

TRABAJADORES DEL  
HOGAR

CONOZCA SUS DERECHOS

LABORALES EN NJ



## Esta presentación ofrece información básica, no opinión legal

- El Registro de NJ y el Código Administrativo de NJ son las fuentes oficiales para consultar la información regulatoria publicada por el NJDOL. Las regulaciones referentes a la Ley de Derechos de los Trabajadores Domésticos aún no han sido publicadas.

Visite [nj.gov/labor/domesticworkers](https://nj.gov/labor/domesticworkers) para obtener actualizaciones.

- Estas diapositivas fueron redactadas con la ayuda de inteligencia artificial.





Los Trabajadores del hogar merecen un trato justo, condiciones laborales respetuosas y un pago adecuado por el trabajo que realizan.

- Hay nuevas protecciones bajo la [Ley de Derechos de los Trabajadores Domésticos de Nueva Jersey.](#)
- La Ley de Derechos de los Trabajadores Domésticos entraro en vigor el 1 de julio de 2024.



¿Que es un

# TRABAJADOR DEL HOGAR?



- Ofrecen servicios a domicilio para hogares privados, que incluyen el cuidado de niños, la limpieza del hogar, la atención a personas mayores o con discapacidades, y la preparación de alimentos.
- Ver las definiciones legales en la **ley aquí**.

## Los trabajos cubiertos por la Ley de Derechos de los Trabajadores Domésticos incluyen:

- Niñeros
- Proveedores de cuidado infantil
- Cuidadores de niños
- Cuidadores o acompañantes para personas mayores, con discapacidades o en recuperación.
- Personal de Limpieza, cocineros y jardineros.



## Los inmigrantes están protegidos, sin importar su estatus migratorio:



El NJDOL atiende a todos los trabajadores sin importar su estatus migratorio o de ciudadanía.

No preguntamos a los trabajadores sobre su estatus migratorio o de ciudadanía.

El NJDOL es un departamento estatal. Estamos separados del gobierno federal.

Tenemos regulaciones estrictas para proteger la información personal de los trabajadores.

El NJDOL no comparte voluntariamente la información personal de los trabajadores con las autoridades federales de inmigración.

Si las autoridades federales de inmigración solicitan al NJDOL información personal de los trabajadores, deberán presentar una citación válida o una orden judicial firmada por un juez



# CIERTOS TRABAJADORES DEL HOGAR NO ESTÁN CUBIERTOS POR LA LEY DE DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS:

## TIPO DE TRABAJADORES

- Familiares (biológicos, políticos, familia por afinidad)
- Empleados del gobierno estatal y federal
- Tutores legales por parentesco y cuidadores del Programa de Navegación de Parentesco
- Personas que trabajan en negocios desde casa, como guarderías domiciliarias
- Cuidadores de casas, cuidadores de mascotas, paseadores de perros
- Trabajadores de reparación/mantenimiento: techadores, plomeros, albañiles, pintores, etc.
- Trabajadores ocasionales: personas con horarios irregulares que hacen trabajos distintos a su ocupación principal. Por ejemplo, niñeras a tiempo parcial



Estos trabajadores aún pueden estar cubiertos por otras leyes y beneficios laborales estatales. Obtén más información en [myworkrights.nj.gov](https://myworkrights.nj.gov).

A photograph of a woman with dark hair tied back, smiling warmly at a young child. The child is looking towards the camera. The image is overlaid with a semi-transparent blue filter. A vertical yellow bar is on the left side of the image.

¿Que es una

# ENTIDAD CONTRANTE?

- **Bajo la Ley de Derechos de los Trabajadores Domésticos, una “entidad contratante” puede ser:**
  - Hogar Privado
  - Agencia de empleo: persona/entidad que busca trabajadores domésticos para referirlos
  - Agencia de referencia: persona/entidad que obtiene servicios de trabajadores domésticos para colocarlos en hogares, directa o indirectamente, a través de la colocación en un grupo de trabajo físico o virtual
  - Plataforma en línea o bajo demanda
- Una entidad contratante también puede ser cualquier persona que actúe directa o indirectamente en el interés del empleador en relación con el trabajador doméstico. Esta persona también puede pagarle al trabajador doméstico por sus servicios, ya sea de forma directa o indirecta.
- Algunas entidades contratantes también son empleadores.
- Ver las definiciones legales en la [ley aquí](#).

A warm, yellow-toned photograph of a woman in profile looking at a baby. The woman has her hair in a ponytail and is wearing a dark top. The baby is wearing a striped shirt and a dark harness. The background is softly blurred, suggesting an indoor setting like a home or a childcare center.

¿QUE ES UN

# EMPLEADOR?

- **Un empleador es quien establece las condiciones del empleo, como:**
  - Las tareas que debe realizar el trabajador
  - El salario que se le pagará
  - El horario de trabajo
- **Un hogar privado, ya sea el propietario o un residente, suele ser el empleador.**



A photograph of a woman with dark hair tied back, smiling warmly at a baby. The baby is looking towards the camera. The image is overlaid with a semi-transparent green filter. A vertical yellow bar is on the left side of the image.

¿QUE ES UN

# EMPLEADOR CONJUNTO?

- **Los trabajadores domésticos pueden tener empleadores conjuntos. Los empleadores que tienen relaciones laborales superpuestas con otra entidad contratante pueden ser responsables de las violaciones a la Ley de Derechos de los Trabajadores Domésticos.**

Por ejemplo, si dos hogares comparten los servicios de un trabajador del hogar, ambos pueden ser considerados empleadores conjuntos. Esto significa que los dos hogares serían responsables si se violan los derechos del trabajador según la ley.



# DERECHO A UN **CONTRATO**



# REQUISITOS DEL CONTRATO



Si es un trabajador del hogar cubierto y trabaja cinco horas o más al mes, su(s) empleador(es) deben tener un contrato escrito con Usted

Es ilegal que su empleador tome represalias si usted solicita un contrato. Además, es responsabilidad del empleador elaborar dicho contrato para usted.

Si trabaja para más de un empleador al mismo tiempo, todos ellos deben firmar el contrato

Los empleadores deben proporcionarle el contrato en inglés y en su idioma de preferencia

Aunque su empleador no le de un contrato, sus otros derechos aún siguen vigentes.

# LOS CONTRATOS DEBEN INCLUIR:



- **Tareas del trabajo**
- **Salarios, incluyendo horas extra**
- **Horario de trabajo**
- **Frecuencia de pago**
- **Descansos, períodos de descanso, permisos y días festivos pagados**
- **Detalles sobre transporte y Alojamiento (si aplica)**
- **Duración del contrato**
- **Otros términos acordados**



# LOS CONTRATOS NO PUEDEN:



- Renunciar a protecciones legales bajo leyes federales, estatales o locales
- Exigir acuerdos de arbitraje previos a disputas
- Incluir acuerdos que limitan lo que usted puede hacer o decir después de dejar de trabajar para su empleador, como los acuerdos de confidencialidad, de no competencia o de no menosprecio.
- Impedirle realizar servicios domésticos después de dejar a su empleador.



El NJDOL está publicando contratos modelo en varios idiomas a medida que están disponibles en [nj.gov/labor/domesticworkers](https://nj.gov/labor/domesticworkers)



Las agencias de empleo y referencia están obligadas a proporcionar este contrato modelo a su empleador.



# AVISO DE DERECHOS LABORALES



Sus empleadores deben proporcionarle un aviso sobre sus derechos laborales y cómo presentar una queja, incluso si trabaja menos de cinco horas al mes.



La Ley de Derechos de los Trabajadores Domésticos exige que el NJDOL publique un aviso sobre los derechos de los empleados. Este aviso será desarrollado mediante el proceso de elaboración de normas y se publicará en [nj.gov/labor/domesticworkers](https://nj.gov/labor/domesticworkers).



DERECHO A  
**PAGO  
CORRECTO**



# TIEMPO DE ENFERMEDAD REMUNERADO



- Bajo la Ley de Licencia Pagada por Enfermedad de Nueva Jersey, los empleadores de todos los tamaños deben proporcionar a los empleados hasta 40 horas de licencia pagada por enfermedad al año para que puedan cuidarse a sí mismos y a sus seres queridos
- Los empleadores pueden ofrecer 40 horas de licencia por enfermedad pagada al inicio del año, o los empleados pueden acumular 1 hora por cada 30 horas trabajadas
- Su tasa de pago por la licencia pagada por enfermedad debe ser su tarifa regular por hora
- Se aplica a casi TODOS los empleados, incluyendo aquellos de tiempo completo, medio tiempo y temporales
- Sin importar cómo se le pague: en efectivo, por tarifa por pieza o salario

Para obtener más información, visite [mysickdays.nj.gov](https://mysickdays.nj.gov)





# SALARIO MÍNIMO Y HORAS EXTRA

Tiene derecho a recibir un pago regular de al menos el salario mínimo estatal y la tarifa acordada al ser contratado. Si trabaja más de 40 horas a la semana, también tiene derecho a recibir 1.5 veces su tarifa por hora por esas horas adicionales.

Ejemplo: Si le pagan \$20 por hora regularmente, el empleador debe pagarle \$30 por hora (1.5x20) por cada hora trabajada que exceda las 40 horas cada semana.





# SALARIO MÍNIMO DE NUEVA JERSEY

Fecha	La mayoría de Los Empleadores	Empleadores Temporales y Pequeños (meno de 6)	Empleadores Agrícolas	Dinero en Efectivo para Trabajadores que Reciben Propinas	Salario Para el Personal de Atención Directa en Centros de Cuidado a Largo Plazo
1 de enero 2020	\$11	\$10.30	\$10.30	\$3.13	\$11; \$14 a partir del 11/1/20
1 de enero 2021	\$12	\$11.10	\$10.30	\$4.13	\$15
1 de enero 2022	\$13	\$11.90	\$11.05	\$5.13	\$16
1 de enero 2023	\$14.13	\$12.93	\$12.01	\$5.26	\$17.13
1 de enero 2024	\$15.13	\$13.73	\$12.81	\$5.26	\$18.13
1 de enero 2025*	\$15.49	\$14.53	\$13.40	\$5.62	\$18.49

\*El salario mínimo puede seguir aumentando cada 1 de enero según una medida de inflación.

MW-570S (1/25)



# DÍA DE PAGO REGULAR



- Su empleador debe pagarle:
  - Regularmente
  - Al menos dos veces al mes
  - No más de 10 días después del final del período de pago

**Su empleador no puede obligarle a aceptar depósito directo. Si lo prefiere, debe pagarle en efectivo o con cheque.**



# CLASIFICACIÓN ADECUADA



A veces, los empleadores clasifican a los trabajadores como contratistas independientes cuando en realidad son empleados. A veces, los empleadores pagan a los trabajadores en efectivo fuera de los registros.

Si es clasificado incorrectamente como contratista independiente o le pagan en efectivo sin registrarlo, no es su culpa, pero podría perder derechos y beneficios laborales.

Los empleadores pueden enfrentar sanciones, y usted podría tener derecho a una compensación económica.

Aunque su empleador no esté registrado en el estado y le pague en efectivo sin registrarlo, tiene derecho a los beneficios de la Ley de Derechos de los Trabajadores Domésticos, [incluyendo un contrato por escrito.](#)





# PAGO POR TODAS LAS HORAS TRABAJADAS

Un empleador no tiene que pagarle cuando sale del lugar del trabajo por asuntos personales. Sin embargo, debe recibir pago por el tiempo que esta en el trabajo.

## Pago por ser llamado a trabajar:

Si le llaman para trabajar pero le envían a casa, le corresponde al menos una hora de pago.

## Tiempo de guardia:

Cuenta como horas trabajadas si no puede atender asuntos personales mientras espera. Por ejemplo, si le llaman para trabajar con mucha frecuencia o su tiempo está muy restringido.

## Trabajadores Residentes

Le deben pagar al menos 8 horas por cada día que trabaje.

## Descanso:

En algunas circunstancias, su empleador debe pagarle durante sus descansos.



# DERECHOS A DESCANSOS





# Descansos y Pausas

- Los empleadores deben ofrecer descansos pagados de 10 minutos cada 4 horas.
- Los empleadores no pueden impedir ni desanimar los descansos.

## Descansos "en servicio"

- Los descansos "en servicio" están permitidos cuando la persona que recibe cuidados no puede quedarse sola.
- Durante estos descansos, puedes realizar actividades personales, como leer, usar el teléfono o comer.
- Se requiere un acuerdo por escrito con su empleador para tener descansos "en servicio".
- Debe recibir su pago normal durante estos descansos.
- Puede cancelar el acuerdo por escrito en cualquier momento si ya no desea tener descansos "en servicio".



# DESCANSO PARA COMER



- Los empleadores deben ofrecer un descanso de 30 minutos para comer si trabaja más de 5 horas seguidas.
- El empleador no puede impedir ni desanimarle de tomar su descanso para comer.
- El descanso para comer puede ser sin pago solo si el empleado está libre de todas las obligaciones y puede salir del lugar de trabajo.
- Si aún tiene responsabilidades o no puede salir del lugar de trabajo, el descanso para comer debe ser pagado.

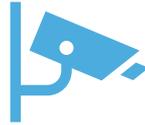
## Descansos para comer “en servicio”

- Los descansos para comer "en servicio" están permitidos cuando la persona que recibe cuidados no puede quedarse sola.
- Debe recibir su salario normal durante los descansos para comer "en servicio".
- Puede realizar actividades personales durante los descansos para comer "en servicio".
- Puede cancelar el acuerdo de "en servicio" por escrito en cualquier momento.

# OTROS DERECHOS



# DERECHO A LA PRIVACIDAD:



## Los empleadores no pueden:

- Conservar copias originales de cualquier documento personal (pasaportes, visas, etc.)
- Monitorearle o grabarle:
  - Usando el baño
  - En Sus áreas de vivienda
  - Donde se viste
- No pueden monitorear ni interferir con sus comunicaciones privadas, como llamadas telefónicas y correos electrónicos.



DERECHO A UN

# LUGAR DE TRABAJO SALUDABLE Y SEGURO

La Ley de Derechos de los Trabajadores Domésticos de Nueva Jersey requiere que el Comisionado adopte estándares de seguridad y salud ocupacional. Esto se realizará mediante la elaboración de normas, la cual aún está en proceso.



# AVISO ANTES DE TERMINAR EL EMPLEO



Su empleador está obligado a informarle antes de terminar su contrato laboral. En la mayoría de los casos, debe darle al menos dos semanas de aviso.

Si no le notifican de forma adecuada, podría tener derecho a una compensación por despido, calculada según sus horas y salario regular.

## Hay algunas excepciones a la regla de notificación:

- Si el trabajador cometió una falta significativa, como abuso o negligencia.
- Si el trabajador del hogar permanece en la nómina de su agencia de empleo después de que finaliza una colocación, el empleador no está obligado a un aviso de terminación mientras el trabajador espera una nueva colocación.
- Si el trabajador del hogar es empleado por un individuo, no por una agencia, y ese individuo ya no necesita los servicios. Por ejemplo, si un paciente fallece y ya no necesita atención médica.



# PROTECCIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

Con la aprobación de la Ley de Derechos de los Trabajadores Domésticos, los trabajadores del hogar ahora están cubiertos por la Ley Contra la Discriminación de Nueva Jersey (LAD).

**La Ley Contra la Discriminación de Nueva Jersey (LAD)** prohíbe la discriminación y el acoso en el empleo, los lugares de alojamiento público y la vivienda, basándose en ciertas características. Esto incluye raza, nacionalidad, género, etc.

La División de Derechos Civiles de Nueva Jersey hace cumplir la Ley Contra la Discriminación de Nueva Jersey. Visite [njoag.gov/dcr](https://njoag.gov/dcr) para obtener más información o presentar una queja, o llame al 973-648-2700.



# TRABAJADORES RESIDENTES



# TRABAJADORES RESIDENTES

Algunos trabajadores del hogar viven en la casa de su empleador. Los trabajadores residentes tienen derechos y protecciones adicionales.



## Salario Mínimo

Debe recibir pago por al menos 8 horas por cada día que este de servicio.



## Descanso y Pausas

Si vive en la casa de su empleador, no se le puede exigir trabajar más de seis días seguidos para ese empleador sin un período de descanso de 24 horas. El período de descanso de 24 horas puede ser sin pago.

# ALIMENTACIÓN Y ALOJAMIENTO

Según la ley de Nueva Jersey, un empleador puede acreditar el valor justo de los alimentos y el alojamiento proporcionados hacia cualquier salario adeudado. Un empleador no está obligado a tomar un crédito por alimentos y alojamiento, pero puede optar por hacerlo.

El empleador solo puede cobrarte el costo real de los alimentos y el alojamiento. No pueden obtener ganancias del crédito que están tomando. Deben mantener registros del costo real de los alimentos y/o el alojamiento.



Los empleadores no pueden descontar un crédito de sus salarios si:

- No pueden determinar y registrar el costo real de los alimentos y el alojamiento.
- Si el alojamiento no cumple con el código, por ejemplo, si carece de calefacción o electricidad.
- Proveer alimentos y alojamiento beneficia al empleador. Por ejemplo, cuando el trabajador brinda atención durante 24 horas o su sueño se interrumpe regularmente debido a sus labores, lo que hace necesario que resida en el lugar de trabajo.





# CÁLCULO DE SALARIOS CON Alimentación Y Alojamiento



- Trabaja 40 horas a la semana a \$12 por hora, lo cual está por debajo del salario mínimo estatal.
- su empleador proporciona alimentos y alojamiento valorados por \$400 por semana.
- Salario total: \$880 por semana (\$480 en efectivo + \$400 en alimentos/alojamiento).
- Salario por hora: \$22 por hora ( $\$880 \div 40$  horas), lo cual está por encima del salario mínimo.





# Dormir

La Ley de Normas Justas de Trabajo, establece requisitos para el tiempo de descanso. Según esta ley, existen situaciones en las que un empleador puede excluir hasta 8 horas de descanso en el lugar de trabajo del tiempo que debe ser pagado.

Si se puede excluir su tiempo de descanso, cualquier interrupción debido a una llamada al servicio debe ser pagada. Si las interrupciones impiden que obtenga períodos razonables de descanso que sumen al menos cinco horas, toda la noche debe ser pagada.

Los requisitos varían dependiendo de si es un empleado "residente" y si su turno es de más o menos de 24 horas.

El Departamento de Trabajo de EE. UU. aplica la Ley de Normas Justas de Trabajo, no NJDOL, Para obtener más información, visita [dol.gov](https://www.dol.gov) o contáctalos al: 609-538-8310 (Sur de NJ) o 908-317-8611 (Norte de NJ).



# AVISO ANTES DE TERMINAR EL EMPLEO



Su empleador debe notificarle antes de terminar su contrato laboral. Para los trabajadores que residen en el lugar de trabajo, deben dar al menos cuatro semanas de aviso.

Si no le notifican de forma adecuada, podría tener derecho a una compensación por despido, calculada según sus horas y salario regular.

Existen algunas excepciones.



Presentar una

**QUEJA**

**Y REPRESALIAS**



# PRESENTAR UNA QUEJA

Violaciones relacionadas con el pago y las horas trabajadas, contratos, descansos, privacidad, clasificación errónea, requisitos de aviso y registros:

Si su empleador no cumple con la ley, puede presentar una queja ante el Departamento de Trabajo de Nueva Jersey (NJDOL). Si infringen la ley, podrían enfrentar multas y sanciones, y usted podría tener derecho a recibir pagos atrasados y otras compensaciones.

- No necesita un número de Seguro Social para presentar una queja.
- [Puede presentar una queja en línea](#) o llamar 609-292-2305.
- Una persona de confianza puede ayudarle a presentar la queja o contactar al NJDOL en su nombre.
- Tenemos personal multilingüe listo para ayudarle.
- No compartiremos su identidad ni otra información personal identificable con su empleador sin su permiso.  
[Obtenga mas information aquí.](#)
- Puede presentar una queja de forma anónima, pero las investigaciones son más efectivas cuando podemos comunicarnos con usted.



## Violaciones relacionadas con la discriminación:

La División de Derechos Civiles de Nueva Jersey (NJ Division on Civil Rights) aplica la Ley Contra la Discriminación de Nueva Jersey. [Obtenga más detalles aquí o para presentar una queja](#), or call 973-648-2700.



# PROTECCIONES ADICIONALES PARA TRABAJADORES INMIGRANTES:

Los empleadores no pueden revelar, ni amenazar con revelar, su estatus migratorio para ocultar que han violado ciertas leyes. Si lo hacen, enfrentan sanciones más severas.

**Obtenga más información en:**  
[nj.gov/labor/immigrants](https://nj.gov/labor/immigrants).





## PROTECCIÓN CONTRA REPRESALIAS



**Su empleador o agencia no puede castigarle por:**

- Presentar una queja
- Hablar sobre una posible violación
- Hablar sobre sus derechos

El castigo puede incluir amenazas, despido, reducción de horas u otras acciones negativas.

Los empleadores que no respeten esta ley pueden recibir multas y sanciones.



# PRESUNCIÓN REBATIBLE



Si usted reporta una violación o habla sobre sus derechos y enfrenta "acciones adversas" dentro de los 90 días, el Departamento de Trabajo de Nueva Jersey (NJDOL) presume que se trata de represalias.

Las "acciones adversas" son aquellas que lo desaniman a ejercer sus derechos.

**Su empleador debe demostrar que no se trató de represalias.**

Esto es "presunción rebatible".

Si cree que su empleador ha tomado represalias en su contra, puede presentar una queja.

Es importante hacerlo lo antes posible, ya que esto facilita nuestra investigación. Puede escribir los detalles de lo sucedido en el formulario de queja.



# BENEFICIOS PARA TRABAJADORES



# COMPENSACIÓN PARA TRABAJADORES

Por ley, todos los empleadores en Nueva Jersey deben tener un seguro de Compensación para Trabajadores para sus empleados.

La Compensación para Trabajadores ofrece tratamiento médico, reemplazo de salario y compensación por discapacidad permanente a los empleados que sufren lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo. Si se lesiona en el trabajo, informe a su empleador

Los empleadores deben proporcionarle una notificación por escrito sobre la cobertura del seguro y avisarle si se cancela una póliza. Para más información, visite:

[nj.gov/labor/wc](http://nj.gov/labor/wc).



# BENEFICIOS DE DESEMPLEO



Si pierde su empleo o sus horas de trabajo por causas ajenas a su voluntad, podría ser elegible para el Seguro de Desempleo.

Existen requisitos mínimos de ingresos. Estos requisitos se pueden cumplir trabajando para varios empleadores.

- Para que sus ingresos con su empleador sean considerados, debe haber ganado al menos \$1,000 durante el año calendario actual o pasado con ellos
- Para solicitar el beneficio, debe estar autorizado para trabajar en los Estados Unidos.

Para más información, visite:  
[myunemployment.nj.gov](https://myunemployment.nj.gov).



# LICENCIA FAMILIAR MÉDICA PAGADA DE NJ

Si no puede trabajar porque debe cuidar una enfermedad o lesión suya o de un ser querido, vincularse con un nuevo hijo, recuperarse del embarazo/parto, o enfrentar violencia doméstica/sexual, podría recibir beneficios en efectivo.



- Existen requisitos mínimos de ingresos. Estos requisitos se pueden cumplir trabajando para varios empleadores.
- Para que sus ingresos con su empleador sean considerados, debe haber ganado al menos \$1,000 durante el año calendario actual o pasado con ellos
- Para solicitar el beneficio, debe estar autorizado para trabajar en los Estados Unidos..

Obtenga más información de estos programas en:  
[myleavebenefits.nj.gov](https://myleavebenefits.nj.gov).

Si un empleador no está registrado en Cuentas de Empleadores, aún podría ser elegible para beneficios, así que presente su solicitud.

Su(s) empleo(s) también pueden estar protegidos bajo State/Federal law.



# RESPONSABILIDADES DEL **EMPLEADOR**



# RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR

- Proporcionar un contrato escrito que cumpla con la ley.
- Informar a los empleados sobre sus derechos y no tomar represalias.
- Regístrarse como empleador y hacer contribuciones fiscales cuando los trabajadores ganen \$1,000 o más al año.
- Proporcionar seguro de Compensación para Trabajadores.
- Mantener registros detallados de las horas trabajadas, salario, pausas para comidas y descansos, tiempo de licencia acumulado y utilizado, al igual a cualquier acuerdo escrito existente.

Los empleadores enfrentan sanciones si no cumplen con la ley.



# RECURSOS





# RECURSOS

Visite [nj.gov/labor/domesticworkers](https://nj.gov/labor/domesticworkers) para conocer sus derechos y ver nuestra herramienta de recursos para programas de alcance comunitarios.

Para otros derechos laborales, visite: [myworkrights.nj.gov](https://myworkrights.nj.gov)

