



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

Hón. Miguel Romero
Secretario del Trabajo

1 de mayo de 2009

Ref. Consulta Núm. 15666

Estimado señor Díaz:

Hacemos referencia a su comunicación enviada el 28 de abril de 2009. En la misma, usted nos presente la siguiente situación:

“El Gobierno Municipal Autónomo de Ponce determinó mediante hoja de criterios distribuido a las(os) Enfermeras(os) Graduadas(os), que cumplieran con todos los criterios de los empleados “profesionales por estudios (docto)” de no acumular tiempo compensatorio, de acuerdo a la Ley de Empleados Exentos de 23 de agosto de 2004.

La posición de la Unidad Laboral de Enfermeras(os) y Empleados de la Salud es que las Enfermeras(os) Graduadas(os) no pueden ser consideradas como cualquier otro profesional por las siguientes razones:

- 1) El concepto profesional, cuando se aplica a un Médico o a un Enfermero Graduado se tiene que considerar su capacidad para supervisar y administrar una institución o servicio. Son dos profesionales con funciones específicas que no guardan un interés o comunidad de intereses con ninguna otra profesión y que precisamente sus nombres determinan que en un hospital hay que tratarlos de una manera individual entre ellos y con relación a los otros empleados.*

- 2) *La Junta Nacional de Relaciones del Trabajo ha tipificado a las(os) Enfermeras(os) Graduadas(os) como persona con derecho a negociar colectivamente, incluyendo el pago de horas extras.*
- 3) *Profesional no es que tenga derecho a supervisar. Profesional es un nombre genérico que recoge todas y cada una de las funciones.*
- 4) *Tanto los Médicos como las(os) Enfermeras(os) Graduadas(os) tienen su propia ley independiente.”*

En síntesis, nos solicita opinión en relación a la legalidad de la clasificación efectuada por el Municipio de Ponce al personal de Enfermería Graduada como personal exento de las disposiciones de la Ley Núm. 28 de 20 de julio de 2005.

En primer término, indicamos que la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, *según enmendada*, conocida como **Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos**, establece que, como organismo público, estamos llamados a patrocinar y alentar los intereses y el bienestar de los trabajadores de Puerto Rico; así como laborar por mejorar sus condiciones de vida y de trabajo y promover sus oportunidades para obtener empleos lucrativos. El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos tiene, además, la responsabilidad ministerial de propiciar la paz laboral e implantar, desarrollar y coordinar la política pública y los programas dirigidos a la formación y capacitación de los recursos humanos indispensables para cubrir las necesidades del sector laboral.¹ Es dentro de la referida autoridad y disposiciones estatutarias atinentes que emitidos la presente consulta.

En lo pertinente al contenido de su consulta, indicamos que mediante la Ley Núm. 28, *antes citada*, se establecieron las escalas salariales aplicables a la clase profesional de enfermería en el servicio público. Mediante dicha legislación, se dispuso además, un plan escalonado para ajustar las escalas existentes a la aprobación del estatuto.

El Artículo 1 de la Ley Núm. 28, *antes citada*, facultó al Secretario del Departamento de Salud a establecer un procedimiento mediante el cual el gobierno de Puerto Rico cumpliera con las nuevas escalas dispuestas.

Por su parte, la Ley Núm. 81 del 30 de agosto de 1991, *según enmendada*, conocida como **Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto de 1991**, dispuso para que cada municipio al que le aplicasen sus disposiciones, estableciese un sistema autónomo para la administración del personal municipal. Además, para que la Oficina Central de Administración de Personal, precursora de la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, proveyera el asesoramiento y la ayuda técnica necesaria para establecer el sistema de

¹ Sec. 2 de la Ley 15, *supra*. 3 L.P.R., SEC. 305

administración de personal para cada municipio considerando su tamaño, la complejidad de su organización y las circunstancias y necesidades del mismo, en armonía con las disposiciones de la referida ley.²

De otro lado, la función de la Oficina de la Procuradora del Trabajo es la de emitir opiniones sobre cuestiones de interpretación o aplicación relacionadas a las leyes y reglamentos que administra el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Estas leyes y reglamentos están relacionados al sector laboral privado.

Finalmente, cónsono con la legislación a la que hemos hecho referencia, indicamos que, es la ORHELA junto con el Departamento de Salud, los organismos llamados a atender los asuntos relacionados con las disposiciones de la Ley Núm. 28 aprobada el 20 de julio de 2005.

Por lo anterior, le exhortamos a comunicarse con dichas entidades gubernamentales, a fin de que sus inquietudes relacionadas a la clase de enfermería en el servicio público puedan ser atendidas cabalmente.

Esperamos que la información ofrecida le resulte útil.

Cordialmente,



Lcda. Diocelyn Rivera Díaz
Procuradora del Trabajo

NDP

cf: Sr. Alexander Rivera, Ayudante Especial
del Secretario del Trabajo

Sra. Adelia Aponte, Directora
Servicios a Uniones Obreras

² Véase, Art. 11.001, Sistema de personal – Establecimiento, Ley Núm. 81 del 30 de Agosto de 1991.