



Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**

3 de Junio de 1997

Dr. Verónica Cruz	Secretaría
Manoza, No. 1000 - 1000	Edificio 1737, 1ª planta, San Juan, P.R.
San Juan, Puerto Rico	00908-1757
Dr. Verónica Cruz	Carretera

Re: Consulta Número 14333

Nos referimos a su consulta en relación con la aplicación de la legislación protectora del trabajo a una empleada doméstica que se proyecta contratar para trabajar en la residencia de la presidenta de la empresa que usted representa.

Como usted señala, a dicha empleada no le puede aplicar el decreto mandatorio que cubre las actividades de la empresa debido a que ésta no va a rendir labores para la empresa. Tampoco existe decreto alguno que aplique a empleados domésticos, con una sola excepción. Esto se debe a que los decretos mandatorios se emiten al amparo de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmenda, la cual dispone lo siguiente en su Sección 29, Personas Excluidas de la Ley:

"(a) Esta Ley no será aplicable a:

(1) Personas empleadas en el servicio doméstico en una residencia de familia, con excepción de los choferes."

Sin embargo, los empleados domésticos están específicamente cubiertos por la Ley de Normas Razonables de Trabajo, conocida popularmente por Ley de Salario Mínimo Federal. Todo empleado

cubierto por dicha ley tiene derecho al actual salario mínimo de \$4.75 por hora, el cual entró en vigor el 1ro. de octubre de 1996 y aumentará a \$5.15 por hora efectivo el 1ro. de septiembre de 1997. La ley federal también requiere el pago de compensación extraordinaria a razón de vez y media el tipo por hora regular en caso de que el empleado trabaje en exceso de 40 horas semanales. Para más información sobre la Ley de Normas Razonables de Trabajo debe comunicarse con la agencia federal que administra dicha ley en la siguiente dirección:

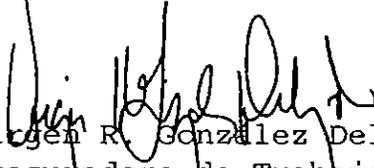
Departamento de Trabajo Federal  
División de Horas y Salarios  
New San Juan Building, Ofic. 102  
Calle Carlos Chardón Núm. 159  
Hato Rey, Puerto Rico 00918  
Teléfono: 766-5263

Aunque los trabajadores domésticos estén excluidos de la aplicación de la Ley Núm. 96 y, por lo tanto, de las disposiciones de vacaciones y licencia por enfermedad contenidas en los decretos, sí están cubiertos por otras medidas de la legislación protectora del trabajo. Entre éstas, la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 dispone que al empleado doméstico, al igual que los trabajadores de la industria y del comercio, sólo se les puede despedir por justa causa. Esto se debe a que la Ley Núm. 80 no está limitada en su aplicación a empleados de negocios que operan con fines de lucro, sino que conforme a su Artículo 1 es extensiva a "[t]odo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo designado en lo sucesivo como el establecimiento, donde trabaja mediante remuneración de alguna clase...".

Igualmente, la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, excluye en su Artículo 17 a los empleados domésticos de sus disposiciones sobre jornada de trabajo. Sin embargo, a renglón seguido el mismo artículo dispone que dichos empleados "tendrán derecho a un día de descanso por cada seis (6) de trabajo".

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,

  
Virgen R. Gonzalez Delgado  
Procuradora de Trabajo