



MAURA HEALEY  
ATTORNEY GENERAL

# Commonwealth of Massachusetts

## Oficina de la Fiscal General

### Aviso sobre los derechos de los trabajadores domésticos

Declaración de derechos para empleados domésticos, M.G.L. capítulo 149, artículo 190

**Empleadores: Deberán** entregar un *Aviso de derechos* a los trabajadores domésticos que contraten. Pueden usar este aviso para tal fin.

## Derechos legales de los trabajadores domésticos

Cuando a usted lo/a contratan por primera vez como empleado/a doméstico/a, su empleador **debe** entregarle información escrita acerca de sus derechos legales. Le rogamos que lea a continuación para informarse más acerca de sus derechos.

Este aviso también está disponible en español y en portugués en [www.mass.gov/ago/dw](http://www.mass.gov/ago/dw).

¿Tiene preguntas? Comuníquese con la «División de Trabajo Justo» (*Fair Labor Division*) de la Fiscal General llamando a los siguientes teléfonos: (617) 727-3465; (617) 727-4765 TTY

### ¿Quiénes deben recibir este aviso?

Se entregará un aviso sobre los derechos estatales y federales en el lugar de trabajo a todo empleado que preste servicios domésticos en una vivienda, por ejemplo:

- labores domésticas,
- limpieza,
- cuidado de niños,
- cocina,
- administración del hogar, o
- cuidado de personas ancianas o enfermas.

**No necesita** entregarse a:

- niñeras que normalmente trabajan menos de 16 horas por semana,
- asistentes de cuidados personales,
- empleados de agencias de dotación de personal, ubicación o empleo autorizadas o registradas conforme a M.G.L. c. 140.

### ¿Quién es su empleador?

Su empleador es generalmente la persona o la empresa que lo/a contrató. Por ejemplo, si alguien lo/a contrató para trabajar en su casa, esa persona es su empleador. Si se agruparon dos viviendas o más para compartir los servicios que usted presta, como en el caso de una «niñera compartida», ambas familias son sus empleadores.

Si usted trabaja para una empresa (por ejemplo, para un servicio de limpieza de casas) realizando tareas domésticas en los hogares de otras personas, esa empresa sería su empleador.

### Acuerdo escrito

Si usted trabaja 16 horas por semana o más, su empleador deberá entregarle un **acuerdo escrito** que incluya información acerca de:

Remuneración normal y de horas extras  
Aumentos o incrementos del salario por obligaciones o conocimientos agregados  
Horario de trabajo y obligaciones laborales  
Periodos de descanso, licencia por enfermedad, feriados, vacaciones, días personales

Otros beneficios  
Descuentos o deducciones del salario  
Elegibilidad para la indemnización por accidente laboral  
Trámite para plantear y resolver inquietudes

Aviso de cese de la relación laboral por decisión suya o de su empleador  
Por qué y cuándo el empleador entrará en su vivienda (empleados con cama adentro)  
Cuál es el “motivo” del cese de la relación laboral (empleados con cama adentro)

Este acuerdo deberá estar por escrito en un idioma y lenguaje que usted comprenda, y deberá estar firmado por usted y su empleador. Usted deberá recibir este acuerdo antes de comenzar a trabajar. Podrá utilizar el modelo de acuerdo laboral que ofrece la procuradora general en: [www.mass.gov/ago/dw](http://www.mass.gov/ago/dw).

## Registros del salario y control de horas trabajadas

---

Su empleador está obligado a llevar **registros del salario** donde se especifique cuánto trabajó cada día y cada semana, cuánto se le pagó, y qué deducciones se le hicieron. Los empleadores deberán llevar registros del salario durante tres años. Usted tiene derecho a ver sus propios registros del salario en un momento y lugar oportunos.

Además, su empleador deberá entregarle junto con su remuneración un **recibo de sueldo** donde se indique el número de horas trabajadas por día, su tarifa por hora, y las deducciones de su salario o las adiciones a este. Su recibo de sueldo puede ser en papel o electrónico.

Si usted trabaja 16 horas por semana o más, su empleador deberá entregarle un **parte de horas** por lo menos cada dos semanas donde se indique el número de horas trabajadas cada día. El parte de horas deberá estar firmado o aceptado tanto por usted como por su empleador.

Si usted está en desacuerdo con las horas listadas y no puede llegar a un acuerdo con su empleador, tiene derecho a anotar el número de horas que usted cree que trabajó. Firmar un parte de horas no significa que usted no pueda reclamar posteriormente otros salarios adeudados. Su empleador no podrá retenerle el pago de su salario si usted no firma el parte de horas.

## Evaluaciones laborales

---

Usted tiene derecho a pedirle a su empleador comentarios escritos acerca de su trabajo:

- tres meses después de haber comenzado a trabajar y
- una vez al año desde entonces.

Si usted está en desacuerdo con algo que su empleador escribe en el formulario, puede pedirle que lo remplace por algo con lo cual los dos estén de acuerdo.

Si no pueden ponerse de acuerdo, usted puede escribirle una carta a su empleador donde explique su punto de vista. La carta deberá entregarse a toda persona que reciba una copia de su evaluación laboral.

## Salario

---

Se le deberá pagar **por lo menos** el salario mínimo establecido en el estado. El salario mínimo es \$10 por hora en el 2016. A partir del 1º de enero del 2017, se **deberá** pagar a los empleados **\$11.00** la hora como mínimo.

Se le deberá pagar por todas las horas que usted trabaje. Esto incluye todo el tiempo que se le exija estar en algún lugar o hacer un trabajo para su empleador.

Los empleadores deberán pagar horas extras a los empleados que trabajen más de 40 horas en una semana. El pago de horas extras equivale por lo menos a una vez y media el valor de la hora laborable común por cada hora que supere las 40 horas.

Su empleador deberá pagarle de inmediato, generalmente dentro de los seis días del final del periodo de pago. Si se pusiera fin a la relación laboral, su empleador deberá pagarle inmediatamente (el mismo día o el siguiente día de pago normal) todas las horas trabajadas y los días de vacaciones que no hubiera utilizado.

## Periodos de descanso

---

Durante el periodo de descanso, usted estará libre de todas sus obligaciones laborales y tendrá permitido retirarse de su lugar de trabajo. Sus periodos de descanso pueden ser con goce de sueldo o sin goce de sueldo (los descansos de menos de 20 minutos generalmente deben ser pagos). Usted y su empleador deberán acordar esto en el momento de su contratación. Usted puede *elegir* trabajar si lo desea. Si eso ocurre, se le **deberá** pagar el periodo de descanso.

Si trabaja **seis** horas o más por día tiene derecho a una pausa de **30 minutos** para comer o descansar cada día laborable.

Si trabaja **40** horas o más por semana, deberá tener por lo menos **un día completo libre** (24 horas) cada semana y **dos días completos libres** (48 horas) cada mes. Usted puede renunciar a este periodo de descanso mediante un acuerdo escrito con su empleador en un idioma y lenguaje que usted comprenda.

Si se le **exige estar de servicio durante 24 horas o más**, usted y su empleador pueden acordar que algunos periodos para comer, para descansar o para dormir **de hasta 8 horas** no se cuenten como tiempo pago de trabajo.

Si usted está de servicio **menos de 24 horas**, su empleador **deberá** pagarle todos los periodos para comer, para descansar y para dormir, salvo que no tuviera obligaciones laborales y se le permitiera retirarse durante esos momentos.

## Horas prepagas

---

Si su empleador le paga con anticipación pero luego no le da horas suficientes para trabajar en ese periodo de pago, su empleador no podrá pedirle que le devuelva una parte de su salario ni podrá descontarle dinero de su salario en un periodo de

pago futuro.

Usted y su empleador pueden acordar que usted “recupere” el tiempo cualquier semana posterior («bolsa de horas»). Esto está permitido para un máximo de 24 horas, pero solo si usted lo ha acordado por escrito en un idioma o lenguaje que usted comprende. Si usted trabaja más de 40 horas por semana, incluidas las horas de la bolsa que usted estaba recuperando, igualmente se le deberá pagar una vez y media el valor de la hora laborable común por cada hora que exceda las 40 horas.

## Deducciones o descuentos del salario

---

Los empleadores tienen prohibido descontar dinero del salario de un empleado, salvo que la ley lo permitiera o el empleado solicitara la deducción para beneficio propio.

### **Ejemplos de deducciones obligatorias o permitidas**

- Retención de impuestos federales o estatales,
- Seguridad social y desempleo,
- Embargos del salario, por ejemplo, para el pago de la pensión alimenticia de menores o del seguro de salud

### **Ejemplos de deducciones que el empleado puede acordar**

- Aportes a las cuentas de ahorro o de jubilación del empleado
- Parte de las primas del seguro de salud que le corresponde al empleado
- Alimentos y bebidas: El empleador solo podría descontar el costo de alimentos y bebidas del salario del empleado si el empleado lo elige voluntariamente y se le permite guardar, preparar, comer y beber los alimentos que el empleado prefiere. El empleador **no podrá** descontarle más de \$1.50 por el desayuno y \$2.25 por el almuerzo o la cena, y la deducción no podrá superar el costo real.
- Vivienda: El empleador **no podrá** descontar el gasto de su alojamiento (vivienda) si le exige que viva en ese lugar. El empleador podrá descontar el gasto de su alojamiento (vivienda) solo **si usted elige vivir allí y además dicha vivienda cumple con las normas del código de salud local y estatal relativas a calefacción, agua y luz.**

**El empleador no podrá descontar más de:** \$35 por semana por una habitación con una persona; \$30 por semana por una habitación con dos personas; o \$25 por semana por una habitación con tres personas o más.

No se permitirán deducciones de alimentos, bebidas o vivienda sin su autorización por escrito en un idioma o lenguaje que usted comprenda.

## Beneficios públicos

---

### **Seguridad social e impuesto a las ganancias**

Cuando los empleados ganan más de \$1900 al año, el empleador debe descontar dinero de su salario y enviarlo al gobierno para financiar ciertos programas federales y estatales.

Estas deducciones de impuestos se podrán contabilizar como créditos para las prestaciones de jubilación y discapacidad.

Si tiene preguntas acerca del funcionamiento de lo explicado anteriormente, comuníquese con la «Administración de Seguridad Social» (*Social Security Administration*) llamando al teléfono: **800-772-1213** – [www.ssa.gov](http://www.ssa.gov).

### **Subsidio de desempleo**

Los empleados que pierdan su empleo pero puedan trabajar, tengan disponibilidad y estén buscando empleo posiblemente reúnan los requisitos para recibir un subsidio de desempleo.

Para saber si usted reúne dichos requisitos, comuníquese con el «Departamento de Asistencia en caso de Desempleo» (*Department of Unemployment Assistance*): 617-626-6800 – [www.mass.gov/dua](http://www.mass.gov/dua).

## Licencia por enfermedad, vacaciones y otras licencias

---

### **Licencia por enfermedad**

Usted tiene derecho a ganar una hora de licencia por enfermedad cada 30 horas que trabaje. Usted puede ganar y tomarse hasta 40 horas de licencia por enfermedad al año. Usted podrá comenzar a usar su licencia por enfermedad tres meses (90 días) después de su primer día de trabajo.

Usted podrá usar sus días de licencia por enfermedad que haya ganado si usted o su hijo/a, cónyuge, padre/madre o padre/madre de su cónyuge está **enfermo** o **lesionado** o tiene un **turno con el médico para una visita de rutina**. Usted puede usar la licencia por enfermedad para usted o para su hijo/a en caso de violencia doméstica. Encontrará más información al respecto en: [www.mass.gov/ago/earnedsicktime](http://www.mass.gov/ago/earnedsicktime).

### **Vacaciones y días personales**

Usted y su empleador pueden acordar días de vacaciones y personales, y si estos días se le pagarán o no.

*¡Atención!* Si su empleador acuerda vacaciones pagas, le deberá pagar los días de vacaciones *sin usar* que usted haya ganado al momento del cese de su relación laboral. Infórmese más acerca de las vacaciones ingresando en: [www.mass.gov/ago/fairlabor](http://www.mass.gov/ago/fairlabor).

### **Licencia por maternidad/paternidad**

Usted puede tomarse hasta **ocho semanas** de licencia laboral protegida sin goce de sueldo por el nacimiento o la adopción de un/a niño/a. Usted deberá avisar al empleador las fechas en las que comenzará y terminará su licencia por lo menos con dos semanas de anticipación.

Si su empleador no le permitiera tomarse esta licencia o la discriminara por su embarazo o por tener un/a niño/a, puede comunicarse con el «Comité de Massachusetts contra la Discriminación» (*Massachusetts Commission Against Discrimination*) llamando al **617-994-6000** o ingresando en [www.mass.gov/mcad/maternity1.html](http://www.mass.gov/mcad/maternity1.html).

Si su empleador tiene **50 empleados o más**, es posible que usted tenga derecho a otros tipos de licencia, por ejemplo:

<b>Tipo de licencia</b>	<b>Quién y qué abarca</b>	<b>Contacto</b>
Licencia por violencia doméstica	Usted o un familiar relacionado con la violencia doméstica	Oficina de la procuradora general de Massachusetts: 617-727-3465, <a href="http://www.mass.gov/ago">www.mass.gov/ago</a>
Ley de permisos por asuntos personales	Usted, para ocuparse de algunas obligaciones familiares	Oficina de la procuradora general de Massachusetts: 617-727-3465, <a href="http://www.mass.gov/ago">www.mass.gov/ago</a>
Ley de licencia familiar y médica	Usted, licencia laboral protegida sin goce de sueldo por algunos motivos familiares o médicos	Departamento de Trabajo de los EE. UU.: 617-624-6700, <a href="http://www.dol.gov/whd">www.dol.gov/whd</a>

### **Teléfono e internet para empleados con cama adentro**

Los empleadores que tengan teléfono o servicio de internet deberán brindarle a usted acceso gratuito y oportuno a dichos servicios. Si no tienen teléfono o servicio de internet, deberán ofrecerle oportunidades razonables de acceder a dichos servicios en otro lado, los cuales deberá pagar usted de su bolsillo.

### **Privacidad y libertad de ir y venir**

Usted tiene derecho a tener privacidad, incluso si vive en el hogar del empleador.

Su empleador no deberá:

- vigilar ni grabar su vivienda privada, ni el lugar donde usted duerme, ni su baño, ni los momentos en los que usted se viste o se desviste;
- limitar, obstaculizar, vigilar o grabar sus comunicaciones privadas;
- tomar, destruir, esconder o guardar su pasaporte o sus documentos o pertenencias;
- obligarlo/a a trabajar de las siguientes formas:
  - lastimándolo/a, sujetándolo/a, provocándole un perjuicio económico o amenazándolo/a con hacerlo, o
  - haciendo mal uso de la ley o de las acciones legales, sobornándolo/a, o utilizando otros métodos ilegales.

### **Lesiones en el empleo**

Si usted se lesiona mientras se encuentra en su empleo, es posible que tenga derecho a recibir una indemnización por accidente laboral. Aun si el empleador no tuviera seguro por accidentes laborales, los empleados que pierdan más de cinco días de trabajo debido a una lesión o enfermedad vinculada al empleo podrían recibir una indemnización para cubrir la asistencia sanitaria y los salarios perdidos.

Para obtener más información, comuníquese con el «Departamento de Accidentes Industriales» (*Department of Industrial Accidents*): 617-727-4900 – [www.mass.gov/dia](http://www.mass.gov/dia).

### **Los empleados inmigrantes están protegidos**

Las leyes estatales que protegen a los empleados contemplan a **todos** los empleados, incluidos los empleados indocumentados.

*¡Atención!* El empleador que denuncie a un empleado ante las autoridades de inmigración porque el empleado se quejó acerca de la violación de los derechos establecidos en las leyes de salario y carga horaria o de otros derechos puede ser acusado de haber cometido un delito. (**M.G.L. c. 149, §§ 27C & 148A; M.G.L. c. 151 § 19(1) & (5)**)

Los empleados inmigrantes autorizados que trabajen para un empleador con al menos otros tres empleados están protegidos contra la discriminación sobre la base de su condición de inmigrantes. Para obtener más información, comuníquese con el «Departamento de Justicia de los EE. UU.» (*U.S. Department of Justice*): 800-255-7688 – [www.justice.gov/crt/about/osc/](http://www.justice.gov/crt/about/osc/).

## Los empleadores no deberán discriminar

---

Un empleador no puede discriminarlo/a por su raza, color, religión, origen nacional, sexo, identidad de género, orientación sexual, información genética, abolengo, edad, o discapacidad, ni por otros motivos específicos. La discriminación sexual incluye el acoso sexual y la discriminación por embarazo. Usted también tiene garantías contra el acoso basado en la orientación sexual, la identidad de género, la raza, el color, la edad, la religión, el origen nacional o la discapacidad. Es ilegal que su empleador tome represalias en su contra por quejarse de prácticas que usted considere discriminatorias.

Para obtener más información, comuníquese con la «División de Derechos Civiles» (*Civil Rights Division*) de la procuradora general llamando al (617) 963-2917 o a la «Comisión de Massachusetts contra la Discriminación» (*Massachusetts Commission Against Discrimination*) llamando al 617-994-6000.

## Despido de empleados con cama adentro

---

Si usted vive en la vivienda de su empleador o en otro lugar que su empleador le exige, tiene ciertos derechos adicionales si lo/a despiden o echan de su trabajo.

Si lo/a despiden sin causa justificada, su empleador **deberá**:

- avisarle por escrito; **y**
- darle por lo menos 30 días de alojamiento donde usted se encuentra ahora o en una vivienda similar, O BIEN, indemnizarlo/a por despido por el equivalente al salario promedio de dos semanas. Si el empleador eligiera brindarle alojamiento en otro sitio o indemnizarlo/a por despido, usted deberá tener por lo menos 24 horas para mudarse.

Si el empleador lo/a despide con causa justificada, deberá:

- avisarle por escrito con antelación; **y**
- darle una oportunidad razonable de al menos 48 horas para mudarse.

Si un empleador hace una declaración escrita de buena fe donde expresa que usted hizo algo que perjudicó al empleador o a sus familiares o integrantes de su hogar, el empleador puede:

- poner fin a su relación laboral inmediatamente, **y**
- no pagarle ni darle tiempo de buscar otra vivienda.

**¡Atención!** Independientemente del motivo por el cual usted deje de trabajar, el empleador **deberá pagarle** al momento de su partida todos los salarios que le deba, incluidos los días acumulados de vacaciones pagas que no hubiera utilizado.

## Los empleadores no podrán tomar represalias

---

El empleador no podrá sancionarlo/a ni discriminarlo/a por ejercer sus derechos conforme a las leyes de salario y carga horaria de Massachusetts, incluida la Declaración de derechos para empleados domésticos.

Esos derechos les corresponden a todos los trabajadores, independientemente de su condición migratoria. Si un empleador denuncia o amenaza con denunciar a un empleado indocumentado ante las autoridades de inmigración por quejarse de la violación de estos derechos, el empleador podrá ser procesado y/o recibir una sanción civil.

## ¿Tiene alguna queja acerca de su empleador?

---

Los empleadores de empleados domésticos **deberán** obedecer las leyes de salario y carga horaria de Massachusetts y todos los derechos mencionados en este aviso.

Si tiene preguntas o desea quejarse acerca de un derecho listado en este aviso, deberá comunicarse con el organismo especificado en esa sección. Si no figura ningún organismo, puede presentar una queja en la oficina de la procuradora general. Para informarse más acerca de cómo presentar una queja en línea, ingrese en [www.mass.gov/ago/fairlabor](http://www.mass.gov/ago/fairlabor) o llámenos al teléfono (617) 727-3465.