Empleados domésticos:
Declaración de derechos del empleado y responsabilidades del empleador

Este folleto describe algunos de los derechos básicos de los empleados domésticos y algunas de las responsabilidades con las que sus empleadores deben cumplir. Tenga en cuenta que este documento no incluye todos los derechos de los empleados ni las responsabilidades de los empleadores recogidos en la ley estatal y federal. Para obtener más información sobre algún derecho o responsabilidad específico, comuníquese con la agencia estatal o federal correspondiente indicada abajo.

Sueldo mínimo: Todos los empleados tienen derecho a que se les pague por lo menos el sueldo mínimo—$7.25 la hora.

Horas extras: Los empleados que trabajan horas extras tienen derecho a que esas horas adicionales se les paguen una vez y media el pago regular. Los empleados domésticos que viven fuera del sitio de trabajo tienen derecho a ese pago de horas extras después de trabajar 40 horas a la semana. Los empleados que viven en el sitio de trabajo tienen derecho a ese pago de horas extras después de trabajar 44 horas a la semana.

Pago en tiempo: A los empleados se les debe pagar su sueldo completo semanalmente y dentro de los siete días calendarios inmediatos una vez concluida la semana de trabajo. Los empleadores tienen, además, que proporcionar un estado de pago que muestre el sueldo bruto, las deducciones y el sueldo neto.

Tiempo de descanso: Los empleados tienen derecho a disfrutar por lo menos un día (24 horas consecutivas) de descanso cada semana.

Comidas y alojamiento: Hay normas mínimas para comidas y alojamiento que en parte establecen que aquellos empleados que trabajan en un turno de seis horas tienen derecho a un receso para comer de por lo menos 30 minutos durante el turno.

Notificación: Los empleadores tienen que notificar a los empleados en el momento de contratación el pago que se le pagará y el día de pago habitual. Además, los empleadores tienen que notificar a los empleados por escrito su política en cuanto a licencias por enfermedad, vacaciones, licencias por asuntos personales, días feriados y horas de trabajo. Los empleadores tienen también que notificar a los empleados por escrito la fecha de terminación del empleo y la fecha de cancelación de los beneficios del empleado no más de cinco días laborales después de la fecha de terminación del empleo.

Registros: Los empleadores deben mantener registros exactos por tres años que muestren las horas trabajadas, el pago, las deducciones hechas a los sueldos y el nombre, dirección y fecha de nacimiento de cada empleado.

Seguro Social: Los impuestos correspondientes al Seguro Social y Medicare deben pagarse para todos los empleados que ganen más de $1,400 al año. Los empleados deben pagar la mitad del monto debido o 7.65 % de sueldo bruto, que será deducido del sueldo ganado. Adem`as, los empleadores deben pagar la otra mitad debido o 7.65 % del sueldo bruto, que será pagado de los propios fondos del empleador. Los empleadores deben obtener un número de identificación del empleador que lo da la Administración del Seguro Social y deben mantener una contabilidad exacta de las deducciones de impuestos hechas.

Impuestos sobre la renta: Los empleadores no son requeridos ha retener impuestos sobre la renta del sueldo de un empleado, salvo que el empleado le pida al empleador por escrito que lo haga y ambas partes estén de acuerdo en hacerlo.

Indemnización a trabajadores: Los empleadores tienen que comprar un seguro de indemnización a trabajadores para aquellos empleados que trabajan más de 40 horas a la semana. Esta indemnización a trabajadores compensa las lesiones o muerte que ocurran durante el curso del empleo. Los empleadores no pueden deducir el costo de esos pagos del sueldo del empleado.

Seguro por discapacidad: Los empleados que sufren una lesión, se enferman o salen embarazadas fuera del lugar de trabajo califican para recibir pagos por discapacidad de hasta el 50% de su sueldo semanal promedio. A los empleadores se les exige comprar esta cobertura de seguro y no pueden deducir el costo de esos pagos del sueldo del empleado.

Seguro de desempleo: Los empleados que ganan más de $500 en un trimestre de un año calendario están cubiertos por un seguro de desempleo si pierden el trabajo. Los empleadores tienen que hacer pagos trimestrales al seguro de desempleo siguiendo la formula establecida por el Departamento de Impuestos y Finanzas del Estado de Nueva York. Los empleadores no pueden deducir el costo de esos pagos del sueldo del empleado.

Prohibición de represalias: Está prohibido que los empleadores tomen represalias contra aquellos empleados que hagan valer sus derechos bajo la ley estatal y federal.

Si tiene alguna pregunta sobre estos derechos o responsabilidades y cómo éstos se aplican a usted, comuníquese con las siguientes agencies gubernamentales:

Departamento del Trabajo de EE. UU. 212-264-8185
Administración de Seguridad Social de EE. UU 212-264-2500
Servicio de Impuestos sobre la Renta 800-829-1040
Departamento del Trabajo del Estado de Nueva York 888-525-2267
Junta de Indemnización a Trabajadores del Estado de Nueva York 718-802-6933

Si` tiene preguntas, llama a 3-1-1.