



*Estado Libre Asociado de Puerto Rico*  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**  
*Oficina del Procurador del Trabajo*

*Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez, LLM*  
*Procurador del Trabajo*

*Asesoras: Lcda. Lourdes V. Gandarilla Trabal*  
*Lcda. Taina E. Matos Santos*

8 de marzo de 2005

Consulta Núm. 15328

Nos referimos a su comunicación del 4 de enero de 2005, la cual lee como sigue:

*Por este medio de la presente, intereso que se me asesore en relación a los derechos y beneficios que aplican por las funciones que realiza una señora que cuida de mi madre.*

*Entre sus funciones está el cocinarle, limpiarle la casa, darle sus medicamentos y entretenerla en su diario vivir. Esta señora vive con ella. Se le concede un día y medio libre a la semana.*

*Con la intención de cumplir con todo lo relacionado a este trabajador, favor de indicarme la clasificación que tiene este empleo y las reglas, reglamentos y beneficios que le aplican para así cumplir con la Ley.*

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 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:

**Sr. David Heffelinger**  
**Director**  
**U.S. Department of Labor**  
**Wage and Hour Division**  
**San Patricio Office Center**  
**Suite 402**  
**Calle Tabonuco Núm. 7**  
**Guaynabo, PR 00968**  
**Tel. (787) 775-1947**

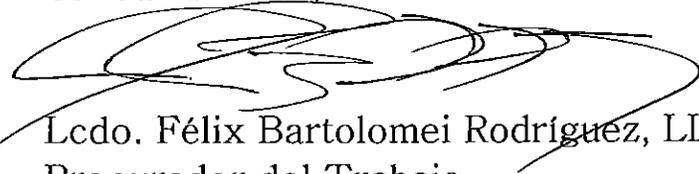
Por otra parte, aunque los trabajadores domésticos estén excluidos de la aplicación de la Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, y por lo tanto, de las disposiciones de vacaciones y licencia por enfermedad, sí están cubierta por otras medidas de la legislación protectora del trabajo. Entre éstas, la Ley 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. Estos se deben 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 conteste sus interrogantes.

Solidariamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Félix Bartolomei Rodríguez', written over a horizontal line.

Lcdo. Félix Bartolomei Rodríguez, LLM  
Procurador del Trabajo