

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

17ma. Asamblea
Legislativa

5ta. Sesión
Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

P. de la C. 2383

20 DE MARZO DE 2015

Presentado por las representantes *Lebrón Rodríguez, Charbonier Laureano, Ramos Rivera*

Referido a la Comisión de Asuntos Laborales
y Sistemas de Retiro del Servicio Público

LEY

Para crear la “Carta de Derechos de Empleados y Empleadas Domésticos”; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Dentro de la jurisdicción de Puerto Rico, debido a los cambios demográficos y económicos, cientos de trabajadores han recurrido al servicio doméstico como medio para generar el sustento de sus familias. De acuerdo con la experiencia, 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 la 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.

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 de 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.

Nuestra Constitución es más que clara en cuanto a la protección de la dignidad de toda persona al impartirle carácter de inviolable y al situarlo como primero dentro de los derechos consignados en la Carta de Derechos. De igual manera, la Sección 1 del Artículo II de la Constitución protege a su vez a la persona contra el discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ideas políticas o religiosas. Incluso, los padres de nuestra Constitución fueron aún más lejos al reconocer una serie de derechos dirigidos a proteger a los trabajadores, esto al incluir en la Sección 16 la igual paga por igual trabajo, el salario mínimo razonable, la protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo, y la jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo.

Conforme lo provisto por la Constitución 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 rija las relaciones patrono-empleado dentro del servicio doméstico, así como los derechos que le corresponderán a estos trabajadores y trabajadoras.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Artículo 1.-Título Corto:

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

4 Artículo 2.-Definiciones:

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

7 (A) Empleado o Empleada - toda persona reclutada y que recibe una
8 compensación al desempeñar sus funciones en el servicio doméstico. Esto
9 no incluye a las personas empleadas de manera ocasional; aquellos que
10 desempeñen las funciones como parte de programas subsidiados con
11 fondos estatales, federales o municipales; personas vinculadas con el

1 patrono dentro del cuarto grado por consanguinidad o segundo grado por
2 afinidad.

3 (B) Empleo ocasional – se refiere a aquel empleo para el cual se recluta de
4 manera irregular o intermitente con el fin de realizar servicio doméstico
5 durante el periodo o la fecha para la cual se requirió.

6 (C) Patrono - toda persona natural o jurídica, que emplee personas para
7 desempeñar funciones en el servicio doméstico, mediante cualquier clase
8 de compensación.

9 (D) Servicio de compañía de personas de edad avanzada o enfermos -
10 servicios dirigidos a proveer compañía, cuidado y protección a un
11 individuo que por razón de su edad avanzada o incapacidad física o
12 mental, no puede atender sus propias necesidades. Esta definición no
13 incluye el cuidado de personas de edad avanzada o enfermos que requiere
14 o sea provisto por personas adiestradas, como lo sería un médico,
15 terapeuta, enfermera práctica o graduada y otros profesionales con
16 preparación formal para esos fines.

17 (E) Servicio doméstico – servicio realizado por un empleado o empleada en
18 una residencia privada, sea ésta permanente o temporera. El término
19 incluye, sin limitarse a: cocineros o cocineras, camareros o camareras,
20 mayordomos, criadas o criados, amas o amos de casa, institutrices, niños
21 o niñas, porteros o porterías, lavaderos o lavanderas, jardineros o

1 jardineras, cuidadores o cuidadoras, conductores o conductoras,
2 “handyman”.

3 Artículo 3.-Prácticas Discriminatorias:

4 (A) Se considerará una práctica discriminatoria contra todo empleado o
5 empleada, el:

6 (1) Discriminar por razón de raza, sexo, edad, color, religión,
7 ascendencia, incapacidad, estado civil, estatus migratorio,
8 condición social, condición de víctima de violencia doméstica o
9 agresión sexual cuando la víctima lo ha informado al patrono o ésta
10 ha advenido en conocimiento de tal circunstancia y:

11 (a) el patrono se niegue a emplear o contratar, despida o releve
12 de las funciones o de otra forma discrimine en contra del
13 empleado o empleada en cuanto a compensación, términos,
14 condiciones y privilegios en el empleo, o

15 (b) cualquier agencia de empleo rehúse o se niegan a referir
16 para empleo, clasificar o de otra forma discrimine en contra
17 del empleado o empleada, o

18 (c) cualquier patrono o agencia de empleo que imprima,
19 publique o circule cualquier anuncio, propaganda o
20 publicación o que utilice una solicitud de empleo o realice
21 un requerimiento a un candidato o candidata a empleo, en la

1 cual exprese, directa o indirectamente, algún tipo de
2 limitación, clasificación o discriminación, o

3 (d) cualquier organización laboral que excluya o expulse a uno
4 de sus miembros o que discrimine en cualquier manera
5 contra de uno de sus miembros o empleados o empleadas.

6 (2) Emplear a personas menores de dieciséis (16) años de edad, contando con
7 el consentimiento escrito de sus padres, o de dieciocho (18) años de edad
8 cuando no se cuente con tal consentimiento.

9 (3) El que cualquier patrono, organización laboral o agencia de empleo que
10 despida, releve de funciones o expulse a un empleado o empleada que se
11 haya opuesto a una práctica prohibida en esta ley o que haya radicado una
12 querrela o reclamación, o que haya declarado, testificado o asistido en una
13 investigación por prácticas prohibidas en esta ley.

14 (4) El que cualquier patrono que incite, instigue u obligue a otro a incurrir en
15 una práctica prohibida en esta ley.

16 (5) El que cualquier patrono rehúse emplear, releve de las funciones, retenga
17 el pago de salario, degrade o de otro modo penalice a una empleada por
18 esta ser una madre lactante o se extraiga la leche materna en el lugar de
19 trabajo.

20 (6) El que cualquier patrono rehúse emplear, releve de las funciones o de otra
21 forma discrimine en contra del empleado o empleada en cuanto a

1 compensación, términos, condiciones y privilegios en el empleo por razón
2 del historial o reporte de crédito del empleado o empleada.

3 (7) El que cualquier patrono, organización laboral o agencia de empleo
4 excluya o deniegue igual paga y beneficios a un empleado o empleada
5 cuya incapacidad era conocida o con la cual se le podía asociar.

6 (8) Realizar un acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores
7 sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual
8 cuando:

9 (a) el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o
10 explícita en un término o condición del empleo de una persona;

11 (b) el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la
12 persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en
13 el empleo o respecto del empleo que afectan a esa persona;

14 (c) esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera
15 irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando
16 crea un ambiente de trabajo intimidante hostil u ofensivo.

17 Artículo 4.-Jornada de trabajo y compensación:

18 No se podrá requerir a todo empleado o empleada en el servicio doméstico que
19 trabaje una jornada diaria mayor de ocho (8) horas ni una jornada semanal mayor de
20 cuarenta (40) horas. En el caso de un empleado o empleada en el servicio doméstico
21 que resida en el hogar de su patrono, no se le requerirá que trabaje una jornada semanal
22 mayor de cuarenta y cuatro (44) horas. Sólo se podrá requerir al empleado o empleada

1 que trabaje una jornada mayor a la aquí establecida cuando reciba por cada hora extra
2 de trabajo en exceso de la jornada diaria de ocho (8) horas, un tipo de salario a razón
3 de por lo menos tiempo y medio del tipo de salario convenido para las horas regulares.

4 Todo empleado o empleada en el servicio doméstico tendrá derecho a disfrutar
5 de por lo menos un periodo de veinticuatro (24) horas consecutivas de descanso
6 durante cada semana de trabajo.

7 Luego de un año de trabajo, todo empleado o empleada en el servicio doméstico
8 tendrá derecho a disfrutar de vacaciones con paga por un periodo no menor de quince
9 (15) días calendario.

10 Artículo 5.-Exclusiones:

11 Las disposiciones de esta ley no aplicarán a los siguientes casos:

12 (A) Los miembros de órdenes religiosas a los cuales las respectivas
13 autoridades eclesiásticas le hayan encomendado funciones descritas o
14 similares a las descritas en esta ley como parte de su función eclesial.

15 (B) Instituciones religiosas, educativas, culturales, recreativas, sociales,
16 comunitarias, con o sin fines de lucro, que como parte de su plan de
17 trabajo realicen labora caritativa.

18 Artículo 6.-Reclamaciones:

19 Todo empleado o empleada que sufra un agravio conforme las disposiciones de
20 esta ley, podrá presentar una reclamación ante el Departamento del Trabajo y Recursos
21 Humanos, dentro del término de un año a partir del agravio o desde que se advino en
22 conocimiento de que se sufrió tal agravio.

1 Las reclamaciones relacionadas con las Prácticas Discriminatorias, según
2 definidas en el Artículo 3 de esta ley, serán tramitadas por la Unidad Anti-Discrimen
3 adscrita al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

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

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

10 Artículo 7.-Reglamentación:

11 El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos adoptará la reglamentación
12 necesaria para poner en vigor las disposiciones de esta ley dentro los noventa (90) de su
13 aprobación. De igual manera, deberá organizar una campaña educativa dirigida a los
14 patronos así como a los empleados y empleadas cubiertos por esta ley.

15 Artículo 8.-Sanciones:

16 Todo patrono que actúe en contrario a las disposiciones de esta ley, será
17 responsable por una suma igual al doble del importe de los daños ocasionados al
18 empleado o empleada. De igual manera, se le impondrá una multa no mayor de mil
19 dólares (\$1,000). En caso de reincidencia, se impondrá una multa que no mayor de
20 cinco mil dólares (\$5,000).

21 Artículo 9.-Vigencia:

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