Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN-CAGUAS

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) Peticionaria V. CENTRO MÉDICO DEL TURABO, INC., HOSPITAL HIMA SAN PABLO CAGUAS Recurridos	KLCE201700727	*Certiorari* *procedente del Tribunal de Primera Instancia, Sala de Caguas* Caso Núm.: E AC2017-0035 Sobre: Revisión Judicial de Laudo de Arbitraje Obrero Patronal

Panel integrado por su presidente, el Juez Ramírez Nazario, la Jueza Colom García y el Juez Candelaria Rosa

Colom García, Jueza Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de junio de 2017.

La Unión General de Trabajadores [en adelante "UGT" por sus siglas] es la organización sindical que representa, para lo relevante a este caso, a las enfermeras graduadas que son parte de la unidad apropiada de profesionales cubierta por el convenio colectivo vigente desde el 29 de abril de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2015 en y con el Hospital HIMA- San Pablo (Caguas). La UGT presentó una solicitud de arbitraje de quejas y agravios ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos reclamando el pago de horas extras trabajadas por las enfermeras graduadas con grado asociado que participaron en el programa de turnos de 12 horas establecido en el convenio durante la vigencia del mismo.

Veamos.

Como parte del convenio colectivo se acordó que el laudo emitido dentro de la jurisdicción del convenio sería emitido de acuerdo a derecho. Por tanto, la controversia planteada es una estrictamente de derecho: si las enfermeras graduadas con un grado asociado que participaron en el programa de turnos de trabajo de 12 horas establecidos en el Artículo 15 del Convenio Colectivo tienen derecho a cobrar horas extras.

Sometida la controversia y los hechos estipulados el árbitro emitió en laudo el 13 de enero de 2017, en el que determinó que las enfermeras graduada con grado asociado que participaron en el programa de turnos de 12 horas, no tienen derecho al pago de horas extras al entender que con la "prueba presentada ellas están enmarcadas dentro de la definición de "profesionales" según la Ley, el Reglamento Federal y la jurisprudencia."[1]

Inconforme, la UGT solicitó la revisión de ese laudo más el TPI declaró No Ha Lugar el recurso de revisión.

Aun inconforme, la UGT acude ante nosotros en recurso de certiorari, argumenta error del TPI al

> CONFIRMAR EL LAUDO DE ARBITRAJE RECURRIDO SIN RESOLVER LA CONTROVERSIA DE DERECHO PLANTEADA EN EL RECURSO DE REVISIÓN INSTADO.
>
> DEJAR DE RESOLVER SI EL PERSONAL DE ENFERMERÍA CON TÍTULO DE GRADO ASOCIADO SON PROFESIONALES O EMPLEADOS NO EXENTOS CON DERECHO A RECIBIR COMPENSACIÓN POR HORAS EXTRAS TRABAJADAS.

Con el beneficio de la comparecencia del recurrido Hospital HIMA San Pablo Caguas resolvemos revocar el dictamen del TPI que a su vez hace lo mismo con el laudo.

---

[1] Véase Laudo de Arbitraje pág. 13.

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS

La Sección 16 del Artículo II de nuestra Constitución, expresamente dispone que el trabajador que labore por más de ocho horas diarias recibirá una compensación extraordinaria por el exceso de este límite, "que nunca será menor de una vez y medio el tipo de salario ordinario, según se disponga por ley." 1 LPRA sec. 16. El propósito fundamental de esta sección es el de proteger la salud, la seguridad y la vida de la gran masa trabajadora" en Puerto Rico. Mun. Guaynabo v. Trib. Sup., 97 DPR 545, 549 (1969); Alicea v. ASEM, 152 DPR 312 (2000) nota 45. Ello se cumple "mediante la eliminación de condiciones de explotación del trabajador a base de jornadas excesivas". Almodóvar v. Margo Farms del Caribe, Inc., 148 DPR 103 (1999); López Figueroa v. Valdés, 94 DPR 238, 251-252 (1967). Por ser un mandato constitucional, que persigue un propósito social tan importante nos corresponde asegurar que no ha de transgredirse o socavarse mediante interpretaciones improcedentes o meras pretensiones patronales. Almodóvar v. Margo Farms del Caribe, Inc., *supra*; Autoridad de Comunicaciones v. Tribunal Superior, 87 DPR 1, 11 (1962); Municipio de Guaynabo v. Tribunal Superior, *supra.*

La Ley de Horas y Días de Trabajo de Puerto Rico, Ley 379 de 15 de mayo de 1948, 29 LPRA 271-299, según enmendada, es la que establece concretamente lo relativo a la jornada de trabajo de empleados y el pago de horas extras. Constituye la concreción vigente del mandato constitucional antes referido. *Íd*. La citada ley establece la jornada legal de trabajo en Puerto Rico y dispone lo concerniente a horas regulares de trabajo, horas extras, paga extra por horas extras, nóminas de pago, entre otras. A. D. Miranda, Inc. v. Falcón, 83 DPR 735 (1961). En lo pertinente, a

horas extras el Artículo 6 de la Ley 379 indica que, "Todo patrono que emplee o permita que trabaje un empleado durante horas extras vendrá obligado a pagarle por cada hora extra un tipo de salario igual al doble del tipo convenido para las horas regulares…" 29 LPRA sec. 274. Esta ley establece una serie de exclusiones en su aplicación. Al definir "empleados", el Artículo 20 de la Ley 379, establece que no incluirá a "ejecutivos, administradores ni **profesionales,** según estos términos sean definidos por la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico, así como tampoco a los oficiales u organizadores de uniones obreras cuando actúen como tales". 29 LPRA sec. 288. 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 (Quinta Revisión 2005), aprobado por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en el Artículo VII, se define el concepto "profesional", como sigue:

> A. A los fines de […] la Ley Núm. 379, entre otras, disposiciones legales, el término "Profesional Docto" significa todo empleado:
>
> 1. que requiera una compensación a base de su salario u honorarios (según definido en este Reglamento) no menor de $455.00 semanales, excluyendo el pago de alimentos, facilidades de vivienda y otros servicios;
>
> 2. cuya función primordial sea de desempeño de trabajo que:
>
> (a) requiera conocimientos avanzados, predominantemente intelectuales, y que incluya el constante ejercicio de discreción y juicio independiente. Un empleado que realiza trabajo que requiere conocimientos avanzados generalmente utiliza ese conocimiento para analizar e interpretar hechos o circunstancias;
>
> (b) que los conocimientos avanzados 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) que los **conocimientos avanzados sean usualmente adquiridos a través de estudios prolongados de instrucción y de estudio intelectual** especializado. Por ello, esta excepción generalmente aplica a las profesiones que requieren unos conocimientos académicos particulares para poder ejercer la profesión. Sin embargo, esta excepción podría estar disponible para empleados en esas profesiones que tengan sustancialmente el mismo nivel de conocimiento y realicen sustancialmente el mismo tipo de trabajo que los empleados con un grado académico profesional, pero quienes han adquirido sus conocimientos avanzados a través de una combinación de experiencia en el trabajo y educación intelectual y no a través de estudios universitarios;

(d) Las excepciones particulares enumeradas en el Reglamento Federal, 29 CFR sec. 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(3) del 29 CFR, podrían considerarse exentos bajo esta disposición. […]." (Énfasis suplido).

Conforme a nuestro ordenamiento jurídico, la revisión de los laudos de arbitraje se circunscribe a la determinación de la existencia de fraude, conducta impropia, falta del debido proceso de ley, violación a la política pública, falta de jurisdicción o que el laudo no resuelve todos los asuntos en controversia. Sin embargo, si las partes pactan que el laudo arbitral **sea conforme**

a derecho, como el que atendemos, los tribunales podrán corregir errores jurídicos en atención al derecho aplicable. En tal supuesto, la revisión judicial de los laudos de arbitraje es análoga a la revisión judicial de las decisiones administrativas. C.F.S.E. v. Unión de Médicos, 170 DPR 443 (2007); Condado Plaza v. Asoc. Emp. Casinos P.R., 149 DPR 347, 352 (1999).

A la luz de la mencionada normativa, evaluamos si erró el TPI y por consiguiente el árbitro al aplicar el derecho en este caso, relacionado a si el personal de enfermería con título de grado asociado son empleados no exentos con derecho a recibir compensación por horas extras trabajadas.

Al estudiar el laudo y los fundamentos en el contenido vemos que el árbitro no especificó, ni realizó un análisis sobre los requisitos enumerados en el Reglamento Núm. 13 para enmarcar un empleado en el término "profesional."

Simplemente concluyó que la "prueba presentada en la controversia de autos demostró que las enfermeras (os) graduadas (os) están exentas (os) del pago de horas extras, ya que éstas, están enmarcadas dentro de la definición de profesionales" según la ley, el reglamento federal y la jurisprudencia"[2] El TPI tampoco lo hizo. Nos corresponde hacerlo. Veamos.

Es hecho estipulado que todas las enfermeras graduadas tienen un mínimo de estudios de Grado Asociado en enfermería de una institución educativa superior, acreditada o reconocida por el Consejo de Educación Superior de Puerto Rico, aprobaron el examen administrado por la Junta Examinadora de Enfermeras y Enfermeros del Departamento de Salud, tienen su licencia, son

---

[2] Citando Matos v Common Weath Oil Refining Co. Inc. 114 D.P.R. 267 (1983) que la cita correcta es Santiago v. Corco 114 D.P.R. 267, 271 (1983)

miembros del Colegio de Profesionales de la Enfermería de Puerto Rico y toman cursos de educación continua para lograr su re-certificación cada tres años.

El Artículo 15 sección del Convenio Colectivo permite un Programa de Trabajo de 12 horas (sección (12) sin que con ello el Hospital venga obligado al pago de sobre tiempo, sección 1 (c). Además, el árbitro determinó que es un hecho incontrovertido que estas enfermeras graduadas devengan un salario mayor a los $455.00 semanales.

Para evaluar la presente controversia tenemos presente que por ser el patrono una empresa que opera en el comercio interestatal aplica el [Fair Labor Standards Act "FLSA" por sus siglas]. El FLSA establece que todo patrono tiene el deber de compensar adicionalmente las horas extra trabajadas 29 USC sec. 207 (a) (1). Lo que constituye "horas extras" está definido en FLSA como cualquier tiempo trabajado por encima de cuarenta (40) horas en una semana laboral. Sin embargo, dicha disposición expresamente exceptúa en su aplicación a todo empleado "profesional" 29 USC sec. 213 (a) (1). Ahora bien, los requisitos para ser considerado profesional han sido especificados por el Departamento del Trabajo Federal mediante reglamentación y bajo la autoridad delegada por FLSA. Las disposiciones de la FLSA ya están integradas en el Reglamento Núm. 13, aquí reseñado.

En el ámbito local la Ley 379-1948, expresamente excluye de su aplicación a los "administradores", "ejecutivos" y "profesionales". Es decir, estas clases de "empleados no tienen el derecho a recibir compensación extraordinaria por horas extras. Estos conceptos se definen en el Reglamento Núm. 13

del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.[3] 29 LPRA sec. 288(1). Así que, para determinar si un empleado está cobijado o no por la Ley de Horas y Días de Trabajo debe evaluarse a la luz de todos los requisitos establecidos en la definición de "profesional" contenida en el Reglamento Núm. 13.

Conforme al Reglamento Núm. 13, el primer requisito es que reciba un salario no menor de $455 semanales, y ello es un hecho incontrovertido según establecido por el árbitro. Se cumple ese requisito.

Ahora debemos analizar si los estudios realizados por las enfermeras de grado asociado según estipulados por las partes, cumplen con los requisitos del Artículo VII A del Reglamento 13, es decir, (a) conocimiento avanzado; (b) en el campo científico y (c) adquiridos a través de estudios prolongados.

Luego, hay que evaluar la función primordial que desempeñan las enfermeras graduadas de grado asociado, bajo el crisol de los incisos (a) (b) y (c) antes mencionados, según instruidos en Santiago v. CORCO, 114 DPR 267 (1983).

Al estudiar este caso vemos que ahí se establece el tipo de análisis a realizar para concluir si un empleado es o no profesional. En Santiago v. Corco, *supra*, se indica que "para ser profesional no basta con tener el conocimiento avanzando." Hay que evaluar no solamente los estudios universitarios, sino la utilización de esos estudios en el desempeño laboral que se le requiere.

Por otro lado, en cuanto a la educación, los currículos estipulados contienen materias como psicología general, biología general, inglés, matemáticas, algebra, ciencias sociales y español

[3] Reglamento Núm. 13 (7082) (Quinta Revisión).

básico, fundamentos de microbiología, anatomía y principios de microbiología.

No es necesario celebrar una vista para adjudicar lo obvio. Es forzoso concluir que se trata de estudios básicos en esas materias, a excepción de las relacionadas directamente con la función de enfermería, las cuales son fundamental y esencialmente técnicas.

Nos resulta evidente que dos años de estudios, luego de finalizar la escuela superior, no satisface los criterios del inciso (a) (1) que requiere "conocimiento avanzado, predominantemente intelectual y que incluya el constante ejercicio de discreción y juicio independiente."

El hecho que al empleado se le requiera obtener cierta educación o adiestramiento que apenas alcanza los dos años para efectuar su trabajo no lo convierte necesariamente en exento para efectos de la Ley 379. Ello se desprende igual de la categoría que guarda el enfermero conocido en la "Ley para Reglamentar la Práctica de la Enfermería en el ELA" Ley Núm. 9-1987, según enmendada. 20 LPRA Sec. 203 y ss. Allí el enfermero asociado está junto al enfermero práctico en una posición inferior al del enfermero especialista y generalista que igual manifiesta una categoría menor a la del profesional objeto de esta controversia.

Si bien se les exige a las enfermeras de grado asociado que en su formación académica tomen cursos de cierta complejidad, a juzgar por el corto tiempo disponible para completar el grado y la cantidad de créditos y/o clases, se trata de nociones básicas de esas materias. No es, por tanto, una ocupación que requiera un conocimiento avanzado, tampoco puede clasificarse como curso prolongado.

No cabe duda de que reciben un adiestramiento que les prepara para desempeñar un oficio que probablemente no puedan realizar apropiadamente sin esos estudios. Sin embargo, eso se puede decir que otros oficios u ocupaciones diestras.

Por último, el Tribunal hizo referencia al caso de Santiago v. Corco, *supra*, para concluir de forma genérica que las enfermeras son profesionales para propósitos de la Ley 379. Sin embargo, los hechos que informa esta causa son distinguibles, a los de Santiago v. Corco, *supra*. La enfermera graduada que se analizó en Santiago v. Corco primero que nada tenía más estudios que las de grado asociado que hoy evaluamos. Además, realizaba tareas de más responsabilidad y complejidad que las de este caso, como atender emergencias, hacer requisiciones de medicinas, administrar electrocardiogramas, dar tratamiento de diatermia, hacer exámenes de la vista, hacer exámenes de oído. Esa práctica requería poner en práctica el conocimiento adquirido durante los tres años de educación universitaria. Ello es totalmente diferente y distinguible a los hechos estipulados en esta causa. Por lo que, no podemos concluir, como lo hizo el Tribunal, que estas enfermeras graduadas con grado asociado, cumplen con todos los requisitos para ser consideradas profesionales.

No puede obviarse que las leyes deben interpretarse atendiendo la realidad y el propósito social que las inspira. Pueblo v. Zayas Rodríguez, 147 DPR 530 (1999). Por demás, es un reconocido principio de hermenéutica en materia de legislación laboral que ésta debe interpretarse del modo más liberal y favorable para el trabajador. Asimismo, cualquier exclusión de beneficios a éstos debe interpretarse restrictivamente. Piñán v. Mayagüez Sugar Co., 84 DPR 89 (1961). Estas consideraciones nos mueven a interpretar que la exclusión de los profesionales de

los beneficios de la Ley 379 no es aplicable a los empleados-apelantes. La anterior interpretación de las disposiciones del Reglamento 13 y de la exclusión contenida en la Ley 379 se ajusta a la sólida política pública laboral antes esbozada.

A la luz de lo anteriormente expuesto, es imperativo concluir que el TPI cometió error en el presente caso.

DICTAMEN

Por los fundamentos que anteceden, se REVOCA, la sentencia recurrida y a su vez, el laudo emitido. En su lugar, instruimos que las enfermeras graduadas con grado asociado que laboran en el hospital HIMA- San Pablo (Caguas) no son profesionales conforme establece el Reglamento Núm. 13 del Departamento del Trabajo y en su consecuencia, tienen derecho al pago de horas extras.

Lo acordó y manda el Tribunal y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones.

Lcda. Lilia M. Oquendo Solís
Secretaria del Tribunal de Apelaciones