



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**

Hon. Román M. Velasco González  
Secretario

24 de octubre de 2007

Consulta Núm. 15591

Nos referimos a su comunicación del 8 de octubre de 2007 relacionada al salario mínimo de los profesionales de enfermería, en la cual nos consulta lo siguiente y citamos:

“ Nuestra Institución cuenta con los servicios de personal de enfermería veinticuatro horas al día. Este personal, ha estado recibiendo las revisiones de salario, conforme la Ley del Salario Mínimo para los Profesionales de Enfermería.

1. En estos casos, el salario ha sido ajustado a una jornada de 37.5 horas semanales, y otorgando .50 horas para tomar alimentos.
  - Consulta: ¿Estamos en lo correcto al ajustar el salario mensual estipulado por ley a la jornada de 37.50 horas de trabajo semanal?
  - Consulta: ¿Estamos en lo correcto al considerar que en dos de estos casos, debido a su salario mensual de \$2,346.50, su preparación académica de bachillerato en Ciencias de Enfermería y colegiación, y condiciones de trabajo, le corresponde ser clasificado como exento del pago de horas extra? Tanto bajo el Reglamento local como Federal.
2. Este personal, tiene disponible media hora de tomar alimento o descanso; durante su jornada de trabajo. A su vez, se le solicita que permanezca disponible para atender cualquier emergencia que surja en este periodo.
  - Consulta: En caso de que el empleado tome su periodo de tomar alimento posterior a la quinta hora de trabajo. ¿estamos en lo correcto al entender que no estamos obligados a compensarle esta media hora

de manera adicional? En caso afirmativo, le corresponde doble o sencilla.

3. Este personal nos solicita el pago del salario a base de 40 horas indicado según la Ley, (sin el ajuste a las 37.50 horas).
  - Consulta: ¿sería correcto otorgarle el salario, sin un periodo de tomar alimento definido de 30 minutos?"

Las interrogantes en su consulta se refieren a la posibilidad de un ajuste del salario mensual estipulado en la ley a una jornada de 37.5 horas semanales de labor, y a la clasificación del personal para efectos del pago de horas extras y período de alimentos. Por tratarse de temas íntimamente relacionados a continuación atendemos sus interrogantes de forma conjunta haciendo referencia las disposiciones de la ley e interpretación de las normas que entendemos aplicables.

La Ley Núm. 27 de 20 de julio de 2005 establece un salario mínimo para los profesionales de enfermería en Puerto Rico en el sector privado. Surge de la Exposición de Motivos de dicho proyecto que el propósito del mismo fue hacer justicia salarial a estos profesionales, quienes junto al personal médico, tienen la responsabilidad de velar por nuestra salud y dar seguimiento a las recomendaciones de los médicos y especialistas. Mediante dicho proyecto y citamos de la Exposición de Motivos: *“se le hace justicia salarial al profesional de enfermería en el sector privado. Esta justicia salarial se logra mediante el establecimiento de unas escalas salariales mínimas, las cuales serán de aplicación al profesional de la enfermería en el servicio privado, siempre y cuando las mismas no sean contrarias a convenios colectivos que estén vigentes al momento de la fecha de comienzo de la vigencia de esta Ley”*.

El Artículo 1 de la citada ley establece el salario mínimo a ser devengado por un(a) enfermero(a) en el sector privado:

- a) Enfermero(a) práctico(a) - \$1,500.00
- b) Enfermero(a) con grado asociado sin experiencia - \$2,000.00
- c) Enfermero(a) con Bachillerato sin Experiencia - \$2,350.00
- d) Enfermero(a) con Bachillerato con experiencia - \$2,500.00

En ejercicio de las facultades conferidas por la ley al Secretario del Trabajo para implantar dichas escalas salariales, el 1ro de marzo de 2006 se adoptó el “Reglamento para la Implantación del Salario Mínimo para los Profesionales de la Enfermería en Puerto Rico en el Sector Privado e Imposición de Multas. Como parte del proceso de reglamentación se adoptaron términos y definiciones para aclarar, complementar e implantar las disposiciones de esta ley. La Regla 1.4 sobre Alcance, Propósito e Interpretación de las reglas contenidas en dicho reglamento recoge esta objetivo al indicar que el alcance de las mismas es dar cumplimiento a la Ley Núm. 27 de 20 de julio de 2005.

Con tal propósito, la Regla 1.5. inciso (l) define el término salario como “remuneración en dinero por el trabajo realizado correspondiente a salario mínimo”. En el inciso (m) de esta misma regla se establece el salario mínimo de los(as) enfermero(as) en el sector privado, de acuerdo con cada una de las clasificaciones profesionales comprendidas en la ley y según las escalas salariales provistas por la misma. Este inciso provee además la equivalencia en el salario por hora si el patrono realiza el cómputo del salario de dicha forma, *indistintamente* de si el empleado es contratado a tiempo parcial o regular.

Como es sabido, las leyes laborales son de carácter remedial, con un propósito eminentemente social y reparador. *Acevedo v. Puerto Rico Sun Oil, Inc.*, res. el 15 de junio de 1998, 98TSPR 73. Su interpretación liberal, a favor de aquéllos a quienes las mismas intentan proteger, es una imperativa. Véase *Id.*, *Torres v. Star Kist Caribe, Inc.*, 134 DPR 1024 (1994); *Agosto v. F.S.E.*, 132 DPR 8661 (1993); *Rosario Toledo v. Distribuidora Kikuet*, 151 DPR 634. La Ley Núm. 27, antes citada, es una legislación laboral reparadora de los derechos de los profesionales de la enfermería cuyo propósito es hacer justicia a estos profesionales de la salud estableciendo unas escalas de salario mínimo. Siendo así, el reglamento no hace otra cosa que aclarar la equivalencia en salario por hora en caso de que el patrono opte por contratar a dicho empleados a tiempo parcial. Esto, con el objetivo de que se cumpla con las disposiciones de la ley sobre el salario mínimo reconocida a estos profesionales.

En cuanto a la jornada legal que sirva de base para dicho cómputo, debemos señalar que cuarenta (40) horas semanales de labor constituyen la jornada legal semanal en Puerto Rico en el sector privado. 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 al respecto que:

“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”.

Cabe señalar, que el Proyecto de la Cámara Núm. 75, convertido en la Ley Núm. 27, antes citada, originalmente contemplaba una jornada de treinta y siete y media horas, siendo ésta la jornada del personal en el servicio público. Esto fue *eliminado* al separarse en proyectos distintos uno aplicable al servicio público (P. de la C. 577) y el otro (P. de la C. 75) al sector privado.

Evidentemente tomando como ejemplo el salario mínimo fijado por ley (\$2,500.00) para los enfermeros con bachillerato con experiencia mediante un cómputo matemático sencillo a base de una jornada legal semanal de 40 horas se obtiene el salario equivalente por hora, según dispuesto en el reglamento (\$14.44 por hora). La situación contemplada en este reglamento al establecer una equivalencia en salario por hora respecto al salario mínimo que establece la ley, es precisamente cobijar tanto al empleado a jornada parcial como al empleado a tiempo completo.

Atendiendo al planteamiento que nos hace en su consulta consideramos que la ley es clara en cuanto a establecer el salario del personal de enfermería en sus distintas clasificaciones. Por lo que cualquier ajuste en el salario mensual según la jornada semanal que establezca el patrono, no puede ser en detrimento de los derechos reconocidos en la ley cuanto a salario mínimo se refiere, independientemente de que el empleado se clasifique como exento o no exento para efectos de la compensación de horas extraordinarias de labor incluyendo período de alimentos. Entendemos que ajustar el salario mensual a una jornada menor de trabajo produciendo así un resultado distinto a lo contemplado en el reglamento para determinada clasificación profesional es contrario a la intención de la ley de fijar un salario mínimo mensual para estos profesionales de acuerdo a lo que constituye la jornada legal de trabajo. Esto puede tener un efecto negativo sobre este importante reconocimiento de justicia salarial a tan numerosa clase trabajadora cobijada por dicha ley.

Nos consulta específicamente la situación de dos profesionales de la enfermería empleados por la institución cuya preparación académica es de bachillerato en ciencias de la enfermería y colegiación y que devengan un salario mensual actual de \$2,346.50. Interesa que opinemos si este personal debe considerarse exento bajo el reglamento local y federal.

Ciertamente, la clasificación como empleado exento depende de que el empleado cumpla con *todos* los criterios que se establecen en el Reglamento 13 Quinta Revisión (2000) y el Reglamento Núm. 541 del Departamento del Trabajo Federal. El Artículo VII del Reglamento 13 antes citado define el término "Profesional Docto" y dispone específicamente en el inciso (d) respecto al personal objeto de su consulta lo siguiente:

"d) Las excepciones particulares enumeradas en el Reglamento Federal, 29 CFR 541.301 (e) (1-9), se entienden incluidas en este Reglamento según allí especificadas. Por ello, los tecnólogos médicos certificados, las enfermeras(os) con bachillerato, los higienistas dentales, contables, jefes de cocina ("chef"), entrenadores atléticos y embalsamadores, entre otras posibles excepciones, que cumplan con los requisitos reglamentarios establecidos en las secciones 541.300 y 541.301 (e) del 29 CFR, podrían considerarse exentos bajo esta disposición."

De acuerdo a lo aquí dispuesto las enfermeras con bachillerato ciertamente pudieran considerarse empleadas exentas si el patrono cumple con todo lo establecido en la reglamentación a la cual hemos hecho referencia anteriormente. Nos referimos por ejemplo a que el empleado exento debe recibir su salario íntegramente irrespectivo de los días u horas trabajadas. 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 operacionales del negocio, entre otras circunstancias. Véase el Artículo IX, Salario Mínimo Requerido, del Reglamento Núm. 13, antes citado y la Sección 541.602, Salary Basis, del Reglamento Federal Núm. 541.

Consulta Núm. 15591  
25 de octubre de 2007  
Página 5

Finalmente, aclaramos que en aquellos empleados(as) que no cumplan con los criterios para ser considerados como profesionales exentos de la aplicación de las disposiciones de la Ley 379, antes citada, tienen derecho a ser compensados por horas extraordinarias de labor, incluyendo compensación por no disfrutar del período de alimentos cuando no sea disfrutado o sea reducido sin mediar el acuerdo y autorización requeridas por dicha ley.

Esperamos que sus dudas hayan sido aclaradas y que la información ofrecida sea de su satisfacción y utilidad.

Cordialmente,



Román M. Velasco González  
Secretario del Trabajo