



LOS DERECHOS COMIENZAN EN CASA

Protéjase si es trabajadora de casa



LOS DERECHOS COMIENZAN EN CASA

LOS DERECHOS COMIENZAN EN CASA

**Protégase si es
TRABAJADORA DE CASA**



RECONOCIMIENTOS

Este manual es una revisión del primer manual creado por el Fondo Asiático Americano para la Defensa Judicial y Educación (AALDEF por sus siglas en inglés) y por el Proyecto Nacional de Empleo (NELP por sus siglas en inglés).

Esta versión del manual ha sido revisado por el NELP y Trabajadoras de Casa Unidas (DWU por sus siglas en inglés) y con la asistencia del Programa de Estudiantes Stein de la Escuela de Derecho de Fordham. El personal de la Asociación Damayan de Trabajadores Migrantes, del Centro de Justicia Urbano y del AALDEF revisó el manual y aportó comentarios imprescindibles.

Noviembre de 2010

Sarah Leberstein
Abogada
Proyecto Nacional de Empleo
75 Maiden Lane, Suite 601
New York, NY 10038
212-285-3025 x313
sleberstein@nelp.org



Priscilla González
Directora
Trabajadoras de Casa Unidas
1201 Broadway, Suite 907-908
New York, NY 10001
212-481-5747
priscilla@domesticworkersunited.org

Tabla de Contenidos

I.	DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS DE CASA	3
A.	Salario y Horas Extras	3
B.	Seguro de Compensación del Trabajador	12
C.	Seguro de Desempleo	13
D.	Ingresos y Otros Impuestos sobre el Empleo	15
E.	Abuso, Discriminación, y Acoso	16
II.	ASUNTOS DE INMIGRACIÓN RELACIONADOS CON EL EMPLEO	19
III.	HACER VALER SUS DERECHOS	26
IV.	DATOS PARA CONSEGUIR EMPLEO Y NEGOCIAR CON UN EMPLEADOR	29
A.	La Búsqueda de Empleo	29
B.	La Entrevista con el Empleador	32
C.	Negociar su Salario	39
D.	Lo que una Trabajadora Debería Obtener por Escrito	39
APÉNDICES		
APÉNDICE A:	Recursos sobre Ingresos Sujetos a Impuestos	42
APÉNDICE B:	Oficinas Gubernamentales Estatales y Locales	43
APÉNDICE C:	Oficinas de servicios legales	46
APÉNDICE D:	Organizaciones para trabajadoras de casa y Centros para trabajadores	47
APÉNDICE E:	Recursos para víctimas del tráfico humano	48
APÉNDICE F:	Ejemplo de un contrato de empleo estándar	49
APÉNDICE G:	Ejemplo de carta confirmando su empleo	53
APÉNDICE H:	Ejemplo de carta de reclamo	54
APÉNDICE I:	Ejemplo de historial de trabajo	56
APÉNDICE J:	Tarifa de salario mínimo y estatuto de limitaciones	57
APÉNDICE K:	Carta de Derechos para Trabajadoras de Casa de New York	54



Introducción

Las trabajadoras de casa son niñeras, limpiadoras de casa y acompañantes de ancianos que realizan un trabajo imprescindible dentro de la casa, liberando a otros de estas tareas para que puedan trabajar fuera de la casa. Ellas limpian, cocinan y cuidan niños y personas de tercera edad. Por lo general, ellas trabajan aisladas, y es raro que puedan contar con otras trabajadoras que puedan ayudarles a ejercer sus derechos. Muchas son inmigrantes, con un conocimiento limitado de las leyes de este país o del estado donde ellas trabajan. Algunas están aquí indocumentadas y viven con miedo de ser deportadas.

Muchas leyes federales y estatales excluyen a las trabajadoras de casa, y por eso ellas no gozan de las mismas protecciones legales que tiene la mayoría de los otros trabajadores. Aunque las leyes no reflejen todos los derechos que las trabajadoras de casa se merecen, sí permiten que las trabajadoras empleen ciertas herramientas importantes para protegerse en el trabajo. Trabajadoras, defensores de trabajadoras y organizadores, han usado estrategias innovadoras para abogar por mayores derechos para las trabajadoras de casa. La aprobación este año de la Carta de Derechos de las Trabajadoras de Casa del Estado de Nueva York (New York Domestic Worker Bill of Rights) amplió el marco de protecciones laborales para las trabajadoras de casa y ha elevado la conciencia pública en cuanto los problemas dentro esta industria laboral.

La meta de este manual es ayudar a las trabajadoras de casa a protegerse dentro del marco existente de leyes laborales.

Las leyes que no se aplican en práctica sólo tienen un valor simbólico. El primer paso hacia el fortalecimiento de las trabajadoras es educarlas acerca de sus derechos. Este manual forma parte de ese primer paso.



I. Derechos laborales de las trabajadoras de casa

Así esté documentada o indocumentada, usted está protegida bajo la mayoría de las leyes laborales federales y estatales.

La Ley de Normas Razonables de Trabajo (FLSA por sus siglas en Inglés) y la Ley Laboral de Nueva York prohíben que un empleador la despidiera o tome represalias contra usted por ejercer sus derechos bajo las leyes sobre salarios y horas.

(29 USC § 215(a)(3); Ley Laboral de Nueva York §§ 215(1), 662(1))

A. SALARIO Y HORAS EXTRAS

¿Qué es lo mínimo que me deben pagar?



A usted se le debe pagar por lo menos \$7.25 la hora. Usted tiene derecho a recibir como pago el salario mínimo que estaba en efecto cuando hizo el trabajo.

El salario mínimo es sólo un punto de partida – la mayoría de las trabajadoras de casa ganan más que esto.

(Ley Laboral de Nueva York § 652)

¿Qué tal si yo estuve de acuerdo con que me pagaran menos del salario mínimo cuando comencé a trabajar?



Aunque usted haya firmado un documento que dijera que usted estaba de acuerdo con que le pagaran menos del salario mínimo, su empleador igual tiene que pagarle el salario mínimo. Un contrato para pagarle a usted menos del salario mínimo es inaplicable.

NOTA: Esta guía resume las leyes sobre el salario mínimo y las horas extras que se aplicarán cuando la Carta de Derechos de las Trabajadoras de Casa entre en vigor el 29 de noviembre del 2010. Si usted piensa que se le pagó menos del sueldo mínimo o que no le pagaron lo correcto por horas extras antes de esta fecha, usted todavía podría presentar una demanda contra su empleador por el sueldo no pagado.

La tabla en el **Apéndice J** muestra el historial de los salarios mínimos en New York durante los últimos años.

La tabla en el **Apéndice K** muestra cómo se aplicaban el salario mínimo y las horas extras antes del 29 de noviembre de 2010.

¿Hay algunas trabajadoras de casa que no estén protegidas bajo la ley sobre salario mínimo?



El único grupo de trabajadoras de casa excluido de la ley sobre salario mínimo del estado de Nueva York es el de las niñeras que trabajan a tiempo parcial y cuyo empleo es ocasional. Efectivo el día que entre en vigor la Carta de Derechos de las Trabajadoras de Casa de Nueva York – 29 de noviembre de 2010 – todas las otras trabajadoras de casa estarán protegidas bajo las normas del estado de Nueva York para el salario mínimo, incluyendo a las acompañantes.

Desafortunadamente, la ley federal sobre salario mínimo excluye a las niñeras ocasionales (quienes proveen menos de 20 horas semanales para el cuidado de niños, o proveen el servicio de cuidado de niños irregularmente) y “acompañantes” (quienes cuidan a ancianos edad y a personas discapacitadas dentro de un hogar).

Las trabajadoras que estén excluidas de la ley federal sobre salario mínimo, pero que estén protegidas bajo la ley estatal de Nueva York sobre salario mínimo, pueden demandar bajo

la protección de la ley estatal de Nueva York sobre salario mínimo.

(Ley Laboral de Nueva York § 651, 29 USC § 213(a)(15))

¿Qué es el pago por horas extras?



El pago por horas extras es un pago adicional por las horas que se trabajen por encima de 40 horas semanales para trabajadoras que no vivan en la casa del empleador, y 44 horas semanales para trabajadoras internas.

¿Cuándo tengo derecho a cobrar por horas extras?



Bajo la ley estatal de Nueva York, si usted no vive en la casa de su empleador, tiene derecho a cobrar horas extras a una tarifa de tiempo y medio de su salario regular por cada hora que usted trabaje para su empleador por encima de 40 horas semanales.

Si usted es una trabajadora interna, tiene derecho a cobrar horas extras a una tarifa de tiempo y medio de su salario regular por cada hora que usted trabaje por encima de 44 horas semanales.

Las acompañantes que trabajan

para una agencia tienen derecho a una tarifa reducida para las horas extras: tiempo y medio del salario mínimo.

Véase el **Apéndice K** para ver la información sobre la cobertura antes de La Carta de Derechos para Trabajadoras de Casa.

(Ley Laboral de Nueva York § 170, NYCRR § 142-2.2)

¿Qué es la paga por “horarios extendidos”?



Las trabajadoras de Nueva York que trabajen por el salario mínimo y cuyas horas trabajadas sumen a más de diez horas en un día – por ejemplo, de 9 a.m. a 8 p.m. – tienen el derecho a recibir una hora extra de paga, correspondiente al salario mínimo. Para calcular el total de las horas se incluye el tiempo designado para comer y descansar, al igual que el tiempo entre turnos. Los tribunales de Nueva York están divididos en cuanto a si esta regla le aplica a las trabajadoras cuyo salario esté por encima del salario mínimo.

(NYCRR § 142-2.4,-.18)

¿Mi empleador puede deducir dinero de mi salario?



Sí, pero sólo con ciertos

propósitos, y sólo dentro ciertos límites monetarios.

Bajo la ley de Nueva York, su empleador sólo puede hacer los siguientes tipos de deducciones:

- Aquéllas requeridas por ley, como las del Seguro Social y los impuestos federales, estatales y municipales sobre los ingresos.
- Aquéllas que le beneficien a usted y a las que usted haya consentido por escrito, como primas del seguro de salud y cuotas para una pensión o sindicato.
- Otras deducciones que sean de beneficio para usted y a las cuales usted haya consentido por escrito, con tal de que no excedan el 10% del total de su salario bruto durante un ciclo salarial.

(Ley Laboral de Nueva York § 193; 12 NYCRR § 195.1)

Si su empleador le proporciona a usted comidas y alojamiento, él o ella puede deducirle sólo:

- Para comidas: \$2.50 por comida
- Por alojamiento: \$3.10 por día
- Si provee una casa o apartamento, con servicios incluidos: \$5.80 por día

(12 NYCRR §§ 142-2.5, -2.19-20)

Deducciones ilegales:

- Su empleador no puede



descontarle de su salario si usted quiebra o daña algo.

- Si se espera que usted viaje con su empleador, él o ella debe pagar por sus gastos.
- Su empleador no le puede pedir a usted que pague por las primas del seguro de compensación del trabajador ni del seguro de desempleo.
- Si usted trabaja para una fiesta o evento realizado por su empleador, él o ella no puede deducirle de su salario las propinas que usted reciba.

(Ley laboral de Nueva York § 193)

¿Si de vez en cuando mi empleador me pide que me quede la noche, o si yo trabajo como interna, se me debe pagar por las horas de la noche?



Si usted tiene que estar disponible para trabajar durante un periodo de **más de 24 horas consecutivas** a usted se le debe pagar por todo el tiempo que usted tiene que estar disponible para trabajar, incluyendo el tiempo para dormir y comer, **a menos que** usted y su empleador determinen excluir el tiempo para dormir. Un empleador sólo puede excluir el tiempo para

dormir de su jornada laboral si:

- Su empleador le provee a usted alojamiento adecuado
- La exclusión se limita a ocho horas, y
- Usted recibe una noche de sueño no interrumpido.

Si sus horas para dormir son interrumpidas con una llamada que le exija que usted trabaje, ese tiempo de interrupción cuenta hacia su jornada de trabajo. Si a usted no le dan por lo menos cinco horas de sueño no-interrumpido durante el periodo de descanso acordado, a usted se le tiene que pagar por todo el período de la noche.

Si a usted se le requiere estar disponible para trabajar **menos de 24 horas consecutivas**, se le debe pagar por todo el tiempo que esté de servicio, aun cuando a usted se le dé un lugar y permiso para dormir, o para realizar actividades personales cuando no esté ocupada.

(29 CFR § 785.20-.23)

¿Tengo el derecho a un día libre durante la semana?



Sí, si usted esta cubierta por la Carta de Derechos de las Trabajadoras de Casa de New York. Efectivo el día en que la

Carta entre en vigor, usted tiene el derecho a por lo menos 24 horas continuas de tiempo libre para descansar cada semana natural. Si usted voluntariamente acuerda trabajar durante su día de descanso se le tiene que pagar tiempo y medio de su salario regular por todas las horas que usted trabaje ese día.

(Ley Laboral de Nueva York § 161)

¿Tengo derecho a tiempo libre pagados?



Sí si usted esta cubierta por la Carta de Derechos de las Trabajadoras de Casa de New York. La Carta les da a las trabajadoras el derecho a tener 3 días pagados de descanso por año después de haber trabajado un año con un empleador. Pero las trabajadoras de casa pueden negociar con sus empleadores, y suelen hacerlo con frecuencia, para obtener más tiempo libre pago por encima del requerimiento mínimo de 3 días.

(Ley laboral de NY § 161)

¿Tengo el derecho a tomar tiempo para descansar o para comer?



Sí. Si usted trabaja 6 o más horas continuas, tiene el derecho bajo la ley estatal de New York a tomarse un descanso de 30 minutos para comer. Su empleador no está requerido a pagarle por el tiempo que usted se tome para comer, pero tiene que pagarle por los descansos menores o por el tiempo para comer durante los cuales usted trabaja. Si su turno comienza antes de las 11 a.m. y termina a las 7 p.m. o más tarde, usted tiene el derecho a un descanso adicional de por lo menos 20 minutos entre las 5 p.m. y las 7 p.m.

(Ley Laboral de NY § 162)

La Carta de Derechos de las Trabajadoras de Casa de New York - ¡VICTORIA!

La primera Carta de Derechos de las Trabajadoras de Casa en todo el país fue firmada como ley el 31 de agosto del 2010, y así culminó una campaña organizativa liderada por Trabajadoras de Casa Unidas y la Coalición de Trabajadoras de Casa de New York para elevar los estándares para más de 200,000 trabajadoras de casa en New York, cuya mayoría son mujeres de color e inmigrantes. Es la primera legislación de su clase; la Carta de Derechos cierra brechas dentro las leyes laborales que habían dejado a las trabajadoras de casa con menos derechos que los otros trabajadores dentro del estado y además suma nuevas protecciones. Estas provisiones incluyen:

Protección expandida bajo la ley sobre salario mínimo. La ley extiende la protección bajo la ley sobre salario mínimo a las niñeras que trabajan a tiempo parcial, excepto aquellas empleadas ocasionalmente, y a las acompañantes internas. Estos grupos no han sido amparados bajo la ley sobre salario mínimo.

Protección expandida bajo la ley sobre horas extras. La ley aumenta la tarifa del salario por horas extras a tiempo y medio del salario regular para algunos grupos de trabajadoras de casa que previamente solo tenía derecho a tiempo y medio del salario mínimo.

Un día de descanso cada semana natural. La trabajadora recibe pago de horas extras si ella acuerda trabajar durante su día de descanso.

Tres días libres pagos por año, después de un año de empleo.

Protección dentro del lugar de trabajo. Protección en contra del acoso sexual y el acoso basado en raza, religión u origen nacional por parte de los empleadores. Acceso a los beneficios por incapacidad temporal para las trabajadoras de casa a tiempo completo o a tiempo parcial (la revisión legislativa está pendiente).

Estudio del Departamento de Trabajo (DOL por sus siglas en inglés). La ley estipula que el Departamento del Trabajo publique un reporte que investigue la posibilidad y la viabilidad de que las trabajadoras de casa pudiesen organizarse para negociar colectivamente.

Estos cambios entrarán en vigor el 29 de noviembre del 2010, 90 días después de la firma de la Carta.

Domestic Workers Bill of Rights

Whether you are documented or undocumented, you are protected by most federal labor laws.

PAY AND HOURS

Domestic workers are entitled to:
• a minimum wage of \$5.15 per hour (or the state minimum wage, whichever is higher);
• payment for all hours worked; and
• payment of wages (including overtime pay) on a regular basis.
• Overtime pay of 1 and 1/2 times your hourly wage for hours worked over 40 hours in a week if you live in a state that has an overtime law.
• One hour's additional pay for work more than 10 hours in a week if you accept lower wages because of your immigration status.

BENEFITS

If you work more than 13 weeks for the same employer, you have the right to:
• Workers Compensation
• If you are documented, your employer must pay you an average of \$123 per week if you leave your job for a medical cause or are disabled.
• If you are undocumented and have worked for at least 20 weeks and you are disabled, you can get Unemployment Insurance.

ABUSE AND HARASSMENT

It is illegal for your employer to:
• threaten or harass you in any way
• force you to have physical or sexual contact with them
• contact you in any way if you have left their employment



Mi empleador me paga bajo la mesa y en efectivo. ¿Estoy protegida bajo la nueva ley?



Sí. Usted tiene derecho a los mismos beneficios y protecciones que tienen otras trabajadoras de casa. Sin embargo, es importante que usted guarde constancia de las horas que usted trabaja y el dinero que le se paga como evidencia en caso de que sus derechos sean violados.

En la actualidad, mi empleador me da más tiempo de vacaciones que el mínimo de 3 días libres pagos anuales que estipula la nueva ley – perderé mis días de vacaciones a causa de la Carta de Derechos?



No. La Carta de Derechos de las Trabajadoras de Casa establece un punto de partida que representa el mínimo de días libres pagos. Su empleador no debe reducir su tiempo de vacaciones a causa de la ley.

¿Mi empleador me podría despedir por preguntar sobre los nuevos derechos estipulados por la Carta de Derechos?



No. La ley estatal de Nueva York le prohíbe a los empleadores el despedir, castigar, o discriminar contra una trabajadora por el hecho de que ella se queje ante su empleador o ante el Departamento del Trabajo por violaciones a las leyes de salario y horas.

(Ley Laboral de NY §§ 215(1), 662(1).

¿La Carta de Derechos me protege contra el ser despedida sin aviso o me da el derecho a recibir indemnización salarial?



Desafortunadamente, no. Las trabajadoras y sus defensores lucharon por estas protecciones pero no las ganaron dentro esta ley. Sin embargo, la ley sí la protege a usted contra ser despedida injustamente por haber tratado de ejercer sus derechos. (Véase la pregunta previa y su respuesta.)

La Carta de Derechos de las Trabajadoras de Casa es un paso enorme para las trabajadoras de casa en el estado de New York, pero la ley aún no proporciona todos los derechos y beneficios que merecen las trabajadoras. Trabajadoras de Casa Unidas está investigando la posibilidad de la sindicalización y negociación colectiva con el fin de obtener derechos adicionales. Para mayor información, véase Trabajadoras de Casa y la Negociación Colectiva, un reporte publicado en conjunto por la DWU y el Centro de Justicia Urbana. Se puede descargar en la página: http://domesticworkersunited.org/media/files/259/Domestic_Workers_and_Collective_Bargaining.pdf.

B. SEGURO DE COMPENSACIÓN DEL TRABAJADOR

¿Qué protección tengo si me lesiono en el trabajo?



Si usted se lesiona en el trabajo, podría calificar para el seguro de compensación de los trabajadores – un programa de seguro autorizado por el estado que provee compensación para las trabajadoras que han sufrido lesiones relacionadas al trabajo. El seguro de compensación a los trabajadores provee beneficios sin importar quién es responsable por la lesión – usted, su empleador, un/a compañero/a de trabajo, u otra persona. Los beneficios pueden incluir una compensación monetaria (un porcentaje de su salario) y tratamiento médico. Fuera de estos beneficios garantizados, usted usualmente no tiene que demandar compensación adicional de su empleador por las lesiones (*por ejemplo, hacer una demanda legal*).

¿Estoy cubierta por el seguro de compensación del trabajador?



Como trabajadora de casa en Nueva York, usted tiene derecho

al seguro de compensación del trabajador si trabaja 40 horas o más a la semana para el mismo empleador. Si usted trabaja menos de 40 horas a la semana podría estar cubierta por el seguro de compensación del trabajador si su empleador tiene una póliza de seguro de casa que provee esta cobertura para las personas que trabajen en ese hogar.

(Ley de Compensación Laboral de NY §§ 2(4), 3(1))

¿Cómo solicito los beneficios del seguro de compensación del trabajador?



Si usted sufre una lesión en su trabajo, lo primero que debe hacer es buscar atención médica. Usted debe decirle al médico que sufrió la lesión en el trabajo y solicitar que le hagan un reporte médico. Esto la ayudará a establecer una constancia de su lesión. Usted debe también notificarle a su empleador, por escrito, que sufrió una lesión y cómo pasó. Usted debe entonces presentar un reclamo para sus beneficios en la administración del seguro de compensación del trabajador.

Para ser elegible para los beneficios del seguro de compensación del trabajador, usted debe presentar su reclamo antes de que caduquen dos años después de haber sufrido el accidente.

En Nueva York, el estado migratorio de una trabajadora no influye en su elegibilidad para el seguro de compensación del trabajador.

Mi empleador dice que no tiene seguro de compensación del trabajador – ¿qué debo hacer?



Usted puede solicitar de todas formas. Las leyes de compensación del trabajador de Nueva York protegen a las trabajadoras lesionadas cuyos empleadores

violen la ley al no pagar el seguro de compensación del trabajador. Esta protección incluye un fondo que cubre los gastos médicos y los beneficios por incapacidad temporal para una trabajadora cuyos empleadores no hayan proveído el seguro de compensación del trabajador requerido o que se hayan rehusado a hacer los pagos de beneficios por compensación según asignados.

Véase el **Apéndice B** para más información sobre la Sección del Seguro de Compensación de los Trabajador (*Division of Workers' Compensation*), incluyendo las direcciones y los números de teléfono.

C. SEGURO DE DESEMPLEO

¿Qué protección tengo si pierdo mi trabajo?



Usted podría ser elegible para beneficios del Seguro de Desempleo (*Unemployment Insurance*). El seguro de desempleo es un programa del estado que les provee algo de ingresos

a las trabajadoras que pierden sus trabajos. Los beneficios del seguro de desempleo están basados en la cantidad de dinero que usted cobró durante el año previo.

¿Soy elegible para el seguro de desempleo?



Usted es elegible para el seguro de desempleo si:

1. Usted perdió su trabajo más reciente y no fue culpa suya

► *Por ejemplo, su empleador no podía continuar pagándole o se mudó de estado;*

2. Usted está actualmente desempleada o parcialmente desempleada

► *Por ejemplo, si su empleador reduce su horario semanal de cinco a tres o menos días y reduce significativamente su salario;*

3. Usted está en capacidad de trabajar en el momento y está buscando trabajo; y

4. Usted ha trabajado suficientes semanas y ha cobrado suficiente salario en el pasado año y medio

► *Generalmente, usted debe haber cobrado más de \$1,600 en una cuarta parte del calendario (un período de 3 meses) y haber trabajado seis o más de los últimos 18 meses para calificar. No importa si las ganancias todas vinieron del mismo trabajo o de diferentes trabajos. Sin embargo, las reglas en cuanto a las ganancias son muy complicadas,*

y aunque usted no esté segura de que califique, debe solicitar de todas formas.

Usted no es elegible para beneficios del seguro de desempleo ya una vez encuentre un trabajo a tiempo completo.

Las trabajadoras indocumentadas **no** son elegibles para beneficios de desempleo en ningún estado.

¿Soy elegible para beneficios de desempleo si mi empleador me pagó bajo la mesa?



Sí. Si usted cumple con los requisitos para elegibilidad, puede reclamar beneficios del seguro de desempleo aunque su empleador le haya pagado bajo la mesa o no haya pagado sus contribuciones al seguro de desempleo. Si a usted le pagaron bajo la mesa, el Departamento del Trabajo le podría pedir que mostrara alguna prueba de su empleo, como recibos, cheques, sus propias constancias de empleo, reembolsos en sus declaraciones de impuestos personales, constancias de depósitos bancarios, o hasta su testimonio sobre cuándo trabajó y cuánto le pagaron.

Para más información sobre cómo presentar un reclamo sobre beneficios del seguro de desempleo, véase el **Apéndice B**.

D. INGRESOS Y OTROS IMPUESTOS SOBRE EL EMPLEO

¿Las trabajadoras de casa están sujetas a pagar impuestos sobre sus ingresos?



Sí. Usted está legalmente sujeta a reportar sus ingresos y a pagar impuestos a menos que su ingreso tributable anual sea menor del límite federal establecido por el Servicio de Impuestos Internos (IRS por sus siglas en inglés). En el 2009, el límite federal para contribuyentes menores de 65 años era de \$9,350 si eran trabajadoras solteras y de \$18,700 si eran trabajadoras que presentaran su declaración conjunta con su cónyuge. Las trabajadoras también pueden estar sujetas a pagar impuestos estatales y municipales además de los impuestos federales. Aun cuando sus ingresos sean muy bajos, usted debería presentar su declaración de impuestos porque podría tener derecho a recibir un reembolso.

Véase IRS Pub. 501, "Exemptions, Standard Deduction, and Filing Information," 2009, p 3, para más información, disponible en <http://www.irs.gov/pub/irs-pdf/p501.pdf>.

¿Mi empleador está requerido a retener impuestos sobre mis ingresos?



Usted le puede solicitar a su empleador que le retenga impuestos federales y estatales sobre su salario si así lo desea, pero su empleador no está requerido a hacerlo. Tanto si usted le solicita a su empleador que le retenga impuestos sobre su salario como si no, su empleador debe proveerle a usted los estados de su salario y contribución de impuestos al final del año natural.

¿Puedo someter mi declaración de impuestos aunque no tenga un número de seguro social?



Sí. Usted puede someter su declaración de impuestos con un ITIN (por sus siglas en inglés) – un Número de Identificación Personal del Contribuyente (*Individual Taxpayer Identification Number*). Los ITINes son números para procesar impuestos otorgados por el IRS a personas que necesitan un número de identificación del contribuyente de los Estados Unidos pero que no tienen, y no son elegibles para, un número de seguro social. Usted puede

reportar ingresos, pagar impuestos, y recibir un reembolso si califica, usando un ITIN. El ITIN no debe ser nunca usado en lugar de un número de seguro social cuando un número de seguro social sea requerido.

*Para una lista de grupos que pueden asistir a trabajadoras de bajos ingresos con asuntos de impuestos, véase el **Apéndice A**.*

E. ABUSO, DISCRIMINACIÓN, Y ACOSO

Tanto como si usted está documentada como si está indocumentada, tiene el derecho de ser libre de abuso. Como ser humano, usted tiene el derecho a ser tratada con respeto y dignidad.

¿Qué protección tengo contra el abuso y el acoso en el trabajo?



La Ley de Derechos Humanos de Nueva York

prohíbe el acoso sexual de las trabajadoras de casa, y el acoso basado en género, raza, origen nacional o religión.

Véase el sitio web de la División de Derechos Humanos de Nueva York para más información sobre cómo presentar un reclamo, en <http://www.dhr.state.ny.us/>.

(NY Exec Law § 296-B et seq.)

Es ilegal que cualquier persona, incluyendo un empleador, obligue a una trabajadora a tener contacto físico o sexual, o la golpee o la amenace físicamente. Éstos son actos criminales que deben ser reportados a la policía. Usted también puede recibir asistencia por parte de una organización comunitaria. Cuando sea posible, usted debe también escribir en una libreta todos los detalles de cualquier abuso, incluyendo fechas, horas, lugares, gestos, comentarios y sus respuestas.

Mi empleador me obligó a trabajar para él y/o no me deja irme – ¿qué debo hacer?



Usted debe buscar ayuda. Si su empleador la está obligando a trabajar, o la buscó para trabajar, o la trajo aquí de otro lugar a través de **1.** amenazas de hacerle daño, o de restringirla físicamente a usted o a otra persona, **2.** hacerle creer que usted u otra persona sufriría daños serios o restricción física, o **3.** abuso o amenazas de violar la ley o procesos legales, su empleador puede haber cometido el delito de tráfico laboral.

Las autoridades legales pueden multar o encarcelar a traficantes laborales en cortes criminales. La ley federal contra el tráfico le provee a víctimas del tráfico un derecho implícito de acción, lo que significa que las víctimas del tráfico pueden demandar a los que cometieron estos abusos contra ellas en cortes civiles.

(18 USC §§ 1589,1595)

Véase el **Apéndice E: Recursos para Víctimas de Tráfico** para encontrar un defensor que le pueda ayudar.



II. Asuntos de inmigración relacionados con el empleo

Esta sección se dirige a asuntos particulares de trabajadoras inmigrantes, incluyendo los requisitos para la autorización de empleo, promesas falsas de empleadores para conseguir la tarjeta de residencia permanente (green card), Visas A-3 y G-5, y amenazas por parte de los empleadores de reportar a una trabajadora al Servicio de Inmigración y Control de Aduanas de los Estados Unidos (ICE por sus siglas en inglés).

Mi empleador dice que yo no puedo hacer nada para proteger mis derechos porque estoy indocumentada - ¿eso es verdad?



No. Usted tiene derecho a presentar reclamos por salarios no pagados, por compensación del trabajador, y por la mayoría de los problemas relacionados a su empleo bajo leyes estatales y federales (excepto por seguro de desempleo) sin importar su estado migratorio. Agencias de empleo y de trabajo no pueden aplicar las leyes de inmigración, y usted no tiene porqué enfrentar preguntas sobre su estado migratorio allí.

Me dijeron que necesito llenar un formulario I-9 – ¿qué es eso?



En general, los empleadores tienen que llenar junto con

usted un formulario llamado Verificación de Elegibilidad de Empleo (conocida como el “formulario I-9”) para comprobar que el empleador, a sabiendas, no está empleando a alguien que no tenga autorización para trabajar. En este formulario, el empleador debe verificar que él o ella ha examinado un documento que prueba que usted está autorizada para trabajar. El formulario I-9 contiene una lista de las formas aceptables de comprobar que se tiene autorización para trabajar. Usted puede escoger cuál(es) documento(s) de la lista le enseñará al empleador. El empleador no puede rehusarse a aceptar un documento que esté en la lista, ni puede pedirle más o diferentes documentos además de los que usted le provea. El empleador no tiene el derecho a quedarse con los

documentos originales.
Una copia es suficiente.

Para más información, véase la guía del National Immigration Law Center, "Proving Work Authorization and Re-verification," disponible en: http://nilc.org/immsemplymnt/IWR_Material/Worker/01-Proving_Work_Auth.pdf.

¿Existen excepciones para el requerimiento de Verificación de Elegibilidad de Empleo?



La verificación de elegibilidad de empleo NO se requiere de **trabajadoras ocasionales** ni de **contratistas independientes**.

Es importante que usted sepa que aunque un empleador que contrate a una contratista independiente o a una trabajadora ocasional no está requerido a completar un formulario I-9, el empleador no puede contratar a una contratista independiente ni a una trabajadora ocasional si él sabe que ella está indocumentada.

Las siguientes son explicaciones sobre quién califica como una **trabajadora "ocasional"** (*categoría a*) y quién califica como una **"contratista independiente"** (*categoría b*).

a. Trabajadoras Ocasionales:

Personas empleadas para trabajo de casa ocasional en un hogar privado de

manera "esporádica, irregular, o intermitente".

► *Por ejemplo: Una niñera ocasional – pero no una niñera o trabajadora de limpieza a tiempo completo.*

b. Contratistas independientes:

Una trabajadora se puede considerar como una "contratista independiente" según las leyes de inmigración si ella:

- Suministra el equipo o los materiales que usa para trabajar
- Pone sus servicios al alcance del público en general
- Trabaja para un número de clientes a la misma vez
- Tiene una oportunidad de ganancia o de pérdida como resultado del trabajo o los servicios que provee
- Invierte en las facilidades para trabajar

- Dirige el orden o secuencia en que se hace el trabajo
- Determina las horas durante las cuales se hace el trabajo.

Ninguno de estos factores es determinante. Todos deben ser tomados en consideración.

¿Qué hago si mi empleador se rehúsa a devolverme mi pasaporte u otros documentos importantes?



Usted debería contactar a una organización comunitaria para que le orienten o le asistan. No es correcto que un empleador le quite su pasaporte. Sus opciones para recuperar los documentos pueden incluir el acudir a la policía o a su consulado, pero su estrategia legal dependerá de su estado migratorio y de si usted se encuentra envuelta actualmente en una demanda legal contra su empleador.

Mi empleador me prometió una tarjeta de residencia permanente (green card) - ¿debo confiar en él?



Usted debe dudar de cualquier persona que le prometa ayuda para conseguir una tarjeta de residencia permanente rápida

y fácilmente. El proceso puede tomar mucho tiempo y no hay garantía de que usted recibirá la tarjeta, porque es difícil obtenerla.

El patrocinar a una trabajadora para que obtenga una tarjeta de residencia permanente, requiere que el empleador primero llene una solicitud con el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, comprobando que él intentó emplear a alguien que ya estaba autorizado para trabajar en los Estados Unidos, pero que no encontró a nadie con las destrezas requeridas para el trabajo. Una trabajadora también tiene que someter un formulario conjunto, el Formulario 750B, y firmar la Solicitud para la Certificación de Trabajo Permanente (*Application for Permanent Labor Certification*), diciendo que ella tiene intención de aceptar el trabajo con el empleador si la petición es aprobada. Hasta que una trabajadora no haya firmado este formulario, su empleador no ha comenzado el proceso para patrocinarla. Además, aunque la certificación de empleo sea otorgada, el empleador todavía tiene que llenar papeleo adicional – Formulario I-140, Petición de

Inmigración para un Trabajador Extranjero (*Petition for Alien Worker*). Si la I-140 es aprobada, entonces a la trabajadora se le otorgará un número de visa de inmigrante.

Es posible que los empleadores le ofrezcan ayuda a una trabajadora con sus asuntos de inmigración, pero el estado migratorio es un asunto de abogados de inmigración.

*Los grupos legales y comunitarios en las listas de los **Apéndices C y D** pueden ayudar a trabajadoras a conseguir abogados de inmigración fiables.*

Visas A-3 y G-5



Si usted trabaja para ciertos oficiales de organizaciones internacionales como el Fondo Monetario Internacional (*IMF por sus siglas en inglés*) o el Banco Mundial (*World Bank*), diplomáticos, personal de embajadas, y, en algunos casos, personal del Departamento del Estado, su visa se llamará una A-3 o G-5.

La solicitud de una de esas visas debe incluir un contrato firmado por el empleador y la trabajadora que a su vez incluya:

- Una garantía de que a la trabajadora se le pagará el salario mínimo federal o estatal, predominando el más alto de los dos.
- Una garantía de que la trabajadora no aceptará ningún otro empleo.
- Una garantía de que el empleador no confiscará el pasaporte de la trabajadora.
- Una declaración del empleador y de la trabajadora de que a la trabajadora no se le puede requerir el quedarse sin paga en la casa del empleador después de horas laborales.

(Manual de Relaciones Exteriores del Departamento de Estado de los Estados Unidos Volumen 9 § 41.21 N.2)

Diferentes organizaciones internacionales, como el Departamento del Estado de los Estados Unidos, el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional, las Naciones Unidas y la Organización de Estados Americanos también tienen sus propios códigos de contacto con respecto a contratos de empleo.

En general, estos códigos de conducta están dirigidos a:

- Mantener un registro de los pagos de salario
- Una prohibición de confiscación de propiedad personal y documentos de la trabajadora
- Límites en cuanto a las deducciones que se pueden hacer por pensión completa
- Paga por horas extras
- Días libres
- Libertad para salir de la casa del empleador cuando no se esté trabajando
- Paga de seguro y gastos médicos

*Intente prestarle atención al nombre de la organización para la que trabaja su empleador. ¿Usted firmó un contrato de empleo? ¿Qué decía? Si usted siente que sus derechos están siendo violados, consulte con una de las organizaciones comunitarias listadas en el **Apéndice D**.*

¿Qué hago si mi empleador me amenaza con llamar a las autoridades de inmigración o a la policía y hacer que me deporten?



Este tipo de amenaza e intimidación es usualmente ilegal si se hace en respuesta a sus reclamos por las condiciones de trabajo o por trato injusto. El reportar a las trabajadoras a las autoridades de inmigración, por ejemplo, se considera una represalia ilegal bajo la Ley de Normas Razonables de Trabajo.

Además, el Servicio de Inmigración y Control de Aduanas de los Estados Unidos (ICE por sus siglas en inglés) suele tener una política de no involucrarse si hay una disputa entre un empleador y una empleada.

Sin embargo, si a usted le cuestionan sobre su estado migratorio como resultado de las acciones de su empleador, usted puede recordarle a la persona que le cuestione que esta política existe y rehusarse a contestar preguntas sobre su estado migratorio. Es también una buena idea contactar a una organización comunitaria en la que usted confíe para que le orienten si su empleador la amenaza.

La guía del National Immigration Law Center, **“How to Protect Yourself when Filing a Complaint Against Your Boss,”** ofrece sugerencias para trabajadoras que quieran reportar las violaciones de ley de sus empleadores.

La guía está disponible en: http://nilc.org/immsemplymnt/IWR_Material/Worker/08-How_to_protect_yourself.pdf.

¿Le tengo que decir a mi empleador cuál es mi estado migratorio?



No. Su empleador sólo necesita saber si usted está autorizada para trabajar en este país. Empleadores no necesitan saber el estado migratorio de una trabajadora. La ley federal de inmigración sólo prohíbe el emplear a alguien a sabiendas que esa persona no está autorizada para trabajar.

(I.N.A. § 274A(a)(1)(A); 8 U.S.C.A. § 1324a(a)(1)(A))

Creo que soy víctima del tráfico pero no tengo autorización para trabajar. ¿Qué puedo hacer?



Si usted ha sido víctima del tráfico puede ser elegible para un tipo especial de visa llamada Visa T, siempre y cuando usted coopere con las autoridades

federales, estatales o locales para ayudar en la investigación o el procesamiento por tráfico (y cumple con otros requisitos para elegibilidad). Por ejemplo, usted puede ser elegible si no le han pagado por su trabajo y la han mantenido en el trabajo a través de amenazas de entregarla a las autoridades de inmigración o de hacerle daño a usted o a su familia de alguna manera. Si tiene éxito consiguiendo una Visa T, una trabajadora se puede quedar en los Estados Unidos y obtener autorización para trabajar por tres años, después de los cuales la trabajadora puede solicitar una tarjeta de residencia permanente.

La Visa U provee un alivio similar para las víctimas de ciertas actividades criminales, incluyendo crímenes cometidos por empleadores en los lugares de trabajo, siempre y cuando estas víctimas estén dispuestas a ayudar a las autoridades u otros oficiales del gobierno en la investigación o el procesamiento por estos crímenes. Los beneficiarios de la Visa U se pueden quedar en los Estados Unidos, obtener autorización para trabajar, y solicitar una tarjeta de residencia permanente.

(I.N.A. § 101(a)(15)(T)-(U))

Acuerdo

This contract is made between _____ (the employee) on
(the employer) and _____, and has the following terms:

1. The employee shall be employed for a minimum of one year commencing on _____ and ending on _____.
2. The employee shall work at employer's residence at _____.
3. The employee (shall, shall not) reside at the employer's residence.

State below the number of persons to be served on a regular basis:
_____ adult _____ minors (below
_____ expecting babies. _____ persons requiring constant care
attention.

Description of persons requiring constant attention:
_____ hired as a full-time babysitter or nanny, responsibilities include and
limited to:

- a) Taking care of baby/child;
 - b) Giving baths;
 - c) Feeding breakfast, lunch and dinner;
 - d) Helping to clean up after the child;
 - e) Keeping child/baby's play area tidy;
 - f) Arranging play-dates and any other activities;
6. If hired as a full-time housekeeper, responsibilities include and are limited to:

7. The normal work day shall be eight hours per day. Employee shall be compensated time and a half for every hour worked exceeding eight hours.
8. The employee shall not take up, and shall not be required by the employer to take up any other employment with any other person.
9. Employer shall pay employee _____ per week, not including overtime.
10. Employee shall receive her/his weekly wages every _____ (specify day of week). _____ for every day that the employee's wages are paid late.

11. Employer shall provide a receipt for the payment of wages and any food allowance, and employee shall acknowledge receipt of this amount with her/his signature.
12. Employee is entitled to an hour lunch break every day.

III. Hacer valer sus derechos

¿Qué pasa si mi empleador no me paga todo mi salario, se demora en pagarme o hace deducciones ilegales de mi salario?



Usted tiene varias opciones, incluyendo el mandar una carta demandando a su empleador, el presentar quejas o reclamos con las autoridades estatales o federales, y el demandar a su empleador.

Las opciones se explican más adelante.

¿Cómo escojo una estrategia legal?



Cada estrategia es diferente en cuanto a la cantidad de control que la trabajadora tiene sobre el proceso legal así como los tipos de resultados disponibles. Por ejemplo, si usted va al Departamento del Trabajo federal o estatal para hacer valer sus derechos, los abogados de estas agencias decidirán cómo completar la investigación y si usted debe o no presentar su queja ante un juez. Las penalidades asignadas estarán mayormente a discreción de los abogados de las agencias o del Fiscal General (*Attorney General*). Por otra

parte, si usted va directamente a las cortes para hacer valer sus derechos, usted puede tener más control sobre el proceso pero tendrá que encontrarse su propio abogado privado.

Usted también tendrá que decidir si quiere presentar sus quejas bajo leyes federal, leyes estatal, o ambas. La decisión dependerá en cuáles leyes le dan a la trabajadora mejores protecciones y/o remedios. Las leyes estatales y federales varían también en cuanto al nivel de daños que una trabajadora puede recuperar si gana.

Usted sola no puede procesar criminalmente a su empleador – sólo las autoridades gubernamentales lo pueden hacer.

Si usted decide tomar acción contra un empleador para hacer valer sus derechos, es altamente recomendable que acuda a un centro de trabajadores o a una agencia de servicios legales para que le orienten o la representen.

Véase los **Apéndices C y D** para listados de recursos legales y comunitarios.

Para listados de las oficinas del Departamento del Trabajo en los Estados Unidos y en Nueva York, véase el **Apéndice B**.

¿Qué es una carta de reclamo?



Las cartas de reclamo se le mandan a empleadores para notificarles que han violado los derechos de una trabajadora. Pueden ser utilizadas en cualquier momento durante una disputa, y a menudo son la manera en la que comienzan negociaciones para recuperar salarios no pagados o para resolver algún otro problema en el trabajo. Una carta de reclamo

puede ser enviada por la trabajadora, por un grupo de trabajo organizativo, y/o por un abogado.

Una carta de reclamo típica incluye:

- Una declaración de la(s) ley(es) violada(s)
- Un resumen de las fechas y horas trabajadas
- Una petición de pago
- Una propuesta para un plan de pago o para una reunión de negociación, y
- Los pasos de seguimiento, incluyendo una explicación de las consecuencias para el empleador si éste no responde.

Véase el **Apéndice H** para un ejemplo de carta de reclamo.

Pasos de Seguimiento para una Carta de Reclamo

Las trabajadoras y sus defensores deben estar preparados para darle seguimiento a una carta de reclamo con otras acciones en caso de que el empleador no responda a la carta o se rehúse a cumplir con la ley. El seguimiento a una carta de reclamo varía dependiendo de quién la mandó. El seguimiento puede ser tan simple como decirle a alguien que llame al empleador en un momento dado. Una trabajadora debe considerar cuidadosamente cuáles recursos están a su alcance, incluyendo grupos comunitarios de abogacía, cuando proponga el seguimiento.

Más adelante hay ejemplos de posibles pasos de seguimiento.

Las organizaciones comunitarias pueden:

- Hacer una protesta en la casa del empleador o en su lugar de trabajo
- Publicar las acciones incorrectas del empleador en los medios de comunicación
- Presentar un reclamo ante la agencia estatal o federal más apropiada.

Los individuos pueden:

- Proponer una hora, fecha y lugar para reunirse y discutir el reclamo con el empleador
- Presentar un reclamo con la agencia estatal o federal más apropiada, y/o
- Presentar un caso en la corte, ya sea por su cuenta en una corte de reclamos menores o con un abogado privado.

Cualesquiera que sean los pasos a seguir, es importante cumplirlos. Una carta de reclamo sin seguimiento no significa nada y puede hacer que el empleador piense que una trabajadora no es seria.

¿Qué es una corte de reclamos menores?

Las cortes de reclamos menores ofrecen un procedimiento a bajo costo, simple, e informal para aquellos individuos que busquen resolver disputas por cantidades pequeñas de dinero. El límite en Nueva York es de \$5,000. Las personas que presentan reclamos en las cortes de reclamos menores a menudo no utilizan un abogado para estas disputas ni están

requeridas a hacerlo – ellas se llaman “pro se” litigantes – pero puede ser que las trabajadoras quieran consultar con un defensor para que las orienten antes de decidir presentar un reclamo.

Para más información sobre cortes de reclamos menores, véase el “Plaintiff’s Guide to Small Claims Court,” disponible en el sitio web del National Employment Law Project en <http://www.nelp.org/page/-/Justice/2010/AssistingNYSsmall-Claims.pdf?nocdn=1>

¿Cuánto tiempo tengo para tomar acción legal?



Depende de cuál ley usted está tratando de aplicar. Cada ley tiene un “estatuto de limitaciones” que prescribe un margen de tiempo máximo, después de que haya ocurrido la violación, dentro del cual los procedimientos deben ser iniciados.

Véase el **Apéndice J** para más información sobre los estatutos de limitación para reclamos bajo la Ley de Normas Razonables de Trabajo (FLSA) y la Ley Laboral de Nueva York.

IV. Datos para conseguir empleo y negociar con un empleador

Esta sección presenta asuntos importantes para su consideración en la búsqueda de empleo, incluyendo cómo responder a anuncios, cómo acudir a una agencia de empleo, cómo abordar una entrevista con un posible empleador, cómo negociar su salario, y qué información debe obtener por escrito.

A. LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

Para encontrar empleo como trabajadora de casa, algunas trabajadoras llaman a una agencia, responden a anuncios del periódico, o llaman a alguna persona referida por un/a amigo/a.

1. Datos para Trabajadoras que Quieran Responderle a un Anuncio

Cuando usted llame para responderle a un anuncio, el empleador usualmente querrá pautar una reunión en vez de hablar por teléfono.

Tenga estas cosas en cuenta cuando responda a un anuncio:

- ▲ Recorte y guarde el anuncio.
- ▲ Dígale a alguien dónde se llevará a cabo la entrevista, cuándo comenzará y cuándo usted espera estar de vuelta. De hecho, trate de llevar a alguien con usted a la entrevista.

ery 家具估價
85-138 黃太

052153721

住保姆

請粵語入住保
小孩工作五天

16-126-122

MAID PART TIME

(Sat-Sun, 8:00-4:00)

Small Westwod Villa

English Speaking

310-948-390

WANTED LIVE-IN BABYSITTER

for twin toddler in New York

Competitive salary, he/she must be on

board & lodging. Will provide references.

Call Mattie (732) 888-8888

BIG OPPORTUNITY

Distributors and Proven Sales or Marketing
For Expansion to the Asian market in
Philippines and Australia

Bonus Pools, etc.

DOMESTICA, COMIENZE DE
INMEDIATO, DORMIR DENTRO.
TRABAJO ESTABLE Y SEGURO.
BUEN SALARIO. 718/339-827
535 Queens Road, Brooklyn NY
Tren F hasta parada Kings Hwy.

Nec. Persona Buena
Para limpiar casa, cuidar niños.
718-438-543

TRABAJO INMEDIATO
DURMIENDO DENTRO. EN CASA
718-246-224 718/339-403

INTER
Making Mill
ST

GLOBAL
Marketing
1) Internet

SKYBIZ
N
Pay
com

(2)
www

AMNESTY
Of Household Domestic Workers, Home Health
and Caregivers in Residential Homes
Deadline: April 30, 2001

EVENING-SMITH J. I.
BONDED IMMIGRATION CONSULTANT, JUDGE

No legal advice/Not an Attorney but
BOND filed with the Secretary of State
TRUSTWORTHY & CONFIDENTIAL

Call us at: (212) 321-132
Empire State Bldg., Fifth Ave., # 304, NY
Manhatten Valley • Beverly Hills • La Jolla •

বিসিটার।

জ্যামাইকাতে

পরিবারে পাঁচ

ছেলেমেয়ে দে

কাজের জন্য

আউট লো

কাজের
অনুযায়ী

914-59



- ▲ Traiga una libreta y una pluma para tomar notas.
- ▲ Pídale al empleador que le pague por el costo de transportación de ida y vuelta.

2. Agencias de Empleo

Las agencias de empleo mantienen listas de empleadores que están buscando trabajadoras de casa. La agencia recibe una comisión por cada trabajadora de casa que ubica en un empleo.

Las leyes de Nueva York regulan a las agencias que proveen servicios de ubicación laboral para las trabajadoras de casa. Las agencias deben proveerles a las trabajadoras de casa y a posibles empleadores una declaración escrita de los derechos de las trabajadoras y de las obligaciones del empleador según las leyes estatales y federales.

(12 NYCRR § 20-771)

Las agencias de empleo también deben proveerle a usted una declaración escrita que explique la “naturaleza y los términos del empleo,” incluyendo:

- ▲ El nombre y la dirección del empleador
- ▲ El salario
- ▲ Las horas de trabajo
- ▲ Los tipos de servicios que usted ofrecerá
- ▲ Los honorarios que cobrará la agencia

(12 NYCRR § 20-772)

Honorarios: Si usted acude a una agencia, intente asegurarse de que no le cobrará honorarios. Si usted no puede encontrar una agencia que no le cobre, entonces asegúrese de que la agencia no cobra más de lo que le permite la ley.

Los honorarios máximos son los siguientes:

- ▲ 10% del salario de su primer mes si el empleador no le provee comida ni alojamiento
- ▲ 12% del salario de su primer mes si se le provee una comida diaria

▲ 14% del salario de su primer mes si se le proveen dos comidas diarias

▲ 18% del salario de su primer mes si se le proveen tres comidas y alojamiento

(NY CLS Gen. Bus. § 185.5)

Las cortes han determinado que la Ley de Derechos Humanos de Nueva York le aplica a las agencias de empleo, y por lo tanto éstas no pueden discriminar contra usted en el proceso de contratación.

Para presentar un reclamo ante el Departamento de Asuntos del Consumidor (Department of Consumer Affairs) contra una agencia, llame al 311.

Véase el sitio web del Departamento de Asuntos del Consumidor para más información: http://www.nyc.gov/html/dca/downloads/pdf/ea_nylaw_poster.pdf.

B. LA ENTREVISTA CON EL EMPLEADOR

La manera en que el empleador la trata durante la entrevista le puede dar una idea del tipo de empleador que será. Para protegerse, es importante que usted clarifique todo lo que sea posible sobre la naturaleza y las condiciones del trabajo antes de aceptarlo. Intente tomar nota de las respuestas que el empleador le dé a sus preguntas durante o inmediatamente después de la entrevista.

EJEMPLO DE PREGUNTAS DE ENTREVISTA PARA LAS TRABAJADORAS

- 1 ¿Cuáles serán mis responsabilidades? ¿Se supone que yo cuide niños y limpie la casa, que sólo cuide niños, o que sólo limpie la casa?
- 2 Si le dicen, “limpieza liviana de casa,” pídales que especifiquen.
- 3 ¿Cuántas personas hay en el hogar?
- 4 ¿Usted tiene mascotas? Si tiene, ¿se supone que yo me ocupe de ellas?
- 5 ¿Cuántos trabajadores hay en el hogar y cuáles son sus responsabilidades?
- 6 ¿Se supone que yo vaya con usted si usted viaja? Si no, ¿me pagarán cuando usted esté de viaje?

- ¿ Soy la primera persona en ocupar esta posición?
- ¿ Por qué se fue la última niñera/trabajadora de limpieza?
¿ Cuánto tiempo trabajó para usted?
- ¿ Tendré días regulares de descanso?
- ¿ A qué hora comenzará mi día de trabajo, y a qué hora terminará?
- ¿ Cómo tomaré mis comidas? ¿ Puedo traer mi almuerzo?
- ¿ Usted paga horas extras después de 8 horas de trabajo en un día?
- ¿ Con cuánto tiempo de antemano usted me avisaría si necesitara que trabajara horas extras?
- ¿ Cuántos hogares usted tiene?
- ¿ Usted paga días por enfermedad? Si los paga, ¿ usted me puede asegurar que mi derecho a tomar días por enfermedad no me será negado sin razón?
- ¿ Cuántas vacaciones pagas tendré?
- ¿ Cuándo seré elegible para un aumento?
- ¿ Usted paga el costo de transportación? Si yo fuera a trabajar tarde, ¿ usted pagaría por un taxi para que yo llegara a mi casa?
- ¿ Usted paga el seguro de compensación del trabajador?

Para un ejemplo de un contrato modelo, véase el **Apéndice F**.

Si usted se internará en la casa del empleador

- ¿ Dónde dormiré? ¿ Hay calefacción? ¿ Se supone que yo duerma en el mismo cuarto que un niño?
- ¿ Cómo tomaré mis comidas? ¿ Hay un subsidio para mi alimentación?
- ¿ Usted deducirá algo de mi salario por comidas y alojamiento? (*véase las deducciones máximas en la página 5 de esta guía*)
- ¿ Mi acceso al teléfono y al correo será limitado de alguna manera?
- ¿ Con cuánto tiempo de anticipación usted me dejará saber si ya no necesita de mis servicios?



Cosas para Traer a la Entrevista

■ **Una libreta y una pluma** para anotar lo que le dice el empleador sobre el trabajo. Es importante mantener constancia de lo que el empleador le dice sobre el trabajo que usted estará desempeñando, cuánto y qué tan a menudo le pagará, etc.

Señales de Advertencia

- ✗ El empleador no permite que un/a amigo/a le acompañe a la entrevista.
- ✗ El empleador no le contesta sus preguntas.
- ✗ El empleador incrementa sus responsabilidades en el transcurso de la conversación.
- ✗ El empleador hace comentarios sobre su inglés.
- ✗ El empleador no quiere comprometerse a sus demandas en el momento.
- ✗ El empleador hace comentarios racistas o sexistas.
- ✗ El empleador le pide que firme un documento para que usted renuncie a su derecho a salario mínimo o a paga por horas extras. No se puede renunciar a estos derechos. Aunque usted firme un documento, su empleador tiene que pagarle salario mínimo y horas extras.

Preguntas Personales

La mayoría de las preguntas personales son irrelevantes e inapropiadas. En algunos contextos, preguntas de esta naturaleza son ilegales.

A veces, un empleador hace estas preguntas para intentar conocerla. Otras veces, un empleador puede usar estas preguntas para discriminar en su contra.

Si usted no desea contestar alguna pregunta, le puede preguntar al empleador si ésta se relaciona a algún requerimiento de empleo.

- ¿Cuántos años tiene?
- ¿Está casada? ¿Tiene novio?
- ¿Dónde está su familia?
- ¿Tiene hijos? ¿Planea tener hijos pronto?

- ¿De dónde es usted?
- ¿Tiene alguna incapacidad o problema de salud?
- ¿Sabe leer inglés?
- ¿Se siente cómoda contestando el teléfono?
- ¿Cuánto tiempo hace que está en los Estados Unidos?

Preguntas sobre su Estado Migratorio

- ✗ *¿Usted es ciudadana?*
- ✗ *¿Tiene residencia permanente?*

Estas preguntas son inapropiadas. Los empleadores no necesitan preguntarle sobre su estado migratorio durante una entrevista. Un empleador sólo necesita saber si usted está autorizada para trabajar en este país.

PREGUNTAS IMPORTANTES SOBRE AGENCIAS DE EMPLEO:

- ¿La agencia envía a alguien para que vaya con usted a la entrevista con el empleador?
- ¿La agencia le paga por el costo de transportación para ir a la entrevista con el empleador?
- ¿La agencia hace algún tipo de revisión de los antecedentes de los empleadores o toma pasos para asegurarse de que el hogar sea seguro?
- ¿La agencia le provee una descripción del empleo por escrito, incluyendo el nombre y la dirección del empleador, salario, horas de trabajo, los servicios que se prestarán, y los honorarios que la agencia cobrará?
- La agencia tendrá un acuerdo de servicio con el empleador. Pida verlo.
- ¿La agencia de empleo tiene una lista de comentarios de trabajadoras anteriores dando las razones por las que dejaron al empleador?
- ¿Existe un contrato que la agencia quiere que usted firme? ¿Qué implica firmar ese contrato?

- ¿El empleador le pagará directamente, o le pagará la agencia?
- ¿Cuánto tiempo se tiene que quedar una trabajadora con un empleador antes de que la agencia reciba la comisión completa?
- ¿La agencia le informa a los empleadores sobre su obligación de pagar el Seguro Social, el seguro de compensación del trabajador, y el seguro de desempleo?
- ¿La agencia tiene un sistema de reclamos para las trabajadoras cuyos empleadores sean abusivos (*por ejemplo, que no les paguen por horas extras o que no les permitan tomarse un día de descanso*)?
- ¿La agencia ayuda a las trabajadoras a conseguir una nueva ubicación?

Manténgase alerta de:

- Agencias que no le permitan llevarse el contrato a su casa para revisarlo con calma, o que no le den un tiempo adecuado para leer bien el contrato.
- Agencias que insistan en recibir su salario por parte del empleador para después pagarle a usted.
- Peticiones de que usted les dé su pasaporte u otros documentos.
- Agencias que le cobren a usted una comisión por ubicarla.
- Agencias que no averigüen cuáles son sus destrezas antes de enviarla a una entrevista.



C. **NEGOCIAR SU SALARIO**

Es útil comparar el salario que le ofrezcan con los salarios de otras empleadas que hagan el mismo trabajo. Hable con grupos de abogacía y otras trabajadoras para averiguar las tarifas estándares en su área.

A las trabajadoras de casa se les paga comúnmente en efectivo. Pagos en efectivo facilitan que el empleador evite pagar el seguro de desempleo, el seguro de compensación del trabajador, y el Seguro Social, lo que significa que sería más difícil para la trabajadora el comprobar su elegibilidad para estos beneficios si llegara a necesitarlos. Con cheques, el empleador crea una constancia de pago, lo cual podría ser útil si surgiera alguna disputa por el salario.

D. **LO QUE UNA TRABAJADORA DEBERÍA OBTENER POR ESCRITO**

Es importante poner los términos y las condiciones de su empleo por escrito para asegurar que tanto usted como su empleador se han entendido correctamente entre sí. Tanto los acuerdos orales como los escritos son aplicables en la corte. Por ejemplo, si usted llega a un acuerdo oral con su empleador de que se le pagará por sus horas extras una tarifa más alta que el salario mínimo, y el empleador luego se rehúsa a pagarle lo acordado, usted puede presentar un reclamo por incumplimiento del acuerdo oral. Sin embargo, un contrato firmado por usted y su empleador será una evidencia más contundente si tiene que ir a la corte.

El contrato, o acuerdo, debe incluir lo siguiente:

- ▲ Horas y salario base
- ▲ Horario regular de trabajo diario
- ▲ Días de fiesta y tiempo de vacaciones
(incluyendo cualquier restricción sobre cuándo usted puede tomar tiempo libre pago)
- ▲ Días personales y días por enfermedad
- ▲ Beneficios de salud
- ▲ Duración del empleo o cuánto tiempo con anticipación debe darse para ponerle fin a un contrato.

Véase el **Apéndice F** para un contrato modelo.
Cuando le presente el contrato modelo a su empleador,
le puede decir lo siguiente:

“Las trabajadoras de casa y sus empleadores están usando este acuerdo por todo New York. Pensé que sería útil que nosotros también lo usáramos.”

“Nosotros podemos hacerle cambios o escribir uno nuevo para nuestro uso. Sólo léalo, y entonces podemos discutir cualquier parte con la que no se sienta cómodo.”

Si usted no logra obtener un contrato, pídale a su empleador que le dé una carta firmada confirmando su trabajo, con la misma información. Esto también es aplicable en la corte.

Véase el **Apéndice G** para un ejemplo de una carta confirmando su trabajo.

Si usted no logra obtener una carta confirmando su trabajo, escriba todo lo que usted y su empleador han acordado, póngale fecha, y guárdelo en un lugar seguro.

APÉNDICES

APÉNDICE A

Recursos sobre Ingresos Sujetos a Impuestos

Volunteer Income Tax Assistor (VITA)

Si usted gana menos de \$40,000, voluntarios especialistas en impuestos le pueden ayudar a declarar sus impuestos.

Los programas de VITA están disponibles a lo largo del estado y el país. Para encontrar una clínica de VITA en su área, llame al 1-800-906-9887 (inglés, español).

Low-Income Taxpayer Clinic (LITC)

Le provee asistencia legal gratis a contribuyentes de bajos ingresos a lo largo del país que tengan una disputa con el Servicio de Impuestos Internos (IRS) o el Departamento de Impuestos y Finanzas del Estado (State Department of Taxation and Finance).

La LITC tiene locales en cada uno de los 5 distritos de New York. Dependiendo del lugar, muchas de las LITCs le pueden asistir en múltiples idiomas. Para encontrar una LITC en su ciudad o estado, vaya al <http://www.irs.gov/advocate> y escoja "Low-Income Taxpayer Clinics." O llame al Servicio al Cliente del IRS al 1-800-829-1040 (inglés, español).

Locales de Low-Income Taxpayer Clinics en New York (LITCs)

BROOKLYN

Bedford-Stuyvesant LITC: 718-636-1155.

Idiomas hablados: español, haitiano, chino

Brooklyn Low Income Taxpayer Clinic: 718-237-5528.

Idiomas hablados: español, y 140 otros idiomas.

MANHATTAN

Fordham Law School Tax Litigation Clinic: 212-636-7353.

Idioma hablado: español

New York Legal Aid Society LITC: 212-426-3013.

Idiomas hablados: español, chino

BRONX

718-928-3700

Idioma hablado: inglés

JAMAICA

Queens Legal Services Corporation: 718-657-8611 and 347-592-2178.

Idiomas hablados: chino, criollo haitiano, hindi, coreano, ruso, español, urdu

FLUSHING

Young Korean American Service & Education Center LITC:

718-460-5560 y 718-460-5600

Idioma hablado: coreano

APÉNDICE B

Oficinas Gubernamentales Estatales y Locales

Usted tiene derecho de acceso a cualquier agencia de gobierno, y puede pedir un intérprete si necesita ayuda en un idioma que no está listado.

En general, usted debe llamar y pedir una cita antes de ir, y preguntar qué tipo de identificación necesita para entrar al sitio.

A usted no le deben preguntar sobre su estado migratorio. Busque ayuda de una organización comunitaria de confianza antes de proveer cualquier información sobre su estado migratorio.

Salario/Horas:

U.S. DEPARTMENT OF LABOR, WAGE AND HOUR DIVISION

Esta agencia aplica las leyes federales sobre salario mínimo y horas extras.

26 Federal Plaza, Suite 3700
New York, NY 10278
Teléfono: 212-264-8185

Un número de agencias gubernamentales están localizadas en la 26 Federal Plaza, incluyendo el Servicio de Inmigración y Control de Aduanas de los Estados Unidos (ICE). Si usted tiene alguna preocupación, puede preguntar si hay otros locales, además del de la 26 Federal Plaza, donde usted se podría reunir con un representante de la Wage and Hour Division.

U.S. DEPARTMENT OF LABOR, WAGE AND HOUR DIVISION
1-866-4-USWAGE (1-866-487-9243) (inglés, español).

Oficina en el Área de Brooklyn

625 Fulton Street, 7th Floor
Brooklyn, NY 11201
Teléfono: 718-254-9410

Oficina del Distrito de Long Island

1400 Old Country Road
Suite 410
Westbury, NY 11590-5119
Teléfono: 516-338-1890

Oficina del Área de Hudson Valley

140 Grand Street
Suite 304
White Plains, NY 10601
Teléfono: 914-682-6348

NEW YORK STATE DEPARTMENT OF LABOR, DIVISION OF LABOR STANDARDS

Esta agencia estatal aplica las leyes sobre el salario mínimo y horas extras.

New York City District Office

75 Varick Street
 New York, NY 10013
 Teléfono: 212-775-3880

Reclamos por salarios no pagados se pueden someter a:

NYS DOL
 Division of Labor Standards
 State Campus, Bldg 12, Room 185B
 Albany, NY 12240
 Teléfono: 518-457-9796



NEW YORK STATE ATTORNEY GENERAL’S OFFICE, LABOR BUREAU

Esta oficina aplica las leyes laborales estatales de New York, incluyendo el derecho al salario mínimo, el derecho a recibir el pago de salarios y beneficios, y el derecho al seguro de compensación del trabajador y beneficios por incapacidad.

120 Broadway, 26th Floor
 New York, New York 10271
 Teléfono: 212-416-8700 (inglés, español)



**Seguro de Compensación del Trabajador
 (Workers’ Compensation)**

beneficios de compensación monetaria y/o cuidados médicos para trabajadoras con lesiones o enfermedades relacionadas al trabajo.

ADVOCATE FOR INJURED WORKERS:

El Advocate for Injured Workers ayuda a personas lesionadas o enfermas a navegar el sistema del seguro de compensación del trabajador. El Advocate tiene un número de teléfono gratis 800-580-6665 y oficinas en Albany 518-474-8182, FAX 518-486-7510 y Brooklyn 718-802-6664.

PARA PRESENTAR UN FORMULARIO DE RECLAMO DEL TRABAJADOR C-3 (EMPLOYEE CLAIM):

- Complete el formulario en línea en: www.wcb.state.ny.us, vaya a “Workers,” y después vaya a “File a Claim” y siga las instrucciones.
- O llame al (877) 632-4996 (inglés, español, y servicios de intérprete para todos los demás idiomas) para recibir ayuda con el formulario por teléfono o para que le manden el formulario por correo.

■ O llene la copia del formulario en papel y visite cualquier Centro de Servicio al Cliente u Oficina de Distrito (District Office). Para localizar una oficina de distrito en su área, llame al (877) 632-4996 o visite http://www.nycosh.org/workers_comp/compensation.html.

NYC WORKERS' COMPENSATION BOARD NYC DISTRICT OFFICES:

Brooklyn District Office (con servicio a Brooklyn, Staten Island)

111 Livingston Street, 2nd Floor
Brooklyn, NY 11248

Manhattan District Office (con servicio a Manhattan, Bronx)

215 W. 125th Street
New York, NY 10027

Queens District Office (con servicio a Queens)

168-46 91st Avenue
Jamaica, NY 11432

■

Reclamos por Seguro de Desempleo

Para presentar un reclamo en línea, visite <https://ui.labor.state.ny.us/UBC/index.jsp> (disponible en inglés y español). O llame al Telephone Claims Center al: 888-209-8124 (inglés, español, ruso, cantonés, mandarín, criollo haitiano, o servicios de intérprete para todos los demás idiomas).

Por **cada semana** que la trabajadora reclame beneficios, ella debe solicitar su pago a través de la Internet o por teléfono. Ambos sistemas están disponibles en español.

Para reclamar beneficios semanales:

- Visite el sitio web del Departamento del Trabajo en www.labor.ny.gov, vaya a "Unemployment Assistance," y después vaya a "Claim Weekly Benefits."
- O llame al (888) 209-8124 para solicitar beneficios por teléfono.

Nota para trabajadoras a las que les pagan por debajo de la mesa:

El Departamento del Trabajo debe automáticamente mandarle un formulario especial a toda trabajadora que tenga un historial laboral en blanco, lo que significa que a ella le pagaron bajo la mesa y/o su empleador no reportó su salario. Usted puede solicitar el formulario del Departamento del Trabajo (Formulario TC 403HR – Request for Reconsideration) disponible en el sitio web del Departamento del Trabajo de Nueva York. Usted debe llenar el formulario y explicar su historial laboral, las horas que trabajó y la cantidad que le pagaron, e incluir todos los recibos, comprobantes de pago, notas, cartas, o cualquier otro tipo de prueba de sus horas y su salario. Sin embargo, aunque usted no tenga nada en papel, de todas maneras debe solicitar – su testimonio es una forma de prueba.

APÉNDICE C

Oficinas de servicios legales

www.lawhelp.org/NY (inglés, español)

Provee útiles guías para asuntos del trabajo, incluyendo desempleo, seguro, horas extras, salarios y horas regulares. Usted puede encontrar la información de contacto y las localizaciones en su área para obtener servicios legales.

Volunteers of Legal Service (VOLS)

Unemployment Insurance Advocacy Project

El VOLS Unemployment Insurance Advocacy Project provee servicios legales gratis para aquellas personas que hayan perdido su trabajo y por consecuencia se les haya sido negados beneficios del seguro de desempleo.

Teléfono: 347-521-5720

Correo electrónico: info@volsprobono.org

Sitio web: www.volsprobono.org

MFY Legal Services Workplace Justice Project

Provee asistencia legal y representación en asuntos como reclamos sobre salarios no pagado, violaciones contra la salud y la seguridad, discriminación laboral, y violaciones de salario mínimo y horas extras.

Llame al 212-417-3838, lunes y martes, de 2:00 pm - 5:00 pm.

Legal Aid Society: Employment Law Project

Llame al 212-577-3300 (inglés, español) para información sobre servicios legales y localizaciones.

Legal Services for New York City

Llame al 212-431-7200 para asistencia legal o para averiguar dónde está la oficina más cercana a usted.

New York Legal Assistance Group

Para contactar nuestra línea de asistencia inmediata, llame al 212-613-5000, ext. 3.

Workers' Rights Law Center Of New York, Inc.

101 Hurley Ave., Suite 5

Kingston, New York 12401

Llame al 845-331-6615 para información sobre nuestros servicios legales.

Asian American Legal Defense and Education Fund (AALDEF)

99 Hudson Street, 12th Floor

New York, NY 10013

Phone: 212-966-5932

Idiomas: mandarín, cantonés

APÉNDICE D

Organizaciones para trabajadoras de casa y centros para trabajadores

Trabajadoras de Casa Unidas

(Domestic Workers United)

1201 Broadway Suite 907- 908

New York, NY 10001

Teléfono: 212-481-5747

Correo electrónico:

dwuinfo@domesticworkersunited.org

Sitio web:

www.domesticworkersunited.org

Idiomas: español, francés, inglés



Adhikaar

71-07 Woodside Avenue 1st Fl

Woodside, NY 11377

Teléfono: 718-937-1117

Correo electrónico:

adhikaar@gmail.com

Sitio web: www.adhikaar.org

Idiomas: nepali, inglés



Andolan:

Organizing South Asian Workers

P.O. Box 720364

Jackson Heights, NY 11372

Teléfono: 718-426-2774

Correo electrónico:

andolan_organizing@yahoo.com

Sitio web: <http://www.andolan.net/>

Idiomas: bengalí, hindi, urdu, inglés



Cidadao Global

394 Broadway, 5th Fl

New York, NY 10013



33-11 36th Avenue

Astoria, NY 11106

Teléfono: 718-619-8529

Correo electrónico:

Info@cidaoaglobal.org

Sitio web: www.cidaoaglobal.org

Idiomas: portugués, inglés

DAMAYAN

Migrant Workers Association

c/o Metro Baptist Church

406 W. 40th Street, Second Floor

New York, NY 10018

Teléfono: 212-564-6057

Correo electrónico:

contact@damayanmigrants.org

Sitio web:

<http://www.damayanmigrants.org/>

Idiomas: ingles, tagalog



El Centro del Inmigrante

1546 Castleton Ave

Staten Island, NY 10302

Teléfono: 718-420-6466

Correo electrónico: info@elcentronyc.org

Sitio web: <http://elcentronyc.org/>

Idiomas: inglés, español



Haitian Women for Haitian Refugees

319 Maple Street

Brooklyn, NY 11225

Teléfono: 718-735-4660

Correo electrónico:

haitianwomen@aol.com

Sitio web:

<http://haitianwomen.wordpress.com/>

Idiomas: francés, inglés



Workplace Project/ Unity Housecleaners

91 North Franklin Street, Suite 207

Hempstead, NY 11550

Teléfono: 516-656-5377

Sitio web:

<http://www.workplaceprojectny.org/>

Idiomas: español, inglés

APÉNDICE E:

Recursos para víctimas del tráfico humano

THE NATIONAL HUMAN TRAFFICKING RESOURCE CENTER

Línea de asistencia inmediata de 24 horas: 1-888-373-7888

Sito web: <http://nhtrc.polarisproject.org/>

El Nueva York Anti-Trafficking Network es una red de proveedores de servicios y abogacía en Nueva York dedicados a acabar con el tráfico humano y a coordinar recursos para las personas que han sido traficadas.

Para más información y enlaces para otros grupos miembros visite el sitio web, en <http://nyatn.wordpress.com/> y <http://nyatn.wordpress.com/nyatn-links/>

THE NEW YORK CITY RESOURCE DIRECTORY

Para información general visite <http://www.nyc.gov/html/endht/html/home/home.shtml> y para un listado de proveedores de servicios, visite http://www.nyc.gov/html/misc/downloads/2009_human_trafficking_resource_directory_8_10_09.pdf.

THE FREEDOM NETWORK (USA) lista proveedores de servicios en varios estados. Visite <http://www.freedomnetworkusa.org/members/index.php>

APÉNDICE F

Ejemplo de un contrato de empleo estándar

TRABAJADORAS DE CASA UNIDAS

Contrato de Empleo Estándar para Trabajadoras de Casa

Este contrato es para trabajadoras de casa a tiempo completo. Este contrato fue hecho entre _____ (el empleador) y _____ (la empleada) en _____ (fecha) y tiene los siguientes términos de empleo:

1. La empleada será contratada comenzando el _____ (fecha).
2. La empleada trabajará en la residencia del empleador localizada en _____.
3. La empleada vivirá interna / afuera (haga un círculo en uno).
4. Escriba el número de niños que se cuidarán: _____

Descripción de los niños (edades, género, actividades, etc.) _____

5. Responsabilidades del trabajo:

Incluyen lo siguiente:

No incluyen lo siguiente:

6. A la empleada no se le requerirá trabajar para ninguna persona diferente al empleador.

7. Empleador le pagará a la empleada \$_____ por semana, sin incluir tiempo extra. La tarifa normal de pago es de \$_____ por hora. La tarifa por tiempo extra es de \$_____ por hora.

8. La semana de trabajo es de **40** horas (si vive afuera) o de **44** horas (si es interna).

- De acuerdo con las leyes laborales estatales y federales, la empleada recibirá compensación de **tiempo y medio** la tarifa normal de pago por cada hora trabajada después de 40 horas (si vive afuera) o de 44 horas (si es interna).
- La empleada que se quede la noche pero que viva fuera será recompensada con una tarifa adicional de \$ _____ por día.
- A la empleada no se le podrán requerir más de _____ horas de trabajo por semana.

9. La empleada recibirá su pago semanal cada _____ (día de la semana) a las _____ a.m./p.m.

10. El empleador deberá pagar una penalidad de _____% por cada día de retraso en el pago a la empleada.

11. La empleada y el empleador, ambos, deberán firmar los reportes de pago.

12. El empleador deberá proveer una carta de referencia al final del primer año y al final de cada subsiguiente año de empleo.

13. Las trabajadoras de casa son particularmente vulnerables a enfermedades, debido a la constante exposición a enfermedades y a los agentes tóxicos en los limpiadores. El empleador debe proveerle seguro médico a la empleada. Por otra parte, el empleador está de acuerdo con cubrir los costos de los exámenes médicos regulares anuales y los exámenes obstétricos y ginecológicos, así como los costos médicos de los tratamientos de emergencia cuando la empleada se enferme o se lesione.

14. El empleador que viva en las afueras de la Ciudad de New York, o en áreas suburbanas como Westchester County, New Jersey y Long Island, debe cubrir los costos de transporte de ida y vuelta al trabajo.

- El empleador debe cubrir los costos del taxi a la casa cuando la empleada trabaje después de las 8:00 p.m.

15. Después de cumplir seis meses de empleo, la empleada deberá recibir _____ semanas pagas de vacaciones anuales.

- Las fechas de las vacaciones deberán ser determinadas por la empleada. El empleador no podrá solicitarle a la empleada que sus vacaciones coincidan con las suyas.
- Si el contrato se termina antes de que la empleada tome sus vacaciones, el empleador deberá pagarle a la empleada por el número de semanas según lo estipulado arriba en este punto del contrato.

16. La empleada debe recibir libres, y pagos, los siguientes ocho días de fiesta nacional:

- | | |
|--|------------------------------------|
| a. Día de Año Nuevo | e. Día de la Independencia |
| b. Cumpleaños de Martin Luther King Jr. | f. Día de Acción de Gracias |
| c. Día del Presidente | g. Día del Trabajo |
| d. Día de Conmemoración | h. Día de Navidad |

- La empleada deberá recibir un día adicional religioso/cultural de su propia afiliación _____

(Ejemplo: Viernes Santo, Día del Año Nuevo Lunar)

En el evento de que la empleada esté de acuerdo con laborar en estos días de fiesta, será recompensada a tiempo y medio la tarifa regular por cada hora trabajada.

17. La empleada recibirá _____ días pagos de enfermedad.

- Al finalizar el año, la empleada recibirá el pago por los días de enfermedad indicados arriba, si éstos no fueron usados.

Además la empleada tiene derecho a _____ días personales pagos.

- Al finalizar el año, la empleada recibirá el pago por los días personales indicados arriba, si éstos no fueron usados.

18. La empleada recibirá un mes de licencia por maternidad, del cual _____ semanas serán pagas. El empleo no podrá terminarse bajo esta provisión si la empleada puede regresar a su empleo después de la licencia por maternidad.

19. La empleada tiene derecho a descansos periódicos durante el día, incluyendo comidas.

- La empleada que cuida niños puede tomar estos descansos cuando los niños estén durmiendo o en una situación segura.

20. El empleador y la empleada están de acuerdo con el siguiente arreglo de comida:

21. La empleada tendrá acceso al teléfono del empleador para llamadas locales necesarias durante el día.

- La empleada interna tendrá acceso libre, privado y razonable, al teléfono del empleador.

22. Alojamiento (sólo para empleadas internas): El empleador proveerá gratuitamente acomodación para la empleada, privada, apropiada y con muebles necesarios, con adecuada calefacción, ventilación y luz. La empleada tendrá total acceso al uso de la cocina y el baño.

23. El empleador está de acuerdo en notificarle a la empleada si el lugar de trabajo está bajo vigilancia electrónica. Esta vigilancia no se extenderá a los baños.

- La habitación de trabajadoras internas no será sujeta a vigilancia

24. El empleador y la empleada harán el esfuerzo de discutir y resolver cualquier conflicto que se presente bajo este contrato en buena fe.

25. Cualquiera de las partes podrá terminar el contrato, notificándolo con tres semanas de anticipación.

- El empleador puede pagar tres semanas en vez de dar la notificación para terminar el contrato.
- Después de un año de empleo, el empleador proveer una semana de salario como indemnización. Una semana adicional de indemnización deberá ser pagado por cada año de trabajo.

26. La empleada tiene derecho a un aumento de al menos _____% cada año.

27. Cualquier adición a la familia refleja un cambio significativo en la descripción del trabajo. Por esta razón, por cada niño adicional, el empleador deberá compensar a la empleada con un aumento salarial de \$ _____ por semana.

28. Si el empleador quiere que la empleada viaje con ellos, debe haber un acuerdo mutuo y será compensado con una tarifa adicional de \$ _____ por día, aparte del pago por el viaje y otros gastos menores relacionados con el mismo. La empleada debe ser provista de su propio alojamiento.

29. El empleador entiende que los trabajadores están protegidos por las leyes laborales, sin importar raza, sexo, estado migratorio y edad.

Fecha _____

Firma del empleador _____

Nombre del empleador _____

Firma de la empleada _____

Nombre de la empleada _____

En presencia de _____

Nombre del Testigo

Firma del Testigo

APÉNDICE G

Ejemplo de carta confirmando su empleo

FECHA

Estimado NOMBRE DE LA EMPLEADA:

Esta carta le confirma su empleo con nosotros a tiempo completo como niñera de dos niños, de 3 y 6 años, comenzando el 15 de enero del 2001 por un período de 1 año.

La semana de trabajo será de lunes a viernes de 8:00 a 5:00 con 1 hora de almuerzo. El salario será \$17/hora. A usted se le pagará cada viernes y se le dará un recibo firmado. Le pagaremos tiempo y medio por cada hora adicional trabajada. Usted puede escoger entre ser interna o de entrada y salida de la casa.

Sus responsabilidades están limitadas al cuidado de los dos niños, incluyendo darles desayuno y almuerzo y trabajo de limpieza liviana. El trabajo de limpieza liviana incluye preparación de comidas y limpieza, así como recoger las cosas de los niños.

Usted recibirá dos semanas pagas de vacaciones por año, las cuales podrá tomar cuando escoja, con la debida notificación por anticipado. Se le pagarán los días de fiesta incluyendo Año Nuevo, el día de Martin Luther King Jr., Día de los Presidentes, Día de Conmemoración, Día de la Independencia, Día de Acción de Gracias, Día del Trabajo y Navidad. Si usted decide trabajar un día festivo, le pagaremos tiempo y medio (\$25.50).

Se le pagará cuando la familia esté de vacaciones, acompañenos usted o no. Si nos acompaña le pagaremos los gastos de su viaje y gastos menores.

Usted tiene derecho a 5 días de enfermedad y 3 días personales por año. Nosotros pagaremos 50% de su prima de seguro médico hasta \$200 por mes. También la aseguraremos con el seguro de compensación al trabajador.

Nosotros estamos de acuerdo con avisarle con tres semanas de anticipación o pagar una indemnización de tres semanas de pago, si no necesitamos más de sus servicios. Requerimos, asimismo, que nos avise con tres semanas de anticipación antes de dejar su posición.

Atentamente

NOMBRE DEL EMPLEADOR

APÉNDICE H

Ejemplo de carta de reclamo

FECHA

Estimado **NOMBRE DEL EMPLEADOR,**

Le estoy escribiendo en nombre de **NOMBRE DE LA EMPLEADA** con relación a los salarios que le debe a ella.

REIVINDICACIÓN SALARIAL

Nuestra cliente indica que usted la contrató con un tarifa de \$**SALARIO** / hora para el período entre **FECHAS DE VIOLACIÓN.**

NOMBRE DE LA EMPLEADA nunca fue pagada por el trabajo llevado a cabo. Según la Ley de Normas Razonables de Trabajo (FLSA por sus siglas en inglés) y la ley del estado de New York las trabajadoras de casa tienen el derecho a recibir el salario mínimo. 29 USC § 203 et seq.; Ley Laboral de New York § 650 et seq.

HORAS EXTRAS

NOMBRE DE LA EMPLEADA nunca recibió pagos por horas extras trabajadas. Según la Ley de Normas Razonables de Trabajo (FLSA) y la ley del estado de New York las trabajadoras de casa tienen derecho a compensación de horas extras con una tarifa de tiempo y medio de su tarifa regular por las horas trabajadas después de las 40 horas semanales.

[Para las trabajadoras internas: después de las 44 horas semanales.]

29 USC § 207; Ley Laboral de New York § 170.

Por lo tanto, según nuestra calculación usted debe \$ **SUMA DEBIDA** en salarios no pagados para el período de **FECHAS DE VIOLACIÓN.**

Si usted está violando una de estas leyes, puede ser responsable por la suma de salarios no pagados más los daños liquidados.

29 U.S.C. § 216(b); Ley Laboral de New York § 663.1.

Bajo la FLSA, los daños liquidados pueden ser iguales al monto de los salarios no pagados. 29 U.S.C. § 216(b).

Por lo tanto, usted debe proveerle a **NOMBRE DE EMPLEADA** sus salarios tan pronto como sea posible. El Acta de Pago de Salarios de New York prohíbe el retenimiento ilegal de salarios y requiere el pago de todos los salarios adeudados ocurra a no más tardar de siete (7) días del calendario después de la semana en la cual fueron devengados. Véase la Ley Laboral de New York § 191.1(a). Cuando el empleo se elimina el empleador está obligado a pagar los salarios no más tarde del día regular de pago para el período en el cual

ocurrió la terminación, y por correo si es requerido por el empleado. Véase la Ley Laboral de New York § 191.3.

NOMBRE DE EMPLEADA tiene el derecho a presentar un reclamo formal ante el Departamento del Trabajo del Estado de Nueva York o una acción civil ante la corte. Tales reclamos lo podrían someter a usted a investigación, audiencias administrativas, penalidades y honorarios de abogado.

DEDUCCIONES DE PAGO

Nuestra cliente indica que usted le hizo deducciones incorrectas a su pago.

La Ley de Normas Razonables de Trabajo (FLSA) limita la suma de dinero que los empleadores pueden deducir del pago de la empleada para comida y alojamiento. La FLSA y la ley del estado de Nueva York aplican límites en cuanto a las circunstancias en las cuales el empleador puede hacer deducciones.

Usted hizo deducciones incorrectas de \$ **SUMA DE DEDUCCIONES ILEGALES** del pago de **NOMBRE DE EMPLEADA** por **PRESUNTA RAZÓN POR LA DEDUCCIÓN.**

Según nuestras calculaciones, usted debe \$ **SUMA DEBIDA** en salarios no pagados para el período de **FECHAS DE VIOLACIÓN.**

INCUMPLIMIENTO DE CONTRATO DE EMPLEO/ ACUERDO

NOMBRE DE EMPLEADA se le adeudan actualmente \$ **SUMA DEBIDA** en salarios no pagados por trabajo llevado a cabo entre **FECHAS DE VIOLACIÓN.** El acuerdo contractual entre **NOMBRE DE EMPLEADA** fue compensarla con una tarifa de \$ **TARIFA POR HORA PROMETIDA** por sus servicios como trabajadora de casa. **NOMBRE DE EMPLEADA** indica que ella trabajó **NÚMERO DE HORAS** horas, por las cuales no ha recibido pago. Basado en su acuerdo con **NOMBRE DE EMPLEADA**, a ella se le adeudan \$ **SUMA DEBIDA** por el trabajo llevado a cabo.

Usted debe enviar inmediatamente un cheque por este suma a **NOMBRE DE EMPLEADA.** El cheque puede ser enviado a la atención de **NOMBRE DE EMPLEADA** o **DE LA ORGANIZACIÓN PARA LOS DERECHOS DE TRABAJADORAS Y TAL DIRECCIÓN.**

Escribimos esta carta con el interés de resolver este asunto lo más pronto posible. Sin embargo, si no recibimos los salarios adeudados al empleado mencionado arriba, dentro de siete (7) días desde la fecha de recibo de esta carta, nos veremos forzados a presentar este caso ante las agencias estatales y federales apropiadas.

Por favor no dude en contactarnos si tiene alguna pregunta adicional. Gracias por su pronta cooperación en este asunto.

Sinceramente,

APÉNDICE I

Ejemplo de historial de trabajo

Nombre del Empleador _____

Dirección _____ Estado _____ Cod. Area _____

Teléfono _____ Ciudad _____

Descripcion del Trabajo _____

Nombre del Empleado _____

Fecha	Hora de Entrada	Hora de Salida	Tarifa de pago	Pago Real

ESTRATEGIAS PARA GUARDAR REPORTES

- Guarde cualquier desprendible o recibo de pago que le entre que su empleador
- Comparta esta información con sus amigos y compañeros de trabajo

Haga copia de esta forma para sus propios reportes

APÉNDICE J

Tarifa de salario mínimo y estatuto de limitaciones

TARIFAS DE SALARIO MÍNIMO DE NUEVA YORK: 2004—2009

2004	2005	2006	2007	2008	2009
\$5.15	\$6.00	\$6.75	\$7.15	\$7.15	\$7.25

Estatuto de Limitaciones

En general, las trabajadoras tienen un número límite de años para presentar un reclamo legal contra su empleador. Este “estatuto de limitaciones” varía dependiendo del tipo de reclamo.

Ley Federal

La Ley de Normas Razonables de Trabajo (FLSA por sus siglas en inglés) tiene un estatuto de limitación de **dos años** para aplicar sus provisiones, y un estatuto de limitación de **tres años** si la violación se considera “deliberada.” Una violación se considera “deliberada” si el empleador sabía que violaba la ley, o fue imprudente sobre si el comportamiento violaba la ley o no.

New York

El estado de New York tiene un estatuto de limitación más largo que el de la ley federal. Una acción civil bajo la ley de New York se debe iniciar dentro de los **seis años** del incidente, ya sea la demanda presentada por la trabajadora o por el comisionado.

Si hay una buena razón por la cual la trabajadora no pudo presentar su reclamo durante el período de los seis años, entonces puede pedir suspender el estatuto de limitaciones por razones de equidad, lo cual, si se le concede, aumenta el tiempo límite para presentar la demanda. Sin embargo, esto sólo se permite bajo “circunstancias poco comunes y excepcionales,” cuando a la trabajadora no se le ha permitido ejercer sus derechos por una razón extrema.”

ESTATUTO DE LIMITACIONES PARA RECLAMOS DE SALARIO

	Estatuto de Limitaciones
Federal	2 años
New York	6 años

APÉNDICE K

Carta de Derechos para Trabajadoras de Casa de New York – resumen de cambios de tarifa de la cobertura de salario mínimo (MW por sus siglas en inglés) y tarifas de horas extras.

ANTES DEL 29 DE NOVIEMBRE 2010	DESPUÉS DEL 29 DE NOVIEMBRE 2010
<p>Cubiertas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Trabajadoras de Casa a tiempo completo, incluyendo niñeras a tiempo completo, y trabajadoras de limpieza, etc. ■ Acompañantes que no viven en casa – todas , así sean contratadas por un hogar o por una agencia ■ Acompañantes Internas si la agencia es el único empleador y el cliente no es el empleador 	<p>Cubiertas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Trabajadoras de Casa, incluyendo a todas las trabajadoras de limpieza, acompañantes de ancianos, y niñeras, con tal de que el trabajo sea más que ocasional ■ Acompañantes que no viven en casa y Acompañantes Internas contratadas por el dueño del hogar y/o por agencias
<p>No Cubiertas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Niñeras a tiempo parcial que trabajan en el hogar del empleador ■ Acompañantes Internas “que viven en el hogar del empleador” 	<p>No Cubiertas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Niñeras a tiempo parcial que trabajen ocasionalmente
<p>Cambios La nueva ley incluye a Acompañantes Internas contradas por el hogar que antes estaban excluidas de la cobertura y reduce los términos para la exclusión de Niñeras, de todas las Niñeras a tiempo parcial a sólo las Niñeras a tiempo parcial que trabajen ocasionalmente.</p>	

Tarifas de New York de Horas Extras antes y después del la aprobación

ANTES DEL 29 DE NOVIEMBRE 2010	DESPUÉS DEL 29 DE NOVIEMBRE 2010
<ul style="list-style-type: none"> ■ Trabajadoras de Casa que no viven en casa = $1\frac{1}{2}$ x salario regular después de 40 horas semanales ■ Trabajadoras de Casa Internas = $1\frac{1}{2}$ x salario mínimo después de 44 horas semanales ■ Acompañantes que no viven en casa contratadas por empleador privado o agencia = $1\frac{1}{2}$ x salario mínimo después de 40 horas semanales ■ Acompañante Interna contratada únicamente por una agencia = $1\frac{1}{2}$ x salario mínimo después de 44 horas semanales 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Trabajadoras de Casa que no viven en casa = $1\frac{1}{2}$ x salario regular después de 40 horas semanales ■ Trabajadoras de Casa Internas = $1\frac{1}{2}$ x salario regular después de 44 horas semanales ■ Acompañantes que no viven en casa contratadas por empleador privado = $1\frac{1}{2}$ x salario regular después de 40 horas semanales ■ Acompañantes que no viven en casa contratada por una agencia = $1\frac{1}{2}$ x salario mínimo después de 40 horas semanales ■ Acompañante Interna contratada por empleador privado = $1\frac{1}{2}$ x salario regular después de 44 horas semanales ■ Acompañante Interna contratada únicamente por una agencia = $1\frac{1}{2}$ x salario mínimo después de 44 horas semanales
<p>Excepción : Acompañantes Internas contratadas por empleador privado</p>	<p>Excepción : No hay excepciones para la provisión de horas extras</p>
<p>Cambios:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Las Trabajadoras de Casa Internas ahora reciben su salario por hora regular multiplicado por $1\frac{1}{2}$ después de 44 horas semanales, a diferencia del salario mínimo multiplicado por $1\frac{1}{2}$ después de 44 horas semanales. ■ Las Acompañantes que no viven en casa contratadas por un empleador privado ahora reciben su salario regular multiplicado por $1\frac{1}{2}$ después de 40 horas semanales, a diferencia de $1\frac{1}{2}$ por el salario mínimo después de 40 horas semanales. ■ Las Acompañantes Internas contratadas por un empleador privado están cubiertas ahora y reciben su salario regular multiplicado por $1\frac{1}{2}$ después de 44 horas semanales, a diferencia de no estar cubiertas. 	

PROYECTO NACIONAL DE EMPLEO

75 Maiden Lane, Suite 601

New York, NY 10038

212-285-3025



TRABAJADORAS DE CASA UNIDAS

1201 Broadway, Suite 907-908

New York, NY 10001

212-481-5747

¹ 8 USC § 1324a (a)(4).

² 8 CFR § 274a.1(h).

³ 8 CFR §274a.1(j).

⁴ 29 U.S.C. §255(a). *Tambien vea Herman v. RSR Sec. Servs.*, 172 F.3d 132, 141 (2d Cir.1999); *U.S. v. Sabhani*, 566 F. Supp. 2d. 139 (E.D.N.Y. 2008); *Ramirez v. Rifkin*, 568 F. Supp. 2d 262, 268 (E.D.N.Y. June 23, 2008). *Tambien vea Ramirez*, 568 F. Supp. 2d at 268. Corte de Segundo Circuito generalmente le presenta la pregunta sobre "deliberacion" a un jurado. Id.

⁵ *Id.* *Tambien vea Ramirez*, 568 F. Supp. 2d at 268. Corte de Segundo Circuito generalmente le presenta la pregunta sobre "deliberacion" a un jurado. Id.

⁶ N.Y. Lab. Law §198(3).

⁷ N.Y. Lab. Law §663(3).

⁸ *Ramirez v. Rifkin*, 568 F. Supp. 2d 262, 269 (E.D.N.Y.,2008). In *U.S. v. Sabhnani*, la corte Oriente del Distrito de New York encontró trabajadoras que son forzadas a la servidumbre, no hablaban inglés y no tenían conocimiento de Fair Labor Standards Act que puede calificar a suspender el estatuto de limitaciones por razones de equidad. *U.S. v. Sabhnani*, 566 F. Supp. 2d 139, 146 (E.D.N.Y. 2008).

Katulong

گھریلو ملازمت

गृह

Domestic

कलम

가정부 Domestic