



ANDREA JOY CAMPBELL
ATTORNEY GENERAL

The Commonwealth of Massachusetts

Office of the Attorney General

Aviso de derechos de los trabajadores domésticos

Carta de Derechos de los Trabajadores Domésticos, M. G. L. Capítulo 149, artículo 190

Empleadores: Debe dar un *Aviso de Derechos* a los trabajadores domésticos que contrate. Usted puede usar este Aviso para ese propósito.

Derechos legales de los trabajadores domésticos

Cuando lo contratan por primera vez como trabajador/a doméstico/a, su empleador **debe** darle información por escrito sobre sus derechos legales. Lea a continuación para obtener más información sobre sus derechos.

Este Aviso también está disponible en inglés y portugués en www.mass.gov/ago/dw.

¿Preguntas? Comuníquese con la División de Trabajo Justo de la Procuraduría General al (617) 727-3465 o (617) 727-4765 TTY

¿Quién debe recibir este aviso?

Se debe dar un aviso de los derechos estatales y federales en el

lugar de trabajo a cualquier trabajador que brinde servicios domésticos en un hogar, como:

Quehaceres domésticos

1. Limpieza
2. Cuidado de niños,
3. Coccción
4. Administración del hogar, o
5. Cuidar a alguien que es anciano o está enfermo.

No es necesario dárselo a:

- Niñeras que normalmente trabajan menos de 16 horas por semana, o
- Asistentes de cuidado personal (PCA).
- Empleados de agencias de personal, colocación o empleo **CON** licencia o registradas de conformidad con **M.G.L. c. 140**.

¿Quién es su empleador?

Su empleador suele ser la persona o empresa que lo contrató. Por ejemplo, si alguien lo contrató para trabajar en su casa, esa persona es su empleador. Si más de un hogar se unió para compartir sus servicios, como en una "niñera compartida", entonces ambas familias son sus empleadores.

Si trabajas para una empresa, como un servicio de limpieza de la casa, haciendo trabajo doméstico en los hogares de otras personas, entonces esa empresa sería tu empleador.

Acuerdo por escrito

Si trabaja 16 o más horas a la semana, su empleador debe darle un acuerdo **por escrito** que incluya información sobre:

Tasa de pago regular y por horas extraordinarias

Aumentos o aumentos salariales por tareas o habilidades adicionales

Horario de trabajo y deberes

laborales Períodos de descanso, baja

por enfermedad, vacaciones,

vacaciones, días personales

Cualquier otro beneficio

Cargos o deducciones de

pago

Elegibilidad para la compensación de

trabajadores Proceso para plantear y

resolver inquietudes

Notificación de terminación de empleo

por usted o empleador

Por qué y cuándo el empleador entrará en su espacio vital (trabajadores internos)

¿Qué es la "causa" de terminación (trabajadores internos)?

Este acuerdo **debe** estar escrito en un idioma que usted entienda, y debe ser firmado por usted y su empleador. Debe recibir este

acuerdo antes de comenzar a trabajar. Puede usar la plantilla del Acuerdo de Empleado del fiscal general. Está disponible en: www.mass.gov/ago/dw.

Registros de pago y horas trabajadas

Su empleador debe mantener **registros de pago** que incluyan cuánto trabajó cada día y cada semana, cuánto le pagaron y cualquier deducción que se haya tomado. Los empleadores deben mantener registros de pago durante 3 años. Usted tiene derecho a ver sus propios registros de pago en un momento y lugar razonables.

Debe recibir un **talón de pago** con su pago que muestre la cantidad de horas trabajadas cada día, su tarifa por hora y cualquier deducción o adición a su pago. Su recibo de pago puede ser en papel o electrónico.

Si trabaja 16 o más horas a la semana, su empleador debe darle un parte de horas al menos cada dos semanas que muestre la cantidad de horas trabajadas cada día. El parte de horas debe ser firmado o reconocido tanto por usted como por su empleador.

Si no está de acuerdo con las horas enumeradas y no puede llegar a un acuerdo con su empleador, tiene derecho a anotar la cantidad de horas que cree que trabajó. Firmar un parte de horas no significa que no pueda reclamar más adelante ningún salario adicional adeudado. Su empleador no puede retener su pago si usted no firma el parte de horas.

Evaluaciones de trabajo

Tiene derecho a pedirle a su empleador comentarios por escrito sobre su trabajo:

1. 3 meses después de empezar a trabajar, y
2. una vez al año después de eso.

Si no está de acuerdo con algo que su empleador escribe en la forma, puede pedirle que lo cambie por algo con lo que ambos estén de acuerdo.

Si no puede estar de acuerdo, puede escribir una carta a su empleador explicando su punto de vista. Esa carta debe entregarse a cualquier persona que reciba una copia de su evaluación de trabajo.

Pago

Se le debe pagar **al menos** el salario mínimo estatal. A partir del 1 de enero de 2023, el salario mínimo en Massachusetts es de \$ 15 / hora.

Se le debe pagar por todas las horas que trabaja. Esto incluye todo el tiempo que se requiere que esté en algún lugar o haciendo trabajo para su empleador.

Los empleadores deben pagar horas extras a los trabajadores que trabajan más de 40 horas en cualquier semana. El pago de horas extras es al menos 1.5 veces la tasa regular de pago por cada hora de más de 40 horas.

Su empleador debe pagarle puntualmente, generalmente dentro de los 6 días posteriores al final del período de pago. Si su empleo termina, su empleador debe pagarle por todas las horas trabajadas y cualquier tiempo de vacaciones no utilizado de inmediato, el mismo día o el siguiente día de pago regular.

Períodos de Descanso

Durante un período de descanso, debe estar libre de todas las tareas laborales y se le debe permitir abandonar el lugar de trabajo. Sus períodos de descanso pueden ser pagados o no pagados. (Los descansos de menos de 20 minutos generalmente deben pagarse). Usted y su empleador deben estar de acuerdo en esto cuando sean contratados. Puede *elegir* trabajar si lo desea. Si eso sucede, **se le debe** pagar por el período de descanso.

Si trabaja **6** o más horas en un día, tiene derecho a una comida **de 30 minutos** o descanso todos los días laborables.

Si trabaja **40** o más horas a la semana, debe obtener al menos **1 día completo** (24 horas) libre cada semana y **2 días completos** (48 horas) de descuento cada semana. Puede renunciar a este período de descanso a través de un acuerdo por escrito con su empleador en un idioma que entienda.

Si se **requiere que trabaje 24 horas** o más, usted y su empleador pueden acordar que algunos **períodos de comida**, **períodos de descanso** o períodos para dormir de **hasta 8 horas** no se contarán como tiempo de trabajo remunerado.

Si trabaja por menos de **24 horas**, su empleador **debe** pagarle por todos los períodos **de** comida, descanso y de dormir, a menos que no tenga deberes laborales y se le permita irse durante esos momentos.

Horas prepagadas

Si su empleador le paga por adelantado, pero luego no le da suficientes horas para trabajar en ese período de pago, su empleador no debe obligarlo a pagar ninguna parte de su salario ni deducir los salarios en un futuro.

Usted y su empleador pueden acordar que "recuperará" el tiempo en una semana posterior ("horario bancario"). Esto se permite por hasta 24 horas de tiempo acumulado, pero solo si lo ha aceptado por escrito en un idioma que entienda. Si trabaja más de 40 horas

en una semana, incluidas las horas acumuladas que estaba recuperando, entonces aún debe recibir un pago de tiempo y medio por cualquier hora superior a 40.

Deducciones salariales

Los empleadores no pueden deducir dinero del salario de un empleado a menos que la ley lo permita o que el empleado solicite la deducción para su propio beneficio.

Ejemplos de deducciones requeridas o permitidas

- Retención de impuestos estatales y federales,
- Seguridad Social y Desempleo,
- Embargos salariales, como para la manutención de los hijos, para el seguro de salud

Ejemplos de deducciones que el empleado puede aceptar

 Contribuciones a las cuentas de ahorro o jubilación del trabajador

 Participación de los trabajadores en el seguro médico

 Alimentos y bebidas - Un empleador solo puede deducir el costo de los alimentos y bebidas del salario del trabajador si el trabajador lo elige voluntariamente, y se le permite almacenar, preparar, comer y beber los alimentos que prefiera.

El empleador no debe cobrar más de \$1.50 por el desayuno y \$2.25 por el almuerzo o la cena, y la deducción **no** debe ser por más del costo real.

 Vivienda - Un empleador **no debe** deducir el costo de su habitación (vivienda) si requiere que usted viva en ese lugar. Un empleador puede deducir el costo de su habitación (vivienda) solo si **elige vivir allí** y su **vivienda cumple con los estándares del código de salud local y estatal para calefacción, agua y luz.**

El empleador no debe cobrar más de: \$35 a la semana por una habitación con 1 persona; \$30 a la semana por una habitación con 2 personas; o \$25 a la semana por una habitación con 3 o más personas.

No se permiten deducciones por alimentos, bebidas o vivienda sin su permiso por escrito en un idioma que entienda.

Beneficios públicos

Seguro Social e Impuestos

Cuando los empleados ganan más de \$1,900 al año, el empleador debe deducir dinero de su cheque de pago y enviarlo al gobierno para financiar ciertos programas estatales y federales.

Estas deducciones fiscales cuentan como créditos para los beneficios de jubilación y discapacidad.

Si tiene preguntas sobre cómo funciona esto, comuníquese con la Administración del Seguro Social: **800-772-1213** – www.ssa.gov.

Prestaciones por desempleo

Los empleados que pierden su trabajo, pero pueden trabajar y están disponibles y buscando trabajo pueden calificar para beneficios de desempleo. Para ver si califica, comuníquese con el Departamento de Asistencia por Desempleo: 617-626-6800 – www.mass.gov/dua.

Tiempo de enfermedad, vacaciones y otras licencias

Licencia por enfermedad

Tiene derecho a ganar 1 hora de tiempo de enfermedad por cada 30 horas que trabaja. Puede ganar y tomar hasta 40 horas de licencia por enfermedad al año. Debe poder usar su licencia por enfermedad 3 meses (90 días) después de su primer día de trabajo.

Puede usar su tiempo de enfermedad ganado si usted o su hijo, cónyuge, padre o madre del cónyuge está **enfermo** o **lesionado** o tiene una **cita** médica de rutina. También puede usar la licencia por enfermedad para usted o su hijo para resolver problemas de violencia doméstica. Encuentra más información en www.mass.gov/ago/earnedsicktime.

Vacaciones y días personales

Usted y su empleador pueden acordar vacaciones y días personales, y si estos días serán pagados o no.

¡Importante! Si su empleador acepta el tiempo de vacaciones pagadas, debe recibir el pago por cualquier tiempo de vacaciones *no utilizado* que haya ganado cuando termine su trabajo. Obtenga más información sobre el tiempo de vacaciones en www.mass.gov/ago/fairlabor.

Licencia parental

Puede tomar hasta **8 semanas** de licencia no remunerada y protegida por el trabajo para el nacimiento o la adopción de un niño. Debe avisar al empleador con al menos 2 semanas de anticipación de las fechas en que comienza y termina la licencia.

Si su empleador no le permite tomar esta licencia o la discrimina debido al embarazo o a un nuevo hijo, puede comunicarse con la Comisión contra la Discriminación de Massachusetts al **617-994-6000** o <https://www.mass.gov/mcad>.

Si su empleador tiene **50 o más empleados**, usted puede tener derecho a otros tipos de licencia, incluyendo:

Tipo de licencia	Quién y qué cubre	Contacto
Licencia por violencia doméstica	Usted o un miembro de su familia relacionado con la violencia doméstica	Oficina del fiscal general de MA, 617-727-3465, www.mass.gov/ago
Ley de Licencia para Pequeñas Necesidades	Usted, para ocuparte de algunas obligaciones familiares	Oficina del fiscal general de MA, 617-727-3465, www.mass.gov/ago
Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA)	Usted, licencia no remunerada y protegida por el trabajo por algunas razones familiares o médicas	Departamento de los Estados Unidos de Trabajo, 617-624-6700, www.dol.gov/whd

Teléfono e Internet – Trabajadores internos

Los empleadores que tienen servicio telefónico o de Internet deben darles acceso gratuito y razonable a esos servicios. Si no tienen servicio telefónico o de Internet, deben permitirle oportunidades razonables para acceder a esos servicios en otro lugar a su propio costo.

Privacidad y libertad para ir y venir

Usted tiene derecho a la privacidad, incluso si vive en el hogar del empleador. Su empleador no debe:

-  Monitoree o grabar su espacio privado para vivir o dormir, o su baño, actividades de vestirse o desvestirse
-  Limitar, interferir, monitorear o grabar sus comunicaciones privadas
-  Tomar, destruir, esconder o conservar su pasaporte o cualquiera de sus documentos o pertenencias
-  Obligarte a trabajar al:
 1. Lastimarlo, restringirlo, causarle daño financiero o amenazar con hacerlo, o
 2. Abusar de la ley o del proceso legal, sobornarlo o por otro método ilegal.

Lesiones en el trabajo

Si se lastima mientras está en el trabajo, puede ser elegible para los beneficios de compensación para trabajadores. Incluso si el empleador no tiene seguro de compensación para trabajadores, los trabajadores que pierden más de 5 días de trabajo debido a una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo pueden recibir una compensación por atención médica y salarios perdidos.

Para obtener más información, comuníquese con el Departamento de Accidentes Industriales: 617-727-4900 – www.mass.gov/dia.

Los trabajadores inmigrantes están protegidos

Las leyes estatales que protegen a los trabajadores se aplican a **todos** los trabajadores, incluidos los trabajadores indocumentados.

¡Advertencia! Un empleador que denuncia a un trabajador a las autoridades de inmigración porque el trabajador se quejó de una violación de los derechos de la ley de salarios y horas u otros derechos puede ser acusado de un crimen. (**M.G.L. c. 149, §§ 27C y 148A; M.G.L. c. 151 § 19 (1) y (5)**) Los trabajadores inmigrantes autorizados que trabajan para un empleador con al menos otros 3 empleados están protegidos contra la discriminación

basado en su estatus migratorio. Para obtener más información, póngase en contacto con los EE. UU. Departamento de Justicia: 800-255-7688 –

www.justice.gov/crt/about/osc/.

Los empleadores no deben discriminar

Un empleador no puede discriminarlo por motivos de raza, color, credo religioso, origen nacional, sexo, identidad de género, orientación sexual, información genética, ascendencia, edad o discapacidad, o por ciertas otras razones. La discriminación sexual incluye el acoso sexual y la discriminación por embarazo. También tiene protecciones contra el acoso basado en la orientación sexual, identidad de género, raza, color, edad, religión, origen nacional o discapacidad. Es ilegal que su empleador tome represalias contra usted por quejarse de prácticas que usted cree que son discriminatorias.

Para obtener más información, comuníquese con la División de Derechos Civiles de la Procuraduría General al (617) 963-2917 o con la Comisión contra la Discriminación de Massachusetts al 617-994-6000.

Terminación – Trabajadores internos

Si vive en la casa de su empleador o en otro lugar que su empleador requiera, tiene ciertos derechos adicionales si lo despiden.

A menos que lo despidan por causa, su empleador **debe** brindarle:

 Notificación por escrito; **y**

 Al menos 30 días de vivienda donde se encuentra ahora o en una vivienda similar **O** indemnización por despido igual al salario promedio durante 2 semanas. Si el empleador decide proporcionar vivienda en otro lugar o indemnización por despido, debe tener al menos 24 horas para mudarse.

Si el empleador lo despiden por causa, debe darle lo siguiente:

 Notificación previa por escrito; **y**

 Una oportunidad razonable de al menos 48 horas para mudarse.

Si el empleador hace una declaración escrita de buena fe diciendo que usted hizo algo que perjudicó al empleador o a su familia u hogar, el empleador puede:

 Terminar su trabajo inmediatamente, **y**

 No darle dinero ni tiempo para encontrar una nueva vivienda.

¡Importante! No importa cuál sea la razón de su partida, el empleador **debe pagarle** todos los salarios adeudados, incluido todo el tiempo de vacaciones pagadas acumulado y no utilizado, cuando se vaya.

Los empleadores no deben tomar represalias

Un empleador no debe castigarlo ni discriminarlo por ejercer sus derechos bajo las leyes de salarios y horas de Massachusetts, incluida la Declaración de Derechos de los Trabajadores Domésticos.

Esos derechos se aplican a todos los trabajadores, independientemente de su estatus migratorio. Si un empleador denuncia o amenaza con denunciar a un trabajador indocumentado a las autoridades de inmigración por quejarse de una violación de esos derechos, el empleador puede ser procesado y / o sujeto a sanciones civiles.

¿Tiene alguna queja sobre su empleador?

Los empleadores de trabajadores domésticos **deben** obedecer las leyes de salarios y horas de Massachusetts y todos los derechos en este Aviso.

Si tiene alguna pregunta o desea presentar una queja sobre un derecho enumerado en este aviso, debe comunicarse con la agencia que figura en esa sección. Si no hay ninguna agencia en la lista, puede presentar una queja ante la Oficina del fiscal general.

Obtenga más información sobre cómo presentar una queja en línea en www.mass.gov/ago/fairlabor. O llámenos al (617) 727-3465.