

# **DERECHOS DE EMPLEO** *de los* **TRABAJADORES** **DOMÉSTICOS EN TEXAS**



*La preparación y publicación de este folleto ha sido financiado por la generosa contribución de la Asociación de Abogados del Estado de Texas, Sección de la Ley Laboral y la Ley de Empleo.*

\* Todos los trabajadores tienen el derecho a que se les pague por el trabajo que realizan, tengan o no autorización de trabajo.

# Derechos de empleo de los trabajadores domésticos en Texas

Los trabajadores domésticos tienen derecho a protecciones de empleo básicas. Los trabajadores domésticos proveen servicios de naturaleza doméstica en o por un hogar privado e incluyen acompañantes, niñeras, cocineros, sirvientas, enfermeras, cuidadores, jardineros, asistentes de salud en el hogar, asistentes de cuidado personal, conductores, y otras personas que trabajan en o alrededor de un hogar, ya sea temporalmente o permanentemente. Este folleto provee información general en relación con algunas preguntas frecuentes hechas por los trabajadores domésticos.\*

## ¿Tienen derecho los trabajadores domésticos a un salario mínimo?

Un trabajador doméstico tiene derecho al salario mínimo, independientemente de si el o ella es “internado” (vive con su empleador) o “reside en otro lugar.” Los trabajadores internados” de servicios domésticos pueden ser exentos de tiempo extra (tiempo y medio para horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral).

## ¿Que es un trabajador “internado”?

Para ser un trabajador “internado” de cuidado en el hogar y que no tenga derecho a tiempo extra, el empleado debe vivir en el hogar privado del empleador a tiempo completo (siete noches por semana) o pasar al menos 120 horas o cinco días o noches consecutivos por semana en el hogar del empleador. Los empleados que trabajan en un hogar privado que no cumplen con esta definición no se consideran trabajadores internados de servicios domésticos y se les debe pagar al menos el salario mínimo y cualquier pago de tiempo extra (tiempo y medio) por horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral.

---

\* Este folleto no intenta sustituir el consejo/asesoramiento legal. Si desea consejería legal sobre su situación específica o si necesita ayuda con un problema en el trabajo, favor de consultar con un/una abogado/a.

## ¿Cuales trabajadores domésticos no tienen el derecho al salario mínimo o a tiempo extra?

- **Niñeras casuales** que cuidan a los niños, pero no regularmente como su ocupación principal; y
- algunos **acompañantes** para personas mayores o discapacitadas.

## ¿Cuales acompañantes tienen derecho al salario mínimo y al tiempo extra?

- La exención de acompañante es muy estrecha.
- **Todos** los acompañantes que trabajan para una empresa (agencia) tienen derecho al salario mínimo y al tiempo extra.
- Un acompañante que trabaja en un hogar privado para una familia **sin el involucramiento de una empresa (agencia)** tiene el derecho al salario mínimo y tiempo extra a menos que todos los siguientes puntos sean verdaderos:
  - o El acompañante gasta 80% o más del tiempo de trabajo semanal total involucrando al paciente en actividades sociales, físicas y mentales tales como leer, jugar, conversar o acompañar al cliente en el hogar o en paseos, diligencias, citas o eventos sociales;
  - o El acompañante no gasta más de 20% del tiempo de trabajo semanal total haciendo cosas tales como preparar alimentos, alimentar, arreglar, vestir, bañar, administrar medicamentos al paciente, y otros trabajos domésticos;
  - o El acompañante no realiza ninguna tarea médica;
  - o El acompañante no realiza trabajo doméstico general para miembros del hogar que no sean personas mayores o discapacitadas; y
  - o El acompañante no es empleado de una empresa (agencia).

## **¿Cuál es el salario mínimo que un empleador debe pagarle a un trabajador doméstico?**

En Texas, un empleador debe pagar un mínimo de \$7.25 por hora. Los trabajadores no pueden renunciar a su derecho al salario mínimo, aunque firmen algo que dice que ellos están de acuerdo trabajar por menos dinero.

## **¿Pueden tomar descansos los trabajadores domésticos, y deben esos descansos ser pagados?**

Para la mayoría de trabajadores, los descansos no son requeridos por las leyes de Texas o leyes federales, pero si se dan descansos, el empleador debe pagarle a un trabajador por descansos cortos (de alrededor de 20 minutos o menos).

Generalmente, un empleador no tiene que pagar por el tiempo que se pasa en un descanso para comer, si el descanso es de al menos 30 minutos y si el empleado no tiene que trabajar en absoluto durante ese tiempo.

En general, un empleador debe pagar a un trabajador por todo el tiempo que el trabajador está haciendo algo para el beneficio del empleador, incluso cuando el trabajador está requerido esperar para trabajo o está requerido viajar de sitio de trabajo a sitio de trabajo.

Un trabajador que reside con el empleador y que trabaja turnos de más de 24 horas puede acordar con un empleador excluir del tiempo pagado pausas para comer, descansos más largos, y tiempo de sueño, pero solo si el empleado tiene el tiempo completo para si mismo, sin interrupciones.

## **¿Tienen los trabajadores domésticos derecho al tiempo extra?**

Tal vez.

*Trabajadores que no residen con el empleador:* Estos trabajadores tienen derecho a recibir tiempo extra (tiempo y medio) por horas trabajadas en exceso de 40 en una sola semana. Este derecho a tiempo extra se aplica incluso si a los trabajadores se les paga un salario semanal, una tarifa por día o una tarifa por pieza.

*Trabajadores internados:* Los trabajadores domésticos que viven en el hogar de su empleador no tienen derecho al pago de tiempo extra, pero aún así se les debe pagar \$ 7.25 por hora por cada hora trabajada.

### **¿Pueden los empleadores descontar el costo de las comidas o el alojamiento del sueldo?**

Los empleadores pueden reducir la suma pagada a un trabajador por el valor de la comida o el alojamiento proveído, aun si los descuentos reducen el pago del trabajador a menos del pago mínimo. El empleador puede descontar el gasto real o el valor razonable de la provisión de comidas, cualquiera que sea menor, si el empleador mantiene registros. Pero si el empleador no mantiene registros, el empleador puede deducir hasta las siguientes cantidades:

Desayuno: \$ 2.72 / día

Almuerzo: \$ 3.63 / día

Cena: \$ 4.53 / día

Max. Total: \$ 10.88 / día

Total: no puede exceder el 150% del salario mínimo para ningún día.

Alojamiento: \$ 54.38 / semana

Los siguientes límites adicionales se aplican al derecho del empleador de hacer deducciones de los salarios de un trabajador:

- No se les permite a los empleadores descontar el costo de cualquier cosa que sea principalmente para el beneficio del empleador, tal como equipo de seguridad, herramientas, o uniformes.

**Un trabajador debe consentir estas deducciones por escrito y el empleador debe proporcionarle al trabajador un talón de pago o una declaración que muestre la deducción. Un empleador no puede forzar ni obligar a un trabajador a tomar estas deducciones.**

### **¿Puede el empleador descontar los impuestos de ingreso?**

Sí. Un empleador está obligado a descontar los impuestos y pagarlos al gobierno federal. El empleador debe darle un Formulario W-2 al trabajador con sello postal a más tardar el 31 de enero del año siguiente al año en que se pagaron los salarios, que muestre el total de los salarios pagados y los impuestos deducidos durante el año anterior.

### **¿Con qué frecuencia se debe pagar a un trabajador?**

De acuerdo con la ley del Día de Pago de Texas (Texas Payday Law), la mayoría de los trabajadores (aquellos que están cubiertos por la ley federal de tiempo extra) deben ser pagados al menos dos veces por mes y cada período de pago debe ser aproximadamente el mismo número de días. Los trabajadores que no tienen derecho a tiempo extra deben ser pagados al menos una vez al mes. Si un trabajador es despedido, el trabajador tiene derecho a recibir su último cheque de pago dentro de los seis días. Si un trabajador deja el trabajo, entonces el trabajador debe recibir su último cheque de pago para el siguiente día de pago regular.

### **¿Qué puede hacer un trabajador doméstico si un empleador paga menos de \$ 7.25 / hora, no paga tiempo extra, no paga al trabajador en absoluto, o no paga a tiempo?**

Hay varias opciones. Si desea obtener asesoramiento sobre sus opciones o asistencia legal, comuníquese con un abogado o un centro de trabajadores.

Si cree que su empleador no tomará represalias en su contra, intente hablar con su empleador sobre por qué no le ha pagado correctamente. Si es posible, lleve un compañero de trabajo con usted.

Póngase en contacto con la División de Horas y Sueldos del Departamento Laboral de los Estados Unidos (U.S. Department of Labor's Wage and Hour Division) al (866) 478-9243. Todos los servicios son gratuitos y confidenciales, ya sea que esté documentado o no.

Para los salarios adeudados dentro de los últimos 180 días, presente una queja ante la Comisión de la Fuerza Laboral de Texas. El sitio web de la Comisión es **www.twc.state.tx.us** y el número de teléfono es (800) 832-9243.

Presente un reclamo ante el tribunal de Juez de la Paz por montos inferiores a \$ 10,000.

### **Qué fechas límites aplican?**

Como se indicó anteriormente, se debe presentar un reclamo de salario ante la Comisión de la Fuerza Laboral de Texas dentro de los 180 días posteriores a la fecha de vencimiento de los salarios. Un trabajador al que se le deben salarios mínimos o tiempo extra también puede presentar una demanda contra el empleador por hasta el doble del monto de los salarios adeudados. Por lo general, una queja o demanda debe presentarse dentro de los dos años posteriores a la fecha de vencimiento de los salarios impagos.

### **¿Qué puede hacer un trabajador si un empleador amenaza con llamar a inmigración o despiden al trabajador por presentar una queja al Departamento Laboral de los Estados Unidos?**

Los empleadores no pueden legalmente despedir o castigar a un trabajador por demandar el derecho de que se le pague el sueldo mínimo o tiempo extra, y también es ilegal que un empleador amenace con llamar a inmigración o a la policía en represalia por quejas sobre trato injusto o condiciones en el trabajo.

Independientemente de si un trabajador está documentado o no, el trabajador tiene derecho a estar libre del abuso en el trabajo y a entablar una demanda ante un tribunal. Algunas represalias relacionadas con la inmigración pueden considerarse un delito, y en algunos casos, las víctimas que cooperan con las autoridades pueden solicitar visas y autorización para trabajar en los Estados Unidos. Las víctimas también pueden presentar demandas de represalia contra sus empleadores ante los tribunales para intentar recuperar dinero.



Si le preocupan las represalias o desea conocer sus opciones, consulte con un abogado.

Si un empleador trata de hacer esto, entonces el trabajador debe comunicarse con un defensor o el Departamento Laboral de los Estados Unidos (DOL) y denunciar al empleador. El número de teléfono de DOL es 1-866-4-USA-DOL (1-866-487-2365).

### **¿Pueden recibir los trabajadores domésticos seguro de desempleo si pierden un trabajo?**

Es posible. Un trabajador califica para recibir seguro de desempleo si él o ella ganó lo suficiente en el período anterior a la fecha en que solicita los beneficios de desempleo. Un trabajador desempleado puede reclamar beneficios de desempleo con la Comisión Laboral de Texas (Texas Workforce Commission). El sitio web de la Comisión es [www.twc.state.tx.us](http://www.twc.state.tx.us) y el número de teléfono es (800) 832-9243. Los trabajadores que no tienen autorización para trabajar no califican para el seguro de desempleo.

### **¿Puede un trabajador doméstico obtener el seguro de compensación del trabajador si se ha lesionado en el trabajo?**

Depende. En Texas, los empleadores no están obligados a comprar un seguro de compensación laboral para cubrir lesiones en el lugar de trabajo. Sin embargo, un empleador puede proporcionar voluntariamente dicha cobertura. Si el empleador no está asegurado y un empleado se lesiona en el trabajo, es posible que tenga otras opciones legales.

### **¿Qué debe hacer un trabajador doméstico si un empleador le discrimina?**

Es ilegal que un empleador le pegue o toque a un trabajador o exija relaciones sexuales de un trabajador. Si esto sucede, el trabajador debe comunicarse con la policía y hacer un informe.

Por lo general, es ilegal tratar a alguien de manera diferente en las condiciones de su trabajo debido a su sexo, raza, origen nacional, origen étnico, edad, religión, discapacidad mental o física, o embarazo. La discriminación basada en la orientación sexual o el estado de género también puede contar como discriminación sexual.

El acoso sexual en el trabajo es también un tipo de discriminación. Incluye comportamiento o acciones no deseadas, avances sexuales, solicitudes de favores sexuales, y otras conductas físicas o verbales de tipo sexual.

Para estar cubierto por la mayoría de las leyes de discriminación federales y de Texas, un empleador debe tener 15 o más empleados. (La discriminación racial está prohibida por la ley federal para empleadores de todos los tamaños. Las leyes de discriminación por edad requieren que el empleador tenga al menos 20 empleados.)

Un trabajador debería hablar si siente que un empleador lo está tratando injustamente. En general, es ilegal que un empleador cubierto por la ley tome represalias contra un trabajador por quejarse de una discriminación ilegal. La ley le otorga muy poco tiempo para presentar una queja a la agencia gubernamental correcta sobre discriminación. En algunos casos, solo tiene 180 días desde el incidente para presentar una queja.

### **¿Qué sucede si mi empleador está tomando medidas para mantenerme trabajando, como amenazarme o negarse a devolver un pasaporte u otro documento importante?**

Es ilegal usar amenazas o tomar acciones para mantener a alguien trabajando. Usted debe de ser libre de dejar su trabajo cuando lo desee.

Si le han dicho que algo malo le sucederá a usted u otra persona si deja el trabajo, o si tiene que seguir trabajando para pagar una deuda, o si se le llamará a inmigración si deja el trabajo, usted podría ser una víctima de la trata de personas.

Muchos de estos abusos se pueden considerar como crímenes. En algunos casos, las víctimas que cooperan con las autoridades pueden solicitar visas y autorización para trabajar en los Estados Unidos. Las víctimas pueden también presentar demandas civiles en contra de sus empleadores.

### **¿Cuándo es un trabajador un empleado?**

Las leyes laborales federales y estatales se aplican a empleados, pero no a “contratistas independientes,” o trabajadores que trabajan por si mismos. No hay una regla simple que establece si un trabajador es considerado un empleado, pero la mayoría de trabajadores domésticos son empleados. Es más probable que un trabajador sea considerado un empleado cuando el empleador dirija su trabajo mas cercanamente, diciéndole qué hacer, y cómo y cuándo hacerlo. El hecho de que el trabajador trabaje tiempo medio o completo, o que se le pague en efectivo o con cheque, no determina si un trabajador es considerado un empleado. Los trabajadores que publican sus servicios, poseen sus propias herramientas y tienen sus propios clientes, son verdaderos contratistas independientes. Por ejemplo, los trabajadores de mantenimiento de jardín que usan su propio equipo, establecen su propio horario y trabajan para múltiples hogares son probablemente considerados contratistas independientes.

Un trabajador a menudo puede ser considerado el empleado de más de un empleador. Por ejemplo, si el trabajo de un trabajador doméstico es controlado tanto por una empresa de servicio doméstico como por el cliente de la empresa cuya casa se limpia, es probable que la empresa y el cliente sean "empleadores conjuntos" y ambos son responsables de garantizar que el empleado reciba el pago correcto.

**Este folleto proporciona información sobre los derechos laborales básicos de los trabajadores domésticos. Para comprender mejor sus derechos y opciones, los trabajadores deberían consultar con un centro de trabajadores, una organización de servicios legales, o un abogado privado antes de comunicarse con cualquier departamento gubernamental o tomar cualquier otra acción.**

**Texas RioGrande Legal Aid (TRLA)**

**[www.trla.org](http://www.trla.org)**

teléfono: 1-888-988-9996

**Equal Justice Center**

**[www.equaljusticecenter.org](http://www.equaljusticecenter.org)**

teléfono: 1-800-853-4028

**Houston Interfaith Worker Justice Center**

**[www.hiwj.org](http://www.hiwj.org)**

(Fe y Justicia Worker Center)

1805 West Alabama

2nd Floor Houston, TX 77098

teléfono: (713) 862-8222

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

**Southwest Public Workers Union**

**[www.swunion.org](http://www.swunion.org)**

1416 E. Commerce Street

San Antonio, Texas 78205

teléfono: (210) 299-2666

[info@mujerobrera.org](mailto:info@mujerobrera.org)

**Workers' Defense Project / Proyecto Defensa Laboral**

[www.workersdefensa.org](http://www.workersdefensa.org)

5604 Manor Road

Austin, TX 78723

teléfono: (512) 391-2305

fax: (512) 391-2306

**Border Workers United****Labor Justice Committee/El Comité de Justicia Laboral**

1317 E. Rio Grande Ave.

El Paso, TX 79902

teléfono: (915) 209-2551

[info@justicialaboral.org](mailto:info@justicialaboral.org)

**Border Workers United****Fuerza del Valle**

1017 W. Hackberry Ave.

Alamo, TX 78516

teléfono: (956) 283-5650

[fuerzadelvalle@gmail.com](mailto:fuerzadelvalle@gmail.com)

**Domesticas Unidas**

1606 Fulton Ave.

San Antonio, TX 78201

teléfono: (210) 468-2004

[fuerzadelvalle@gmail.com](mailto:fuerzadelvalle@gmail.com)

**Notas:**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



**TRLA**  
**Texas RioGrande Legal Aid**

4920 N. IH-35, Austin, Texas 78751

[www.trla.org](http://www.trla.org)