Published on *Legal Aid Society - Employment Law Center* (https://las-elc.org)

Empleados domesticos

YOUR LEGAL RIGHTS

Tagalog

Si usted trabaja en una casa particular- tanto si usted está empleado a través de una agencia o directamente con un individuo particular o familia - usted esta protegido bajo las leyes particulares a ese trabajo. Esta Hoja Informativa aborda algunas de las preguntas que comúnmente surgen para los empleados domésticos.

Hoja informativa en formato pdf

1. ¿Se me aplican las leyes sobre el salario mínimo?

   Sí. El salario mínimo del estado se aplica a todos los empleados, incluyendo los empleados domésticos. Por lo tanto, cada hora que usted trabaje deberá ser remunerada como mínimo con el salario mínimo o uno mayor. El salario mínimo en California es de $8.00 por hora a partir del 1 de enero de 2008.

2. ¿Se me debe pagar horas extras por el trabajo de sobre-tiempo?

   Para muchos empleados domésticos, las normas de sobre-tiempo (“overtime”) son las mismas que para cualquier otro empleado. Es decir, usted debe ser compensado tiempo y medio de sueldo por cada hora que trabaje más de 8 horas al día y más de 40 horas a la semana, incluyendo las primeras 8 horas trabajadas en el séptimo día consecutivo en una semana de trabajo. Además, un empleador también tiene que pagar el doble del sueldo por hora por cada hora más de 12 horas por día o más de 8 horas en el séptimo día consecutivo que trabaje.

   Sin embargo, hay normas particulares para empleados que viven en el lugar de empleo y aquellos que dan cuidado que son considerados acompañantes personales, como se explica más abajo.

   Empleados que viven en el lugar de empleo

   Los empleados que viven en el lugar de empleo en una casa particular son aquellos que es necesario que permanezcan bajo la premisa. Si usted vive en la casa de su empleador, generalmente tiene derecho a 12 horas consecutivas libres de quehaceres durante el día de trabajo de 24 horas.

   Además, durante las 12 horas consecutivas del tiempo de “trabajo”, debe darse al empleado como mínimo tres horas de tiempo libre. El efecto de esta norma es que un empleado que vive en el lugar de empleo que trabaja más de 9 horas consecutivas al día, tiene derecho a que se le pague sobre-tiempo (tiempo y medio). Asimismo, la ley sugiere que independientemente de las horas trabajadas cada día, si usted no tiene 12 horas consecutivas libres de quehaceres cada día de trabajo, usted debe ser pagado sobre-tiempo por todas las horas que trabajo durante lo que deberían ser sus 12 horas libres. Igualmente, si trabaja más de 5 días por semana bajo situaciones que no son de emergencia, se le debe pagar sobre-tiempo por todas las horas trabajadas en el sexto y séptimo día (tiempo y medio por las primeras 9 horas, y el doble en adelante).

   Acompañantes Personales

   Empleados que proveen servicios de cuidado que cumplen la definición legal de “acompañante personal” no tienen derecho al pago de tarifas de sobre-tiempo, no importando las horas que trabajen en un día, o cuantos días trabajen en una semana. Acompañantes personales también son excluidos de otras protecciones, mencionadas en siguiente.

   Un acompañante personal es una cuidadora de niños o un empleado que trabaja en una casa particular para supervisar, alimentar o vestir a un niño o a cualquier otra persona que necesite supervisión debido a su edad o incapacidad. Para ser considerado como un acompañante personal, debe pasar la mayoría del tiempo (es decir, más de 80% de las horas que usted trabaja en una semana) realizando deberes de cuidado. Estas obligaciones incluyen actividades relacionadas al cuidado personal, tal como el bañarse, ducharse, sentarse o acostarse,

pararse o levantarse de una cama o silla, y el uso del inodoro. Las obligaciones de cuidado personal también incluyen otras obligaciones por actividades que no pueden ser realizadas por la persona que necesite de los cuidados, incluyendo la asistencia para la obtención de cuidado médico, preparación de las comidas, administración de dinero, compras de alimentos o artículos de uso personal, el uso del teléfono. Sin embargo, si también realiza trabajos caseros en general, tales como hacer las camas, cocinar, limpiar o hacer quehaceres, no debe ser considerada un acompañante personal. Esto sucede a menudo in situaciones donde hay otros individuos en la casa (aparte de la persona que recibe cuidados) que se benefician de los servicios que provee la cuidadora. Si usted se excede más del 20% de su tiempo realizando quehaceres u otros labores generales, usted no es un acompañante general. Incluso, conforme al Comisionado de Trabajo de California (California Labor Commissioner), una persona que provee servicios de cuidado que realiza trabajos de enfermería, independientemente de la cantidad de tiempo u obligaciones designadas, no es un acompañante personal.

3.

¿Se me debe pagar las horas mientras esté durmiendo?

Como empleado domestico, se le debe pagar por todas las horas que está en servicio, aun cuando se le permita dormir durante esas horas.

4.

¿Existe un número máximo de horas que se me pueda obligar a trabajar?

En general, los empleadores pueden exigirle que trabaje cualquier número de horas durante una semana dada. No obstante, existen tres excepciones limitadas:

- Primero, empleados domésticos tienen derecho a un día de descanso por cada siete días que trabaje. Esta excepción limitada no se aplica a los empleados que trabajen menos de 30 horas en una semana dada. Si no le dan un día de descanso fuera de cada siete, tiene derecho a recibir sobre-tiempo por su trabajo en el séptimo día consecutivo, a menos de que el trabajo cumplido fue a causa de una emergencia o para la protección de la vida o la propiedad.
- Segundo, los empleados que viven en el lugar de trabajo no pueden laborar más de cinco días a la semana, excepto en una emergencia. Si usted es obligado a laborar más de 5 días en una semana bajo condiciones que no son de emergencia, se le debe pagar tarifas de sobre-tiempo por ese trabajo. En ambas situaciones, si se le requiere trabajar a causa de una emergencia, se le debe compensar por el trabajo cumplido.

5.

¿Puede mi empleador deducir las comidas y alojamiento de mi remuneración?

Sí, si su jefe le ofrece las comidas y/o el alojamiento, él puede sustraer dichas comidas y alojamiento de su cheque de pago conforme con normas específicas. Para que su empleador sustraiga las comidas y/o alojamiento, debe suceder las tres cosas siguientes:

(1) usted debe obtener o consumir las comidas y/o alojamiento;

(2) las comidas y/o alojamiento son utilizadas como remuneración para cumplir con el salario mínimo; y

(3) usted debe celebrar un contrato por escrito voluntario para acreditar las comidas y alojamiento a lo que reciba como salario mínimo. Su empleador no puede forzarlo a que se le haga esas deducciones.

Existen limitaciones escrictas en la cantidad que su empleador puede cobrarle por comidas y/o alojamiento. Su empleador no le puede cobrar más del costo efectivo (si son menores que las cantidades siguientes). Las comidas deben ser adecuadas y nutritivas y pueden ser deducidas a razón de lo siguiente:

- Desayuno - $2.45;
- Almuerzo - $3.35;
- Cena - $4.50

El alojamiento debe ser adecuado, decente y bajo condiciones de limpieza, y usted no puede ser obligado a compartir una cama con otra persona. El alojamiento puede ser acreditado por las cantidades siguientes:

Tipo de alojamiento	Cantidad deducida
Habitación para su uso exclusivo	$31.75 por semana
Habitación compartida	$26.20 por semana
Apartamento	2/3 del valor regular del alquiler, pero no más de $381.20 por mes.
Apartamento usado por usted y su compañero, estando ambos empleados por el mismo empleador	2/3 del valor regular del alquiler, pero no más de $563.90 por mes

Aparte de las comidas, alojamiento e impuestos, su empleador en general no puede deducir nada de su cheque de pago. Si sucede que usted quiebra o pierde algo, su empleador no puede deducir dicha cantidad ni exigirle que reintegre el valor de dicho artículo, salvo que pueda demostrar que la quiebra o pérdida fue causada por un acto deshonesto o fue hecho al propósito. Su empleador tampoco está permitido a deducirle el costo de nada que sea usado por usted principalmente para el beneficio de él, como por ejemplo herramientas, uniformes y suministros de limpieza.

6.

¿Se me debe proveer de comidas y períodos de descanso?

Los empleados domésticos generalmente tienen derecho a descansos para comer y descansar. Los empleados domésticos tienen derecho a un descanso con paga de diez minutos por cada cuatro horas que trabajen. Los acompañantes personales (según se describe en la sección titulada "sobre-tiempo"), no están obligados a tomar descansos para comer ni otros descansos.

7.

¿Con qué frecuencia se me debe pagar?

En general, los trabajadores domésticos, como la mayoría de los empleados, deben ser pagados dos veces al mes. Sin embargo, en el caso de los empleados que viven en el lugar de su empleo, los empleadores están obligados a pagar a los empleados sólo una vez al mes.

8.

¿Se aplican las leyes de protección contra la discriminación a los empleados domésticos?

Las leyes estatales y federales contienen leyes de protección contra la discriminación usando varios criterios, incluyendo la etnia, sexo, nacionalidad de origen, edad e incapacidad. Sin embargo, la mayoría de las leyes de protección contra la discriminación no son aplicables a empleadores con menos de cinco empleados, lo cual significa que la mayoría de los empleados domésticos no están amparados por dichas leyes.

9.

¿Se aplican las leyes de accidentes de trabajo a los empleados domésticos?

Las leyes de accidentes de trabajo en general amparan a los empleados domésticos que sufren una lesión, en la misma forma que cubre a otros empleados que sufran una lesión. No obstante, los empleados domésticos pueden ser excluidos si caen en uno de los casos siguientes:

- Si trabajaron menos de 52 horas para el empleador en los 90 días previos a la ocurrencia de la lesión;
- Si fueron empleados por el cónyuge, padres o hijos; o
- Si ganaron menos de $100 en los 90 días previos a la lesión.

Muchos individuos que emplean a empleados domésticos son negligentes por error en aportar al seguro de accidentes de trabajo. En este case tiene dos opciones. Primero, puede hacer un reclamo a través de la Junta de Apelación de Accidentes de Trabajo (*Workers' Compensation Appeals Board*). Si su reclamo es aprobado, se ordenará a su empleador que pague. Si su empleador no puede pagarle a usted sus prestaciones, entonces el estado le pagará a través del Fondo del Empleador sin Seguro (o UEF, siglas en inglés del *Uninsured Employer's Fund*). Las prestaciones que puede obtener a través del UEF incluyen el reintegro de gastos médicos, los salarios perdidos, y las prestaciones por incapacidad permanente. Aunque la mayoría de compañías de seguros de accidentes de trabajo normales pagan a los trabajadores indocumentados, las prestaciones del UEF no se pueden obtener para la mayoría de los trabajadores indocumentados. Para más información sobre el seguro de accidentes de trabajo y cómo se aplica para las prestaciones, vea nuestra Hoja Informativa titulada "Visión general del seguro de accidentes de trabajo". En segundo, empleados domésticos cuyo empleador no haya adquirido seguro de accidentes de trabajo (worker's compensation insurance) también puede interponer un reclamo en contra del empleador basado en riesgos en instalaciones y leyes generales de actos dañosos.

10.

¿Soy un contratista independiente?

Los empleadores a veces clasifican erróneamente a los trabajadores como "contratistas independientes" para evitar la cobertura de la protección al trabajador (por ej., el salario mínimo, sobre-tiempo, seguro de accidentes de trabajo, etc.), tratando a los trabajadores como

contratistas independientes. Debido a que los empleados domésticos a menudo trabajan por su cuenta, ellos pueden ser objeto especialmente del riesgo de dicha clasificación errónea. Recuerde, no obstante, que el hecho de que un empleador le diga que es un contratista independiente eso no significa necesariamente que usted lo sea.

No existe un factor único para determinar si usted es un contratista independiente. No obstante, el criterio principal es si el empleador tiene el *derecho de controlar* los medios y la forma del trabajo. Si el empleador puede ejercer control sobre la forma en que usted lleva a cabo su trabajo (cómo, cuándo y dónde trabaja), se puede decir en general que usted es un empleado. Además, los empleados (a diferencia de los contratistas independientes) en general trabajan bajo una extensa supervisión y realizan el trabajo en una forma particular. Los empleados domésticos que sólo trabajan para una familia o casa que controla sus horas, probablemente serán considerados como empleados. Por otro lado, un empleado doméstico que tenga múltiples clientes y en esencia opere su propio negocio de servicios domésticos, probablemente será considerado un contratista independiente que no estará amparado por la protección del seguro de accidentes de trabajo que se detalla en esta Hoja Informativa.

Si desea más información acerca de sus derechos laborales, llame a: The Workers' Rights Clinic
(El taller sobre los derechos de los trabajadores).

Nota Legal

El propósito de esta hoja informativa es proporcionar información correcta y general acerca de sus derechos legales respecto al empleo en California. Sin embargo, las leyes y procedimientos legales están sujetas a su modificación frecuente y a interpretaciones distintas, por lo que Legal Aid Society–Employment Law Center no puede garantizar que la información que contiene esta hoja informativa esté actualizada, ni se hace responsable de cualquier uso que se le dé. No se confíe de esta información sin consultar a un abogado o la agencia correspondiente acerca de sus derechos en su situación particular.