



GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

Pedro J. Rosselló
Gobernador

Aura L. González Ríos
Secretaria

3 de febrero de 2000

Re: Consulta Núm. 14710

Nos referimos a su consulta en relación con la legislación protectora del trabajo aplicable a una empleada cuyas labores son como describe usted a continuación:

Tenemos una empleada que se le contrató primordialmente para cuidar a mi madre, quien está muy delicada de salud. Ella se encarga de bañarla, prepararle sus comidas, darle sus medicamentos y cumplir con todas aquellas cosas que un enfermo requiere.

En adición [sic], realiza otras tareas, tales como fregar, lavar su ropa y alguna que otra tarea de limpieza.

Deseo se me conteste por escrito lo antes posible si hay algún decreto que cubra a esta empleada, si tiene derecho a vacaciones regulares y por enfermedad, salario mínimo y algún otro beneficio a que tenga derecho. Quiero saber si tiene derecho a horas extras. Si tiene derecho[,] deseo saber si es después de 48 horas (como es el caso de los empleados agrícolas) o si es después de las 40 horas semanales y si tiene derecho a horas extras después de 8 horas diarias.

Según nos informa, además de la labor primordial de cuidar a la enferma, la empleada realiza tareas domésticas. Es pertinente señalar que la Ley de Normas Razonables de Trabajo, conocida popularmente por Ley de Salario Mínimo Federal, aplica a empleados de servicio doméstico, según se define ese término en el Reglamento 552, § 552.3, Título 29 CFR. No obstante, las labores de la empleada que es objeto de su consulta parecen

ser las que tradicionalmente se conocen como "dama de compañía", siendo las labores domésticas incidentales a la función primordial del cuidado de la enferma. Si es éste el caso, la empleada estaría exenta de las disposiciones de la Ley de Salario Mínimo Federal por virtud de su Artículo 13(a)(15). Los requisitos para esa exención son los que se consignan en el Reglamento 552, *supra*, cuya parte pertinente citamos a continuación:

"§ 552.6 Companionship services for the aged or infirm.

As used in section 13(a)(15) of the [Fair Labor Standards] Act, the term *companionship services* shall mean those services which provide fellowship, care and protection for a person who because of advanced age or physical or mental infirmity, cannot care for his or her own needs. Such services may include housework related to the care of the aged or infirm person such as meal preparation, bed making, washing of clothes, and other similar services. They may also include the performance of general household work; *Provided, however*, that such work is incidental, *i.e.*, does not exceed 20 percent of the total weekly hours worked. The term 'companionship services' does not include services relating to the care and protection of the aged or infirm which require and are performed by trained personnel, such as a registered or practical nurse. While such trained personnel do not qualify as companions, this fact does not remove them from the category of covered domestic service employees when employed in or about a private household."

Si las labores que realiza la empleada no caen dentro de esta exención, aplicaría el actual salario mínimo federal de \$5.15 por hora. La ley federal requiere compensación a tiempo y medio por horas trabajadas en exceso de 40 semanales. No requiere tal compensación por horas trabajadas en exceso de la jornada de 8 horas diarias. Tampoco requiere pago de vacaciones ni licencia por enfermedad. Para más información sobre la Ley de Normas Razonables de Trabajo deberá comunicarse con la agencia federal que administra esa ley en la siguiente dirección:

Departamento de Trabajo Federal
División de Horas y Salarios
Edif. Union Plaza, Piso 10
Ave. Ponce de León Núm. 416
San Juan, Puerto Rico 00918
teléfono: 766-5263

Por otro lado, este Departamento consistentemente ha sostenido que la labor de cuidar enfermos en las residencias de éstos está cubierta por el Decreto Mandatorio Núm. 41, aplicable a la Industria de Hospitales, Clínicas y Servicios Relacionados. Así consta en la opiniones emitidas por esta Procuraduría, entre ellas la del 9 de agosto de 1985, en respuesta a la Consulta Núm. 12536, cuya parte pertinente expresa lo siguiente:

El trabajo de cuidar personas enfermas en sus hogares está cubierto por el Decreto Mandatorio Núm. 41, el cual dispone lo siguiente en su Artículo I:

"La Industria de Hospitales, Clínicas y Sanatorios comprenderá todo hospital, clínica, sanatorio o establecimiento similar en el cual se provean facilidades de asistencia médica y se recluyan u hospitalicen personas por más de 24 horas. Comprenderá asimismo, a todo patrono independiente que aunque no opere ninguno de dichos establecimientos se dedique a prestar servicios de ambulancia o servicios que generalmente se proveen en hospitales, clínicas o sanatorios tales como: administrar oxígeno, anestesia o suero, o cuidar o atender personas enfermas. Comprenderá, además, las actividades necesarias o incidentales, que por administración se realicen conjuntamente o en relación con la operación de la industria de Hospitales, Clínicas y Sanatorios por patronos de la Industria. Cualquier trabajo o servicio necesario o relacionado con las actividades ya señaladas se entenderá incluido dentro de la definición de esta industria." (Subrayado nuestro)

La citada opinión, emitida en 1985, naturalmente se basó en el texto de la Séptima Revisión (1976) del decreto, que era el que estaba vigente a la sazón. Actualmente está en vigor la Novena Revisión (1996), y el lenguaje difiere en algunos aspectos de las versiones anteriores. No obstante, en el Alcance de la Definición, de la Novena Revisión, página 9, se expresa lo siguiente:

Es la intención de la Junta de Salario Mínimo incluir dentro del alcance de la definición a cualquier persona natural o jurídica que se dedique a prestar los servicios arriba señalados, o servicios análogos, aún cuando esa persona no esté operando un hospital, una clínica, un sanatorio o casa de convalecencia. (Subrayado nuestro)

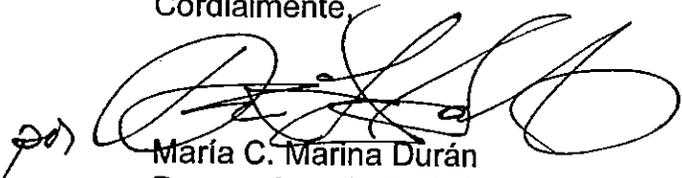
Aún si aplicara el salario mínimo federal, la empleada tendría derecho a vacaciones y licencia por enfermedad conforme a la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, enmendada, Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico. El Artículo 6(a) de la Ley Núm. 180, *supra*, dispone la acumulación de vacaciones a razón de 1¼ de día por mes y de licencia por enfermedad a razón de un (1) día por mes, siempre y cuando el empleado trabaje por lo menos 115 horas mensuales. Estas tasas de acumulación equivalen anualmente a 15 días de vacaciones y 12 días de licencia por enfermedad. El Decreto Mandatorio Núm. 41, *supra*, dispone mayores beneficios (equivalentes anualmente a 18 días de vacaciones y 15 días de licencia por enfermedad), pero conforme al Artículo 5(b) de la Ley Núm. 180, *supra*, estos mayores beneficios le aplicarán únicamente a empleados que ya trabajaran con su patrono antes del 1ro. de agosto de 1995.

En cuanto al pago de horas extra, deberá regirse por las disposiciones de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, la cual requiere compensación a razón de por lo menos tiempo y medio del tipo de salario acordado para horas regulares por todas las horas trabajadas en exceso de ocho (8) en un período de 24 horas y en exceso de 40 en una semana. La ley también requiere compensación a razón de doble tiempo por las horas trabajadas durante el séptimo día de trabajo consecutivo.

Finalmente, si la empleada está exenta de la ley federal, el salario mínimo aplicable sería el que dispone el Decreto Mandatorio Núm. 41, *supra*, que es actualmente de \$4.25 por hora.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,


María C. Marina Durán
Procuradora de Trabajo