



Hon. Miguel Romero
Secretario

3 de agosto de 2012

Consulta Núm. 15, 743

Saludos cordiales. Hacemos referencia a su solicitud para que nos expresemos en torno a cuál es el Decreto Mandatorio aplicable a una empresa que se dedica a brindar servicios de ama de llaves para el cuidado no médico en el hogar y/o hospital. Entre los servicios que ofrece la empresa se destacan los siguientes:

- Cuido personal del paciente en el hogar y/o hospital;
- Aplicación de las reglas de higiene corporal, oral y saneamiento;
- Preparación de alimentos;
- Limpieza en el Hogar;
- Lavandería y Planchado;
- Manejo y Administración de Alimentos;
- Organización en el Hogar.

En la comunicación que usted nos cursara, señala que debido a que las amas de llaves están exentas de las disposiciones de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, conocida como *Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto*

OFICINA DE LA PROCURADORA DEL TRABAJO

GOBIERNO
DE PUERTO RICO

505 Avenida Muñoz Rivera Edificio
Prudencio Rivera Martínez, Piso 14, Hato Rey, Puerto Rico 00918

DEPARTAMENTO DEL TRABAJO
Y RECURSOS HUMANOS

PO Box 195540, San Juan,
Puerto Rico 00919-5540

T 787-281-5672 T 787-281-5668
F 787-754-6158

Rico, se presenta la inquietud de cuál será el decreto mandatorio que aplique al tipo de servicio que brinda su compañía.

En lo pertinente, destacamos que la Ley Núm. 180, antes citada, establece que es política pública de nuestra Isla que los salarios mínimos federales apliquen automáticamente a los empleados puertorriqueños cubiertos bajo la legislación federal¹. Además, dispone que para los trabajadores que no están bajo el ámbito de la mencionada legislación, se provea un mecanismo ágil para su protección, para así cumplir con el mandato constitucional establecido en el Artículo II, Sección 16 de nuestra Constitución, el cual reconoce que los trabajadores deberán contar con un salario mínimo razonable. Es el propósito de la citada legislación el atender y reconocer de manera uniforme las licencias de vacaciones y enfermedad para todos los trabajadores de Puerto Rico, a la vez que se protegen los beneficios superiores que disfrutaban aquellos empleados contratados antes de la vigencia de la Ley Núm. 180, antes citada.²

Así pues, denotamos que el citado estatuto establece que aquellas empresas que estén exentas de cumplir con la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo³, pagarán a sus empleados el setenta (70) por ciento del salario mínimo federal prevaeciente⁴. En cuanto a los beneficios de vacaciones y licencias por enfermedad el estatuto dispone que:

Todos los trabajadores de Puerto Rico, con excepción de los enumerados en los Artículos 3 y 8 de esta ley, acumularán vacaciones a razón de uno y un cuarto de día por mes; y la licencia por enfermedad a razón de un día por mes. Será requisito para la acumulación de dichas licencias que el empleado trabaje no menos de ciento quince horas en el mes. Disponiéndose que el uso de licencias por vacaciones y enfermedad se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de estos beneficios⁵.

Además, en cuanto a los empleados contratados con anterioridad a la fecha del 1ero de agosto de 1995 la legislación señala que:

¹ Véase, Exposición de Motivos de la Ley Núm. 180, antes citada.

² Id.

³ 29 U.S.C. 201-219.

⁴ Artículo 3, *Protección para Empleados Locales No Cubiertos por la Ley Federal*, Ley Número 180 de 27 de julio de 1998.

⁵ Artículo 6, *Disposiciones sobre Vacaciones y Licencia por Enfermedad*, Ley Número 180 de 27 de julio de 1998.

Aquel empleado que al 1ero de agosto de 1995 estuviese cubierto por un decreto mandatorio que disponía para tasas de acumulación mensual de licencia por vacaciones y enfermedad superiores a lo dispuesto en esta ley, o que tuviesen derecho a acumulación de tales beneficios en menos horas de trabajo que lo dispuesto en esta ley, continuarán disfrutando de dichos beneficios bajo los mismos términos existentes antes del 1ero de agosto de 1995. Esta disposición será de aplicación mientras trabaje para el mismo patrono⁶.

El Artículo 8 de la Ley Núm. 180, antes citada, establece que las disposiciones de esta ley no serán aplicables a personas empleadas en el servicio doméstico en una residencia de familia, excepto los choferes. Sobre el particular, a manera ilustrativa, denotamos que en *Olmo Nolasco v. Del Valle Torruellas*, 2009 TSPR 22, el Tribunal Supremo de Puerto Rico señaló que las funciones realizadas por una dama de compañía o dama acompañante son funciones propias de **empleados domésticos** las cuales están excluidas de las disposiciones de la Ley Núm. 180, antes citada. Nuestro más Alto Foro añadió que el servicio doméstico consiste en realizar labores para beneficio directo del jefe de la familia, su familia o algún dependiente⁷. Además, el Tribunal Supremo afirmó que:

Un empleado doméstico es la persona que ejerce funciones dentro de una residencia para beneficio de un miembro de la familia o la familia en general. El término abarca personas que realizan funciones de cocinero, camarero, mayordomos, sirvientes, ama de llaves, institutriz, niñeras, porteros, conserjes, lavado y/o planchado de ropa, guardianes, jardineros, servicios de compañía entre otros. Estas funciones como ya hemos mencionado se limitan a los empleados que realizan dentro de una residencia pero no impide el que ocasionalmente las provean fuera del hogar siempre y cuando el beneficio sea dirigido a un miembro de la familia o para la familia en general⁸.

Sobre su interrogante en cuánto a la normativa y regulación que rige su organización, denotamos que el Decreto Mandatorio Número 70, *Aplicable a las Industrias Misceláneas*, (última revisión 1995) es de aplicación a instituciones tales como hogares infantiles, escuelas maternas, hogares diurnos, "nurseries", "pre kindergarden", asilos, hogares, casas, agencias, misiones, centros y refugios que ofrezcan servicios que no sean los que

⁶ Artículo 5, *Industrias que otorgan Beneficios Superiores o Inferiores*, Ley Número 180 de 27 de julio de 1998.

⁷ *Id.*

⁸ *Id.*

generalmente se presten en los hospitales, clínicas y sanatorios. La disposición reglamentaria define cuidado de adultos de la siguiente manera:

Esta clasificación incluye aquellas instituciones que mediante retribución se dediquen a proveer a personas mayores de 18 años servicios de carácter no médico tales como albergue, alimentación y ayuda individual en el desempeño de sus actividades cotidianas. Estos servicios incluyen el cuidado de personas como ayuda al caminar, al bajar y subir de la cama, al bañarse, vestirse, alimentarse o al uso del servicio sanitario; la preparación de dietas especiales y la supervisión en la administración de medicamentos que generalmente pueden ser auto administrados. Están comprendidas en esta clasificación instituciones tales como asilos, hogares, casas, agencias, misiones, centros y refugios.

La definición no incluye a aquellas instituciones que se dedican principalmente a proveer albergue mediante alquiler o renta de apartamentos a personas de edad avanzada. El Decreto Mandatorio dispone que todo patrono concederá a sus empleados vacaciones a razón de uno y un cuarto de día laborable, por cada mes en que haya tenido 120 horas o más de labor⁹. En cuanto al beneficio de la licencia por enfermedad, la referida norma establece que los patronos tendrán la obligación de conceder a los empleados cubiertos, licencia por enfermedad a razón de uno y un cuarto de día laborable por cada mes en el que el empleado haya laborado 120 horas o más¹⁰. Además, debemos señalar que el servicio de ama de llaves estará exento de las disposiciones de la ley, cuando el empleado es directamente contratado por la persona a la cual se le brindan los servicios o algún familiar de ésta.

En lo pertinente, es importante mencionar que en relación a este asunto la Oficina de la Procuradora del Trabajo oficina ha opinado que:

... 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". Dado el caso de que no se trata de una institución, debemos concluir que no fue la intención de la Junta de Salario Mínimo colocar bajo el Decreto Mandatorio Núm. 70 el trabajo de cuidar adultos en su residencia privada

⁹ Artículo 5, Vacaciones, Decreto Mandatorio Número 70 (1995), *Aplicable a las Industrias Misceláneas*.

¹⁰ Artículo 6, Licencia por Enfermedad, Decreto Mandatorio Número 70, *Aplicable a las Industrias Misceláneas*

cuando el patrono es el propio envejeciente o un familiar de éste¹¹. (Énfasis provisto)

Denotamos de manera particular el mandato de la Ley Núm. 180, antes citada, Artículo 5, Inciso (c), el cual dispone lo siguiente:

*“(c) Aquellas industrias que a la fecha de vigencia de esta ley estuviesen reguladas por decretos mandatorios con tasa de acumulación mensual de licencias por vacaciones y enfermedad **menores** a lo dispuesto en este capítulo, o con requisitos de horas mínimas a trabajarse para ser acreedor de dichas tasas de acumulación **mayores** a lo dispuesto en este capítulo, continuarán sujetos a lo dispuesto por dicho decreto mandatorio en cuanto a tales extremos. En el menor tiempo posible y de acuerdo con la capacidad económica de cada industria, los beneficios mínimos de licencia por vacaciones y enfermedad establecidos por tales decretos mandatorios serán ajustados a los niveles dispuestos en este capítulo...”*

Sobre los temas aludidos, no debe obviarse que la Ley Núm. 27 de 20 de julio de 2005¹², se creó para establecer un salario mínimo para los profesionales de la enfermería en el sector privado. A esos efectos, 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”.

Asimismo, el mencionado precepto, en su primer artículo establece lo siguiente:

“Artículo 1. -El salario mínimo a ser devengado por un(a) enfermero(a) en el sector privado será:

- a) Enfermero(a) Práctico(a) - \$1,500*
- b) Enfermero(a) con Grado Asociado sin experiencia - \$2,000*
- e) Enfermero(a) con Bachillerato sin experiencia - \$2,350*
- d) Enfermero(a) con Bachillerato con experiencia - \$2,500...”*

¹¹ Oficina Procurador del Trabajo Consulta Núm. 14195, de 25 de junio de 1996. Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Gobierno de Puerto Rico.

¹² *Ley para Establecer un Salario Mínimo para los Profesionales de la Enfermería en Puerto Rico en el Sector Privado.*

Ante lo aquí expresado, destacamos la importancia de que los patronos se aseguren de que si dentro de su capital humano existen personas ocupando puestos que requieren unas escalas salariales determinadas, observen y cumplan con las mismas.

Además, es preciso instarla a que, conforme la capacidad económica que su empresa eventualmente pueda sostener y esté llamada a regirse por la *FLSA*, se mantenga al día de las disposiciones y cambios que pueda emitir el Departamento del Trabajo Federal (DOL, por sus siglas en inglés)¹³. Obsérvese que la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo dispone que: "*[e]mployees who are engaged in providing companionship services, as defined in §552.6, and who are employed by an employer or agency other than the family or household using their services, are exempt from the Act's minimum wage and overtime pay requirements by virtue of section 13(a)(15). Assigning such an employee to more than one household or family in the same workweek would not defeat the exemption for that workweek, provided that the services rendered during each assignment come within the definition of companionship services.*"¹⁴

No obstante, advertimos que el DOL se encuentra en la evaluación de las regulaciones y exenciones que tradicionalmente han regido sobre la industria. Ello con el propósito de definir claramente las tareas que puede realizar un trabajador exento en este campo y a su vez proveer para que la exención aludida se otorgue solamente a trabajadores empleados por el receptor de los servicios o su unidad familiar. Se anticipa que patronos que participen como un tercero, como agencias de apoyo y cuidado médico, aún si el empleado se contrata mediante una alianza entre la agencia y la familia, no podrán reclamar o acogerse a la exención del salario mínimo y la paga por tiempo extraordinario de trabajo, de aplicarle la *FLSA*¹⁵.

En resumen, lo antes expuesto representa un análisis de las disposiciones y de los estatutos pertinentes a su consulta. Estos le permitirán obtener la información necesaria que le ayude a conocer el alcance de las disposiciones objeto de ésta y, a ese fin, determinar la mejor forma en que puede cumplir cabalmente, en cuanto corresponda, con el Decreto Número 70, o en su defecto, con la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, y su fin de procurar el bienestar de nuestros trabajadores. Además, le orientan en torno a fuentes de referencia para estar actualizada en cuanto a la normativa que eventualmente pueda regir su campo profesional.

¹³ Información actualizada puede ser obtenida mediante la página electrónica de la dependencia: <http://www.dol.gov>. Teléfono: 1-866-4-USWAGE (1-866-487-9243).

¹⁴ 29 C.F.R. Sec. 552.109

¹⁵ Refiérase a <http://www.dol.gov/whd/flsa/whfz-NPRM-companionship.htm>.

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

Cordialmente,



Lcda. Diocelyn Rivera
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 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 opinión distinta a la aquí expresada. También, que se encuentre bajo investigación por parte del Negociado de Normas del Trabajo 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.