



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

23 de junio de 2005

Consulta Núm. 15355

Nos referimos a su comunicación del 7 de junio de 2005, la cual lee como sigue:

*“Mi familia está considerando la posibilidad de contratar una empleada doméstica para trabajar en la casa de mi madre. Esta persona trabajaría durante el día y realizaría las tareas básicas del hogar.*

*Con el propósito de cumplir cabalmente con nuestras responsabilidades hemos buscado información sobre las normas de trabajo que aplican para este tipo de empleo, con resultados infructuosos. Es por esta razón que someto esta consulta para solicitar se me informe a la brevedad posible todo lo que está establecida por ley respecto a los derechos de estas personas (salario, pago de seguro social, tiempo de tomar alimentos, etc..)*

Esta consulta ha sido planteada con anterioridad a esta Procuraduría, por lo que, le estamos enviando copia de las consultas número 14333, 14485 y 14519, que versa, en parte, sobre este aspecto.

Consulta Núm. 15355  
23 de junio de 2005  
Página 2

2

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Lcdo. Félix J. Bartolomei Rodríguez  
Procurador del Trabajo

Anejo



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

3 de Junio de 1997

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:

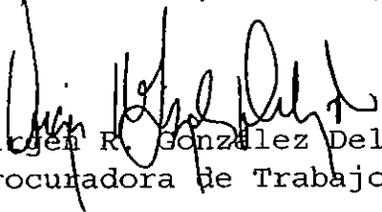
Departamento de Trabajo Federal  
División de Horas y Salarios  
New San Juan Building, Ofic. 102  
Calle Carlos Chardón Núm. 159  
Hato Rey, Puerto Rico 00918  
Teléfono: 766-5263

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



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

28 de marzo de 1998

---

Re: Consulta Núm. 14485

Nos referimos a su consulta en relación con la legislación protectora del trabajo aplicable a los empleados domésticos. Su consulta específica es la siguiente:

Mucho agradeceré información acerca de los derechos a vacaciones, licencia por enfermedad y otros que puedan tener las personas que se dedican a brindar servicios domésticos de acuerdo con las disposiciones de la ley existentes en la actualidad.

Los derechos a vacaciones y licencia por enfermedad surgen de los decretos mandatorios que emite la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico al amparo de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada, conocida por Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico. Sin embargo, la Sección 29(a)(1) de dicha ley, según renumerada por la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995, excluye de su aplicación a “[p]ersonas empleadas en el servicio doméstico en una residencia de familia, con excepción de los choferes”. Esto significa que los empleados que trabajan en el servicio doméstico (con señalada excepción de los choferes) no están cubiertos por ningún decreto mandatorio, y por lo tanto, que los patronos de tales empleados no vienen obligados por ley a pagar vacaciones ni licencia por enfermedad.

El hecho de que se les excluya de las disposiciones de la Ley Núm. 96, supra, también significa que la legislación protectora del trabajo de Puerto Rico no establece ningún salario mínimo para empleados del servicio doméstico. No obstante, la Ley de Normas Razonables del Trabajo, conocida popularmente por Ley de Salario Mínimo Federal, sí aplica a los empleados del servicio doméstico, los cuales están sujetos al actual salario mínimo federal de \$5.15 por hora.

En cuanto a jornada de trabajo, en el Artículo 17 de la Ley. Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida por Ley de Horas y Días de Trabajo, se consigna lo siguiente:

Las disposiciones de esta ley no se aplicarán a personas empleadas en el servicio doméstico; disponiéndose, sin embargo, que éstas tendrán derecho a un día de descanso por cada seis (6) de trabajo.

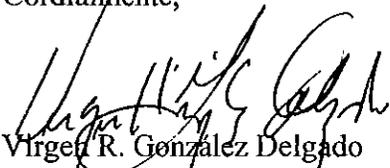
No obstante lo anterior, la Ley de Salario Mínimo Federal dispone que los empleados de servicio doméstico tienen derecho a compensación por horas trabajadas en exceso de la jornada máxima de 40 horas semanales a razón de por lo menos vez y media el tipo por hora convenido para horas regulares. Para más información sobre la Ley de Normas Razonables de Trabajo le recomendamos que se comunique con la agencia federal que administra esa ley en la siguiente dirección:

Sr. Carlos Santiago, Director  
Departamento del Trabajo Federal  
División de Horas y Salarios  
New San Juan Building, Oficina 102  
Calle Carlos Chardón Núm. 159  
Hato Rey, Puerto Rico 00918

Los empleados de servicio doméstico también están excluidos del pago de bono anual que dispone la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada. Sin embargo, la protección contra despido injustificado que dispone la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, es extensiva a los empleados de servicio doméstico. Conforme al Artículo I de esa ley, la prohibición contra despido injustificado aplica a "todo empleado de...cualquier sitio de empleo", por lo cual no excluye a empleados de establecimiento que operan sin fines de lucro.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,

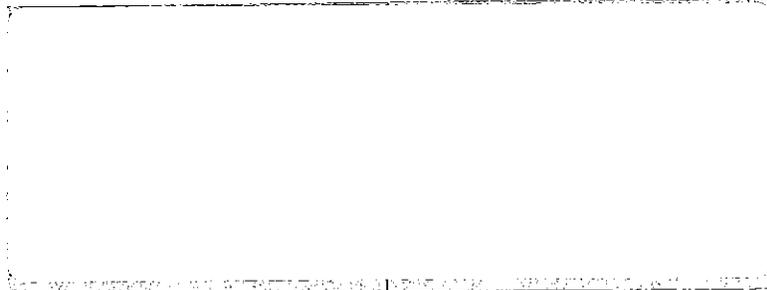


Virgen R. González Delgado  
Procuradora de Trabajo



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

1ro. de julio de 1998



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 en ....el 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.

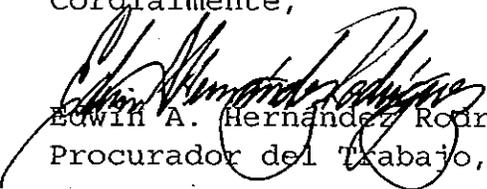
Por último, nos pregunta usted lo siguiente:

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,

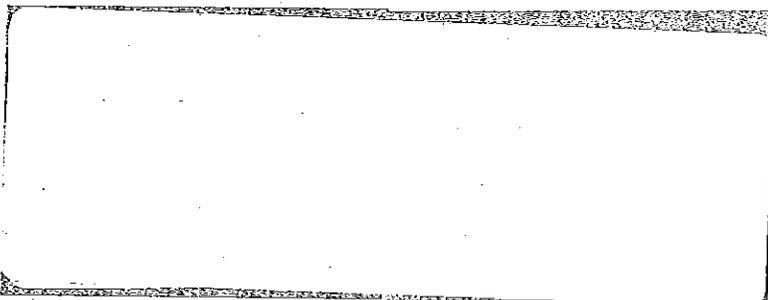


Edwin A. Hernández Rodríguez  
Procurador del Trabajo, Interino



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

3 de Junio de 1997



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:

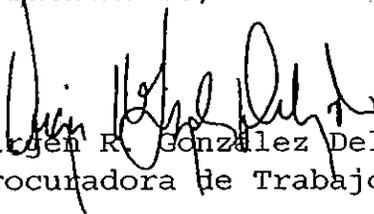
Departamento de Trabajo Federal  
División de Horas y Salarios  
New San Juan Building, Ofic. 102  
Calle Carlos Chardón Núm. 159  
Hato Rey, Puerto Rico 00918  
Teléfono: 766-5263

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,

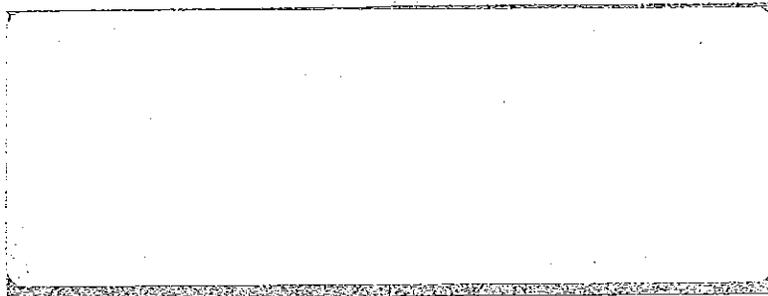


Virgen R. Gonzalez Delgado  
Procuradora de Trabajo



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

1ro. de julio de 1998



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 en ....el 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.

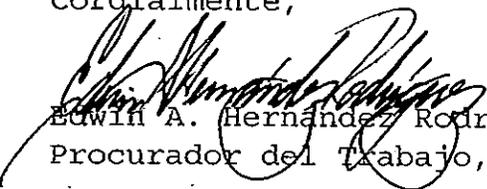
Por último, nos pregunta usted lo siguiente:

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



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

28 de marzo de 1998

---

Re: Consulta Núm. 14485

Nos referimos a su consulta en relación con la legislación protectora del trabajo aplicable a los empleados domésticos. Su consulta específica es la siguiente:

Mucho agradeceré información acerca de los derechos a vacaciones, licencia por enfermedad y otros que puedan tener las personas que se dedican a brindar servicios domésticos de acuerdo con las disposiciones de la ley existentes en la actualidad.

Los derechos a vacaciones y licencia por enfermedad surgen de los decretos mandatorios que emite la Junta de Salario Mínimo de Puerto Rico al amparo de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada, conocida por Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico. Sin embargo, la Sección 29(a)(1) de dicha ley, según reenumerada por la Ley Núm. 84 de 20 de julio de 1995, excluye de su aplicación a “[p]ersonas empleadas en el servicio doméstico en una residencia de familia, con excepción de los choferes”. Esto significa que los empleados que trabajan en el servicio doméstico (con señalada excepción de los choferes) no están cubiertos por ningún decreto mandatorio, y por lo tanto, que los patronos de tales empleados no vienen obligados por ley a pagar vacaciones ni licencia por enfermedad.

El hecho de que se les excluya de las disposiciones de la Ley Núm. 96, supra, también significa que la legislación protectora del trabajo de Puerto Rico no establece ningún salario mínimo para empleados del servicio doméstico. No obstante, la Ley de Normas Razonables del Trabajo, conocida popularmente por Ley de Salario Mínimo Federal, si aplica a los empleados del servicio doméstico, los cuales están sujetos al actual salario mínimo federal de \$5.15 por hora.

En cuanto a jornada de trabajo, en el Artículo 17 de la Ley. Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida por Ley de Horas y Días de Trabajo, se consigna lo siguiente:

Las disposiciones de esta ley no se aplicarán a personas empleadas en el servicio doméstico; disponiéndose, sin embargo, que éstas tendrán derecho a un día de descanso por cada seis (6) de trabajo.

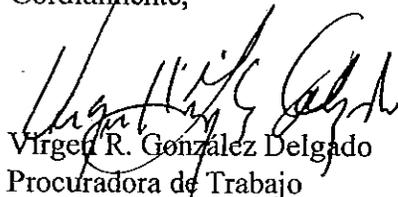
No obstante lo anterior, la Ley de Salario Mínimo Federal dispone que los empleados de servicio doméstico tienen derecho a compensación por horas trabajadas en exceso de la jornada máxima de 40 horas semanales a razón de por lo menos vez y media el tipo por hora convenido para horas regulares. Para más información sobre la Ley de Normas Razonables de Trabajo le recomendamos que se comunique con la agencia federal que administra esa ley en la siguiente dirección:

Sr. Carlos Santiago, Director  
Departamento del Trabajo Federal  
División de Horas y Salarios  
New San Juan Building, Oficina 102  
Calle Carlos Chardón Núm. 159  
Hato Rey, Puerto Rico 00918

Los empleados de servicio doméstico también están excluidos del pago de bono anual que dispone la Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada. Sin embargo, la protección contra despido injustificado que dispone la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, es extensiva a los empleados de servicio doméstico. Conforme al Artículo I de esa ley, la prohibición contra despido injustificado aplica a "todo empleado de...cualquier sitio de empleo", por lo cual no excluye a empleados de establecimiento que operan sin fines de lucro.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,

  
Virginia R. González Delgado  
Procuradora de Trabajo