

“Carta de Derechos de Empleados y Empleadas en el Servicio Doméstico”

Ley Núm. 206 de 28 de diciembre de 2016

{Ir a [Tabla de Contenido](#)}

Para crear la “Carta de Derechos de Empleados y Empleadas en el Servicio Doméstico”; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Dentro de la jurisdicción del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, debido a los cambios demográficos y económicos, cientos de personas han recurrido al servicio doméstico, como medio para generar ingresos. De acuerdo con las estadísticas que ha podido recopilar el estado y la academia respecto a este campo laboral, la mayor parte de las personas que se dedican al servicio doméstico son mujeres, y muchas de éstas se caracterizan por ser inmigrantes y el único sustento de su familia. Estas circunstancias hacen que las personas que se dedican al servicio doméstico estén más propensas a laborar en ambientes hostiles y en condiciones de trabajo injustas, en lo que respecta a jornada de trabajo, salario, condiciones y seguridad en el empleo.

Asimismo, el gran número de féminas en la fuerza trabajadora y la creciente población de personas de edad avanzada que requiere cuidado o asistencia en sus tareas cotidianas, son fenómenos demográficos que están incrementando la demanda de personas que se dediquen al servicio doméstico.

El empleado doméstico es: *“aquella persona que ejerce funciones dentro de una residencia para beneficio de un miembro de la familia o a la familia en general. El término abarca personas que realizan funciones de cocinero, camareros, mayordomos, sirvientes, ama de llaves, institutriz, niñeras, porteros, conserjes, lavado y planchado de ropa, guardianes, jardineros, servicios de compañía, entre otros”*. Olmo Nolasco v. Del Valle Torruella, 175 D.P.R. 464, 471 (2009).

A nivel global, los empleados domésticos son discriminados frecuentemente por razón de género, clase, raza, nacionalidad y estatus migratorio. Al ser excluidos de las leyes laborales de distintos países, trabajan bajo condiciones deplorables, como salarios bajos, paga irregular, jornadas de trabajo excesivamente largas sin periodos de descanso, entre otras. Estas condiciones de trabajo se agravan debido al aislamiento que conlleva trabajar solo en un hogar privado, fuera del escrutinio del estado y de las leyes laborales. Esta situación empeora en el caso de los inmigrantes sin estatus migratorio oficial, quienes temen reclamar contra abusos extremos, como abuso sexual, psicológico y físico, así como la privación de alimentos y de libertad, por miedo a perder sus trabajos o a ser deportados(as). J.A. Chuang, *Achieving Accountability for Migrant Domestic Worker Abuse*, 88 N.C. L. Rev. 1627, 1632-34 (2010).

La OIT estima que en el mundo hay 67.1 millones de trabajadores domésticos, de los cuales 11.5 millones son migrantes internacionales. Estas cifras no incluyen a los trabajadores informales ni a los trabajadores domésticos migrantes en situación irregular. Sobre estos, la OIT considera que, hoy en día, se encuentran en situación irregular entre 30 y 40 millones de migrantes internacionales, y aunque resulta imposible estimar su número exacto, se sabe que la informalidad

generalizada del empleo doméstico atrae a un gran número de mujeres migrantes en situación irregular y que por ello, aumenta su exposición a las condiciones de trabajo insuficientes, a la explotación y al abuso”.

Para combatir esta inaceptable situación, en el año 2011 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el “Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, tras reconocer que están entre los empleados más abusados y explotados a nivel mundial. Al respecto, la Conferencia General de la OIT señaló que el empleo doméstico es infravalorado e invisible y “que lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos”.

Este Convenio promovió la adopción de medidas para respetar, promover y hacer realidad la protección efectiva de los derechos humanos de los empleados domésticos. A esos efectos, la Conferencia General de la OIT publicó la “Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011”.

De igual forma, la OIT publicó en el año 2013 una guía para facilitar esta encomienda titulada “*Protección eficaz de los trabajadores domésticos: guía para diseñar leyes laborales*” (Guía). Este documento abunda sobre la necesidad de legislar en beneficio de este sector de la economía; contextualiza que “[l]a participación cada vez mayor de las mujeres en la fuerza de trabajo, la intensificación del trabajo y la ausencia de políticas sociales eficaces que permitan el equilibrio entre la vida laboral y la familiar, han contribuido al aumento continuo de la demanda de trabajadores domésticos, poniendo en evidencia su importancia en la mayoría de los países desarrollados y en desarrollo”. Guía, pág. 2.

Así pues, explica que es gracias a la existencia de los empleados domésticos que muchas madres trabajadoras han podido progresar en la economía productiva formal; sin embargo, ellos no disfrutaban de la protección necesaria para que laboren en condiciones de trabajo decente. Por ello, “*conseguir que la legislación laboral ampare también a los trabajadores domésticos, en su gran mayoría mujeres y migrantes, es una cuestión de igualdad de género y de igualdad de protección ante la ley, en pocas palabras, una cuestión de derechos humanos*”. Guía, pág. 3.

El 10 de diciembre de 2015, la OIT publicó el “Panorama Laboral de América Latina y el Caribe 2015” (Panorama Laboral) y dedicó una sección especial al tema del empleo doméstico; reseñó que varios países ya han aceptado la invitación convocada mediante el Convenio y han promulgado medidas legales y políticas para reconocer el valor económico y mejorar las condiciones de trabajo de los empleados domésticos. En particular, Alemania, Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Filipinas, Finlandia, Guyana, Irlanda, Italia, Mauricio, Nicaragua, Panamá, Paraguay, República Dominicana, Sudáfrica, Suiza y Uruguay ratificaron el Convenio.

En dicha publicación, la OIT reveló que se estima que en América Latina se encuentra el 37% del empleo doméstico en el mundo y que el 93% de las personas que se dedican al empleo doméstico en América Latina son mujeres. Además, detalló que actualmente en Argentina, Brasil, Costa Rica, El Salvador, Nicaragua, Panamá, República Dominicana y Uruguay los ingresos de las trabajadoras domésticas son iguales o inferiores al 50% del promedio de todas las personas ocupadas. Panorama Laboral, págs. 53-54.

En la jurisdicción norteamericana, estados como California, Hawaii y Nueva York han aprobado legislación dirigida a establecer los derechos que corresponden a los empleados en el servicio doméstico, así como para protegerlos en contra de actuaciones y ambientes de trabajo hostiles. Incluso, la exposición de motivos de la legislación neoyorquina señala que los empleados del servicio doméstico han llegado a sufrir situaciones penosas en el lugar de trabajo mediante actos que constituyen hostigamiento sexual y agresiones físicas, psicológicas y emocionales.

La Sección 1 del Artículo II, Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, establece que la dignidad del ser humano es inviolable; que todos los hombres (y mujeres) son iguales ante la ley; y que no podrá establecerse discriminación alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas y que las leyes encarnarán estos principios de esencial igualdad humana. Incluso, los padres de nuestra Constitución fueron aún más lejos al reconocer una serie de derechos dirigidos a proteger a los trabajadores. A tales fines, incluyeron en la Sección 16 de nuestra Carta de Derechos, el derecho de todo trabajador(a) a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a un salario mínimo razonable, a la protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo, y a una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo; solo podrá trabajarse en exceso de este límite diario, mediante compensación extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario ordinario, según se estableciera por ley.

Conforme lo provisto por la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, es deber de esta Asamblea Legislativa, velar por el bienestar, seguridad y trato justo que merecen los trabajadores más desventajados. Por ello, es menester crear la Carta de Derechos de Empleados y Empleadas en el Servicio Doméstico, a los fines de establecer un marco que rijan las relaciones patrono-empleado dentro del servicio doméstico, así como los derechos que les corresponderán a estos trabajadores y trabajadoras.

Decrétase por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico:

CAPÍTULO I. — DISPOSICIONES INICIALES

Artículo 1.01. — Título Corto: (29 L.P.R.A. § 3021)

Esta Ley se conocerá como “Carta de Derechos de Empleados y Empleadas en el Servicio Doméstico”.

Artículo 1.02. — Definiciones: (29 L.P.R.A. § 3022)

Para fines de esta Ley, las siguientes palabras tendrán el significado que se incluye a continuación:

(A) Contrato de trabajo. — Todo convenio verbal o escrito mediante el cual se obliga al empleado a ejecutar una obra, realizar cualquier otra retribución pecuniaria.

- (B) Departamento.** — Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.
- (C) Emplear.** — Incluye el tolerar o permitir que se trabaje.
- (D) Empleado en el servicio doméstico.** — toda persona reclutada y que recibe una compensación al desempeñar sus funciones en el servicio doméstico en una residencia privada. Esto no incluye a las personas empleadas de manera ocasional; a personas que prestan el servicio como contratistas independientes; aquellos que desempeñen las funciones como parte de programas subsidiados con fondos estatales, federales o municipales; o que realicen tareas relacionadas con el servicio doméstico voluntariamente, sin ser remuneradas a raíz de un contrato de empleo.
- (E) Empleado en el servicio doméstico a tiempo completo.** — Empleado que trabaja mil ochocientos veinte (1,820) horas o más al año para el mismo patrono.
- (F) Empleado en el servicio doméstico ocasional.** — se refiere a aquel empleo para el cual se recluta de manera irregular o intermitente con el fin de realizar servicio doméstico durante el periodo o la fecha para la cual se requirió.
- (G) Patrono.** — toda persona natural o jurídica, que emplee personas para desempeñar funciones en el servicio doméstico, mediante cualquier clase de compensación.
- (H) Salario.** — Incluye sueldo, jornal y toda clase de compensación, sea en dinero, especie, servicios, facilidades o combinación de cualesquiera de ellos; pero no incluirá sino dinero cuando se trate de salario mínimo prescrito bajo las disposiciones de esta Ley, a menos que el Secretario disponga o autorice otra cosa.
- (I) Salario mínimo federal.** — Comprenderá el salario mínimo establecido por la Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo ([Fair Labor Standards Act](#)), aprobada por el Congreso de los Estados Unidos de América el 25 de junio de 1938, según enmendada.
- (J) Secretario.** — Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.
- (K) Servicio de compañía de personas de edad avanzada o enfermos.** — servicios dirigidos a proveer compañía, cuidado y protección a un individuo que por razón de su edad avanzada o incapacidad física o mental, no puede atender sus propias necesidades. Esta definición no incluye el cuidado de personas de edad avanzada o enfermos que requiere o sea provisto por personas adiestradas en el campo de la salud, como lo sería un médico, terapeuta, enfermera práctica o graduada y otros profesionales con preparación formal para esos fines.
- (L) Servicio doméstico.** — servicio realizado por un empleado o empleada en una residencia privada, sea ésta permanente o temporera. El término incluye, sin limitarse a: cocineros o cocineras, camareros o camareras, mayordomos, criadas o criados, amas o amos de casa, institutrices, niños o niñas, porteros o porterías, lavaderos o lavanderas, jardineros o jardineras, cuidadores o cuidadoras, conductores o conductoras, “handyman”.
- (M) Supervisor.** — Toda persona que ejerce algún control sobre un empleado y cuya recomendación sea considerada para la contratación, clasificación, despido, ascenso, traslado, fijación de compensación o sobre el horario, lugar o condiciones de trabajo o sobre tareas o funciones que desempeña o pueda desempeñar un empleado o grupo de empleados o sobre cualesquiera otros términos o condiciones de empleo; cualquier persona que día a día lleve a cabo tareas de supervisión.

Artículo 1.03. — Interpretación. (29 L.P.R.A. § 3023)

Se entenderá que toda palabra o concepto utilizado en singular también incluye el plural y viceversa, y que todo concepto utilizado en masculino incluye el femenino y viceversa.

CAPÍTULO II. — CONTRATO DE EMPLEO

Artículo 2.01. — Contrato. (29 L.P.R.A. § 3024)

(a) El contrato de empleo doméstico deberá ser por escrito y contener la siguiente información:

1. nombre y apellidos del empleado
2. dirección del empleado
3. nombre y apellidos del patrono
4. dirección(ones) de lugar(es) de trabajo habitual(es)
5. la fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un periodo determinado, su duración.
6. el tipo de trabajo por realizar
7. la remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos
8. las horas normales de trabajo, especificando el inicio y término de la jornada
9. el suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda
10. el período probatorio, si alguno

(b) A falta de un contrato escrito, se presumirá que el contrato es por tiempo indefinido y a jornada completa cuando su duración se extienda por más de cuatro (4) semanas, salvo prueba en contrario. Si en cualquier procedimiento legal, un patrono no presenta un contrato de empleo escrito, la carga de probar o refutar la existencia de una condición de empleo recaerá sobre éste.

(c) El patrono deberá emitir y firmar dos (2) ejemplares del contrato; conservará el original y entregará copia al empleado doméstico.

CAPÍTULO III. — JORNADA DE TRABAJO Y COMPENSACIÓN

Artículo 3.01. — Jornada de Trabajo. (29 L.P.R.A. § 3025)

(a) Cálculo de horas

La jornada de trabajo inicia en el momento en que el empleado doméstico comienza a realizar su primera tarea o es llamado por primera vez en el día y termina en el momento en que se concluye la última tarea o cuando el trabajador ya no está disponible para desempeñar tareas a requerimiento del patrono.

(b) Horas regulares

La jornada de trabajo ordinaria para los empleados en el servicio doméstico será no mayor de ocho (8) horas diarias. Cuarenta (40) horas de labor constituyen la jornada semanal de trabajo.

(c) Horas Extra

El patrono estará obligado a pagar por cada hora extra un tipo de salario que, por lo menos, sea igual al de una vez y media (1 ½) del tipo convenido para las horas regulares. Son horas extras de trabajo:

- i. Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de ocho (8) horas durante cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas.
- ii. Las horas que un empleado trabaja para su patrono en exceso de cuarenta (40) durante cualquier semana.
- iii. Las horas que un empleado trabaja durante el periodo fijado para tomar alimentos.
- iv. Las horas que un empleado trabaja para su patrono durante el día o los días de descanso que se haya fijado.

Será nula toda cláusula o estipulación en virtud de la cual convenga el empleado en renunciar al pago de la compensación adicional por horas extra que fija esta Ley.

(d) Día de descanso

Toda persona empleada en el servicio doméstico tendrá derecho a por lo menos, un (1) día de descanso semanal por cada seis (6) días de trabajo, pero si su jornada semanal excede las cuarenta (40) horas, las horas trabajadas en exceso a dicho máximo le deberán ser compensadas como horas extras.

(e) Periodo para tomar alimentos

El período destinado a tomar los alimentos deberá comenzar a disfrutarse después de la tercera hora de trabajo consecutiva, pero antes de comenzar la sexta hora de trabajo consecutiva. En ningún momento, se podrá requerir a los empleados trabajar durante más de cinco (5) horas consecutivas sin hacer una pausa en las labores para alimentarse.

Los períodos para tomar alimentos de ordinario serán de una (1) hora, pero por razón de conveniencia mutua para el empleado y su patrono, y por estipulación escrita de ambos se fijare un período menor, éste nunca podrá ser menor de veinte (20) minutos.

En el caso de los períodos de tomar alimentos que ocurran fuera de la jornada regular, cuando no se trabaja más de dos (2) horas después de la jornada regular, este otro periodo para tomar alimentos podrá ser obviado mediante acuerdo escrito entre empleado y patrono, para beneficio mutuo y sin la intervención del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos.

(f) Horario flexible

Se podrá establecer, únicamente por acuerdo escrito entre el empleado doméstico y su patrono, un sistema alternativo u opcional de horario flexible de trabajo que permita adelantar o atrasar la hora de entrada de la jornada diaria de trabajo y el período destinado para tomar alimentos.

Todo acuerdo a estos efectos proveerá, además, un período de descanso no menor de doce (12) horas consecutivas, entre horarios diarios de trabajo. Cuando se cumpla con estos requisitos, no se considerarán horas extras aquellas que resulten como consecuencia de haberse adelantado o atrasado el horario de trabajo o el momento en que se toman alimentos en el día de trabajo.

Artículo 3.02. — Compensación. (29 L.P.R.A. § 3026)

(a) Salario Mínimo

Los empleados en el servicio doméstico tendrán derecho a un salario mínimo equivalente al fijado por la Ley de Normas Razonables del Trabajo (en inglés [Fair Labor Standards Act](#)),

aprobada por el Congreso de los Estados Unidos de América el 25 de junio de 1938, según ha sido o fuere subsiguientemente enmendada.

Para determinar el tipo de salario convenido para horas regulares de trabajo, se dividirá el salario (diario, semanal, mensual o en otra forma estipulado) por el número de horas regulares que se trabaje durante ese mismo período de acuerdo con las disposiciones de esta Ley.

(b) Salario por día

En todo contrato de trabajo en que se estipule el salario por día se entenderá que ocho (8) horas constituyen un día de trabajo, salvo pacto escrito en contrario para establecer jornadas diarias menores. Será nula toda estipulación que fije una duración mayor de ocho (8) horas a la jornada regular.

(c) Salario semanal

Si el empleado trabaja por un salario semanal, el salario estipulado cubrirá únicamente el pago de las horas regulares de trabajo durante cada semana, que nunca podrá ser mayor a cuarenta (40) horas semanales.

Aquellos patronos que al entrar en vigor esta Ley estén pagando por virtud de un contrato, salarios mayores al aquí fijado, continuarán pagándoselos a los empleados domésticos según pactado. Aquellos patronos que al entrar en vigor esta Ley estén pagando salarios menores al salario mínimo federal, aumentarán el salario pactado al salario mínimo federal o una cantidad mayor, independientemente de lo pactado con el empleado doméstico.

Artículo 3.03. — Pago. (29 L.P.R.A. § 3027)

(a) El patrono pagará al empleado en el servicio doméstico el salario estipulado en una frecuencia que no excederá periodos mayores a quince (15) días; es decir, el pago se realizará quincenalmente, semanalmente o diariamente.

(b) El pago deberá hacerse directamente al empleado en efectivo, por transferencia bancaria, por cheque o giro postal. Todo pago en efectivo, cheque o giro postal debe entregarse al trabajador en el lugar de trabajo durante el horario de trabajo.

(c) Se prohíbe que el patrono restrinja de manera alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario.

(d) Se prohíbe la deducción de partidas en las nóminas de los empleados domésticos que no estén permitidas por ley. Esta prohibición incluye pero no se limita a deducciones por multas, penalidades o indemnizaciones por daños.

(e) La deducción de partidas en las nóminas de los empleados domésticos que esté permitida por ley deberá ser consentida por el trabajador por escrito.

(f) El patrono podrá deducir del salario del empleado doméstico créditos por concepto de gastos por comida y alojamiento, previo acuerdo por escrito con el empleado doméstico, que no deberán exceder los indicados en la reglamentación que el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos promulgue para la implementación de esta Ley.

Artículo 3.04. — Nóminas. (29 L.P.R.A. § 3028)

Será obligación de todo patrono hacer, guardar y conservar las nóminas de pago de las personas empleadas por él por los últimos tres (3) años. Estas se documentarán mediante recibo firmado por

el patrono y el empleado en el servicio doméstico. El talonario o recibo de pago deberá contener, como mínimo, la siguiente información:

1. Nombre y apellidos del patrono
2. Nombre y apellidos del empleado
3. Dirección postal del empleado
4. Total de horas trabajadas regulares
5. Total de salario bruto
6. Cantidad de horas extra trabajadas
7. Remuneración por horas extras trabajadas
8. Desglose de las deducciones permitidas
9. Salario neto

Las nóminas de pago se llevarán de acuerdo a las reglas que disponga el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos.

Si en cualquier procedimiento legal un patrono no presenta la evidencia de las nóminas, éste tendrá la carga de probar o refutar lo alegado en su contra.

CAPÍTULO IV — LICENCIA DE VACACIONES Y POR ENFERMEDAD

Artículo 4.01. — Licencia de Vacaciones (29 L.P.R.A. § 3031)

(a) Todos los empleados que trabajan a tiempo completo en el servicio doméstico para un mismo patrono con el que trabajan ciento quince (115) horas o más al mes, acumularán licencia de vacaciones con paga, a razón de uno y un cuarto (1 1/4) días por mes, hasta un máximo de quince (15) días anuales.

(b) El disfrute de las vacaciones no podrá ser exigido por el empleado hasta que las hubiera acumulado por un año natural. Las vacaciones se concederán anualmente, en forma que no afecte la necesidad de servicio del patrono; disponiéndose, sin embargo, que las vacaciones se disfrutarán de forma consecutiva, a menos que mediante acuerdo escrito entre el patrono y el empleado, decidan fraccionarlas, siempre y cuando el empleado disfrute de por lo menos cinco (5) días laborables consecutivos de vacaciones en el año.

(c) A solicitud escrita del empleado, el patrono podrá permitir que las vacaciones incluyan días no laborables comprendidos dentro del período en que haya de disfrutar las vacaciones o los días no laborables inmediatamente antes o después de dicho período de vacaciones.

(d) El patrono que no conceda las vacaciones después de acumularse dicho máximo de quince (15) días, deberá conceder el total hasta entonces acumulado, pagándole al empleado dos (2) veces el sueldo correspondiente por el período en exceso de dicho máximo.

Artículo 4.02. — Licencia por Enfermedad. (29 L.P.R.A. § 3032)

(a) Todos los empleados que trabajan a tiempo completo en el servicio doméstico para un mismo patrono con el que trabajan ciento quince (115) horas o más al mes, acumularán licencia por enfermedad con paga, a razón de un (1) día por mes, hasta un máximo de doce (12) días anuales.

(b) Salvo en casos de fuerza mayor, el empleado deberá notificar a su patrono el hecho de su enfermedad tan pronto sea previsible que habrá de faltar al horario regular del comienzo de sus labores y no más tarde del mismo día de su ausencia.

(c) El disfrute de la licencia por enfermedad no excusa del cumplimiento con aquellas normas de conducta válidamente establecidas por el patrono, como lo son las de asistencia, puntualidad, certificaciones médicas si la ausencia excede de dos (2) días laborables e informes periódicos sobre la continuación de la enfermedad.

Artículo 4.03. — Disposiciones aplicables a la licencia de vacaciones y a la licencia por enfermedad (29 L.P.R.A. § 3033)

(a) El uso de licencias por vacaciones y enfermedad se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de estos beneficios.

(b) El patrono pagará la licencia por vacaciones y enfermedad como hubiera pagado el salario regular pactado si el empleado doméstico hubiera trabajado, de acuerdo a la frecuencia pactada, durante el periodo en que disfrute de estas licencias.

CAPITULO V — UNIFORMES Y HERRAMIENTAS

Artículo 5.01. — Uso de Uniformes. (29 L.P.R.A. § 3041)

Todo patrono que requiera a sus empleados el uso de uniformes tendrá que sufragar los gastos que conlleve la adquisición de los mismos en su totalidad y no podrá descontar del salario del empleado cantidad alguna para este propósito.

Artículo 5.02. — Herramientas de trabajo. (29 L.P.R.A. § 3042)

El patrono deberá proveer los materiales y herramientas para realizar las tareas requeridas a los empleados en el servicio doméstico, incluyendo el equipo de protección personal necesario, si alguno, tales como: guantes, gafas de seguridad, botas de goma, etc., para salvaguardar la salud e integridad del empleado. Esto no impedirá que por acuerdo entre el patrono y el empleado, el patrono delegue en el empleado la compra de las herramientas o materiales entregando el dinero necesario para su adquisición; tiempo que se considerará trabajado.

Bajo ningún concepto se podrá requerir al empleado que en forma alguna, contribuya directa o indirectamente a asumir total o parcialmente los gastos que conlleve la adquisición de uniformes o herramientas.

CAPÍTULO VI. — DISPOSICIONES ESPECIALES PARA EMPLEADOS DOMÉSTICOS QUE PERNOCTAN EN EL HOGAR DEL PATRONO

Artículo 6.01. — Obligaciones del patrono cuando el empleado en el servicio doméstico pernocta en la residencia donde trabaja. (29 L.P.R.A. § 3051)

(a) Cuando la relación laboral entre el patrono y el empleado doméstico sea una en la cual dicho empleado pernocta en el lugar de trabajo, será obligación del patrono proveer al empleado doméstico:

- (1) una habitación separada, privada, convenientemente amueblada y ventilada y disponible para ocuparse por tiempo completo;
- (2) acceso a instalaciones sanitarias, comunes o privadas, que estén en buenas condiciones;
- (3) una iluminación suficiente y, en la medida de lo necesario, calefacción y abanico o aire acondicionado, según las condiciones prevalecientes en el hogar; y
- (4) comidas de buena calidad y cantidad suficiente, adaptadas, cuando proceda y en la medida de lo razonable, a las necesidades culturales y religiosas de los empleados domésticos de que se trate.

(b) El patrono que provee alimentación o alojamiento a un empleado doméstico podrá deducir del salario los gastos razonables de comidas y alojamiento; cantidades que deberán estar dispuestas en el contrato de empleo escrito.

(c) Los créditos que el patrono cargará en concepto de gastos por comida y alojamiento que podrán deducirse del salario del empleado doméstico, previo acuerdo por escrito a esos efectos, no deberán exceder los indicados en la reglamentación que el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos promulgue para la implementación de esta Ley.

Artículo 6.02. — Tiempo de descanso para empleados domésticos que pernoctan. (29 L.P.R.A. § 3052)

Los empleados domésticos que viven en casa del patrono tienen derecho a los siguientes beneficios:

(a) Reposo diario nocturno de nueve (9) horas consecutivas como mínimo, que solo podrá ser interrumpido por causas graves o urgentes que no admitan demora para su atención. En los casos de interrupción del reposo diario, las horas serán remuneradas a razón de tiempo doble del salario regular y el empleado doméstico tendrá derecho a descanso compensatorio.

(b) Doce (12) horas libres por cada periodo de 24 horas; disponiéndose sin embargo que, de requerir al empleado trabajar una jornada extraordinaria por causas excepcionales, se le pagarán las horas extras correspondientes, más se le concederá al empleado un tiempo no menor de nueve (9) horas con paga para descansar en el próximo periodo de veinticuatro (24) horas.

(c) Veinticuatro (24) horas consecutivas de descanso por cada seis (6) días de trabajo, salvo exista un acuerdo de horario flexible en el contrato de empleo escrito, según provee esta Ley;

(d) El empleado doméstico no estará obligado a permanecer en el hogar o a acompañar a miembros del hogar durante los periodos de descanso diarios o semanales, o durante sus vacaciones anuales.

(e) El empleado doméstico tendrá derecho a conservar en su poder sus documentos de viaje y de identidad.

Artículo 6.03. — Obligación de los empleados que pernoctan, desocupar el inmueble al terminar la relación de empleo. (29 L.P.R.A. § 3053)

Cuando la relación laboral entre el patrono y un empleado doméstico sea una en la cual dicho empleado pernocta en el lugar de trabajo, será obligación de este último, dentro de un plazo máximo de diez (10) días calendario a partir de la fecha de notificación de terminación de empleo, desocupar y entregar en condiciones adecuadas la habitación que le fue asignada, con los muebles y demás elementos que se le hubiesen facilitado.

CAPÍTULO VII — EXCLUSIONES

Artículo 7.01. — Exclusiones. (29 L.P.R.A. § 3061)

Las disposiciones de esta Ley no aplicarán a los siguientes casos:

- (a) A personas que realicen funciones de servicio doméstico en calidad de contratistas independientes.
- (b) A los miembros de órdenes religiosas a los cuales las respectivas autoridades eclesiásticas le hayan encomendado funciones descritas o similares a las descritas en esta Ley como parte de su función eclesial.
- (c) A miembros de instituciones religiosas, educativas, culturales, recreativas, sociales, comunitarias, con o sin fines de lucro, que como parte de su plan de trabajo realicen labor caritativa.

CAPÍTULO VIII — RECLAMACIONES DE EMPLEADOS DOMÉSTICOS

Artículo 8.01. — Reclamaciones en general. (29 L.P.R.A. § 3071)

Todo empleado o empleada que sufra un agravio conforme a las disposiciones de esta Ley, podrá presentar una reclamación ante el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Las reclamaciones relacionadas con salarios, vacaciones, jornada de trabajo y condiciones de empleo, serán tramitadas por el Negociado de Normas de Trabajo adscrito al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Estas reclamaciones serán sin perjuicio de cualquier otra reclamación a la cual tenga derecho el empleado o empleada, y que recaiga en la jurisdicción del Tribunal General de Justicia o de otra agencia o instrumentalidad.

La reclamación judicial, podrá establecerla uno o varios empleados por y a nombre suyo o de ellos y de otros empleados que estén en circunstancias similares; disponiéndose que después de

iniciada judicialmente la reclamación, ésta podrá ser transigible entre las partes, con la intervención del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos o cualquiera de los abogados del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, designados por dicho Secretario y la aprobación del Tribunal. El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos determinará administrativamente cuáles transacciones judiciales o extrajudiciales requerirán su intervención personal, fijando los criterios que regirán a esos efectos mediante reglamento u orden administrativa.

Artículo 8.02. — Prescripción de los derechos. (29 L.P.R.A. § 3072)

(a) Los derechos que concede esta Ley prescribirán por el transcurso de tres (3) años contados desde que el empleado cesó su empleo con el patrono. El término de prescripción antes indicado se interrumpirá y comenzará a transcurrir de nuevo por la notificación de la deuda de salario al patrono, judicial o extrajudicialmente, por el empleado, su representante, o funcionario del Departamento con facultad para ello y por cualquier acto de reconocimiento de la deuda por el patrono.

(b) Cuando el empleado estuviere trabajando con el patrono, la reclamación de salarios solamente incluirá los salarios a que tuviese derecho el empleado, por cualquier concepto, durante los últimos tres (3) años anteriores a la fecha en que se estableciese la acción judicial.

(c) En el caso de que el empleado hubiese cesado en su empleo con el patrono, la reclamación de salario solamente incluirá los últimos tres (3) años anteriores a la fecha de su cesantía.

Artículo 8.03. — Sanciones por incumplimiento. (29 L.P.R.A. § 3073)

Todo patrono que actúe en contrario a las disposiciones de esta Ley, será responsable por una suma igual al doble del importe adeudado al empleado o empleada en concepto de salarios (incluyendo horas extra, licencia de vacaciones o licencia por enfermedad), uniformes, materiales, etc.

Cuando el patrono haya incumplido con alguna disposición no monetaria de esta Ley, el juzgador impondrá al patrono una multa a favor del empleado no menor de quinientos dólares (\$500.00) ni mayor de tres mil dólares (\$3,000.00) por cada violación.

En caso de reincidencia, se impondrá una multa no mayor de cinco mil dólares (\$5,000) por cada violación.

CAPÍTULO IX — DEBERES DEL SECRETARIO

Artículo 9.01. — Reglamentación. (29 L.P.R.A. § 3081)

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos adoptará la reglamentación necesaria para poner en vigor las disposiciones de esta Ley dentro de los ciento veinte (120) días siguientes a su aprobación.

Dicha reglamentación debe incluir, entre otros aspectos, los créditos que el patrono podrá deducir del salario del empleado doméstico por concepto de comida y alojamiento, así como las

medidas para asegurar que estas deducciones se hagan por acuerdo con el trabajador y que el valor monetario que se atribuya a los mismos sea justo y razonable.

La reglamentación aquí dispuesta se adoptará siguiendo el procedimiento establecido en la [Ley Núm. 170 de 2 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como “Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme”](#) [Nota: Derogada y sustituida por la [Ley 38-2017, “Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Gobierno de Puerto Rico”](#)].

Artículo 9.02. — Modelos y formas. (29 L.P.R.A. § 3082)

El Secretario diseñará y proveerá a los interesados modelos de contrato escrito y nóminas, de manera que la ciudadanía pueda cumplir con las disposiciones de esta Ley.

Artículo 9.03. — Velar por el cumplimiento de la Ley. (29 L.P.R.A. § 3083)

(a) Será deber del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, por sí o por medio de sus agentes debidamente autorizados(as), hacer que se cumpla esta Ley. A tales efectos, el(la) Secretario(a), siempre que fuere de opinión que cualquier patrono está infringiendo o va a infringir cualquier disposición de esta Ley, podrá instar recursos de injunction y cualesquiera otros que fuesen necesarios para hacer efectivos los términos de esta Ley. El Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior del municipio donde resida el empleado querellante, tendrá autoridad para oír y decidir todas las acciones antes mencionadas.

(b) Para lograr el cumplimiento de esta Ley, el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos podrá demandar a iniciativa propia, o a instancia de uno o más empleados domésticos con interés en el asunto, y en representación y para beneficio de uno o más de los mismos que se encuentren en circunstancias similares, el pago de cualquier suma que se les adeude por salarios, compensación adicional, intereses, costos, gastos y honorarios de abogado. Cualquier obrero con interés en el asunto podrá constituirse en demandante en todo pleito que así se promueva por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos.

(c) El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos podrá constituirse en demandante o interventor en toda acción o procedimiento judicial que cualquier persona interponga en virtud de esta Ley.

Artículo 9.04. — Campaña de orientación. (29 L.P.R.A. § 3084)

A partir de que entre en vigor esta Ley y no más tarde de treinta (30) días de haberse firmado, el Secretario deberá organizar y ejecutar una campaña educativa que debe ser difundida a través de diversos medios de comunicación para dar a conocer las disposiciones de esta Ley, de manera que tanto los patronos como los empleados en el servicio doméstico y la ciudadanía en general conozca las disposiciones de esta Ley.

Se faculta al Secretario a suscribir aquellos acuerdos de colaboración que estime pertinente con entidades públicas o privadas para cumplir con esta encomienda.

CAPÍTULO X — DISPOSICIONES FINALES

Artículo 10.01. — Interpretación. (29 L.P.R.A. § 3091)

Las protecciones o derechos establecidos en esta Ley son adicionales a cualquier otro que asistan a los empleados en el servicio doméstico en virtud de otra legislación estatal o federal vigente.

Artículo 10.02. — Cláusula de Separabilidad. (29 L.P.R.A. § 3021 nota)

Si cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, artículo, disposición, sección o parte de esta Ley fuera anulada o declarada inconstitucional, la sentencia a tal efecto dictada no afectará, perjudicará, ni invalidará el resto de esta Ley. El efecto de dicha sentencia quedará limitado a la cláusula, párrafo, subpárrafo, artículo, disposición, sección o parte de la misma que así hubiere sido anulada o declarada inconstitucional.

Artículo 10.03. — Vigencia. (29 L.P.R.A. § 3021 nota)

Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación a los fines de que el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos adopte la reglamentación y la campaña de orientación según ordenado por esta Ley. No obstante, todas sus disposiciones entrarán en vigor ciento veinte (120) días después de su aprobación.

TABLA DE CONTENIDO

CAPÍTULO I. —	DISPOSICIONES INICIALES.....
CAPÍTULO II. —	CONTRATO DE EMPLEO.....
CAPÍTULO III. —	JORNADA DE TRABAJO Y COMPENSACIÓN.....
CAPÍTULO IV. —	LICENCIA DE VACACIONES Y POR ENFERMEDAD.....
CAPITULO V. —	UNIFORMES Y HERRAMIENTAS.....
CAPÍTULO VI. —	DISPOSICIONES ESPECIALES PARA EMPLEADOS DOMÉSTICOS QUE PERNOCTAN EN EL HOGAR DEL PATRONO.....
CAPÍTULO VII. —	EXCLUSIONES.....
CAPÍTULO VIII. —	RECLAMACIONES DE EMPLEADOS DOMÉSTICOS
CAPÍTULO IX. —	DEBERES DEL SECRETARIO
CAPÍTULO X. —	DISPOSICIONES FINALES.....

Nota: Esta Tabla de Contenido no forma parte de la “Carta de Derechos de Empleados y Empleadas en el Servicio Doméstico”, se incluye aquí para la facilidad de los usuarios de este documento.

Nota. Este documento fue compilado por personal de la [Oficina de Gerencia y Presupuesto](#) del Gobierno de Puerto Rico, como un medio de alertar a los usuarios de nuestra Biblioteca de las últimas enmiendas aprobadas para esta Ley. Aunque hemos puesto todo nuestro esfuerzo en la preparación del mismo, este no es una compilación oficial y podría no estar completamente libre de errores inadvertidos; los cuales al ser tomados en conocimiento son corregidos de inmediato. En el mismo se han incorporado todas las enmiendas hechas a la Ley a fin de facilitar su consulta. Para exactitud y precisión, refiérase a los textos originales de dicha ley y a la colección de Leyes de Puerto Rico Anotadas L.P.R.A.. Las anotaciones en letra cursiva y entre corchetes añadidas al texto, no forman parte de la Ley; las mismas solo se incluyen para el caso en que alguna ley fue derogada y ha sido sustituida por otra que está vigente. Los enlaces al Internet solo se dirigen a fuentes gubernamentales. Los enlaces a las leyes enmendatorias pertenecen a la página web de la [Oficina de Servicios Legislativos](#) de la Asamblea Legislativa de Puerto Rico. Los enlaces a las leyes federales pertenecen a la página web de la [US Government Publishing Office GPO](#) de los Estados Unidos de Norteamérica. Los enlaces a los Reglamentos y Ordenes Ejecutivas del Gobernador, pertenecen a la página web del [Departamento de Estado](#) del Gobierno de Puerto Rico. Compilado por la Biblioteca de la Oficina de Gerencia y Presupuesto.

Véase además la [Versión Original de esta Ley](#), tal como fue aprobada por la Legislatura de Puerto Rico.

⇒ ⇒ ⇒ Verifique en la Biblioteca Virtual de OGP la **Última Copia Revisada** (Rev.) para esta compilación.

Ir a: www.ogp.pr.gov ⇒ Biblioteca Virtual ⇒ Leyes de Referencia—CARTAS DE DERECHOS