



Hon. Miguel Romero
Secretario

19 de julio de 2012

Consulta Núm. 15742

Estimada |

Correspondemos a su comunicación¹ solicitando una opinión legal relacionada a la responsabilidad de una corporación que brinda servicios de anestesia a varios hospitales mediante la sub-contratación de médicos anesthesiólogos y enfermeros(as) anestesistas. En específico, nos solicita nuestra opinión en cuanto a la responsabilidad de la compañía sobre los acuerdos habidos en el contrato de servicios profesionales suscrito entre la corporación y los médicos anesthesiólogos y enfermeros(as) anestesistas, respectivamente; relacionado a la retribución que viene obligado a pagar al personal profesional que labora el turno de guardia. En la misma usted nos presenta la siguiente situación conforme al texto de su carta:

Mediante la misma le solicito, muy respetuosamente, nos asista indicando la responsabilidad que posee el patrono al honrar el pago de la cubierta de guardia mediante un contrato de servicios profesionales según el escenario a continuación.

Existe una Corporación de servicios profesionales encargada de ofrecer los servicios de anestesia mediante contrato de servicios profesionales con 3 hospitales. Los servicios de anestesia son cruciales, esenciales e indispensables para la operación y funcionamiento del hospital. De no existir una cubierta de servicios de anestesia en un hospital, tendría el

¹ Fechada 26 de junio de 2012.

hospital que cerrar sus operaciones. El reglamento del Dpto. del Servicios de Salud establece que el jefe del Departamento de anestesia será el jefe del Departamento de Sala de Operaciones cumpliendo con lo requerido en ley la corporación a través de su presidente asume la jefatura de ambas posiciones.

Cabe señalar que aunque los Hospitales aparenten realizar o poseer la misma dinámica la realidad es que cada Hospital tiene una práctica operacional distinta. Todo hospital se define según la practica de los procedimientos que realice, de la capacidad que tenga para realizar procedimientos y sobre todo de lo grande o pequeña de su estructura. Los hospitales aquí contratados con la Corporación son hospitales pequeños, por realizar procedimientos comunes, por no contar con mucha estructura física y por la localidad de pueblos en los que se encuentran.

*La Corporación para ofrecer el servicio de anestesia recluta médicos anestesiólogos y enfermeros anestesistas. A esos se les emite su pago como personal asalariado muy a pesar de que a diario no tienen horario de entrada ni de salida. La corporación tiene la obligación de proveer el personal necesario para cubrir cirugías que surjan a diario sean muchas, pocas y/o ninguna. Hasta la hora que duren sean tarde y/o sea temprano. Por lo tanto su entrada y salida estará condicionado a los procedimientos que surjan ese día en sala de operaciones. Ciertamente casi el 85% de los días salen antes de las 3pm. No obstante también tenemos la obligación de garantizar la cubierta del servicio en el turno de guardia. La **guardia** la definimos como la cubierta entre las 3pm y las 7am del próximo día. Nuestra operación divide las guardias en las de lunes a viernes y las de los fines de semana entiéndase viernes, sábado, domingo y/o días feriados. El hospital les llama y notifica si surge la necesidad de realizar algún procedimiento de lo contrario no se presenta al hospital.*

*En cada hospital la práctica de la operación de los servicios de anestesia es un poco distinta. Estos hospitales son pequeños y no cuentan con el espacio para que el personal permanezca dentro del hospital durante el turno. En ocasiones ni se les llama en todo el turno ni en el fin de semana para nada. Por ello, no requerimos ni a los médicos anestesiólogos ni a los enfermeros anestesistas que realicen su cubierta de guardia dentro del hospital, lo que se conoce como "in house". O sea que a estos se le honra un pago por cubierta de guardia pero **no están físicamente en el Hospital no se queda todo el turno dentro de las facilidades físicas del hospital. Si surge una emergencia que requiere que vayan al hospital entonces se presentan realizan el procedimiento y luego se***

van. Siempre se les honra el pago por cubrir ese día de guardia. Todos los meses se realiza un programa de cubierta de guardia para cada hospital en el cual se asigna una guardia para cada día del mes. La Corporación tienen que entregarle un programa de guardia al hospital en el cual se establece el personal que realizará la cubierta por día, un anestesista y un anesthesiólogo.

Personal médico de anestesia entiéndase los anesthesiólogos que actualmente tenemos contratados 20 médicos. Estos trabajan en diferentes lugares de la Isla y nos ofrecen sus servicios según las necesidades de nuestra práctica. Realizan cubierta de guardia días regulares y/o fines de semanas, cuando puedan, lo necesitan o así lo desean.

En Puerto Rico actualmente existe una crisis de escasez del personal de anestesia tanto médicos anesthesiólogos como de enfermos anesthesistas. Actualmente no cubrimos a capacidad todas las salas de operaciones del país. En cuanto a los médicos anesthesiólogos en todo el país con excepción de los dueños y/o socios de corporaciones de anestesia reciben su paga como servicios profesionales. Algún cambio en esta metodología significaría el éxodo de la mayoría de estos debido a las implicaciones económicas de un cambio en la manera de pago. Y el fin de las corporaciones de anestesia las cuales actualmente pasan por una crisis económica.

Igualmente, el personal de enfermería los anesthesistas. Actualmente contamos con 14 anesthesistas. De estos, 9 son empleados regulares de nosotros. Estos al igual que los médicos comienzan a ofrecer los servicios según la coordinación del día usualmente a primera hora y tan pronto se termina el listado de casos del día se van. Por ello, siempre le ofrecemos como primera alternativa a nuestros empleados realizar la cubierta de guardia, y luego a los de afuera.

Luego de que estos escogen sus días se le ofrece el restante al personal de otros hospitales. Realizan guardias en diferentes hospitales, según su preferencia. La tarifa pagada por cada hospital es distinta, se paga por hospital y por práctica. Pues no podemos comparar la cantidad de casos que pudieran realizar en la guardia del Hospital Regional de Mayagüez contra la guardia del Hospital Metropolitano de San German que escasamente promedia 100 casos al mes. No le requerimos estar físicamente en el hospital y solo se les llama si se les necesita. Por ello, nuestra tarifa de guardia es módica a tenor con la práctica y el hospital. Esta tarifa se honra mediante un contrato de servicios profesionales.

Pues, el personal no realiza turnos fijos mensuales ni el pago es igual mensualmente. Cada cual realiza las guardias que desee, y en el hospital que desee. Más no todos realizan guardias. Los que realizan guardias trabajan a su predilección.

Por todas las razones expresadas y por la particularidad de estos servicios se le honra el pago a estos profesionales mediante un contrato de servicios profesionales.

En vista de lo antes mencionado, es menester señalar que el **Departamento del Trabajo y Recursos Humanos** (DTRH), a la luz de su Ley Orgánica, tiene como objetivo velar por los intereses y el bienestar de los trabajadores, mejorar sus condiciones de vida y trabajo, y promover sus oportunidades para obtener empleos lucrativos. A este tenor, como organismo público tiene el deber de cumplir con las funciones y responsabilidades que le encomienden las leyes protectoras del trabajo en beneficio de la paz laboral y el bienestar de los trabajadores, y el compromiso ministerial de coordinar y desarrollar la política pública dirigida a la capacitación y formación de los recursos humanos indispensables para cubrir las necesidades del sector del trabajo.²

Al respecto, le informamos que la Oficina de la Procuradora del Trabajo está adscrita a la Oficina del Secretario del Trabajo, siendo su función principal el asesoramiento sobre legislación laboral, vigente y proyectada, y afín con dicha responsabilidad, la preparación de memoriales y ponencias para presentar la posición del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos ante la Asamblea Legislativa. A manera de recurso de formación y orientación laboral, generamos consultas generales sobre el alcance y contenido de variada legislación laboral.

No obstante, la Oficina de la Procuradora del Trabajo se abstiene de emitir opiniones sobre asuntos que pueden ser objeto de investigación por alguna oficina adscrita al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos; o que estén o puedan estar ante la consideración de un organismo administrativo o ante el escrutinio judicial. En vista de lo expuesto, destacamos que no atendemos de forma directa situaciones de la ciudadanía, empleados particulares o patronos, más allá de una orientación general, a solicitud de parte, sobre las disposiciones estatutarias en materia laboral. Aun cuando el nombre de la Oficina apele a otra interpretación, no funcionamos como las otras procuradurías con que cuenta el sistema gubernamental. Reiteramos que no somos un foro para canalizar querellas, adjudicar controversias, ni para reconocer o adjudicar derechos.

² Ley Núm. 15 de 14 de Abril de 1931, según enmendada, *Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico* (3 L.P.R.A. §305).

Como cuestión de hecho, y en torno al tema que nos remite, destacamos que la corporación aludida en su consulta ofrece servicios de anestesia a tres hospitales a través de la sub-contratación de médicos anesthesiólogos y enfermeros(as) anestesistas. Dicha situación nos lleva a atender distintos temas. En los párrafos subsiguientes discutiremos los requisitos de los contratos en general, atenderemos la figura del contrato por servicios profesionales y reseñaremos las disposiciones laborales que cobijan al personal contratado para brindar servicios profesionales, ejecutivos o administrativos.

A estos fines, iniciamos identificando cuáles preceptos laborales en Puerto Rico cobijan y definen lo que es un empleado exento que rinde servicios profesionales. Sobre el particular, destacamos el **Reglamento 13** del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH)³, Quinta Revisión (2005). El mismo define los trabajadores exentos de las disposiciones de la Ley Núm. 180-1998⁴, según enmendada, conocida como *Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico*. De igual forma, contempla aquellos que no están cubiertos por la *Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo*⁵ (FLSA por sus siglas en inglés) y por otras disposiciones legales que eximen de su aplicación al empleado considerado exento por ser administrador, profesional o ejecutivo. Conforme a lo anterior, el Reglamento 13, antes citado, tiene además el propósito de atemperar las interpretaciones y definiciones del Reglamento 541, Título 29 del Código Federal de Reglamentos (CFR)⁶, emitido al amparo de la FLSA.

En específico, el inciso (A) del Artículo VII del Reglamento 13 define el término "Profesional", veamos:

*"A) A los fines del inciso (b) del Artículo 8 de la Ley Núm. 180 y la Ley Núm. 379, entre otras disposiciones legales, el término "**Profesional Docto**" significa todo empleado:*

- 1. Que reciba una compensación a base de salario u honorarios (según definido en este Reglamento) no menor de \$455.00 semanales, excluyendo el pago de alimentos, facilidades de vivienda u otros servicios;*

³ Reglamento Núm. 7082, radicado el 18 de enero de 2006, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

⁴ Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, conocida como *Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico*.

⁵ *The Fair Labor Standards Act of 1938* (FLSA), según enmendada, 29 U.S.C. 201, et seq.

⁶ Sección 541 del Título 29 del Código Federal de Reglamentos (CFR), "Defining and Delimiting the Exemptions for Executive, Administrative, Professional, Outside Sales and Computer Employees; Final Rule", de 23 de abril de 2003

2. *Cuya función primordial sea el desempeño de trabajo que:*
- a. *Requiera conocimientos avanzados, predominantemente intelectuales, y que incluya el constante ejercicio de discreción y juicio independiente...*
 - b. *Que los conocimientos avanzados sean en un campo científico o de erudición, por ejemplo, leyes, **medicina**, teología, contabilidad, ingeniería, arquitectura, enseñanza, varios campos en las ciencias físicas, químicas y biológicas, farmacia, y otras ocupaciones similares que tienen un status de profesional reconocido;*
 - c. *...*
 - d. *Las excepciones particulares enumeradas en el Reglamento Federal, 29 C.F.R. §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 C.F.R., podrían considerarse exentos bajo esta disposición...*

*D) La excepción de "Profesional" de este Artículo también cubre a todo empleado que posea una licencia para ejercer la profesión de abogado o **médico** y que esté ejerciendo la misma. **La definición de médico incluye, pero no se limita a, los generalistas, especialistas, dentistas y optómetras...**"⁷ (Énfasis suplido)*

En lo pertinente, en el ámbito federal, como mencionamos anteriormente, los empleados bajo la clasificación de "profesionales" están exentos de la **Ley Federal de Normas Razonables de Trabajo**, antes citada, o FLSA. Estos empleados están cobijados por las disposiciones del Reglamento 541, del Código Federal de Reglamentos, antes citado. En términos generales, el mencionado reglamento dispone:

"FLSA generally requires covered employers to pay employees at least the federal minimum wage for all hours worked, and overtime premium pay of time-and-one-half the regular rate of pay for all hours worked over

⁷ Artículo VII, Reglamento Núm. 7082, radicado el 18 de enero de 2006, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

*40 in a single workweek. However, the FLSA includes a number of exemptions from the minimum wage and overtime requirements. **Section 13(a) (1) of the FLSA provides an exemption from both minimum wage and overtime pay for any employee employed in a bona fide executive, administrative, or professional capacity or in the capacity of outside salesman...***⁸ (Énfasis suplido)

A este tenor, el Reglamento 541 del Código Federal de Reglamentos dispone y define los parámetros para identificar lo que es un empleado dentro de la categoría de profesional, veamos:

“§ 541.0 Introductory statement

*(a) Section 13(a)(1) of the Fair Labor Standards Act, as amended, provides an exemption from the Act's minimum wage and overtime requirements for any employee employed in a bona fide executive, administrative, or **professional capacity...*** (Énfasis suplido)

§ 541.300 General rule for professional employees

(a)...

(1) Compensated on a salary or fee basis at a rate of not less than \$455 per week...

§ 541.301 Learned professionals.

(a)...

(e)...

*(2) “**Nurses**”. Registered nurses who are registered by the appropriate State examining board **generally meet** the duties requirements for the learned professional exemption. Licensed practical nurses and other similar health care employees, however, **generally do not qualify** as exempt learned professionals because possession of a specialized advanced academic degree is not a standard prerequisite for entry into such occupations...* (Énfasis suplido)

§ 541.304 Practice of law or medicine

⁸ The Fair Labor Standards Act of 1938 (FLSA), as amended 29 U.S.C. 213(a) (1)

(a) *The term "employee employed in a bona fide professional capacity" in section 13(a)(1) of the Act also shall mean:*

(1) *Any employee who is the holder of a valid license or certificate permitting the practice of law or medicine or any of their branches and is actually engaged in the practice thereof...*⁹ (Énfasis suplido)

Por su parte, la Sección 16 del Artículo 2 de la Constitución de Puerto Rico, y la Ley Núm. 379-1948¹⁰, según enmendada, conocida como **Ley de Jornada de Trabajo**, en nuestra jurisdicción proveen para que el patrono esté obligado a pagar por cada hora extra trabajada fuera de la jornada regular de ocho (8) horas o de cuarenta (40) horas, un tipo de salario a razón de tiempo y medio o del doble, del tipo de salario convenido para las horas regulares. Sin embargo, el Artículo 20 de la Ley Núm. 379-1948, antes citada, excluye de la definición de "empleado" a los profesionales exentos.

De este modo, observamos que las disposiciones legales antes citadas, las cuales aplican a los empleados dentro de la categoría de profesional, establecen la política pública con respecto a la regulación de los empleados exentos que laboran bajo la clasificación de servicios profesionales en Puerto Rico. Cónsono con lo anterior, en términos generales el factor principal que determina la elegibilidad de un empleado para la exención que establece la FLSA y la Ley Núm. 180-1998, antes citada, es el grado de control que ejerce el patrono en la supervisión de las actividades del empleado exento.

Esto significa que si por ejemplo el patrono establece un sistema de reglamentación lo suficientemente rígido para permitirle ejercer cierto grado de control sobre las horas de trabajo, éste se convertirá en un empleado común, y como tal cubierto por todas las leyes protectoras del trabajo. En virtud de las definiciones provistas, para identificar si un empleado es exento o no, o si se considera contratista independiente, es importante analizar la descripción de las funciones y obligaciones de los empleados y el grado de control que ejerce el patrono sobre éstos. Lo determinante es lo que el empleado o recurso hace y no lo que se presume por su título o por su cuestionario de deberes.

⁹ Reglamento 541, Título 29 del Código Federal de Reglamentos (CFR), Subpart F, §541.500. Section 3(k) of the FLSA defines *sale* as any sale, exchange, contract to sell, consignment for sale, shipment for sale, or other disposition. (29 C.F.R. § 541.501) The *outside sales employee* is an employee who makes sales at the customer's place of business or, if selling door-to-door, at the customer's home. **Outside sales does not include sales made by mail, telephone or the Internet unless such contact is used merely as an adjunct to personal calls.** (29 C.F.R. § 541.502)

¹⁰ Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada (29 L.P.R.A. 271ss)

Según se desprende de su consulta, la corporación aludida debe proveer mensualmente a cada hospital un listado del personal que va a trabajar ya que tiene la obligación de garantizar el servicio. Junto al programa mensual, la corporación entrega los horarios que se le asigna al personal por día. En cada hospital la práctica de la operación de los servicios de anestesia es un poco distinta. En particular, los médicos y enfermeros que atienden el turno de guardia, no tienen que permanecer en el hospital durante horas o días específicos. Así, su entrada y salida está condicionada a los procedimientos que surjan ese día en sala de operaciones. En ocasiones ni se les llama en todo el turno. Aun cuando tienen un turno asignado, acuden al hospital cuando sus servicios son requeridos para cubrir procedimientos quirúrgicos que surjan a diario sean muchos, pocos o ninguno, por lo que no tienen que permanecer físicamente dentro del hospital.

De este modo, en torno a la tarifa del personal en cuestión, nos señala que la misma se honra mediante un contrato de servicios profesionales¹¹. Esta tarifa pagada por cada hospital es distinta y "módica" para el personal contratado, ya que se paga por hospital y por práctica. Asimismo, nos indica en su carta, que se les emite su pago como personal asalariado muy a pesar de que a diario no tienen horario de entrada ni de salida. A su vez, nos dice que no realizan turnos fijos mensuales ni el pago es igual mensualmente ya que el personal antedicho tiene la libertad de escoger el turno a su conveniencia. Así, se le honra el pago por ese turno trabajado, en este caso, por cubrir ese día de guardia que cubre el horario de 3pm a 7am del próximo día.

De los hechos antes reseñados, podemos presumir que el personal contratado está sujeto a un mínimo de supervisión por parte de la corporación. Por otro lado, su carta

¹¹ Un contrato de servicios profesionales, puede abarcar también la figura del contratista independiente. El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha identificado "una serie de criterios que permiten distinguir entre empleados y contratistas *bona fide*. Éstos son:

- (1) Naturaleza, extensión y grado de control que ejerce el patrono sobre la persona en la ejecución de la obra o trabajo;
- (2) Grado de juicio o iniciativa que despliega la persona;
- (3) Forma de compensación;
- (4) Facultad de emplear y derecho a despedir obreros;
- (5) Oportunidad de incurrir en ganancias y el riesgo de pérdidas;
- (6) La titularidad del equipo y de las instalaciones físicas provistas por el principal;
- (7) Retención de contribuciones;
- (8) Si como cuestión de realidad económica la persona que presta el servicio depende de la empresa para la cual trabaja;
- (9) Permanencia de la relación del trabajo;
- (10) Si los servicios prestados son una parte integral del negocio del principal o se pueden considerar como un negocio separado o independiente por sí mismos." *Whittenburg v. Iglesia Católica*, 2011 TSPR 137, 26 de septiembre de 2011, citando a: Alberto Acevedo Colom, Legislación Protectora del Trabajo Comentada (2005), pp. 9-10; Hernández v. TOLIC, 151 D.P.R. 759, 768 (2000); Fernández v. ATPR, 104 D.P.R. 464, 465 (1975).

no especifica el periodo de duración ni el salario mensual acordado en el contrato de servicios profesionales, tampoco menciona ejemplos pertinentes de los acuerdos concebidos en el mencionado documento, que puedan arrojar luz para evaluar de forma más precisa lo descrito. Por falta de detalles, prudentemente, por lo que hemos expuesto hasta aquí y circunscribiéndonos a su consulta, podemos suponer que los médicos anesthesiólogos y enfermeros(as) anestesistas mencionados están exentos de las disposiciones sobre salario mínimo y pago de horas extras, entre otras.

No obstante, aun cuando los precitados Reglamento 13 y Reglamento 541, tienen injerencia sobre lo relacionado a la regulación de aspectos del contrato laboral por servicios profesionales en Puerto Rico, los mismos no regulan específicamente el aspecto de la responsabilidad del patrono en términos del pago a empleados o recursos contratados por servicios profesionales y que trabajan el turno de guardia. En otras palabras, del estudio realizado no trascendió legislación o disposición vigente que especificara los derechos y responsabilidades de los patronos en este aspecto. Sin embargo, esto no implica que, en el caso de empleados exentos, el patrono no incurra en responsabilidad por incumplimiento con las exigencias que establecen los precitados preceptos. Más bien, son requisitos mínimos que debe considerar todo patrono que suscribe un contrato con un empleado exento, particularmente en cuanto al salario mínimo que debe pagarse a éstos, según su categoría.

Ahora bien, es preciso considerar el contrato de servicio que otorgaron la corporación y el personal profesional para realizar la labor, el cual contempla las circunstancias particulares y la relación, conforme al tiempo y el trabajo a realizarse.

Por ello, es preciso mencionar las disposiciones generales sobre los requisitos de los contratos, los cuales se encuentran establecidos en el Código Civil de Puerto Rico. A saber, para poder interpretar debidamente las disposiciones de un contrato, en términos generales, es importante saber que "*[n]o hay contrato sino cuando concurren los siguientes requisitos: (1) Consentimiento de los contratantes; (2) Objeto cierto que sea materia del contrato; (3) Causa de la obligación.*"¹²

En otras palabras, el término contrato se define como un pacto o convenio entre las partes que lo suscriben y que se obligan sobre materias o cosa determinada y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas.¹³ "*En nuestro ordenamiento jurídico las partes pueden establecer los pactos que entiendan convenientes en un contrato, siempre que no sean contrarios a la ley, a la moral, ni al orden público. Para que un contrato nazca válidamente es necesario que concurren los requisitos de objeto, consentimiento y causa. Las partes pueden contratar en la forma que entiendan más conveniente. Ello*

¹² Artículo 1213, Código Civil de Puerto Rico (31 L.P.R.A. §3391).

¹³ Lcdo. Alberto Acevedo Colom, *Legislación Protectora del Trabajo Comentada*. 8va edición (2005), Pág.7.

se debe a que, como regla general, los contratos no tienen requisitos de forma, siempre que en ellos concurren las condiciones esenciales para su validez".¹⁴

A saber, la otorgación de un **contrato laboral** individual puede manifestarse de dos formas. *"Específicamente, los acuerdos laborales pueden ser otorgados: (1) por un periodo de tiempo indeterminado; o (2) para un tiempo fijo, o para un proyecto u obra cierta..."¹⁵*. A continuación citamos jurisprudencia pertinente que interpreta y expone los principios básicos del contrato por servicios profesionales, veamos:

"[La] Ley Núm. 379, supra, excluyó de sus disposiciones a los ejecutivos, administradores y profesionales, lo que implica que la ley no les cubre; es inaplicable a éstos. El legislador delegó en la extinta Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico la labor de definir quiénes son estos empleados. Mediante la aprobación del Reglamento Núm. 13, la referida Junta definió dichos términos. Se trata de los denominados empleados exentos... De llenar los requisitos que establece el Reglamento, dicho empleado sería uno exento, carente de derecho a jornadas máximas de labor, a paga por horas extras y al disfrute del periodo de tomar alimentos..."

Sin embargo, el asunto a discutirse aquí es uno que tiene que evaluarse a la luz de las disposiciones generales de los contratos que establece el Código Civil de Puerto Rico...

Este Tribunal ha resuelto que la legislación protectora del trabajo cristaliza la política pública del Estado sobre los derechos, beneficios y condiciones mínimas de trabajo que han de disfrutar los empleados en Puerto Rico. Hemos establecido que ello no constituye un obstáculo ni menoscaba la oportunidad del empleado de obtener mejores condiciones de trabajo mediante la contratación individual o colectiva. Es norma de derecho que en el ámbito de la contratación laboral lo que no está permitido es que un empleado contrate con su patrono, individual o colectivamente, condiciones de trabajo inferiores a las mínimas establecidas en la legislación protectora del trabajo. Hemos puntualizado que cualquier disposición contractual con tal alcance es nula e ineficaz en derecho por ser contraria a la ley, a la moral y al orden público.

Como antes señalamos, un empleado exento, excluido de las disposiciones de la Ley Núm. 379, supra, no tiene derecho legal a una

¹⁴ Ver, Danosa Caribbean v. Santiago Metal, 2010 TSPR 77, 179 DPR 40, 45-46 (2010). Resuelto el 19 de mayo de 2010.

¹⁵ Whittenburg v. Iglesia Católica, 2011 TSPR 137, 26 de septiembre de 2011.

*jornada máxima de trabajo diaria ni semanal. Tampoco derecho legal a compensación por horas extras. Por ello, su patrono puede requerirle trabajar jornadas en exceso de ocho (8) horas diarias, y en exceso de cuarenta (40) a la semana, sin tener que pagarle compensación adicional a su salario fijo. **En ausencia de ley especial que gobierne los términos específicos de dicho contrato [de trabajo], el derecho aplicable al mismo es la doctrina general de las obligaciones y los contratos.***

Al adentrarnos en el examen de dicha doctrina, vemos que el artículo 1044 del Código Civil dispone que las obligaciones que nacen de los contratos tienen fuerza de ley entre las partes contratantes, y deben cumplirse al tenor de los mismos. El artículo 1210 del mismo cuerpo legal establece que desde el momento en que se perfecciona un contrato, éste obliga, no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que según su naturaleza sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley. Asimismo, el artículo 1054 del Código Civil dispone que cuando una parte contraviene los términos de un contrato, está sujeta a indemnizar los daños causados. Como norma general, la referida indemnización comprende el valor de la pérdida sufrida y el de la ganancia dejada de obtener por el acreedor. No obstante, la responsabilidad del deudor de buena fe está limitada a los daños y perjuicios previstos o que se hayan podido prever al tiempo de constituirse la obligación y que sean consecuencia necesaria de su falta de cumplimiento. Por otro lado, hemos resuelto que, de ordinario, no procede un reclamo de angustias y daños mentales en acciones de incumplimiento contractual. Así, para que proceda una acción de daños y perjuicios contractuales es menester que haya mediado un acuerdo de voluntades generador de una obligación, situación o estado de derecho que haya creado unas expectativas a base de las cuales actuaron las partes... Una acción u omisión negligente o deliberada de una de las partes, que produzca el incumplimiento de la obligación contraída, dará origen a la causa de acción de daños y perjuicios ex contractu.

...Examinada la normativa pertinente en materia de obligaciones y contratos, concluimos que, ante un incumplimiento patronal con los términos y condiciones de un contrato de trabajo de esa naturaleza, el empleado perjudicado tiene disponible el remedio de una acción de daños y perjuicios contractuales. Tendría que probar ante el Tribunal de Primera Instancia el incumplimiento del contrato por el patrono y los daños y

perjuicios que ha sufrido, como consecuencia del mismo, según reconocidos por nuestro ordenamiento jurídico...¹⁶. (Énfasis suplido)

La situación antes resumida, nos lleva a concluir que el contrato suscrito entre las partes va a ser el punto de análisis, en donde, de surgir una controversia, los acuerdos llegados deben ser interpretados y ponderados cuidadosamente a la luz de sus cláusulas y las disposiciones legales aplicables. Asimismo, es fundamental considerar la naturaleza de la relación entre las partes y los elementos objetivos de ésta, la intención de las partes y las circunstancias específicas y particulares del caso. El resultado final para poder definir el grado de responsabilidad del patrono dependerá de los acuerdos suscritos en el contrato.

A este tenor, debemos hacer referencia a la Ley Núm. 27 de 20 de julio de 2005¹⁷, la cual se creó para establecer un salario mínimo para los profesionales de la enfermería en el sector privado. La Exposición de Motivos del precitado estatuto, expresa que “[m]ediante este proyecto de ley se le hace justicia salarial al profesional de la 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”.

Por otro lado, es preciso mencionar que para la implementación de esta Ley y por mandato de la misma, el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos estableció el Reglamento Número 7095¹⁸, aprobado el 1 de marzo de 2006.

De los preceptos antes mencionados, podemos establecer que el enfermero tiene que además, cumplir con las funciones establecidas en la categoría definida para ser acreedor al salario mínimo establecido por la Ley y el Reglamento. A esos efectos, y a tenor con lo estatuido, el patrono tiene el deber de compensar a un profesional de la enfermería con el salario que le corresponde según la escala salarial, la preparación, y las tareas o funciones asignadas y exigidas como parte de su trabajo.

Por último, en los párrafos anteriores le proveemos las disposiciones y estatutos pertinentes a su consulta. Estos le permitirán obtener la información necesaria que le ayuden a determinar el alcance de las disposiciones objeto de ésta. Igualmente, le proporcionamos las herramientas para realizar una decisión bien informada cuando suscriba un contrato de servicios profesionales. Teniendo en cuenta los criterios antes

¹⁶ *Freire Ayala v. Vista Rent*, 169 DPR 418, 450-457 (2006).

¹⁷ *Ley para Establecer un Salario Mínimo para los Profesionales de la Enfermería en Puerto Rico en el Sector Privado*

¹⁸ *Reglamento para la Implementación de Salario Mínimo para los Profesionales de la Enfermería en Puerto Rico en el Sector Privado e Imposición de Multas*

esbozados podrán clasificar y determinar cuáles derechos y beneficios le aprovechan y cuáles son sus responsabilidades como patrono.

Finalmente, esperamos que la información provista le sea de utilidad.

Cordialmente,



Diocelyn Rivera Díaz
Procuradora del Trabajo

ADVERTENCIA: Esta opinión está basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresados en su consulta, y se emite a base de la representación, explícita o tácita de que usted ha suministrado una descripción completa y justa de todos los hechos y de todas las circunstancias que serían pertinentes a nuestra consideración de la interrogante planteada. De existir otro trasfondo histórico o de hechos que no se haya incluido en su consulta podría requerir una respuesta distinta a la aquí expresada. También, que se encuentre bajo investigación por parte de cualquier oficina de este Departamento o que se encuentre en litigio con respecto o que requiera cumplimiento con las disposiciones de cualquier ley que administre este Departamento.