



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

1ro. de julio de 1998

St. Luis Nazario Calle Acacia N-40 Urban Park Gardens San Juan, P.R. 00926 Destinatario: Señor Mario:	
---	--

Re: Consulta Número 14519

Nos referimos a su consulta en relación con la aplicación de la legislación protectora del trabajo a empleados del servicio doméstico. Las interrogantes específicas que usted formula son las que reproducimos a continuación:

Agradeceremos nos informen si el empleado doméstico que realiza labores de limpieza y otros menesteres en el Hogar está sujeto a las siguientes Normas de Trabajo:

- (a) A Salario Mínimo
 - (b) A Vacaciones
 - (c) A Licencia por Enfermedad [sic]
 - (d) A Bono de Navidad
 - (e) A 40 horas de Trabajo Semanal
- y/o cualquier otro beneficio marginal a que tenga derecho por Ley o Decreto Mandatorio.

La Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1996, según enmendada, conocida por Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico, específicamente excluye de su alcance a "[p]ersonas empleadas en el servicio doméstico en una residencia de familia, con excepción de los choferes". Es al amparo de la Ley Núm. 96 que la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico emite los decretos mandatorios, los cuales disponen el pago del salario mínimo, vacaciones, y licencia por enfermedad para los empleados de las diversas industrias. Por lo tanto, con la citada excepción de los choferes, los empleados del servicio doméstico no están cubiertos por ningún decreto mandatorio, lo

cual significa que la Junta no establece ningún salario mínimo para tales empleados ni les concede el derecho a vacaciones ni licencia por enfermedad.

Igualmente, la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, conocida por Ley del Bono, excluye de sus disposiciones a "las personas empleadas enel servicio doméstico o en residencia de familia".

Naturalmente, nada impide que el patrono voluntariamente conceda al empleado el bono o cualquier otro beneficio que no requiera la ley.

Tampoco hay disposición de ley alguna que requiera que al empleado de servicio doméstico se le garanticen 40 horas de trabajo semanal. En efecto, las disposiciones de garantía mínima semanal de aquellos decretos que contenían tales garantías fueron derogadas por la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995, la cual enmendó la Ley Núm. 96, *supra*.

Sin embargo, los empleados del servicio doméstico están cubiertos por la Ley Núm. 289 de 9 de abril de 1946, la cual dispone que todo empleado de cualquier establecimiento con o sin fines de lucro que no esté cubierto por la Ley Núm. 1 de 1ro. de diciembre de 1989, conocida popularmente por Ley de Cierre, tiene derecho a un día de descanso por cada seis días de trabajo. En caso de que tal empleado tenga que trabajar en lo que debió ser su día de descanso, el patrono viene obligado a compensar al empleado a razón de doble tiempo por las horas trabajadas ese día.

Además de las anteriores preguntas, señala usted lo siguiente:

Entendemos que el Patrono viene [sic] obligado por Ley a pagar:

- (1) 50% de la Contribución al Seguro Social
- (2) 100% de la Contribución por Desempleo
- (3) 50% de la Contribución al Seguro por Incapacidad Ocupacional
- (4) 100% de la Contribución al Fondo del Seguro del Estado

Coincidimos con las anteriores afirmaciones, las cuales aplican igualmente a los empleados del servicio doméstico.

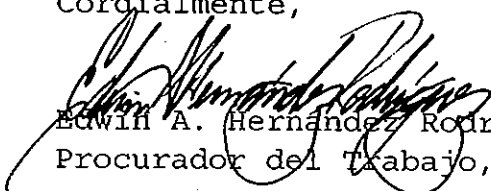
Por último, nos pregunta usted lo siguiente:

Finalmente, ¿[e]stá el empleado doméstico amparado bajo la Ley Federal de Horas y Salario[s]?

La Ley de Normas Razonables de Trabajo, conocida popularmente por Ley de Salario Mínimo Federal, expresamente dispone en su Sección 2(a) que aplica a los empleados del servicio doméstico. Por lo tanto, éstos tienen derecho al salario mínimo federal, que es actualmente de \$5.15 por hora. La ley federal también dispone el pago de compensación a por lo menos tiempo y medio por horas trabajadas en exceso de la jornada semanal de 40 horas. En caso de que las horas extras coincidan con lo que sería el día de descanso del empleado, prevalecerá lo que se conoce como la regla del mayor beneficio, conforme a la cual deberán pagarse dichas horas a doble tiempo.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Edwin A. Hernández Rodríguez
Procurador del Trabajo, Interino