



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

Hon. Román M. Velasco González
Secretario

11 de junio de 2007

Consulta Núm. 15564

Acusamos recibo de su consulta del 5 de junio de 2007. En la misma usted nos presenta la siguiente situación conforme al texto de su carta:

“Primera consulta (Ley #27 del 20 de julio de 2005)

Nuestra primera consulta va dirigida a conocer el alcance de la Ley #27 del 20 de julio de 2005 a los efectos de su aplicación al sector educativo. En nuestra institución, trabajan aproximadamente 20 enfermeras profesionales en calidad de facultad en nuestros dos recintos.

Luego de evaluar el reglamento del 28 de febrero de 2006 “Reglamento para la implementación de salario mínimo para profesionales de la enfermería en el sector privado e imposición de multas” en las disposiciones generales 1.4, 1.5 inciso c y k en las que estipula el alcance, propósito e interpretación de estas Reglas y las definiciones de los profesionales de enfermería, entendemos que la ley en referencia no aplica al sector educativo por no brindar un servicio directo al paciente y al señalar que esta ley será de aplicación al sector de la salud.

Sin embargo, entendemos que pueda existir desiciones divididas en el particular ya que según varios peritos consultados entienden que al requerir a los profesionales las licencias, registros, colegiaciones, educaciones continuas como requisitos de empleo pudiera ser considerado para efectos de la ley.

Este es nuestro caso, nuestra Institución requiere que todo el personal en funciones de docencia cumpla con todos los requisitos que el colegio o la profesión le exige.

Por lo cual, solicitamos respetuosamente la opinión del Procurador del Trabajo sobre la aplicación de la ley #27 del 20 de julio de 2005 al sector educativo.

Segunda consulta (Empleados exentos)

La segunda consulta tiene como propósito determinar la obligación de la empresa a honrar salarios a los empleados exentos cuando por situaciones del negocio (ciclos o temporadas) no existe taller para ellos. Por ejemplo; Nuestra institución educativa trabaja por trimestres y en ocasiones el personal de docencia regular disfruta de recesos de una semana entre cada trimestre y se le completa los pagos con cargos a licencia por vacaciones.

Hasta la fecha el personal ha aceptado el tomar los recesos con cargos a vacaciones regulares. Sin embargo, surge la preocupación de que en un futuro un empleado no acepte el tomar este tiempo libre con cargos a licencia alguna.

La pregunta en cuestión es sobre la responsabilidad del patrono a pagar el salario completo sin cargos a ninguna licencia cuando no exista taller / trabajo disponible para los empleados. Le agradeceré su estas solicitudes. De necesitar información adicional no dude en comunicarse con el que suscribe al [787] 848 -1589 ext. 421”.

Nos solicita una opinión en cuanto a la aplicabilidad de la Ley Núm. 27 de 20 de julio de 2005, ley que establece un salario minino a los profesionales de la enfermería.

Le informamos, que tanto la Ley como el Reglamento, especifican en que la Ley aplicará a cualquier institución con dos o más profesionales de la enfermería. El Reglamento define el concepto de Enfermería como la Ciencia y arte de cuidar de la salud del individuo, la familia y la comunidad. Su campo de acción es la promoción y el mantenimiento de la salud, la prevención de la enfermedad y la participación en su tratamiento, incluyendo la rehabilitación de la persona, independientemente de la etapa de crecimiento y desarrollo en que se encuentre. El objetivo de la enfermería es mantener al máximo el bienestar físico, mental, social y espiritual del ser humano.

De otra parte define a los Profesionales de la Enfermería de la siguiente manera:

- 1) Enfermero(a) Práctico(a) - Persona que posee un diploma de enfermera o enfermero práctico licenciado(a) otorgado por una institución educativa acreditada por el Departamento de Educación de Puerto Rico. Es la persona que realiza en beneficio de enfermos, lesionados o impedidos actos selectivos que requieren habilidad y juicio de su preparación en el campo de la enfermería pero no los

conocimientos extensos requeridos a las enfermeras o los enfermeros generalistas o especialistas, ni los conocimientos requeridos a la enfermera/enfermero asociado(a) y que, por tanto, sólo pueden trabajar bajo la dirección de éstos o de los médicos o dentistas autorizados para ejercer en Puerto Rico.

2) Enfermero(a) con Grado Asociado sin experiencia - Persona que posee un grado de asociado en enfermería de una institución de educación superior debidamente acreditada o reconocida por el Consejo de Educación Superior de Puerto Rico. Es la persona que colabora en el cuidado directo de enfermería a pacientes hospitalizados y ambulatorios. **Utiliza sus habilidades y destrezas básicas de enfermería fundamentada en un conocimiento de las ciencias naturales y de la conducta humana.** Participa en actividades relacionadas con la salud de la familia y de la comunidad y puede prestar sus servicios por contrato con agencias o personas siempre y cuando ejerza bajo la dirección y supervisión de la enfermera o del enfermero generalista o especialista.

3) Enfermero(a) con Bachillerato sin experiencia - Persona que posee un grado de Bachillerato en Ciencias de Enfermería de una institución de educación superior debidamente acreditada o reconocida por el Consejo de Educación Superior de Puerto Rico. Se incluye en esta categoría a las enfermeras y enfermeros que al entrar en vigor la Ley Núm. 9 de 11 de octubre de 1987 poseían una licencia que los identificaba como enfermera/enfermero graduado o que hubiera obtenido una licencia de enfermero/enfermera profesional o graduado(a) a tenor con el inciso (b) del Artículo 23 de la Ley de 30 de junio de 1965, ley anterior de la Junta Examinadora de Enfermeras, según enmendada. Esta persona provee cuidado directo o de enfermería a individuos, familia y comunidad en diferentes escenarios de la salud. **También puede realizar las demás funciones enumeradas en el Artículo 2 de la Ley Núm. 9, 20 L.P.R.A. §203(e)(2).**

Esta Sección establece los siguientes términos tienen el significado que a continuación se expresan:

Enfermería. Es la ciencia y el arte de cuidar de la salud del individuo, la familia y la comunidad. Su campo de acción es la promoción y el mantenimiento de la salud, la prevención de la enfermedad y la participación en su tratamiento, incluyendo la rehabilitación de la persona, independientemente de la etapa de crecimiento y desarrollo en que se encuentre. El objetivo de la enfermería es mantener al máximo el bienestar físico, mental, social y espiritual del ser humano.

Práctica de la enfermería. La práctica de la enfermería es el cuidado directo del individuo, familia y comunidad. Incluye el estimado de necesidades, la planificación y ejecución del cuidado de enfermería y la evaluación de las acciones de enfermería. Se utiliza para ello un cuerpo sistemático de conocimientos de enfermería, juicios y destrezas basadas en los principios de las ciencias biológicas, físicas, sociales y de la conducta humana. Esta práctica tiene el propósito de utilizar al máximo el potencial físico, emocional, espiritual y

Consulta Núm. 15564

11 de junio de 2007

social del ser humano; promover y mantener la salud y prevenir la enfermedad; formular diagnóstico de enfermería y atender los problemas de salud de la persona que requiera intervención de enfermería; cuidar y rehabilitar al enfermo; ejecutar medidas terapéuticas incluyendo la administración de medicamentos y tratamientos de conformidad con las leyes vigentes en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Incluye el cumplimiento de aquellas funciones delegadas y autorizadas por la Junta Examinadora de Enfermeras y Enfermeros en su reglamento. Incluye, además, las áreas de administración, supervisión, educación, investigación y consultoría en la práctica de enfermería.

Se reconoce la práctica de enfermería como un servicio social esencial con autonomía, que participa y colabora con otras disciplinas para alcanzar el nivel óptimo de salud y bienestar para todos los ciudadanos en nuestro país. Se reconoce el rol independiente de la enfermera o enfermero basado en juicio crítico, el dominio de destrezas y conocimientos especializados en la categoría que corresponda. A través de todas las acciones de enfermería se observa, se garantiza y se aboga por el respeto a la dignidad del ser humano. Se reconoce el derecho de todo ciudadano a recibir servicios de enfermería de calidad y en cantidad suficiente.

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.

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. *Almodóvar v. Margo Farms del Caribe, Inc.*, 148D.P.R.; *Dorante v. Wrangler*, 145 D.P.R. 408.

Por los fundamentos antes expresado, todo patrono que emplee a dos o más enfermas, independientemente de su jornada de trabajo, tiene que cumplir con lo expuesto en la Ley Núm. 27 de 20 de julio de 2005. Asimismo, si el trabajador es contratado por sus conocimientos en enfermería y además, es requisito poseer la licencia de enfermería para ejercer las funciones del puesto, a nuestro juicio le aplica el salario mínimo dispuesto por la Ley Núm. 27, *antes citada*.

Sobre a aplicación de los salarios a las profesoras de instituciones académicas, establecemos y como mencionáramos anteriormente, la Ley Núm. 27 de 20 de julio de 2005, es una legislación laboral reparadora de los derechos de los profesionales de la enfermería, por lo cual, nos encontramos argumentos para eximir a un sector tan importante en el cuidado de la salud, como lo son los profesores en los centros educativos como los que usted menciona en su consulta.

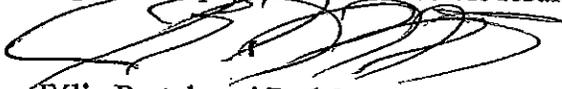
En cuanto a su segunda pregunta le indicamos que lo establecido el Reglamento 13 de Administradores, Ejecutivos y Profesionales que un empleado se considerará asalariado para propósitos de este Reglamento si el empleado regularmente recibe, en cada periodo de pago, una cantidad predeterminada....

Un empleado no se considera exento si se realizan deducciones de su salario por concepto de ausencias ocasionadas por el patrono o por los requisitos operaciones del negocio. Si el empleado

Consulta Núm. 15564
11 de junio de 2007

está disponible para trabajar, no se podrá realizar deducción alguna por los días en que no pueda realizar su trabajo.

Esperamos que esta información le resulte útil.



Félix Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo