



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

Hon. Román M. Velasco González
Secretario

25 de octubre de 2006

Consulta Núm. 15490

Nos referimos a su comunicación del 16 de octubre de 2006, la cual lee como sigue:

“Aspira Inc. de Puerto Rico es una organización benéfica sin fines de lucro cuya finalidad es ofrecer servicios educativos a las comunidades de bajos ingresos. Dentro de los varios programas con los que cuenta Aspira, se encuentra el Programa Head Start/Early Head Start.

El programa Head Start/Early Head Start es subvencionado en su totalidad con fondos del Gobierno Federal del Departamento de Salud y Recursos Humanos. Ofrece servicios a niños/as de 0 a 2.11 años en Early Head Start y de 3 a 5 años en Head Start. La finalidad del Programa es ofrecer servicios educativos y del desarrollo del/la niño/a para que los/as niños/as de comunidades desventajadas económicamente se encuentran los servicios de nutrición, de apoyo a las familias y salud. Para ofrecer los servicios de salud y atender las necesidades de los/as niños/as se utiliza personal de

enfermería; sin embargo, este no es un personal primario dentro del Programa.

Desde el año pasado, el Gobierno Federal comenzó a recortar presupuesto al Programa y al presente no se perfila un aumento al presupuesto de los Programas, al contrario todo lo que se entiende que puede ocurrir es la disminución de fondos para continuar ofreciendo los servicios. Por las razones antes expresadas solicitamos se exima a nuestro Programa de la responsabilidad que establece la Ley Núm. 27 de 20 de julio de 2005.”

Nos solicita opinión en cuanto a la aplicabilidad de la Ley Núm. 27 de 20 de julio de 2005, a institución que usted dirige sobre ley que establece un salario mínimo a los profesionales de la enfermería.

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.

El Artículo 3 de la Ley establece que:

“ El secretario del Trabajo queda facultado a establecer un procedimiento por el cual pueda eximirse de esta Ley a un patrono, siempre que el mismo demuestre que dicho aumento tendría un efecto nefasto para las finanzas de la empresa, tomando en consideración entre otras cosas, los costos operacionales de la empresa y la cantidad de empleados...”

Por su parte el Reglamento establecido por el Departamento del Trabajo Y Recursos Humanos establece cuales son las obligaciones del patrono. En la Regla Núm. 2 del mismo establece lo siguiente:

“Todo patrono implantará las nuevas escalas de salario mínimo para los enfermeros(as) desde la vigencia de la ley. El patrono podrá optar por pagar el 100% u optar por acogerse al periodo de tres (3) años para comenzar las nuevas escalas salariales divididas en tres etapas.

La primera etapa no será menor de un 33% y comenzará el 20 de julio de 2005 hasta el 20 de julio de 2006. La segunda etapa no será menor de un 66% y comenzará el 20 de julio de 2006 hasta el 20 de julio de 2007. La tercera etapa concederá la totalidad del aumento correspondiente.

De no poder implantar las mismas inmediatamente porque tendría un efecto nefasto en las finanzas de la empresa, someterá bajo juramento una solicitud de exención al **Secretario** conjuntamente con los siguientes documentos: (1) una narración de los hechos que explique detalladamente porque cumplir con la ley causaría un efecto nefasto en sus finanzas. (2) el estado financiero auditado del año o años anteriores para el año o años del cual se solicita exoneración, (3) estado financiero proyectado para los próximos años, (4) lista por individuo de salario bruto mensual de todos los empleados y sus respectivas clasificaciones ocupacionales incluyendo las que indica la Ley al presente, (5) certificaciones de los convenios colectivos vigentes dentro de cuyas unidades apropiadas se encuentren los enfermeros(a).

El **Secretario** podrá requerir cualquier otra información que considere necesaria para evaluar la solicitud de exención.

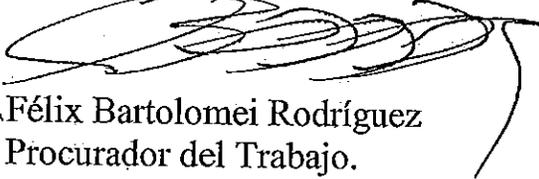
Todo patrono que interese beneficiarse de la exoneración, deberá presentar su solicitud en o antes de los noventa (90) días de la vigencia de este Reglamento. Luego de transcurrido ese término no se aceptará solicitudes de exoneración. El **Secretario podrá aprobar la exoneración para todos los años comprendidos hasta el 19 de julio de 2008.**

En consideración a todo lo anterior, el Reglamento concedió un término de 90 días a partir de su vigencia, para que las instituciones

que desearan pudieran solicitar una exención si demostraban un **efecto nefasto** en su empresa. Este término venció el 29 de junio de 2006. Aquellas instituciones que no solicitaron la exención en la fecha antes señalada tienen la obligación de pagar los salarios desde el 20 de julio de 2005, fecha de efectividad de la ley. Ahora bien, si luego de pagar las etapas correspondientes al aumento, sobreviene alguna condición financiera nefasta **PUDIERAN** solicitar una exención parcial para la próxima etapa.

Esperamos que esta información le sea de utilidad.

Cordialmente,



Félix Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo.