

Entrenamiento Para Organizadores

Carta de Derechos para las Trabajadoras del Hogar



28 de Febrero del 2015



Women's Institute for Leadership Development

150 Mt. Vernon Street, 2nd floor

Dorchester, MA 02125

WILD - Entrenamiento Para Organizadores

Carta de Derechos para las Trabajadoras del Hogar

Hoja Para los Participantes

Presentaciones y Bienvenida	20 min
<ul style="list-style-type: none">• ¿Quiénes somos y qué nos trajo aquí?	
Ejercicio de Calentamiento: Nuestras Experiencias	10 min
Introducción al Taller	15 min
<ul style="list-style-type: none">• Planes para esta sección: revisar objetivos, agenda y materiales	
¿Quiénes son “Trabajadoras del Hogar”?	30 min
<ul style="list-style-type: none">• Lluvia de ideas: ¿Que trabajos hacen las trabajadoras del hogar?• Definición de Trabajadora del Hogar en la carta de derechos: quienes están incluidas y quienes no están incluidas	
Que Problemas Enfrentan?	30 min
<ul style="list-style-type: none">• ¿Cuales son los mayores problemas que enfrentan en el trabajo?• ¿Cómo las trabajadoras y sus aliados están tratando de resolver los problemas?	
Revisar los Derechos que las Trabajadoras Tienen Bajo la Ley	30 min
<ul style="list-style-type: none">• Sus derechos bajo las leyes actuales• ¿Qué más se necesita?	
Que haria la Carta de los Derechos?	40 min
<ul style="list-style-type: none">• ¿Que otros derechos la nueva ley les proveeria?• ¿Como se se hará cumplir la nueva ley?	
Como se podria utilizar la nueva ley?	30 min
<ul style="list-style-type: none">• Practicar usando la nueva ley en los problemas identificados arriba	
Evaluación y Próximos Pasos	10 min
<ul style="list-style-type: none">• ¿Que entrenamientos adicionales serian de beneficio para usted?• Llenar la hoja de evaluación	

WILD - Entrenamiento Para Organizadores

Carta de Derechos para las Trabajadoras del Hogar

Objetivos

Al final de este taller, las participantes habrán:

- Identificado los mayores problemas que enfrentan en el trabajo las trabajadoras del hogar
- Revisado los derechos que tienen las trabajadoras bajo la ley actual
- Examinado los derechos adicionales que tendrán bajo la carta de derechos para las trabajadoras del hogar
- Practicado como resolver un problema enfrentado en el trabajo, usando la carta de los derechos

Quien es una Trabajadora del Hogar?

Definiciones Según la Carta de Derechos de Trabajadoras del Hogar

“**Trabajadora del Hogar**”, cualquier persona o empleado que se paga por un hogar, familia o cualquier persona para realizar trabajos de carácter doméstico en el hogar, incluyendo, pero no limitado a, mantenimiento o limpieza de la casa; administración del hogar; servicios de niñera incluyendo cuidado y/o vigilancia de los niños; cuidado de las personas en la casa, incluyendo enfermos, convalecientes y personas de edad avanzada; lavado; cocina; servicios de acompañamiento en casa; y otros servicios a los miembros de las familias o sus invitados en casas particulares; a condición de que el término «trabajador doméstico» no incluirá un individuo cuya vocación no es la cuidado de niños y cuyos servicios para el empleador consisten principalmente en el cuidado de niños de manera ocasional, intermitente e irregular para uno o más miembros de la familia o del hogar, y no incluirá “asistentes de cuidado personal” (PCAs)*.

“**Empleador**”, cualquier persona que sufre o permite una trabajadora doméstica para trabajar. (No importa si es o no propietario del hogar.) El término “empleador” no incluirá una agencia de personal licenciado o registrado bajo el capítulo 140 y no incluirá un individuo a quien un asistente de cuidado personal (PCA)* brinda servicios de asistente de cuidado personal.

Asistentes de Cuidado Personal (PCAs) están cubiertos por la ley solo para el propósito de darles el derecho de perseguir un caso de acoso sexual ante la Comisión de Massachusetts Contra la Discriminación (MCAD).

A Quienes Cubriría la Carta de Derechos de las Trabajadoras del Hogar?

1. Esta ley cubriría a las trabajadoras y sus empleadores

- **Trabajadoras del Hogar** incluye a personas que trabajan en casas privadas:
 - Trabajadoras que trabajan dentro de casa
 - Limpiando casas
 - Mantenimiento de casa
 - Niñeras, incluyendo a personas que cuidan niños y monitoreo de niños
 - Cuidando a personas enfermas, convalescientes y ancianos
 - Proveedores de servicio en casas como lavandería, cocina y servicios de acompañamiento
- **Empleadores**
 - Privados que emplean trabajadoras del hogar
 - Agencias sin licencia, sin regulación “en horario”

2. La ley no Cubriría:

- Niñeras casuales,
- Personas que trabajan para familias privadas, pero no dentro de la casa.
- Trabajadores que cuidan a personas que son pagados con fondos estatales/federales (excepto en situaciones limitadas)
- Agencias de trabajo registradas con licencia

Los Derechos que tienen las Trabajadoras del Hogar en Massachusetts

- Derecho al **Salario Mínimo y tiempo extra**
 - Estos derechos son enforzados por la fiscal
 - Las Trabajadoras pueden llevar a cabo una demanda privada por daños triples y el costo de abogado
 - La ley protege a las trabajadoras **que trabajan 16 horas o más** de represalia por ejercer estos derechos
- Derecho a recibir seguro de **desempleo** si:
 - Ganó por lo menos \$3,500 el año pasado, y trabajó aproximadamente 15 semanas durante el año anterior;
 - Perdió el trabajo por causas ajenas (o sea, sin culpa propia) y
 - Está disponible para trabajar (debe tener autorización para trabajar)
- Derecho a coleccionar **compensación laboral**:
 - Si trabajó 16 horas o más para el empleador
 - El derecho a recibir compensación laboral existe sin importar el estatus migratorio.
- Derecho a ser libre de **acoso Sexual**
 - Este derecho no está cubierto por el MCAD, pero tanto las trabajadoras del hogar como los Asistentes de Cuidado Personal pueden llevar a cabo por medio de una demanda privada en una corte.
- Derecho a ser libre de **discriminación en base a sexo o raza**
 - Este derecho no está cubierto por el MCAD, pero se puede llevar a cabo por medio de una demanda privada en una corte.
- Derecho a **sindicalizarse** y entrar en acuerdo colectivo
- Si trabaja para un empleador que tiene 6 o más empleados:
 - Tiene derecho a 8 semanas **por maternidad sin goze de sueldo**, si:
 - Ha trabajado después del período probatorio, o;
 - Si no existe período probatorio, entonces si ha trabajado tiempo completo por 3 meses o más

Nuevos Derechos Con la Carta de los Derechos de Trabajadoras del Hogar

- **Derecho a ser pagado por todo el tiempo de trabajo** que incluye:
 - Todo el tiempo que el trabajo doméstico esté en las instalaciones del empleador o en servicio
 - Tiempo de comidas, períodos de descanso y tiempo para dormir; a menos que :
 - La trabajadora del hogar pueda dejar las instalaciones del empleador, y
 - Utilice el tiempo para su uso y beneficio exclusivo, y
 - Esté libre de todas las obligaciones laborales, y
 - Exista un acuerdo por escrito de no ser pagado
 - El empleador no tiene que pagar por el tiempo de dormir si:
 - La trabajadora trabaja 24 horas o más, y
 - Hay un acuerdo por escrito entre la trabajadora y el empleador, y
 - El tiempo para dormir de la trabajadora del hogar no es interrumpido por el trabajo, y
 - El empleador ofrece habitación adecuada para dormir, y
 - Si el tiempo para dormir no pagado, no excede 8 horas en un período de 24 horas

- **Derecho a días de descanso**
 - Si la trabajadora del hogar trabaja al menos 40 horas a la semana, el empleador debe proporcionarle por lo menos 24 horas consecutivas de descanso por semana y 48 horas de descanso consecutivas por mes (cuando sea posible, debe coincidir con los requisitos de culto religioso del trabajador)
 - Si la trabajadora del hogar trabaja voluntariamente más de 40 horas a la semana o durante un día de descanso, el empleador debe pagar 1.5 veces la tasa normal por cada hora de tiempo extra.
 - Si trabaja a tiempo completo durante un año o 1.250 horas (lo que ocurra primero), el empleador debe proporcionar 5 días pagados de descanso

- **Derecho a tiempo libre por maternidad**
 - Derecho de tener hasta 8 semanas de descanso por el nacimiento o adopción de un niño/a.
 - Este derecho es enforzado por MCAD
 - Todos los demás trabajadores deben trabajar para su empleador de 6 o más empleados, pero la trabajadora del hogar tiene derecho inclusive si es la única trabajadora

- Derecho a entablar una demanda privada si es trabajador doméstico **se lesiona en el trabajo por un compañero de trabajo**
- **Comida:** La trabajadora no tiene que pagar por comida o bebida, a menos que:
 - Alimentos/bebidas son elegidos voluntariamente y libremente
 - Existe un acuerdo escrito entre el empleador y la trabajadora indicando el costo de los alimentos, y
 - Tiene capacidad de llevar o preparar su propia comida libremente, y
 - El precio refleja el costo de los alimentos, y no puede exceder \$1.50 por el desayuno, \$2.25 por el almuerzo o \$2.25 por la cena.
- **Alojamiento:** La trabajadora no tendrá que pagar por alojamiento, a menos que:
 - El alojamiento es voluntario y libremente aceptado, y
 - Realmente desea y utiliza el alojamiento, y
 - Existe un acuerdo escrito entre la trabajadora y el empleador, y
 - El alojamiento cumple con las normas legales de vivienda segura y sanitaria, y
 - El precio no da lugar a que gane menos del salario mínimo por hora, y el
 - El precio es razonable, lo que significa:
 - Que no exceda \$35.00 por semana para una habitación utilizada por una persona, \$30.00 por semana para una habitación ocupada por 2 personas, \$ 25.00 por semana para una habitación ocupada por 3 o más personas..
- **Derecho a la Privacidad**
 - Las trabajadoras del hogar están incluidas bajo la protección de las leyes estatales de privacidad, lo cual significa tienen el derecho a tener privacidad (éste incluye el derecho a la privacidad en el baño)
 - El empleador no puede restringir, interferir o vigilar las comunicaciones privadas del trabajador
 - El empleador no puede tomar o retener ningún documento de la trabajadora u otras cosas personales
 - El empleador no puede registrar las pertenencias personales de las trabajadoras
- **Derecho a la Protección Contra el Tráfico Humano**
 - El empleador no puede participar en el tráfico sexual de ningún trabajador o el tráfico laboral, conocido como “servicios forzados”
 - Servicios forzados incluyen amenazas graves, daños, restricción física de un individuo, destruir, ocultar o retener documentos de inmigración, participación en extorsión, o causar o amenazar con perjudicar económicamente al trabajador.

- **Derecho a un Contrato de Trabajo por Escrito**
 - La trabajadora puede solicitar una evaluación por escrito después de 3 meses, y anualmente después de ese tiempo
 - La trabajadora puede cuestionar la evaluación bajo la ley estatal de Registros del Personal

- **Derecho a un contrato de trabajo por escrito al inicio del trabajo si trabaja 16 horas o más por semana. El acuerdo debe incluir:**
 - Una tasa de remuneración, incluyendo horas extras
 - Si se ofrece remuneración adicional por funciones agregadas/habilidades multilingües
 - Las horas de trabajo (incluyendo descanso para comer u otro tiempo libre o de descanso)
 - Si el empleador ofrece beneficios (días de enfermedad acumulados, días de vacación, días personales, seguro de salud, indemnización por despido, transporte, etc) y si estos beneficios son pagados o sin goze de sueldo
 - Cualquier cuota o costo, si lo hay, por las comidas o alojamiento
 - Las responsabilidades del puesto de trabajo
 - Proceso para hacer reclamos y el pago adicional por funciones añadidas
 - Derecho a cobrar la compensación de trabajadores
 - Es necesario una notificación de despido por el empleador, y si es requerido del trabajador

- **Derecho a la protección de sus documentos y notificación de sus derechos**
 - El empleador debe conservar todos las notificaciones y acuerdos durante por lo menos 2 años
 - El empleador debe dar una notificación que contenga los derechos del trabajador bajo todas las leyes estatales y federales.

- **Derecho a notificación/alojamiento/indemnización antes de un despido sin razón para trabajadoras que viven con sus empleadores**
 - notificación por escrito y por lo menos 30 días de alojamiento, ya sea in situ o en condiciones comparables fuera de sitio o la indemnización por despido equivalente a los ingresos promedio de 2 semanas
 - **Nota:** No hay derecho a la notificación o indemnización por despido, si el empleador hace denuncia por escrita y de buena fe por abuso, negligencia u otra conducta dañina hacia la familia del empleador, o de las personas que residen en el hogar del empleador

- Los trabajadores del hogar tienen derecho a hacer **denuncias por discriminación o de acoso sexual** ante La Comisión de Massachusetts Contra la Discriminación (MCAD)

- Asistentes de cuidado personal (PCAs) también tienen derecho a presentar demandas de **acoso sexual** con la MCAD

¿Quién Hará Cumplir la Ley?

- La **Fiscal del Estado** hará cumplir esta ley, excepto las sanciones por discriminación, acoso, y la ausencia materna o paterna. La fiscalía llevará a cabo las normas, reglas y regulaciones necesarias para la aplicación de la ley.

Información y Contactos

Website: www.mass.gov/ago/

Oficina de Boston:

One Ashburton Place,
Boston MA 02108

Phone: (617) 727-3465

Oficina de Southeastern Massachusetts

105 William Street
New Bedford, MA 02740-6257

Phone: (508) 990-9700

Oficina de Central Massachusetts

10 Mechanic Street, Suite 301
Worcester, MA 01608-2417

Phone: (508) 792-7600

Oficina de Western Massachusetts

1350 Main Street, 4th Floor
Springfield, MA 01103-1629

Phone: (413) 784-1240

- La **Comisión de Massachusetts Contra la Discriminación (MCAD)** hará cumplir las provisiones que tienen que ver con la discriminación, el acoso y ausencia materna o paterna.

Contact Information

Website: www.mass.gov/mcad/

Oficina de Boston:

One Ashburton Place,
Sixth Floor, Room 601
Boston, MA 02108

Phone: (617) 994-6000

Oficina de Springfield

436 Dwight Street
Second Floor, Room 220
Springfield, MA 01103

Phone: (413) 739-2145

Oficina de New Bedford

800 Purchase St., Rm 501
New Bedford, MA 02740

Phone: (508) 990-2390

Oficina de Worcester

Worcester City Hall
484 Main Street, Room 320
Worcester, MA 01608

Phone: (508) 453-9630

(Las oficinas están abiertas hasta las 4:00 pm. Llegue temprano si desea hacer una queja)

Provisiones Adicionales dentro de la Ley

Un año después de su promulgación, la Oficina Ejecutiva del Trabajo y Desarrollo Laboral hará lo siguiente:

- Desarrollara e implementara **un alcance multilingüe con capacitación** para informar a trabajadoras del hogar y sus empleadores sobre sus derechos y responsabilidades.

El programa incluirá :

- distribución de la información "**Conozca sus derechos** " para todas las trabajadoras
- **Modelos de acuerdos (contratos) entre trabajadoras y empleadores**
- **Materiales educativos para los empleadores** con respecto a sus funciones de recursos humanos con el empleo de trabajadoras del hogar. Estos materiales incluirán información sobre:
 - Beneficios
 - Las leyes de impuestos y seguros
- **Programa de capacitación profesional para** empleados del hogar, sobre la prestación de cuidados y las prácticas de limpieza seguras y saludables (incluyendo el uso de productos de limpieza no tóxicos y protección contra lesiones y enfermedades)

Hoja de Trabajo sobre la Carta de Derechos

Problema:

¿Qué remedios proveerá la Carta de Derechos?

Cual agencia lo hará cumplir? _____

¿Qué haría si esto le pasara a usted, o si una trabajadora le pidiera ayuda?

Hoja de Trabajo para Enseñar a otros

Quién es tu audiencia?

Trabajadoras del Hogar

Empleadores

Ambos

El público en general

Otro

En qué oportunidad podrías llegar a ellos? (Por ejemplo en las Iglesias, através de otra organización, uno por uno, através de otra trabajadora del hogar, etc)

Cuánto tiempo cree que usted necesita? Cuánto tiempo cree usted que tendría disponible?

Qué pasos usted tomaría para planificar un entrenamiento:

Quién? _____

Dónde? _____

Cuándo? _____

Qué ayuda o recursos usted necesitaría para llevar a cabo su plan?

WILD - Entrenamiento Para Organizadores

Carta de Derechos para las Trabajadoras del Hogar

Evaluación

Por favor ayúdenos a evaluar lo siguiente:

	Excelente	Muy bueno	Bueno	Promedio	Pobre
Materias	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Materiales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Instrucción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Discusión	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ejercicios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aula	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ubicación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1) ¿Cuál es la cosa más útil que ha aprendido en este programa?

2) ¿Qué cambiaría para mejorar este entrenamiento? _____

3) ¿Qué más te gustaría aprender? _____

¡Gracias!