



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

Hon. Román M. Velasco González  
Secretario

3 de agosto de 2007

Consulta Núm. 15575

Acusamos recibo de su consulta del 18 de julio de 2007. En la misma usted nos presenta la siguiente situación conforme al texto de su carta:

*"Caregivers of Puerto Rico, Inc.*

*Request for Setter Ruling*

*I. Facts*

*II. Issues*

*III. Our Conclusión*

*IV. Discusión of the Puerto Rico Minimum Wage Requirements*

*V. Rulings Requested"*

- A. We request a ruling as to whether the exemption from the FSLA's overtime requirements as applied to Employer, has the effect of exempting Employer from the overtime pay requirements of the Puerto Rico laws.*
- B. We request a ruling as to whether the minimum wage exemption from the FSLA as applied to Employer, has the effect of basing the minimum wages rates, that could be paid to certain future personnel of Employer, on the formula of 70% of the applicable minimum wages established by the Mandatory Decree #70.*

*It is our understanding that the US Labor Department and the US Supreme Court, as confirmed Long Island Care at Home, LTD., supra, recognized the significant social impact that the services provided by the companionship services agencies as Employer have on the elderly and disabled community and their relatives responsible for managing their care.*

*The care of the elderly and the disabled, have an unavoidable and grave economic impact on their lives and the lives of their relatives, and is be the government who bears the economic and care make it unbearable for those patients and their relatives. These in our opinion are the main reasons for the exemption of Employer from the FSLA requirements of overtime and minimum wages pay, and we urge the Puerto Rico Labor Department to consider them comprehensively when analyzing the issues herein presented."*

Nos referimos a su consulta en relación con la aplicación de la legislación protectora del trabajo de una empresa que usted representa que se dedica a al cuidado de envejecientes y personas enfermas y aquellas que no pueden valerse por si misma.

La Ley de Salario Mínimo Federal le aplica a las empleadas domesticas, según lo dispone la Sección 2 (a) de dicha ley. No obstante, el término "empleada doméstica" no incluye lo que en español se denomina "dama de compañía", que evidentemente es la función que usted describe que desempeñarán la empleada que usted se propone contratar. La ley federal específicamente excluye de su alcance a tales empleadas en su Sección 13(a)(15), cuya parte relevante dispone que la ley no le aplica a:

" ... any employee employed in domestic service employment to provide companionship services for individuals who (because of age or infirmity) are unable to care for themselves (as such terms are defined and delimited by regulations of the Secretary)."

La definición del término "companionship services a la que se refiere la ley esta contenida en el Reglamento 552 del Código Federal de Reglamentos, la cual citamos a continuación:

"sec. 552.6 Companionship services for the aged or infirm.

As used in section 13(a)(15) of the 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 other own needs. Such services may include household work related to the care of the aged or infirm person such as meal preparation, bed making, washing of clothes, and 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."

La Posición del Departamento del Trabajo, tanto federal como estatal, ha sido que las damas de compañía no están cubiertas por la Ley federal de Normas Razonables del Trabajo. No obstante, la posición de este Departamento ha sido consistentemente que el trabajo de cuidar personas enfermas en sus hogares, está cubierto por el Decreto Mandatorio Núm. 41. Este aplica a la Industria de Hospitales, Clínicas y Sanatorios y contiene la siguiente Definición de la Industria 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 medica y se recluyan u hospitalicen personas por mas 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 oxigeno, anestesia, suero y cuidar o atender personas enfermas.

Cualquier trabajo o servicio necesario o relacionado con las actividades ya señaladas se entenderá incluido dentro de la definición de esta Industria." (Subrayado nuestro).

Usted menciona en su consulta que el Decreto Mandatorio Núm. 70 aplica a al empresa que representa. La razón de esto debe ser que este incluye una

clasificación de Cuidado de Adultos. Sin embargo, la definición de dicha clasificación se refiere a "instituciones que mediante remuneración se dediquen a proveer a personas mayores de 18 años servicios de carácter no médico, servicio de albergue, alimentación, ayuda individual (al caminar, bañarse, vestirse) y administración de medicamentos". O sea, este inciso se refiere aquellos lugares en donde de lleven acabo estas actividades, no a la residencia del propio beneficiado. Dado que su cliente no se trata de una institución de las antes señaladas mantenemos la posición del DTRH que a ese tipo de compañía le aplica el Decreto Núm.41 antes señalado.

Nos pregunta usted si a la luz de lo resuelto en el caso *Long Island Care at Home, LTD., ET AL v. Coke*, que valida las reglamentación federal que las damas de compañía no están cubierta por la ley federal en cuanto a salario mínimo federal y horas extras, se hace extensivo esa exención a la legislación de Puerto Rico.

Como mencionáramos anteriormente, nuestra posición es que estos empleados están cubiertos por las disposiciones del Decreto Mandatorio Núm. 41. En cuanto a horas extras se refiere, expresamos un resumen de la normativa en nuestra jurisdicción.

La Sección 16 del Art. I de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico dispone lo siguiente:

“Se reconoce el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a un salario mínimo razonable, a protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo, y a una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo. Sólo podrá trabajarse en exceso de este límite diario, mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario ordinario, según se disponga por ley.” (Subrayado nuestro.)

Por su parte, la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como “Ley de Jornada de Trabajo” consagró la jornada de trabajo en Puerto Rico, estableció el pago por horas extras trabajadas en exceso de la jornada legal, fijó tiempos de descansos, impuso obligaciones a los patronos y señaló penalidades por el incumplimiento de las mismas.

Por su parte, el Artículo 4 de la Ley Núm. 379 dispone que son horas extras las siguientes:

- a. las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de ocho (8) horas durante cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas;
- b. las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de cuarenta (40) horas durante cualquier a la semana, a menos que las horas trabajadas diariamente en exceso de ocho sean pagadas a tipo doble;
- c. las horas que un empleado trabaja para su patrono durante los días u horas en que el establecimiento en que presta servicios deba permanecer cerrado al público por disposición legal;
- d. las horas que un empleado trabaja para su patrono durante el día de descanso que se haya fijado o se fijase por ley en el caso de industrias y negocios que no están sujetos al cierre de su establecimiento, y las horas que un empleado trabaja para su patrono durante el día domingo en aquellos establecimientos comerciales que mantengan sus operaciones ese día y estén sujetos a las disposiciones de la Ley Núm. 1 de 1 de diciembre de 1989;
- e. las horas que el empleado trabaja para su patrono en exceso del máximo de horas de labor al día que la Junta de Salario Mínimo haya fijado o fijare para la ocupación, negocio o industria en cuestión;
- f. las horas que el empleado trabaja para su patrono en exceso del máximo de horas de labor al día fijado en un convenio colectivo.

Con relación a la forma de pagar las horas extras, el Artículo 5 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como “Ley de Jornada de Trabajo” dispone lo siguiente:

“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 tipo convenido para las horas regulares; disponiéndose, sin embargo, que todo patrono de una industria en Puerto Rico cubierta por las disposiciones de [la] Ley de Normas Razonables de Trabajo . . . “(FLSA) . . . sólo vendrá obligado a pagar por cada año extra de trabajo en exceso de la jornada legal de ocho (8) horas un tipo de salario a razón de, por lo menos, tiempo y

medio del tipo de salario convenido para las horas extras regulares, salvo en que por decreto de la Junta de Salario Mínimo o convenio colectivo de trabajo se haya fijado otra norma de trabajo o de compensación, o de ambas . . .” (Énfasis nuestro.)

Nuestro Tribunal Supremo de Puerto Rico, estableció las siguientes normas con relación al pago de horas extras en Puerto Rico:

1. Patronos y empleados no cubiertos por la FLSA. Estos tienen la obligación de pagar a sus empleados, por cada hora extra trabajada, un tipo de salario no menor que el doble del tipo convenido para las horas regulares. Esto incluye horas trabajadas en exceso de ocho (8) diarias y de cuarenta (40) semanales.
2. Patronos y empleados cubiertos, pero no exentos por la FLSA. Estos tienen la obligación de pagarle a sus empleados, por cada hora extra trabajada, un tipo de salario no menor de tiempo y medio del convenido para las horas regulares. Ello incluye horas trabajadas en exceso de las ocho (8) diarias y en exceso de las cuarenta (40) semanales.
3. Patronos o empleados cubiertos, pero exentos, de las disposiciones de la FLSA. En virtud de las exclusiones contenidas en el propio estatuto federal, sólo tienen la obligación, en ausencia de convenio colectivo o Decreto de la Junta de Salario Mínimo que disponga algún beneficio mayor, de pagarle a sus empleados un tipo de salario no menor de tiempo y medio del convenido para las horas regulares por las horas trabajadas en exceso de ocho (8) horas diarias. No tienen obligación de pagar extraordinariamente las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) semanales. Orlando Vega vs. Yiyi Motors, 98 JTS 97

La Ley Núm. 379 estableció que toda hora extra trabajada en exceso de 40 horas semanales se pagará extra, aun cuando se trate de empresas o empleados expresamente exentos de dicho pago por la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo. Los patronos que no estén cubiertos por la FLSA tienen que pagar horas extras a tiempo doble. Además, tienen que pagar, a quienes les aplica la FLSA, tales como aquellos sujetos a un convenio colectivo o a un decreto mandatorio.

Por otra parte, las disposiciones del Decreto Mandatorio Núm. 4 todavía vigente en cuanto a condiciones de labor que aplican a esta industria, establecen una jornada máxima de labor de 8 horas diarias y (48) 40 horas de semanal. El exceso de esta jornada se paga a razón de tiempo doble.

Es importante resaltar que, la FLSA no es una ley que ocupó el campo ni prohíbe, de modo alguno, la legislación estatal. Tampoco, prohíbe que bajo las leyes estatales se le brinden beneficios mayores que los dispuestos en la ley federal.

Con respecto al salario mínimo de estas empresas usted arguye que como no aplica el salario mínimo federal a su cliente, entonces éstos podrán pagar el 70% de los salarios mínimos establecidos en los decretos mandatorios. No compartimos su análisis.

Como usted bien cita la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998 establece que aquellas empresas no cubiertas por el salario mínimo federal pagarán el setenta 70 % del salario mínimo. La ley en su Artículo Núm. 3 dice así:

“Aquellas empresas o actividades que no cumplan con los criterios de la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo, y por lo tanto están exentas del salario mínimo federal, pagarán un salario mínimo equivalente al setenta por ciento (70%) del salario mínimo prevaleciente.

No obstante, no puede suprimirse del análisis el Artículo Núm. 2 que establece que el salario mínimo federal fijado por la Ley de Normas Razonables del Trabajo aprobada por el Congreso de los Estados Unidos de América el 25 de junio de 1938, según ha sido o fuere subsiguientemente enmendada, aplicará automáticamente en Puerto Rico a los trabajadores cobijados por la Ley Federal.

La intención de la ley era establecer por ley una uniformidad en los salarios mínimos que anteriormente eran establecidos por decretos mandatorios. Según la propia ley en su Exposición de Motivos establece que “es momento de crear una nueva ley de salario mínimo que sea más ágil a tono con el desarrollo laboral.... esta ley concretiza la política pública expresada en la Ley 84 y establece como derecho sustantivo local que el salario mínimo para aquellas empresas que están cubiertas, por la legislación federal, será el salario mínimo federal. **Para los trabajadores de las empresas que no**

**estén cubiertas por dicha legislación federal, se provee un mecanismo ágil para la protección en cumplimiento con el mandato constitucional que se reconoce que los trabajadores deberán tener un mínimo razonable”.**

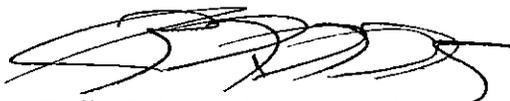
Ese mecanismo está establecido en el Artículo Núm. 3 de la ley cuando garantiza una protección para las empresas locales no cubiertas por la ley federal, que como mencionáramos anteriormente, es el 70% del salario mínimo prevaleciente.

La propia ley garantizó en su Artículo Núm. 5 inciso (a) lo siguiente: “aquellas industrias que al entrar en vigor esta ley estén pagando por virtud de un decreto mandatorio salarios mayores y que no están cubiertos por el salario mínimo federal, continuarán pagándoseles a los trabajadores”...

De aceptar su interpretación en cuanto al salario mínimo aplicable a aquellas industrias que no le aplica el mínimo federal, tendría el efecto de reducir los salarios establecidos en los decretos hasta un 70 % de lo que estaban recibiendo. Entendemos que ésta no es intención del legislador.

Esperamos que la información le resulte útil.

Cordialmente,



Félix J. Bartolomei Rodríguez  
Procurador del Trabajo