

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
LA FORTALEZA
SAN JUAN, PUERTO RICO**

Boletín Administrativo Núm. OE-2016-004

ORDEN EJECUTIVA DEL GOBERNADOR DEL ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO, HON. ALEJANDRO J. GARCÍA PADILLA, PARA ORDENAR AL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS QUE TOME LAS MEDIDAS NECESARIAS PARA PROVEER ORIENTACIÓN SOBRE LAS PROTECCIONES LABORALES QUE COBIJAN A LOS(AS) EMPLEADOS(AS) DOMÉSTICOS(AS), PROMOVERLAS Y VELAR POR SU CUMPLIMIENTO.

- POR CUANTO:** Hace solo unos años la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el *Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos* (Convenio) tras reconocer que están entre los(as) empleados(as) más abusados(as) y explotados(as) a nivel mundial. Señaló que el trabajo 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”.
- POR CUANTO:** Los(as) empleados(as) domésticos(as) son discriminados(as) frecuentemente por razón de género, clase, raza, nacionalidad y estatus migratorio. Al ser excluidos(as) 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(a) en un hogar privado, fuera del escrutinio del Estado y de las leyes laborales. Esto es incluso peor en el caso de los(as) 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 ser deportados(as).
- POR CUANTO:** Partiendo de esta realidad, el Convenio promovió la adopción de medidas para respetar, promover y hacer realidad la protección efectiva de los derechos humanos de los(as) empleados(as) domésticos(as). A esos efectos, la Conferencia General de la OIT publicó

la “Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011”. También se publicó una guía titulada “Protección eficaz de los trabajadores domésticos: guía para diseñar leyes laborales” (Guía) y una serie de notas de información que atienden cada uno de los conflictos laborales que caracterizan el trabajo doméstico.

POR CUANTO: La Oficina Internacional del Trabajo sostiene 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. Sin embargo, ellos(as) no disfrutaban de la protección necesaria para que laboren en condiciones de trabajo decente. Íd. Por ejemplo, la OIT asegura que el trabajo doméstico es una de las labores peor pagadas y explica que esto “obedece, en parte, al hecho de que en ella se repiten tareas que tradicionalmente han sido realizadas sin remuneración por las mujeres miembros del hogar, por lo que se considera que no requieren calificaciones y que carecen de valor”. Guía, pág. 79.

POR CUANTO: Países como 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.

POR CUANTO: En Puerto Rico nuestra Carta de Derechos garantiza que la dignidad del ser humano es inviolable y que no se discriminará por razón de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ideas políticas o religiosas. Art. II, Sec. 1, Const. ELA, LPRA, Tomo I. También establece que los(as) empleados(as) tendrán igual paga por igual trabajo, un salario mínimo razonable, protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo, y una jornada diaria que no exceda de ocho horas de trabajo. Art. II, Sec. 16, Const. ELA, LPRA, Tomo I.

POR CUANTO: Nuestro derecho laboral no protege expresamente a los(as) empleados(as) domésticos(as), más allá de concederles un día de

descanso luego de seis días consecutivos de trabajo. Esto ha generado pleitos judiciales sobre si las leyes laborales les aplican o no.

POR CUANTO: El Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió en Romero v. Cabrera Roig, 191 DPR 643 (2014), que los(as) empleados(as) domésticos(as) están cubiertos por la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, conocida como “Ley de Despido Injustificado”, 29 LPRA sec. 185a *et seq.*, siempre y cuando tengan una relación empleado-patrono con su empleador(a) y no sean contratistas independientes. Explicó que esta Ley no excluye expresamente al(a la) trabajador(a) doméstico(a) de sus protecciones y reiteró que las leyes laborales deben interpretarse liberalmente a favor del(de la) empleado(a). Enfatizó que **“la exclusión de una persona de su aplicación debe surgir expresamente del texto de la Ley.** Estas normas de hermenéutica aplican igualmente a toda la gama de protecciones laborales recogidas en nuestra legislación protectora del trabajo”. (Énfasis suplido). Romero v. Cabrera Roig, *supra*, pág. 653.

POR CUANTO: Esta Administración considera urgente orientar, tanto a patronos(as) como a empleados(as) domésticos(as), sobre aquellas leyes laborales que, a pesar de no mencionar este tipo de trabajo expresamente, están diseñadas para ser interpretadas liberalmente a favor del(de la) empleado(a).

POR TANTO: Yo, ALEJANDRO J. GARCÍA PADILLA, Gobernador del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en virtud de los poderes inherentes a mi cargo y de la autoridad que me ha sido conferida por la Constitución y las Leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, por la presente dispongo lo siguiente:

PRIMERO: Se ordena al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos que tome las medidas necesarias para proveer orientación sobre, promover y velar por el cumplimiento de las protecciones laborales que no excluyen expresamente y, por tanto, cobijan a los(as) empleados(as) domésticos(as).

SEGUNDO: Se ordena al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos adoptar y promulgar las medidas necesarias para:

1. Fomentar que los contratos de servicio doméstico sean por escrito e incluyan los detalles sobre las condiciones de empleo, incluyendo pero sin limitarse al horario de trabajo, las funciones a realizar, el salario, el método y la frecuencia de pago, entre otras.
2. Fomentar que el(la) patrono(a) haga, guarde y conserve las nóminas de pago con información mínima.
3. Poner a disposición de los(as) interesados(as) modelos de contrato escrito y nóminas.
4. Orientar a los(as) patronos(as) y empleados(as) domésticos(as) sobre toda otra protección laboral, presente o futura, que aplique a los(as) empleados(as) en general y no excluyan expresamente a los(as) trabajadores(as) domésticos(as), conforme a lo resuelto por el Tribunal Supremo de Puerto Rico en Romero v. Cabrera Roig, 191 DPR 643 (2014).
5. Establecer procedimientos internos y acuerdos colaborativos para proveer representación legal a los(as) trabajadores(as) domésticos(as) en conflictos laborales tanto en foros administrativos como judiciales.

TERCERO:

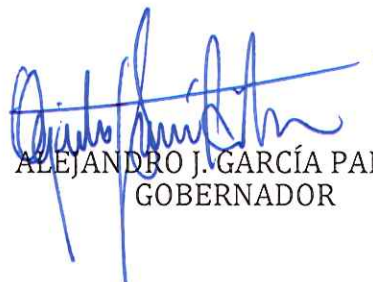
DEFINICIÓN DE TÉRMINOS: Para fines de esta Orden Ejecutiva, el término “trabajador(a) doméstico(a)” significa toda persona empleada en una residencia privada, permanente o temporariamente, que trabaja para beneficio de un miembro de la familia o de la familia en general. El término abarca personas que realizan funciones de cocineros(as), camareros(as), mayordomos(as), amo(a) de llaves, institutriz, niños(as), porteros(as), conserjes, limpieza del hogar, lavado o planchado de ropa, guardianes, jardineros(as) y servicios de compañía. De acuerdo a las normas de interpretación de leyes laborales, el término “trabajador(a) doméstico(a)” se interpretará en la forma más amplia posible. No incluye a contratistas independientes.

CUARTO:

VIGENCIA Y PUBLICACIÓN. Esta Orden Ejecutiva entrará en vigor inmediatamente. Se ordena su más amplia publicación y divulgación.

EN TESTIMONIO DE LO CUAL, expido la presente Orden Ejecutiva bajo mi firma y hago estampar en ella el gran sello del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en San Juan de Puerto Rico, hoy 5 de febrero de 2016.




ALEJANDRO J. GARCÍA PADILLA
GOBERNADOR

Promulgada de acuerdo con la ley, hoy 5 de febrero de 2016.


VÍCTOR A. SUÁREZ MELÉNDEZ
SECRETARIO DE ESTADO DESIGNADO