

New Jersey Domestic Workers' Bill of Rights Model Contract

Written Contract Requirements

The Domestic Workers' Bill of Rights, N.J.S.A. 34:11-69 et seq., requires a written contract that governs the employment between a hiring entity and a domestic worker, **except for "casual work" or work of less than five hours per month.** (N.J.S.A. 34:11-71). The law applies to covered domestic workers, regardless of immigration status.

The contract must be in English and the domestic worker's preferred language. (N.J.S.A. 34:11-71c).

The employing hiring entity(ies) and domestic worker must have enough time to review the contract. They must sign and date the contract. (N.J.S.A. 34:11-71a).

A referral or employment agency must provide domestic workers and an employing hiring entity(ies) with information concerning contract requirements of the Domestic Worker Bill of Rights when an employing hiring entity(ies) is connected with a domestic worker. The referral or employment agency must make this model contract available to the employing hiring entity(ies). (N.J.S.A. 34:11-71e).

The contract between the employing hiring entity(ies) and the covered domestic worker must include (N.J.S.A. 34:11-71a):

- A specific list of job duties
- Hourly wage and overtime wage
- Weekly schedule including number of hours per week
- Payment method and frequency
- Breaks for rest and meals
- Paid or unpaid leave including sick time
- Paid holidays
- Any other benefits provided
- Modes of transportation required and whether provided
- Monetary value of housing if provided

**Employers must keep record of this contract
in order to demonstrate compliance.**

Division of Wage & Hour Compliance
wage.hour@dol.nj.gov • 609-292-2305 • nj.gov/labor

Learn More

Find more information on the NJ Domestic Workers' Bill of Rights at nj.gov/labor/domesticworkers.

Contrato Modelo de la Declaración de Derechos de los Trabajadores del Hogar de New Jersey

Requisitos de los contratos por escrito

En virtud de la Declaración de Derechos de los Trabajadores del Hogar, Código Anotado de New Jersey (New Jersey Statutes Annotated, N.J.S.A.) 34:11-69 y siguientes, se requiere un contrato por escrito que rijan el empleo entre una entidad contratante y un trabajador del hogar, **excepto para el "trabajo ocasional" o el trabajo de menos de cinco horas por mes.** (N.J.S.A. 34:11-71). La ley se aplica a los trabajadores del hogar cubiertos, sin importar su estatus migratorio.

El contrato debe estar en inglés y en el idioma de preferencia del trabajador del hogar. (N.J.S.A. 34:11-71c.).

La entidad contratante y el trabajador del hogar deben tener tiempo suficiente para revisar el contrato. Deben firmar y fechar el contrato. (N.J.S.A. 34:11-71a.).

Una agencia de referencia o empleo debe proporcionar a los trabajadores del hogar y a una entidad(es) contratante información relativa a los requisitos contractuales de la Declaración de Derechos del trabajador del hogar cuando una entidad(es) contratante se relacione con un trabajador del hogar. La agencia de referencia o empleo debe poner este modelo de contrato a disposición de la entidad(es) contratante. (N.J.S.A. 34:11-71e.).

El contrato entre la entidad(es) contratante y el trabajador del hogar cubierto debe incluir lo siguiente (N.J.S.A. 34:11-71a.):

- Una lista específica de las tareas laborales
- El salario por hora y el salario por horas extras
- El horario semanal, incluida la cantidad de horas por semana
- El método y la frecuencia de pago
- Las pausas para descansar y comer
- La licencia con o sin sueldo, incluida la licencia por enfermedad
- Los días festivos con goce de sueldo
- Cualquier otro beneficio que se le proporcione
- Los medios de transporte necesarios y si se proporcionan
- El valor monetario de la vivienda si se proporciona

Más información

Encuentre más información sobre la Declaración de Derechos de los Trabajadores del Hogar de New Jersey en nj.gov/labor/domesticworkers.

**Los empleadores deben llevar un registro de este contrato
para demostrar el cumplimiento.**

Division of Wage & Hour Compliance
wage.hour@dol.nj.gov • 609-292-2305 • nj.gov/labor

- Sleeping period and personal time for live-in workers
- The term/duration of the contract
- Any additional terms and conditions of employment

The written contract between the domestic worker and the employing hiring entity(ies) shall **not** contain either:

- (1) A mandatory pre-dispute arbitration agreement for claims made by a covered domestic worker against a hiring entity regarding the local rights of the worker, or
- (2) A non-disclosure agreement, or non-competition or non-disparagement agreement, limiting the ability of the covered domestic worker to seek compensation for performing domestic services after the worker ceases to receive compensation from the hiring entity for the performance of domestic services. (N.J.S.A. 34:11-71b).

This model-written contract is to be agreed upon and signed by the employer and the employee. Because a domestic worker may be jointly employed by more than one hiring entity, this model written contract allows for the parties to include multiple joint-employer hiring entities. Where there is only a single employer, the users of this model written contract may disregard references to joint employers and joint employment.

Where an employer has an overlapping employment relationship with another hiring entity relative to the employment of a domestic worker, the entities that have an overlapping employment relationship with the domestic worker are by law jointly and severally liable for any violations of the Domestic Workers' Bill of Rights. (N.J.S.A. 34:11-79a).

Prevailing language clause: The English language version of a contract shall be controlling in all respects and shall prevail in case of any inconsistencies with translated versions, if any.

Contract Enforcement

Under the Domestic Workers' Bill of Rights, a material breach by the employing hiring entity(ies) of a contract with a domestic worker will constitute a violation of the law, regardless of whether the breach is of a contract provision that is required by the Domestic Workers' Bill of Rights. (N.J.S.A. 34:11-77c). In this case the employing hiring entity(ies) could face enforcement action by the NJ Department of Labor and Workforce Development.

- El período de inactividad para dormir y el tiempo personal para los trabajadores que residen en el lugar de trabajo
- El plazo o la duración del contrato
- Cualquier término y condición de empleo adicional

El contrato por escrito entre el trabajador del hogar y la entidad contratante **no** contendrá lo siguiente:

- (1) Un acuerdo de arbitraje obligatorio previo a la disputa para las reclamaciones que realizó un trabajador del hogar cubierto contra una entidad contratante con respecto a los derechos locales del trabajador.
- (2) Un acuerdo de no divulgación, o un acuerdo de no competencia o de no represalia, que limite la capacidad del trabajador del hogar cubierto para solicitar compensación por prestar servicios domésticos después de que el trabajador deje de recibir compensación de la entidad contratante por la prestación de servicios domésticos. (N.J.S.A. 34:11-71b.)

Este modelo de contrato por escrito se debe acordar y firmar por el empleador y el empleado. Debido a que más de una entidad contratante puede emplear en simultáneo a un trabajador del hogar, este modelo de contrato por escrito permite que las partes incluyan múltiples entidades contratantes que empleen en simultáneo. Cuando haya un solo empleador, los usuarios que utilicen este modelo de contrato por escrito pueden ignorar las referencias que se hacen a los empleadores y al empleo conjunto.

Cuando un empleador tiene una relación laboral superpuesta con otra entidad contratante en lo relativo al empleo de un trabajador del hogar, las entidades que tienen una relación laboral superpuesta con el trabajador del hogar son, por ley, solidariamente responsables por las violaciones que se produzcan de la Declaración de Derechos de los Trabajadores del Hogar. (N.J.S.A. 34:11-79a.).

Cláusula de idioma predominante: la versión en inglés de un contrato regirá en todos los aspectos y prevalecerá en caso de incoherencias con las versiones traducidas, si las hubiera.

Cumplimiento del contrato

En virtud de la Declaración de Derechos de los Trabajadores del Hogar, un incumplimiento sustancial de un contrato con un trabajador del hogar por parte de la entidad(es) contratante constituirá una violación de la ley, sin importar que el incumplimiento sea de una disposición contractual que la Declaración de Derechos de los Trabajadores del Hogar exija. (N.J.S.A. 34:11-77c). En este caso, la entidad(es) que contratan podrían enfrentar medidas de cumplimiento por parte del Departamento de Trabajo y Desarrollo Laboral de New Jersey.

Written Contract Definitions Under N.J.S.A. 34:11-70

Casual work: work that is (1) irregular, uncertain, or incidental in nature and duration, and (2) different in nature from the type of work in which the worker is customarily engaged

Domestic worker: Any worker who:

- (1) Works for one or more employers, and
- (2) Is an individual who works in residence for the purposes of providing any of the following services:
 - (a) Caring for a child,
 - (b) Serving as a companion or caretaker for a sick, convalescing, or elderly person or a person with a disability,
 - (c) Housekeeping or house cleaning,
 - (d) Cooking,
 - (e) Providing food or butler service,
 - (f) Parking cars,
 - (g) Cleaning laundry,
 - (h) Gardening,
 - (i) Personal organizing, or
 - (j) For any other domestic service purpose.

The following are expressly excluded from the definition of “domestic worker:”

- (1) A family member; specifically, “a spouse, child, parent, sibling, aunt, uncle, niece, nephew, first cousin, grandparent, grandchild, father-in-law, mother-in-law, son-in-law, daughter-in-law, stepparent, stepchild, stepbrother, stepsister, half-brother, or half-sister, whether the individual is related by blood, marriage, or adoption,”
- (2) An individual primarily engaged in house sitting, pet sitting or dog walking,
- (3) An individual working at a business operated primarily out of the residence, such as a home day-care business,
- (4) An individual whose primary work involves household repair or maintenance, such as a roofer, plumber, mason, painter, or other similar contractor,
- (5) An employee of the State or the United States, or
- (6) An individual established as a kinship legal guardian, as defined by N.J.S.A. 3B:12A-2, of a child who lives in the residence or an individual who participates in the Kinship Navigator Program, as authorized by the Department of Children and Families, as a caregiver of a child who lives in the residence and receives services provided by a kinship navigator service provider.

Definiciones del contrato por escrito en virtud del N.J.S.A. 34:11-70

Trabajo ocasional: es el trabajo que se puede definir como (1) irregular, incierto o incidental en naturaleza y duración, y (2) diferente en naturaleza del tipo de trabajo en el que el empleado se involucra de forma habitual.

Trabajador del hogar: Un/a trabajador/a que cumple las siguientes condiciones:

- (1) Trabaja para uno o más empleadores.
- (2) Es una persona que trabaja en la residencia con el fin de prestar cualquiera de los siguientes servicios:
 - (a) Cuidar a un niño,
 - (b) Se desempeña como acompañante o cuidador de una persona enferma, convaleciente o anciana, o de una persona con una discapacidad,
 - (c) Realizar el trabajo doméstico o la limpieza del hogar,
 - (d) Cocinar,
 - (e) Proporcionar servicios de comida o de mayordomo,
 - (f) Estacionar automóviles,
 - (g) Lavar la ropa,
 - (h) Proporcionar servicios de jardinería,
 - (i) Proporciona servicios de organización personal,
 - (j) Realizar otras tareas de servicio doméstico.

Se excluye de forma expresa de la definición de “trabajador del hogar” lo siguiente:

- (1) Un familiar; en específico, “un cónyuge, hijo o hija, padre o madre, hermano o hermana, tía, tío, sobrina, sobrino, primo hermano o prima hermana, abuelo o abuela, nieto o nieta, suegro, suegra, yerno, nuera, padrastro o madrastra, hijastro o hijastra, hermanastro o hermanastra, medio hermano o media hermana, ya sea que la persona se relacione por sangre, matrimonio o adopción”,
- (2) Una persona que se dedica sobre todo a cuidar casas cuando los propietarios están ausentes, cuidar mascotas o pasear perros,
- (3) Una persona que trabaja en una entidad que funciona sobre todo desde la residencia, como una guardería en el hogar,
- (4) Una persona cuyo trabajo principal implica la reparación o el mantenimiento del hogar, como un techador, plomero, albañil, pintor u otro contratista similar,
- (5) Un empleado del estado o de los Estados Unidos,
- (6) Una persona establecida como tutor legal de parentesco, según lo que se define en el N.J.S.A. 3B:12A-2, de un niño que vive en la residencia o una persona que participa en el Programa Kinship Navigator, según lo autoriza el Departamento de Niños y Familias, como cuidador de un menor que vive en la residencia y recibe servicios que le proporciona un proveedor de dicho programa.

Employment agency: any person or entity that procures, or attempts to procure, any workers for referral to a third party.

Hiring entity: any employer, as defined in N.J.S.A. 34:11-4.1, who employs a domestic worker and also means any person, firm, business, partnership, association, corporation limited liability company, or other entity, including referral, employment, and internet based or on-demand platforms, that provide compensation directly or indirectly to a domestic worker for the performance of domestic services and any person or persons acting directly or indirectly in the interest of the employer in relation to the domestic worker.

Referral agency: Any person or entity that procures, or attempts to procure, directly or indirectly through placement in a physical or virtual labor pool:

- (1) employees; and
- (2) after the procurement does not continue involvement in the terms of the exchange of domestic services with the employees in any way, with the exception of the following:
 - (a) continuing to display, host, or advertise, either through physical means or virtual means, the workers' contact information, job qualifications, resume, image, or digital profile which employers or clients can use to independently contact employees about employment; or
 - (b) removing, either through physical means or virtual means, the workers' contact information, job qualifications, resume, image, or digital profile, which employers or clients can use to independently contact employees, upon the mandate of any federal, State, or local laws.

NOTE: Attach additional sheets as necessary if you need more space to provide complete answers or information.

I. Basic Information

This written contract contains the agreed-upon terms and conditions of employment and services between _____ (“Employer”) and _____ (“Employee”).

1. Employer Contact Information

- a. Employer name _____
- b. Employer phone number _____
- c. Employer email _____
- d. Employer address _____

Agencia de empleo: la persona o entidad que recluta, o intenta reclutar, a trabajadores para derivarlos a un tercero.

Entidad contratante: el empleador, según se define en el N.J.S.A. 34:11-4.1, que contrata a un trabajador del hogar. También hace referencia a la persona, firma, empresa, sociedad, asociación, sociedad de responsabilidad limitada u otra entidad, incluidas las plataformas de referencia, empleo y las que se basan en Internet o funcionan bajo demanda, que proporcionan compensación directa o indirecta a un trabajador del hogar por la prestación de servicios domésticos y a la persona o personas que actúen de forma directa o indirecta en interés del empleador con respecto a el trabajador del hogar.

Agencia de referencia: la persona o entidad que reclute, o intente reclutar, de forma directa o indirecta a través de la colocación en un grupo de trabajo físico o virtual:

- (1) Empleados; y
- (2) Después de la contratación no continúa participando en los términos de intercambio de servicios domésticos con los empleados en absoluto, con la excepción de lo siguiente:
 - (a) Seguir mostrando, presentando o publicitando, ya sea a través de medios físicos o virtuales, la información de contacto de los trabajadores, las calificaciones laborales, el currículum vitae, la imagen o el perfil digital que los empleadores o clientes pueden usar para comunicarse de forma independiente con los trabajadores en relación con el empleo.
 - (b) Eliminar, ya sea a través de medios físicos o virtuales, la información de contacto de los trabajadores, las calificaciones laborales, el currículum vitae, la imagen o el perfil digital que los empleadores o clientes pueden usar para comunicarse de manera independiente con los empleados, según lo exijan las leyes federales, estatales o locales.

NOTA: Adjunte hojas adicionales si necesita más espacio para proporcionar respuestas o información completa.

I. Información básica

En este contrato por escrito, se presentan los términos y las condiciones de empleo y los servicios que se acordaron entre _____ (“Empleador”) y _____ (“Empleado”).

1. Información de contacto del empleador

- a. Nombre del empleador _____
- b. Número de teléfono del empleador _____
- c. Correo electrónico del empleador _____
- d. Dirección del empleador _____

2. Co-Employer Contact Information

- a. Employer name _____
- b. Employer phone number _____
- c. Employer email _____
- d. Employer address _____

3. Employee Contact Information

- a. Employee name _____
- b. Employee phone number _____
- c. Employee email _____
- d. Employee address _____

4. Individual(s) receiving care or companion services (if applicable):

- a. Full Name _____
- b. Age _____
- c. Emergency Contact Name _____
- d. Emergency Contact Phone Number _____
- e. Additional Information about individual(s) receiving care services:

5. The place of work is located at (address):

6. The start date of employment is _____

7. The length of employment (check one):

- ☐ Option 1: The length of employment is until either party ends the agreement.
- ☐ Option 2: The employment between the parties will end on _____ ("Termination Date").

8. Type of position (check one):

- ☐ Option 1: Live in the employer's home.
- ☐ Option 2: Live outside the employer's home.

2. Información de contacto del coempleador

- a. Nombre del empleador _____
- b. Número de teléfono del empleador _____
- c. Correo electrónico del empleador _____
- d. Dirección del empleador _____

3. Información de contacto del empleado

- a. Nombre del empleado _____
- b. Número de teléfono del empleado _____
- c. Dirección de correo electrónico del empleado _____
- d. Dirección del empleado _____

4. Personas que reciben atención o servicios de acompañante (si corresponde):

- a. Nombre completo _____
- b. Edad _____
- c. Nombre del contacto de emergencia _____
- d. Número de teléfono del contacto de emergencia _____
- e. Información adicional sobre la(s) persona(s) que recibe(n) servicios de atención:

5. El lugar de trabajo se encuentra en (dirección): _____

6. La fecha de inicio del empleo es _____

7. La duración del empleo (marque una opción):

- ☐ Opción 1: La duración del empleo es hasta que cualquiera de las partes finalice el acuerdo.
- ☐ Opción 2: El empleo entre las partes finalizará el _____ ("Fecha de rescisión").

8. Tipo de puesto (marque una opción):

- ☐ Opción 1: Vive en el hogar del empleador.
- ☐ Opción 2: No vive en el hogar del empleador.

Notification of Termination

Domestic Workers' Bill of Rights (N.J.S.A. 34:11-74)

An employer of a domestic worker must notify the domestic worker of the termination of employment at least two weeks prior to the date of termination, and for a live-in domestic worker, the employer must notify the domestic worker of the termination of employment at least four weeks prior to the date of termination.

The employer is not required to provide the domestic worker with prior notification of termination of employment under the following circumstances:

If the employer has a good-faith belief and without reckless disregard or willful ignorance of the truth that the domestic worker has engaged in "significant misconduct," defined in the law to mean, "that the domestic worker abused, neglected, or caused any other harmful conduct against the employer, members of the employer's family, or individuals residing in the employer's household," or

If the employer is a temporary help service firm, employment agency, or other staffing or placement agency, health care service firm, home health agency, or hospice provider, the domestic worker completes placement in a particular position and is not immediately placed or scheduled for another position by an employer if the employer, but the domestic worker remains on the employer's payroll for future placement opportunities, or

If the domestic worker is employed by an employer that is an individual (and not a temporary help service firm, employment agency, or other staffing or placement agency, health care service firm, home health agency, or hospice provider), regardless of whether the employer is the person receiving care from the domestic worker, and the domestic worker completes or fulfills all duties of the position, and there is no longer a practicable need for the position, including, but not limited to, if the domestic worker's employer is an individual who has employed the domestic worker to care for a person who is terminally ill and the terminally ill person passes away.

Failure to provide the two-week or four-week notification as required, will entitle the domestic worker to severance pay in the amount of the domestic worker's regular hourly rate multiplied by the regular number of hours worked over the period of time during which the required notification was not provided.

For information on unemployment insurance see *myunemployment.nj.gov*.

Notificación de rescisión

Declaración de Derechos de los Trabajadores del Hogar (N.J.S.A. 34:11-74)

Un empleador de un trabajador del hogar debe notificar a dicho trabajador sobre la rescisión del empleo al menos dos semanas antes de la fecha y para un trabajador del hogar que reside en el hogar, el empleador debe notificarle a dicho trabajador al menos cuatro semanas antes de la fecha de rescisión.

El empleador no está obligado a proporcionar a el trabajador del hogar una notificación previa de la rescisión de la relación laboral en las siguientes circunstancias:

Si el empleador cree de buena fe y sin ignorar de forma imprudente o intencional la verdad de que el trabajador del hogar tuvo una "conducta indebida significativa"; definida en la ley como "que el trabajador del hogar abusó, descuidó o causó cualquier otra conducta perjudicial contra el empleador, los miembros de su familia o las personas que residen en el hogar del empleador".

Si el empleador es una empresa de servicios de ayuda temporal, una agencia de empleo u otra agencia de dotación de personal o colocación, una empresa de servicios de atención médica, una agencia de atención médica domiciliaria o un proveedor de cuidados paliativos, el trabajador del hogar completa la colocación en un puesto en particular y no es colocado o programado de inmediato para otro puesto por un empleador, pero el trabajador del hogar permanece en la nómina del empleador para futuras oportunidades de colocación.

Si el trabajador del hogar es contratado por un empleador que es una persona (y no una empresa de servicios de ayuda temporal, una agencia de empleo u otra agencia de dotación de personal o colocación, una empresa de servicios de atención médica, una agencia de atención médica domiciliaria o un proveedor de cuidados paliativos), independientemente de si el empleador es la persona que recibe atención de dicho trabajador, y este trabajador completa o cumple con todas las obligaciones del puesto y ya no existe una necesidad práctica para el puesto, que incluye el caso en que el empleador del trabajador del hogar es una persona que ha empleado a este trabajador para cuidar a una persona con una enfermedad terminal y esta persona fallece.

Si no se proporciona la notificación de dos o cuatro semanas, según se requiera, el trabajador del hogar tendrá derecho a una indemnización por despido por el monto de la tarifa por hora regular del trabajador del hogar multiplicado por la cantidad regular de horas trabajadas durante el período en el cual no se proporcionó la notificación requerida.

Para obtener información sobre el seguro de desempleo, visite *myunemployment.nj.gov*.

II. Job Position and Responsibilities

Job Position

- ☐ butler or food service
- ☐ caregiver or caretaker for convalescing, disabled, elderly, or ill person
- ☐ child care provider /nanny
- ☐ cook
- ☐ gardener/groundskeeper
- ☐ housekeeper/house cleaner
- ☐ personal organizer
- ☐ valet
- ☐ other _____

For the above position, the employee agrees to perform the following duties (check all that apply):

Personal and Health Care

- ☐ Assist with transfers
- ☐ Assist with walking
- ☐ Assist with bathing
- ☐ Assist with dressing/undressing
- ☐ Assist with grooming
- ☐ Assist with toileting
- ☐ Provide bowel & bladder care
- ☐ Provide diapering
- ☐ Assist with exercising
- ☐ Assist with or administer medication
- ☐ Other tasks, including: _____

Household Support/Cleaning

- ☐ Prepare meals
- ☐ Assist with feeding
- ☐ Clean dishes and kitchen
- ☐ Vacuum
- ☐ Dust
- ☐ Mop
- ☐ Clean windows
- ☐ Clean bathrooms
- ☐ Clean garage
- ☐ Wash, dry, fold and put away laundry
- ☐ Change bed sheets

II. Puesto de trabajo y responsabilidades

Puesto de trabajo

- ☐ servicio de mayordomo o alimentos
- ☐ cuidador o acompañante de personas convalecientes, discapacitadas, de edad avanzada o enfermas
- ☐ proveedor de cuidado infantil o niñera
- ☐ cocinero
- ☐ jardinero
- ☐ personal de limpieza
- ☐ organizador personal
- ☐ valet
- ☐ otro _____

Para el puesto anterior, el empleado acepta realizar las siguientes tareas (marque todas las opciones que correspondan):

Atención médica y personal

- ☐ Ayudar con los traslados
- ☐ Ayudar a caminar
- ☐ Ayudar a bañarse
- ☐ Ayudar a vestirse y desvestirse
- ☐ Ayudar con el cuidado personal
- ☐ Ayudar con las necesidades biológicas
- ☐ Brindar atención intestinal y de la vejiga
- ☐ Cambiar pañales
- ☐ Ayudar con el ejercicio
- ☐ Administrar medicamentos
- ☐ Otras tareas, que incluyen: _____

Ayudar con el mantenimiento y limpieza del hogar

- ☐ Preparar comidas
- ☐ Ayudar con la alimentación
- ☐ Lavar platos y cocina
- ☐ Pasar la aspiradora
- ☐ Desempolvar
- ☐ Trapear pisos
- ☐ Limpiar ventanas
- ☐ Limpiar baños
- ☐ Limpiar el garaje
- ☐ Lavar, secar, doblar y guardar la ropa
- ☐ Cambiar las sábanas

- ☐ Replace towels
- ☐ Make beds
- ☐ Take out trash and recycling
- ☐ Shop for groceries
- ☐ Run errands
- ☐ Coordinate transportation
- ☐ Provide transportation to/from _____
- ☐ Light cleaning, including _____

☐ Pet care, including _____

☐ Other tasks, including _____

Companionship and Support

- ☐ Companionship and conversation
- ☐ Appointment and activity scheduling
- ☐ Go for walks and spend time outdoors
- ☐ Social engagement, including _____

☐ Other tasks, including _____

Childcare

- ☐ Assist with bathing ☐ Assist with dressing
- ☐ Assist with toileting ☐ Provide emotional support
- ☐ Facilitate naps
- ☐ Research, plan and participate in enrichment activities, including _____

☐ Care for a sick child and administer medicine, as needed

☐ Organize or supervise a child's daily activities, including (e.g., games, walks, play dates, playground outings, homework, reading to the child):

☐ Other tasks, including _____

- ☐ Reemplazar las toallas
- ☐ Armar la cama
- ☐ Sacar la basura y reciclaje
- ☐ Comprar mercaderías
- ☐ Hacer mandados
- ☐ Coordinar el transporte
- ☐ Proporcionar transporte hacia y desde _____
- ☐ Encargarse de la limpieza ligera, que incluye _____

☐ Cuidar mascotas, que incluye _____

☐ Otras tareas, que incluyen _____

Acompañamiento y apoyo

- ☐ Acompañamiento y diálogo
- ☐ Programación de citas y actividades
- ☐ Caminatas y tiempo al aire libre
- ☐ Compromiso social, que incluye _____

☐ Otras tareas, que incluyen _____

Cuidado infantil

- ☐ Ayudar a bañarse ☐ Ayudar a vestirse
- ☐ Assist con necesidad biológicas ☐ Brindar apoyo emocional
- ☐ Facilitar las siestas
- ☐ Investigar, planificar y participar en actividades de enriquecimiento, que incluyen _____

☐ Cuidar a un niño enfermo y darle los medicamentos, según sea necesario

☐ Organizar o supervisar las actividades diarias de un niño, que incluyen (p. ej., juegos, caminatas, citas con otros niños, salidas al patio de juegos, tareas, leerle al niño):

☐ Otras tareas, que incluyen _____

Household Support Related to Childcare

- ☐ Plan meals for child(ren)
- ☐ Prepare meals for child(ren)
- ☐ Shop for groceries for child(ren)'s meals
- ☐ Child(ren)'s laundry
- ☐ Light cleaning, including _____

- ☐ Other tasks, including _____

Yardwork

- ☐ Yard work, including _____

Other

- ☐ Other tasks, including _____

The employer and employee understand that the employee may complete additional tasks as part of their employment, that all time spent working must be compensated, and that the above list of job responsibilities is not exhaustive.

III. Work Schedule

of hours per week _____

- | | | |
|------------------------------------|------------------|----------------|
| ☐ Sunday | Start time _____ | End time _____ |
| ☐ Monday | Start time _____ | End time _____ |
| ☐ Tuesday | Start time _____ | End time _____ |
| ☐ Wednesday | Start time _____ | End time _____ |
| ☐ Thursday | Start time _____ | End time _____ |
| ☐ Friday | Start time _____ | End time _____ |
| ☐ Saturday | Start time _____ | End time _____ |

IV. Rest and Breaks

Days off (specify) _____

Apoyo en el hogar relacionado con el cuidado infantil

- ☐ Planificar comidas para los niños
- ☐ Preparar comidas para los niños
- ☐ Comprar mercaderías para las comidas de los niños
- ☐ Lavar la ropa de los niños
- ☐ Encargarse de la limpieza ligera, que incluye _____

- ☐ Otras tareas, que incluyen _____

Trabajo de patio

- ☐ Trabajar en el patio incluye _____

Otro

- ☐ Otras tareas, que incluyen _____

El empleador y el empleado comprenden que el trabajador puede completar tareas adicionales como parte de su empleo, que todo el tiempo dedicado al trabajo debe ser compensado y que la lista anterior de responsabilidades laborales no es exhaustiva.

III. Horario de Trabajo

Cantidad de horas por semana _____

- | | | |
|------------------------------------|----------------------|----------------------------|
| ☐ Domingos | Hora de inicio _____ | Hora de finalización _____ |
| ☐ Lunes | Hora de inicio _____ | Hora de finalización _____ |
| ☐ Martes | Hora de inicio _____ | Hora de finalización _____ |
| ☐ Miércoles | Hora de inicio _____ | Hora de finalización _____ |
| ☐ Jueves | Hora de inicio _____ | Hora de finalización _____ |
| ☐ Viernes | Hora de inicio _____ | Hora de finalización _____ |
| ☐ Sábados | Hora de inicio _____ | Hora de finalización _____ |

IV. Descansos y pausas

Días libres (especifique) _____

Hours for “Live-in” Domestic Workers

Domestic Workers’ Bill of Rights (N.J.S.A. 34:11-73)

A live-in domestic worker must not be required to work more than six consecutive days for the same employer without a 24-hour period of rest, which may be unpaid.

Additionally, per N.J.A.C. 12:56-5.3, employees who reside on their employer’s premises must be paid for not less than eight hours each day they work.

Workday meal break

_____ minutes _____ times a day ☐ Paid ☐ Unpaid

_____ minutes _____ times a day ☐ Paid ☐ Unpaid

Other: _____

Workday rest break

_____ minutes _____ times a day ☐ Paid ☐ Unpaid

_____ minutes _____ times a day ☐ Paid ☐ Unpaid

Other: _____

Workday sleeping period for live-in workers (specify)

_____ ☐ Paid ☐ Unpaid

Workday personal time for live-in workers (specify)

_____ ☐ Paid ☐ Unpaid

Sleep Time

Please note the Fair Labor Standards Act and NJ Wage and Hour law govern under what circumstances an employer may exclude sleep time from an employee’s hours worked. For more information and to ensure contracts are, at minimum, consistent with these laws, see nj.gov/labor and www.dol.gov. USDOL Wage and Hour Division in NJ: 609-538-8310 (Southern NJ) or 908-317-8611 (Northern NJ)

Horas para trabajadores del hogar “que viven en el hogar del empleador”

Declaración de Derechos de los Trabajadores del Hogar (N.J.S.A. 34:11-73)

No se debe exigir que un trabajador del hogar que viva en el hogar del empleador trabaje más de seis días consecutivos para el mismo empleador sin un período de descanso de 24 horas, que puede ser sin goce de sueldo.

Además, según el N.J.A.C. 12:56-5.3, los empleados que residan en las instalaciones de su empleador deben recibir un pago de no menos de ocho horas por cada día que trabajen.

Pausa para almuerzo durante la jornada laboral

_____ min. _____ veces al día ☐ Con goce de sueldo ☐ Sin goce de sueldo

_____ min. _____ veces al día ☐ Con goce de sueldo ☐ Sin goce de sueldo

Otro: _____

Pausa para descanso durante la jornada laboral

_____ min. _____ veces al día ☐ Con goce de sueldo ☐ Sin goce de sueldo

_____ min. _____ veces al día ☐ Con goce de sueldo ☐ Sin goce de sueldo

Otro: _____

Periodo de sueño durante la jornada laboral para trabajadores internos (especificar)

_____ ☐ Con goce de sueldo ☐ Sin goce de sueldo

Tiempo personal en jornada laboral para trabajadores que viven en residencias (especificar)

_____ ☐ Con goce de sueldo ☐ Sin goce de sueldo

Horas de sueño

Tenga en cuenta que la Ley de Normas Justas de Trabajo («Fair Labor Standards Act») y la Ley de Salarios y Horas de New Jersey determinan en qué circunstancias un empleador puede excluir el tiempo de sueño de las horas trabajadas de un empleado. Para obtener más información y asegurarse de que los contratos sean, como mínimo, consistentes con estas leyes, visite nj.gov/labor y www.dol.gov. División de Salarios y Horas del USDOL en New Jersey: 609-538-8310 (Sur de New Jersey) o 908-317-8611 (Norte de New Jersey).

Meal and Rest Breaks

Domestic Workers' Bill of Rights (N.J.S.A. 34:11-72)

An employer of a domestic worker must comply with the following:

- a. An employer of a domestic worker shall allow the domestic worker an uninterrupted paid rest-period of not less than ten minutes for each four consecutive hours worked, unless the nature of the work prevents the domestic worker from being relieved of all duties for such period of time, such as some types of child care and caretaker work for a sick, elderly or disabled person. In those types of work where the domestic worker is not relieved of all work duties, an "on-duty" rest period shall be provided. The employer shall pay the domestic worker for the time spent on a rest break at the domestic worker's regular rate of pay.
- b. The employer shall allow an uninterrupted 30-minute meal break after more than five consecutive hours worked. Unless the domestic worker is relieved of all work duties during such 30-minute period and is permitted to leave the work site during that break, the meal period shall be considered an "on-duty" meal period and shall be paid at the domestic worker's regular rate of pay.
- c. An "on-duty" meal or rest period shall be permitted only when the nature of the work prevents a domestic worker from being relieved of all duties and when, by written agreement between the parties, an "on-duty" meal or rest period is agreed to. The agreement may be revoked by the domestic worker, in writing, at any time. The domestic worker may, to the extent possible given the domestic worker's duties for the employer, engage in personal activities, such as resting, eating a meal, drinking a beverage, making a personal telephone call, or making other personal choices during "on-duty" meal or rest periods.
- d. The employer shall not impede or discourage a domestic worker from taking any meal or rest breaks.

V. Compensation

Regular rate of pay is \$_____ per hour

Overtime rate of pay is \$_____ per hour for every hour (or fraction thereof) worked over 40 per week.

The regular day(s) of pay will be every:

☐ Weekly ☐ Bi-weekly

☐ Other: _____

On the following day of the week:

☐ Sunday ☐ Monday ☐ Tuesday ☐ Wednesday
☐ Thursday ☐ Friday ☐ Saturday

Pausas para comer y descansar

Declaración de Derechos de los Trabajadores del Hogar (N.J.S.A. 34:11-72)

Un empleador de un trabajador del hogar debe cumplir con lo siguiente:

- a. Un empleador de un trabajador del hogar le permitirá un período de descanso con goce de sueldo ininterrumpido de no menos de diez minutos por cada cuatro horas consecutivas trabajadas, a menos que la naturaleza del trabajo impida que el trabajador del hogar sea relevado de todas las tareas durante dicho período, como algunos tipos de cuidado infantil y trabajo de cuidador para una persona enferma, anciana o discapacitada. En aquellos tipos de trabajo en los que el trabajador del hogar no sea relevado de todas las tareas laborales, se proporcionará un período de descanso "en servicio". El empleador le pagará al trabajador del hogar por el tiempo dedicado a una pausa para descansar a la tarifa de pago regular del trabajador del hogar.
- b. El empleador permitirá una pausa para comer ininterrumpida de 30 minutos después de más de cinco horas consecutivas trabajadas. A menos que el trabajador del hogar sea liberado de todas las tareas laborales durante dicho período de 30 minutos y se le permita abandonar el lugar de trabajo durante esa pausa, el período para comer se considerará un período para comer "en servicio" y se pagará a la tarifa de pago regular del trabajador del hogar.
- c. Se permitirá un período para comer o descansar "en servicio" solo cuando la naturaleza del trabajo impida que un trabajador del hogar sea relevado de todas las tareas y cuando, mediante un acuerdo por escrito entre las partes, se acuerde un período para comer o descansar "en servicio". El trabajador del hogar puede revocar el acuerdo, por escrito, en cualquier momento. El trabajador del hogar puede, en la medida de lo posible dadas sus obligaciones para el empleador, participar en actividades personales, como descansar, comer, beber una bebida, hacer una llamada telefónica personal o tomar otras decisiones personales durante los períodos para comer o descansar "en servicio".
- d. El empleador no impedirá ni desalentará a un trabajador del hogar a tomarse pausas para comer o descansar.

V. Remuneración

La tarifa de pago regular es de \$_____ por hora

La tarifa de pago por horas extras es de \$_____ por hora por cada hora (o una fracción de hora) trabajada que supere las 40 horas en una semana.

Los días regulares de pago serán cada:

☐ Semanalmente ☐ Cada dos semanas

☐ Otro: _____

Al día siguiente de la semana:

☐ Domingo ☐ Lunes ☐ Martes ☐ Miércoles
☐ Jueves ☐ Viernes ☐ Sábado

Minimum Wage and Overtime

Domestic Workers' Bill of Rights (N.J.S.A. 34:11-74)

Every year, New Jersey updates the minimum wage rate, which is more than \$15 an hour for most workers. The new rates are announced in the fall on the NJDOL website. Find them at nj.gov/labor/minwage.

Most employees are entitled to 1.5 times their regular pay for each hour worked after 40 hours in a week. Learn more at myworkrights.nj.gov.

Domestic worker will be entitled to a _____% raise every year.

Domestic worker will receive additional compensation amount of \$_____ for the following (for example, added duties, additional multilingual skills, travel): _____

Domestic worker will receive the following additional benefit(s), for example, transportation or reimbursement for transportation, health insurance or reimbursement for health insurance premiums: _____

VI. Leave Policies

Sick Leave

Under N.J.S.A. 34:11D-1 et seq., the New Jersey Earned Sick Leave Law, each employer must provide up to 40 hours of earned sick leave per year to each employee. The employer must allow the earned sick leave to be accrued at a rate of one hour of earned sick leave for every 30 hours worked, or must advance all 40 hours of earned sick leave to the employee on the first day of the benefit year.

Learn more at mysickdays.nj.gov

Additional sick leave, if any (specify quantity, accrual method, allowable purposes, notice requirements, carryover, whether it is paid or unpaid, and any other condition): _____

Vacation leave (specify quantity, accrual method, notice requirements, carryover, timing, whether it is paid or unpaid, and any other conditions): _____

Salario mínimo y horas extras

Declaración de Derechos de los Trabajadores del Hogar (N.J.S.A. 34:11-74)

Cada año, New Jersey actualiza las tarifas del salario mínimo, que superan los \$15 por hora para la mayoría de los trabajadores. Las nuevas tarifas se anuncian en el otoño en el sitio web del NJDOL. Encuéntruelas en nj.gov/labor/minwage.

La mayoría de los empleados tienen derecho a 1.5 veces su pago regular por cada hora trabajada después de 40 horas en una semana. Obtenga más información en myworkrights.nj.gov.

El trabajador del hogar tendrá derecho a un aumento del _____% cada año.

El trabajador del hogar recibirá un monto de remuneración adicional de \$ _____ por lo siguiente (por ejemplo, tareas adicionales, habilidades multilingües adicionales, viajes): _____

El trabajador del hogar recibirá los siguientes beneficios adicionales, por ejemplo, transporte o reembolso por transporte, seguro médico o reembolso por primas de seguro médico: _____

VI. Políticas de licencia

Licencia por enfermedad

En virtud de la Ley de Licencia Pagada por Enfermedad de New Jersey y el N.J.S.A. 34:11D-1 y siguientes, cada empleador debe proporcionar hasta 40 horas de licencia pagada por enfermedad por año a cada empleado. El empleador debe permitir que la licencia pagada por enfermedad se acumule a una tasa de una hora de licencia pagada por enfermedad por cada 30 horas trabajadas, o deben adelantarse todas las 40 horas de licencia pagada por enfermedad al empleado el primer día del año de beneficios.

Obtenga más información en mysickdays.nj.gov.

Licencia por enfermedad adicional, si la hubiera (especifique la cantidad, el método de acumulación, los fines permitidos, los requisitos de notificación, la transferencia, si se paga o no y cualquier otra condición): _____

Licencia por vacaciones (especifique la cantidad, el método de acumulación, los requisitos de notificación, la transferencia, si se paga o no y cualquier otra condición): _____

Parental leave for birth or adoption of a child (specify duration, notice requirements, whether it is paid or unpaid): _____

Family Leave and Family Leave Insurance

Under N.J.S.A. 34:11B-1, et seq., the New Jersey Family Leave Act, each employer with 30 or more employees must in any 24-month period provide each covered employee with 12 weeks of paid or unpaid, job-protected leave from employment so that the employee may provide care made necessary by reason of the birth of a child of the employee, including a child born pursuant to a valid written agreement between the employee and a gestational carrier; the placement of a child into foster care with the employee or in connection with adoption of such child by the employee; the serious health condition of a family member of the employee; or, certain circumstances related to known or suspected exposure to a communicable disease, or efforts to prevent spread of communicable disease during a state of emergency declared by the Governor or when indicated to be needed by the Commissioner of Health or other public health authority.

For purposes of the New Jersey Family Leave Act, an employee is covered if the employee has been employed by that employer (the one form which the employee is seeking leave) for at least 12 months and for not less than 1,000 hours during the immediately preceding 12-month period.

Under N.J.S.A. 43:21-39.1 et al., the New Jersey family leave insurance law, a covered employee who is on leave without pay from employment to care for a family member suffering from a serious health condition; to be with a child during the first 12 months after the child's birth, if the individual, or domestic partner or civil union partner of the individual is a biological parent of the child, or is a parent of the child pursuant to a valid gestational carrier agreement, or the first 12 months after the placement of the child for adoption or as a foster child with the individual; to engage in activities for which unpaid leave may be taken pursuant to the NJ SAFE Act, N.J.S.A. 34:11C-3, if the individual is a victim of an incident of domestic violence, a sexually violent offense, or to assist a family member of the individual who has been a victim of an incident of domestic violence or a sexually violent offense; or due to certain circumstances related to known or suspected exposure to a communicable disease, or efforts to prevent spread of a communicable disease during a state of emergency declared by the Governor or when indicated to be needed by the Commissioner of Health or other public health

Licencia por maternidad o adopción de un hijo (especifique la duración, los requisitos de notificación, si se paga o no): _____

Seguro de licencia familiar y médica

Según el N.J.S.A. 34:11B-1 y siguientes y la Ley de Licencia Familiar de New Jersey, cada empleador con 30 empleados o más debe, en cualquier período de 24 meses, proporcionar a cada empleado cubierto 12 semanas con o sin goce de sueldo de licencia con protección laboral para que el empleado pueda proporcionar la atención necesaria debido al nacimiento de un hijo; incluido un hijo nacido de conformidad con un acuerdo válido por escrito entre el empleado y una portadora gestacional; la colocación de un niño en cuidado tutelar con el empleado o la adopción de dicho niño por parte del empleado; la afección médica grave de un familiar del empleado; o bien, ciertas circunstancias relacionadas con la exposición conocida o sospechada a una enfermedad contagiosa, o esfuerzos para prevenir la propagación de enfermedades contagiosas durante un estado de emergencia declarado por el Gobernador o cuando el Comisionado de Salud u otra autoridad de salud pública indique que es necesario.

A los fines de la Ley de Licencia Familiar de New Jersey, un empleado está cubierto si esta persona ha trabajado para ese empleador (la persona a la cual el trabajador le solicita una licencia) durante al menos 12 meses y por no menos de 1,000 horas durante el período de 12 meses inmediatamente anterior.

Según el N.J.S.A. 43:21-39.1 y siguientes y la Ley de Seguro de Licencia Familiar de New Jersey, un empleado cubierto que está de licencia sin goce de sueldo para cuidar a un familiar que sufre una afección médica grave; cuidar a un niño durante los primeros 12 meses de su vida; si la persona, o pareja doméstica o de unión civil de la persona es padre o madre biológicos del niño, o es padre o madre del niño de conformidad con un acuerdo de portadora gestacional válido, o los primeros 12 meses después de la colocación del niño en adopción o cuidado tutelar con la persona; participar en actividades para las cuales se puede tomar una licencia sin goce de sueldo de conformidad con la Ley de Seguridad y Fortalecimiento Económico (New Jersey Security and Financial Empowerment, SAFE) de New Jersey y el N.J.S.A. 34:11C-3, si la persona es víctima de un incidente de violencia doméstica o un delito sexual violento, o para ayudar a un familiar de la persona que ha sido víctima de un incidente de violencia doméstica o un delito sexual violento; o debido a ciertas circunstancias relacionadas con la exposición conocida o sospechada a una enfermedad contagiosa o esfuerzos para prevenir la propagación de una enfermedad contagiosa durante un estado de emergencia declarado por el Gobernador o cuando el Comisionado de Salud u otra autoridad de salud pública indiquen

authority, may be eligible for up to 12 weeks of family leave insurance benefits; that is, a monetary benefit that would act as partial wage replacement during the period of leave. In order to obtain those benefits, the employee would be required to apply to the New Jersey Department of Labor and Workforce Development.

Learn more at myleavebenefits.nj.gov.

Other leave (specify quantity, accrual method, notice requirements, carryover, timing, whether it is paid or unpaid, and any other conditions):

Medical Leave and Temporary Disability Insurance

The Federal Family and Medical Leave Act entitles an eligible employee to 12 weeks of paid or unpaid, job-protected leave in a 12-month period for the birth of a child and to care for the newborn child within one year of birth; the placement with the employee of a child for adoption or foster care and to care for the newly placed child within one year of placement; to care for the employee's spouse, child or parent who has a serious health condition; a serious health condition that makes the employee unable to perform the essential functions of the employee's job; or any qualifying exigency arising out of the fact that the employee's spouse, son, daughter, or parent is a covered military member on covered active duty.

Under the FMLA, an eligible employee is one who works for a covered employer, has worked for the employer for a total of 12 months, has worked 1,250 hours during the 12 months prior to the start of the leave, and works at a location where the employer has 50 or more employees within 75 miles.

Under the FMLA, a covered employer is one with 50 or more employees for at least 20 workweeks in the current or preceding calendar year.

Under N.J.S.A. 43:21-25 et seq., the New Jersey Temporary Disability Benefits Law, a covered employee who is on leave without pay from employment due to the employee's own disability may be eligible for up to 26 weeks of temporary disability insurance benefits; that is, a monetary benefit that would act as partial wage replacement during the period of leave. In order to obtain those benefits, the employee would be required to apply to the New Jersey Department of Labor and Workforce Development.

Learn more at myleavebenefits.nj.gov.

que es necesario, puede ser elegible para recibir hasta 12 semanas de beneficios de seguro de licencia familiar; es decir, un beneficio monetario que actuaría como reemplazo parcial del salario durante el período de licencia. Para obtener esos beneficios, el empleado deberá presentar una solicitud ante el Departamento de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de New Jersey.

Obtenga más información en myleavebenefits.nj.gov.

Otra licencia (especifique la cantidad, el método de acumulación, los requisitos de notificación, la transferencia, el plazo, si se paga o no y cualquier otra condición):

Licencia médica y seguro por discapacidad temporal

La Ley Federal de Licencia Familiar y Médica otorga a un empleado elegible el derecho a 12 semanas de licencia con protección laboral con o sin goce de sueldo por un período de 12 meses para el nacimiento de un hijo y para cuidar al recién nacido en el plazo de un año desde su nacimiento; la colocación con el empleado de un niño para adopción o cuidado tutelar y para cuidar al niño recién colocado en el plazo de un año de la colocación; para cuidar al cónyuge del empleado, hijo o padres que tengan una afección médica grave; una afección médica grave que impide al empleado desempeñar las funciones esenciales de su trabajo; o cualquier exigencia calificada que surja del hecho de que el cónyuge, los hijos o los padres sean miembros militares cubiertos en servicio activo cubierto.

En virtud de la Ley de Licencia Familiar y Médica (Family and Medical Leave Act, FMLA), un empleado elegible es aquel que trabaja para un empleador cubierto, ha trabajado para el empleador durante un total de 12 meses, ha trabajado 1,250 horas durante los 12 meses anteriores al inicio de la licencia y trabaja en un lugar donde el empleador tiene 50 empleados o más dentro de las 75 millas.

En virtud de la FMLA, un empleador cubierto es aquel con 50 empleados o más durante al menos 20 semanas laborales en el año calendario actual o anterior.

En virtud del N.J.S.A. 43:21-25 y siguientes y la Ley de Beneficios por Discapacidad Temporal de New Jersey, un empleado cubierto que esté de licencia sin goce de sueldo debido a su propia discapacidad puede ser elegible para recibir hasta 26 semanas de beneficios de seguro por discapacidad temporal; es decir, un beneficio monetario que actuaría como reemplazo parcial del salario durante el período de licencia. Para obtener esos beneficios, el empleado deberá presentar una solicitud ante el Departamento de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de New Jersey.

Obtenga más información en myleavebenefits.nj.gov.

VII. Holidays

The domestic worker will receive the following holidays off (check all that apply):

- | | |
|--|--|
| ☐ New Year's Day | ☐ Labor Day |
| ☐ Martin Luther King, Jr. Day | ☐ Columbus Day |
| ☐ President's Day | ☐ Veteran's Day |
| ☐ Memorial Day | ☐ Thanksgiving |
| ☐ Juneteenth (June 19) | ☐ Christmas Day |
| ☐ Independence Day (July 4) | |
| ☐ Other: _____ | |

The domestic worker will receive holiday premium pay of \$ _____
for working on the following holidays: _____

VIII. Living Accommodations

- ☐ The domestic worker will live in the following accommodations provided by the employer(s): _____
- ☐ Employer's home (address and description of living quarters): _____
- ☐ Other location (address and description of living quarters): _____
- ☐ Monetary value of housing provided: _____
- ☐ Employer(s) require(s) that the domestic worker reside at this location.
- ☐ Employer(s) will not enter the domestic worker's designated living quarters except under these conditions: _____
- ☐ The domestic worker will have the following opportunity to access telephone and Internet services on premises: _____

VII. Dias festivo

El trabajador del hogar recibirá los siguientes días festivos libres (marque todas las opciones que correspondan):

- | | |
|--|---|
| ☐ Año Nuevo | ☐ Día del Trabajo |
| ☐ Día de Martin Luther King, Jr. | ☐ Día de Colón |
| ☐ Día de los presidentes | ☐ Día de los Veteranos |
| ☐ Día de la Conmemoración de los Caídos | ☐ Día de Acción de Gracias |
| ☐ Juneteenth (19 de junio) | ☐ Navidad |
| ☐ Día de la Independencia (4 de julio) | |
| ☐ Otro: _____ | |

El trabajador del hogar recibirá un pago de prima por días festivos de \$ _____
por trabajar en los siguientes feriados: _____

VIII. Alojamiento

- ☐ El trabajador del hogar vivirá en las siguientes instalaciones proporcionadas por el empleador: _____
- ☐ Hogar del empleador (dirección y descripción de la vivienda): _____
- ☐ Otra ubicación (dirección y descripción de la vivienda): _____
- ☐ El valor monetario de la vivienda si se proporciona: _____
- ☐ El empleador requiere que el trabajador del hogar resida en esta ubicación.
- ☐ El empleador no ingresará a la vivienda designada para el trabajador del hogar, excepto en estas condiciones: _____
- ☐ El trabajador del hogar tendrá la siguiente oportunidad de acceder a los servicios de teléfono e Internet en las instalaciones: _____

Privacy
Domestic Workers' Bill of Rights (N.J.S.A. 34:11-75)

The employer of a domestic worker is expressly prohibited from the following:

1. Keeping or holding the original copies of any personal documents of a domestic worker, or
2. Monitoring or recording, through any means, the activities of a domestic worker either (a) using any bathroom or similar facilities, (b) in the living quarters of a domestic worker, or (c) while the worker is engaged in any activities associated with dressing or changing clothes, or
3. Monitoring, recording, or interfering with the private communications of a domestic worker.

IX. Raising and Addressing Grievances

The employer(s) and the domestic worker will use the following process to raise and address grievances: _____

X. Workers' Compensation

Under N.J.S.A. 34:15-92, each employer of a domestic worker must provide written notice to the domestic worker of workers compensation insurance coverage and cancellation of a policy.

If a domestic worker is injured on the job, the domestic worker may be eligible to collect workers' compensation benefits.

Learn more at nj.gov/labor/wc.

XI. Additional Terms and Conditions of Employment

Privacidad
Declaración de Derechos de los Trabajadores del Hogar (N.J.S.A. 34:11-75)

El empleador de un trabajador del hogar tiene expresamente prohibido lo siguiente:

1. Conservar o guardar las copias originales de cualquier documento personal de un trabajador del hogar.
2. Monitorear o grabar, a través de cualquier medio, las actividades de un trabajador del hogar, ya sea (a) usar cualquier baño o instalaciones similares, (b) en las viviendas de un trabajador del hogar, o (c) mientras el trabajador participa en cualquier actividad asociada con vestirse o cambiarse de ropa.
3. Monitorear, grabar o interferir con las comunicaciones privadas de un trabajador del hogar.

IX. Planteo y abordaje de quejas

El empleador y el trabajador del hogar utilizarán el siguiente proceso para presentar y abordar las quejas: _____

X. Indemnización por accidentes de trabajo

Si un trabajador del hogar se lesiona en el trabajo, esta persona puede ser elegible para cobrar beneficios en virtud de la indemnización por accidentes de trabajo.

En virtud del N.J.S.A. 34:15-92, cada empleador de un trabajador del hogar debe proporcionar una notificación por escrito a este trabajador sobre la cobertura del seguro de indemnización por accidentes de trabajo y la cancelación de una póliza.

Obtenga más información en nj.gov/labor/wc.

XI. Cualquier término y condición de empleo adicional

XII. Contract Term/Duration / Plazo/Duración del contrato

Contract Start Date <i>Fecha de inicio del contrato</i>
Contract End Date <i>Fecha de finalización del contrato</i>

XIII. Signatures to the Agreement / Firmas del Acuerdo

The undersigned parties have reviewed and voluntarily agree to abide by the terms within this agreement.
Las partes abajo firmantes revisaron y aceptan voluntariamente cumplir con los términos de este acuerdo.

Employer's Signature
Firma del empleador

Date / Fecha

Employer's Name
Nombre del empleador

Co-Employer's Signature (if applicable)
Firma del coempleador (si corresponde)

Date / Fecha

Co-Employer's Name
Nombre del coempleador

Domestic Worker's Signature
Firma del empleado

Date / Fecha

Domestic Worker's Name
Nombre del empleado

Employers must keep record of this contract in order to demonstrate compliance.
Los empleadores deben llevar un registro de este contrato para demostrar el cumplimiento.

Division of Wage & Hour Compliance
wage.hour@dol.nj.gov • 609-292-2305 • *nj.govlabor*