíza desde el 1972.

Al aplicarnos la ley que obligó el aumento de salario al personal de enfermería solicitamos de usted una exención de tres (3) años para poder cumplir con la ley citada y el Reglamento para establecer un salario mínimo para las profesionales de la Enfermería en Puerto Rico en el sector privado e imposición de multas. Para el 16 de octubre de 2006 dicha solicitud nos fue contestada en la negativa procediendo entonces a realizar los aumentos en forma escalonada, según permitía la ley.

En consecuencia a lo anterior nos ha surgido la siguiente interrogante: ¿las horas extras en que incurrió el personal durante el tiempo esperamos la respuesta de usted se pagan al tipo de salario por hora que estaba vigente en ese momento o al salario que debió estar vigente como consecuencia del aumento?

Consulta Núm. 15557
30 de mayo de 2007

Nos solicita una opinión en cuanto a la aplicabilidad de la Ley Núm. 27 de 20 de julio de 2005, particularmente sobre el pago de horas extras de los trabajadores.

El Artículo 2 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, define la jornada legal de trabajo diaria y semanal, y dispone:

“Ocho (8) horas de labor **constituyen la jornada legal diaria de trabajo** en Puerto Rico.
Cuarenta (40) horas de labor **constituyen la jornada semanal de trabajo.**” (Énfasis nuestro)

En cuanto a las horas extras de trabajo el Artículo 4 de la misma ley dispone:

“Son horas extras de trabajo.

- (A) Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de ocho (8) horas durante cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas.
- (B) Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de cuarenta (40) durante cualquier semana, a menos que las horas trabajadas diariamente en exceso de ocho sean pagadas a tipo doble”

Por su parte la Ley Núm. 27 de 20 de julio de 2005 establece unos salarios mínimos a los profesionales de enfermería.

El Reglamento define los salarios como remuneración en dinero por el trabajo realizado correspondiente a salario mínimo. El Salario mínimo de los (as) enfermeros(as) en el sector privado:

1. Enfermero(a) Práctico(a) \$1,500.00 mensual equivalente a \$8.66 por hora si el patrono realiza el cómputo de su salario por hora, indistintamente si el empleado es contratado a tarea parcial o regular.
2. Enfermero(a) con Grado Asociado sin experiencia \$2,000.00 mensual equivalente a \$11.55 por hora si el patrono realiza el cómputo de su salario por hora, indistintamente si el empleado es contratado a tarea parcial o regular.

Consulta Núm. 15557
30 de mayo de 2007


3. Enfermero(a) con Bachillerato sin experiencia \$2,350.00 mensual equivalente a \$13.57 por hora si el patrono realiza el cómputo de su salario por hora, indistintamente si el empleado es contratado a tarea parcial o regular.

4. Enfermero(a) con Bachillerato con experiencia \$2,500.00 mensual equivalente a \$14.44 por hora si el patrono realiza el cómputo de su salario por hora, indistintamente si el empleado es contratado a tarea parcial o regular.

La Ley Núm. 27 de 20 de julio de 2005, es una legislación laboral reparadora de los derechos de los profesionales de la enfermería. Surge de la ley, que el propósito esencial es hacer justicia a los enfermeros de Puerto Rico. Así también la Ley Núm. 379 antes citada de jornada de trabajo.

Es un principio reiterado en nuestro ordenamiento jurídico que las leyes y reglamentos laborales, deben ser interpretados liberalmente o de la manera más favorable al obrero. Así hemos interpretado esta ley, por tanto a nuestro juicio se debe pagar las horas extras desde la vigencia de la ley. No obstante, le informamos que actualmente existen varios casos pendientes en el tribunal sobre la interpretación del reglamento y la vigencia de la ley.

Esperamos que esta información le resulte útil.



Félix Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo