

DERECHOS LABORALES
de los
TRABAJADORES
DOMÉSTICOS EN TEXAS



Derechos laborales de los trabajadores domésticos en Texas

Los trabajadores domésticos tienen derecho a las protecciones laborales básicas. Las personas que trabajan en una casa (“trabajadores domésticos”) para una sola persona o una familia están protegidas por leyes estatales y federales específicas. Este folleto provee respuestas a algunas de las preguntas comunes hechas por los trabajadores domésticos.*

¿Tienen derecho los trabajadores domésticos al salario mínimo?

Si el trabajador doméstico es un empleado, el trabajador tiene derecho a recibir por lo menos el salario mínimo si el trabajador:

- trabaja en una casa y gana más de \$1.700 por año en esa casa; O
- trabaja más de ocho horas por semana en una casa, aun si el trabajador provee servicios a otras casas.

Excepción: Las leyes de salario mínimo y horas extra eximen a:

- los trabajadores de mantenimiento de jardines que usan su propio equipo, hacen sus propias horas, y trabajan para otras personas;
- las niñeras temporarias que cuidan a los niños, pero no como su ocupación regular principal; y
- los acompañantes de ancianos o de personas con discapacidades.

¿Cuál es el pago mínimo que un empleador debe pagarle a un trabajador doméstico?

Un empleador debe pagar un mínimo de \$7,25 por hora. Los trabajadores no pueden renunciar a su derecho al pago mínimo, aunque firmen algo que dice que ellos acuerdan a trabajar por menos dinero.

* Este folleto no tiene la finalidad de substituir el consejo legal. Por favor consulte con/a un abogado.

¿Pueden tomar descansos los trabajadores domésticos?

El Código de Trabajo de Texas no requiere descansos o tiempo para comer obligatorios.

Trabajadores no residentes: Trabajadores que tienen derecho al pago mínimo y no viven con su empleador deben ser pagados por cada hora que están en la casa. Las regulaciones federales establecen que los descansos cortos de menos de 20 minutos deben ser considerados trabajo pagado.

Trabajadores residentes: Si el trabajador vive con su empleador o se queda en la casa por más de 24 horas consecutivas, entonces el empleador puede descontar tiempos de descanso o tiempos personales del sueldo. Los trabajadores deben ser pagados por todo el tiempo que ellos están de guardia.

¿Tienen derecho los trabajadores domésticos al pago de las horas extra?

Es posible. Los trabajadores no residentes tienen derecho a recibir tiempo y medio por las horas extra trabajadas después de las 40 horas por semana. Los trabajadores domésticos que viven en la casa de su empleador deben recibir su salario por hora, pero no tiempo y medio, por cada hora trabajada después de las 40 horas cada semana.

¿Pueden descontar los empleadores los gastos de comida o 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 de la comida y el alojamiento solamente si el empleador tiene recibos. Pero aun si el empleador no tiene recibos, pueden restar hasta las siguientes cantidades:

Desayuno: \$2,46/día

Almuerzo: \$3,28/día

Cena: \$4,09/día

Alojamiento: \$49,12/semana

Total: no puede exceder 150% del pago mínimo por cualquier día.

Los siguientes límites adicionales corresponden al derecho del empleador de hacer descuentos del pago del trabajador:

- No se les permite a los empleadores descontar el costo de cualquier cosa que sea principalmente para el beneficio del empleador, como un equipo de seguridad, herramientas, o uniformes.
- Los empleadores no pueden descontar más de lo normal solo por el hecho de que el trabajador trabajó horas extra.

Un trabajador debe estar de acuerdo con/ dar su consentimiento para estos descuentos por escrito. Un empleador no puede forzar al trabajador a aceptar estos descuentos.

¿Puede descontar el empleador los impuestos a las ganancias?

Sí. Un empleador está obligado a descontar los impuestos y pagarlos al gobierno federal. El empleador debe darle un Formulario W-2 al trabajador después de fin del año, demostrando el saldo pagado total y los impuestos descontados.

¿Con qué frecuencia se debe pagar a un trabajador?

De acuerdo con la ley del Día de Pago de Texas (Texas Payday law), si un trabajador califica para el pago mínimo, entonces se debe pagar al trabajador por lo menos dos veces al mes y cada período de pago debe contener aproximadamente la misma cantidad de días. Además, si se despide a un trabajador, el trabajador tiene derecho a recibir el último sueldo dentro de seis días. Si un trabajador deja el trabajo, entonces el trabajador debe recibir su cheque final antes del próximo día de pago normal.

¿Qué debe hacer un trabajador si un propietario de una vivienda no le paga nada al trabajador o no paga dos veces al mes?

Si el empleador viola la ley del Día de Pago de Texas (Texas Payday law), entonces el trabajador debe ponerse en contacto con un centro de trabajadores o algún otro defensor. Un trabajador también puede presentar una queja ante la Comisión de la Fuerza Laboral de Texas dentro de 180 días (o aproximadamente 6 meses) de la fecha en la cual se debía el sueldo. El sitio web de la Comisión es www.twc.state.tx.us y el número de teléfono es (800) 832-9243.

¿Qué debe hacer un trabajador si un empleador paga menos de \$7,25 por hora?

El trabajador debe ponerse en contacto con un centro de trabajadores o algún otro defensor. El trabajador también puede presentar una queja ante el Departamento Laboral de los Estados Unidos (U.S. Department of Labor) (1-866-487-2365). En algunos casos, el trabajador también puede demandar al empleador por hasta el doble de la suma del sueldo debido. Una queja o demanda debe ser presentada dentro de dos años desde el momento en que el trabajador no recibió el pago mínimo.

¿Se debe pagar el sueldo mínimo a los trabajadores indocumentados?

Sí. Los trabajadores tienen derecho a recibir el pago mínimo aunque sean indocumentados y los trabajadores indocumentados pueden presentar una queja ante el Departamento Laboral sobre violaciones federales de sueldo y horas. De acuerdo con las normas del Departamento Laboral, la agencia no pedirá una autorización de trabajo al trabajador y no informará al Servicio de Inmigración y Control de Aduanas de los Estados Unidos (U.S. Immigration and Customs Enforcement (ICE)) sobre las violaciones a la ley de inmigración.

¿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 echar o castigar a un trabajador por demandar el derecho de que se le pague el sueldo mínimo o las horas extra. 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). DOL puede presentar demandas civiles o criminales contra el empleador.

¿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 más de \$1.000 en el año o fue empleado como trabajador doméstico por lo menos por un día a la semana en 20 o más semanas durante el año y está listo, dispuesto y es físicamente capaz de trabajar en los Estados Unidos, y está desempleado sin culpa propia. Los trabajadores sin documentos no tienen derecho al seguro 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.tx.us y el número de teléfono es (800) 832-9243.

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

Probablemente no. Un trabajador doméstico empleado en una casa de familia está exento de la cobertura de compensación del trabajador bajo la ley de Texas. Sin embargo, un empleador puede proveer tal cobertura voluntariamente.

¿Qué debe hacer un trabajador doméstico si un empleador le discrimina por raza o sexo?

Es ilegal que un empleador le pegue o toque a un trabajador o exija relaciones sexuales de un trabajador. A menos que un empleador tenga 15 o más trabajadores en la casa, las leyes estatales o federales no protegen a un trabajador doméstico de la discriminación racial o sexual raza o sexo. Un trabajador debe protestar si siente que un empleador lo está tratando injustamente.

¿Qué debe hacer un trabajador domestico si un empleador rehúsa devolverle el pasaporte u otro documento importante?

Un trabajador puede hacer un reporte de propiedad robada con la policía o ponerse en contacto con un centro laboral u otro defensor.

¿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 para sí mismos. No hay una regla simple que establece si un trabajador es considerado un empleado de un dueño de vivienda. Un trabajador generalmente se considera un empleado en la medida en que el dueño de la vivienda para el que trabaja le dice lo que tiene que hacer, y cómo y cuándo hacerlo. El hecho de que el trabajador trabaje tiempo parcial 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, limpian varias casas diferentes, y traen sus propias escobas, trapeadores y suministros de limpieza son, en la mayor parte de los casos, considerados contratistas independientes. Si un trabajador limpia casas para una compañía de servicio de mucamas, a la que el dueño de casa paga directamente y la compañía entonces le paga al trabajador, el trabajador es probablemente considerado un empleado del servicio de mucamas.

¿Quién es un trabajador doméstico?

Bajo ley federal, un trabajador domestico es una persona que trabaja en una casa privada incluyendo a:

- Cocineros, mozos, mayordomos, o ayudantes de cámara;
- Mucama, amas de llaves, personas de limpieza, o lavarropas;
- Niñeras o amas;
- Enfermeras o cuidadores; y
- Personas de mantenimiento o jardineros.

Esta publicación se fue hecha posible por la ayuda del Proyecto de Ley Laboral Nacional (National Employment Law Project), www.nelp.org.

Los trabajadores deben consultar con un centro laboral o programa de servicios legales para obtener consejo sobre la mejor manera de hacer cumplir la ley. Las siguientes organizaciones podrán ayudarle.

Texas RioGrande Legal Aid (TRLA)**www.trla.org**

teléfono: 1-888-988-9996

Texas Civil Rights Project**www.texascivilrightsproject.org**

teléfono: (512) 474-5073 (Austin)

teléfono: (915) 532-3799 (El Paso)

teléfono: (956) 787-8171 (South Texas)

Border Agricultural Workers Project**www.farmworkers.org/bawppage.html**

201 E. Ninth Avenue

El Paso, Texas 79901

teléfono: (915) 532-0921

fax: (915) 532-4822

e-mail: sinfront@farmworkers.org**Equal Justice Center (Austin)****www.equaljusticecenter.org**

510 South Congress Ave., Suite 206

Austin, Texas 78704

teléfono: 512-474-0007

Equal Justice Center (San Antonio)**www.equaljusticecenter.org**

6609 Blanco Rd, Suite 260

San Antonio, Texas 78216

teléfono: 210-308-6222

Fuerza Unida**www.lafuerzaunida.org**

710 New Laredo Hwy

San Antonio, Texas 78211

teléfono: (210) 927-2294

fax: (210) 9217-2295

Houston Interfaith Worker Justice Center**www.hiwj.org**

1805 West Alabama, 2nd Floor

Houston, TX 77098

teléfono: (713) 862-8222

La Mujer Obrera**www.mujerobrera.org**

2000 Texas Avenue

El Paso, Texas 79901

teléfono: (915) 533-9710

fax: (915) 544-3730

info@mujerobrera.org

Harris County AFL - CIO**www.hcaflcio.org**

2506 Sutherland Street

Houston, Texas 77023

teléfono: (713) 923-9473

fax: (713) 923-5010

Southwest Public Workers Union**www.swunion.org**

1416 E. Commerce Street

San Antonio, Texas 78205

teléfono: (210) 299-2666

info@mujerobrera.org

Workers' Defense Project / Proyecto Defensa Laboral**www.workersdefensa.org**

5604 Manor Road

Austin, TX 78723

teléfono: (512) 391-2305

TRLA
Texas RioGrande Legal Aid

4920 N. IH-35, Austin, Texas 78751

www.trla.org