

Trabajo Doméstico: Obligaciones del Empleador



¿Soy un Empleador?

En California, todos los trabajadores se consideran empleados a menos que la entidad contratante pueda demostrar lo contrario.

Se presume que un trabajador es un empleado. Hay múltiples factores que se consideran bajo la ley, pero el enfoque principal será:

- ¿Es usted quien contrató al trabajador?
- ¿Es usted quien le paga al trabajador?
- ¿Es usted quien establece el horario del trabajador?
- ¿Es usted quien fija la tasa de pago del trabajador?
- ¿Es usted quien le indica al trabajador cómo debe realizar su trabajo?

Si respondió sí a CUALQUIERA de estas preguntas, se le considerará un empleador según la ley de California.

Según la ley de California, más de una persona o entidad puede ser considerada el empleador. Por lo tanto, incluso si contrata al trabajador por medio de una agencia de atención domiciliaria, puede ser considerado un empleador conjunto si ejerce - incluso indirectamente - cualquier grado de control sobre las horas, el salario o la forma en que el trabajador realiza su trabajo. Por lo tanto, es importante asegurarse de que la agencia que está utilizando sea realmente el empleador y cumpla con la ley.

Es importante tener en cuenta que el trabajador no será clasificado como contratista independiente solo porque:



El trabajador es un trabajador temporal o de tiempo parcial



Al trabajador se le paga en efectivo



Al trabajador se le emite un formulario de impuestos 1099



El trabajador acepta ser un contratista independiente

Como empleador, usted tiene las siguientes obligaciones en el momento de la contratación:

1. Aviso de Salario por Escrito

En el momento de la contratación, debe proporcionar un aviso por escrito a su cuidador con la siguiente información:

- a. Cuánto se le pagará (su tasa de pago)
 - b. Si le está pagando por hora, turno, día, semana o salario
 - c. Cuándo le pagará
 - d. Su nombre, dirección y número de teléfono
3. La información de contacto de su compañía de seguro de compensación para trabajadores*

**La mayoría de las pólizas de seguro para propietarios de vivienda cubren automáticamente algunos reclamos de compensación de trabajadores. Debe hablar con su compañía de seguro sobre el alcance de su cobertura para empleados de servicio doméstico y para determinar si necesita agregar una cláusula adicional de compensación para trabajadores domésticos a su póliza.*

Sample Notice: https://www.dir.ca.gov/dlse/LC_2810.5_Notice.pdf

2. Formularios de Impuestos/Inmigración

El IRS y el Departamento de Desarrollo del Empleo de California han publicado material informativo sobre los impuestos laborales para los empleados domésticos. Usted debe pagar impuestos si paga una cierta cantidad a su empleado doméstico en un trimestre. También puede contratar una empresa de nómina o a un contador para manejar los impuestos y la nómina de su cuidador.

[Tema No. 756 Impuestos Laborales para Empleados Domésticos | Internal Revenue Service \(irs.gov\)](#)

https://edd.ca.gov/en/payroll_taxes/Household_Employer

➔ Registro de Empleados Domésticos: DE1 HW

https://edd.ca.gov/siteassets/files/pdf_pub_ctr/de1hw.pdf

Debe registrar a su empleado doméstico en el Departamento de Desarrollo del Empleo de California (EDD, por sus siglas en inglés) dentro de los 15 días posteriores a que pague una determinada cantidad de compensación. Una vez que registre a su empleado, el EDD le proporcionará avisos y folletos para brindarle a su empleado, sobre temas como el seguro estatal por discapacidad y la licencia familiar pagada (si está sujeto a estos impuestos).

➔ **Formularios de retención de empleados:**

W4 (federal): <https://www.irs.gov/forms-pubs/about-form-w-4>

DE-4 (estatal): https://edd.ca.gov/siteassets/files/pdf_pub_ctr/de4.pdf

Usted debe pagar impuestos federales y estatales si cumple con una cantidad de compensación determinada. Los formularios W4 y DE-4 le permiten determinar cuántos impuestos debe retener del cheque de pago o de la nómina de su cuidador.

➔ **Formulario I-9: Verificación de elegibilidad de empleo:**

<https://www.uscis.gov/i-9>

Debe verificar que cada nuevo empleado sea legalmente elegible para trabajar en los Estados Unidos. De no hacerlo, puede exponerse a una multa civil. No puede solicitar más documentos o documentos diferentes de los incluidos en el formulario I-9 o rechazar documentos que parecen genuinos. Es ilegal discriminar o tomar represalias contra cualquier personas en función de su origen nacional, ciudadanía o estatus migratorio.

Como empleador tiene las siguientes obligaciones legales a lo largo de la relación laboral con su trabajador:

- ✓ **Pagar el salario mínimo por todas las horas trabajadas:** Enlace a DIR https://www.dir.ca.gov/dlse/FAQ_MinimumWage.htm
Asegúrese de verificar si su ciudad tiene un salario mínimo local más alto. Debe pagar el salario mínimo más alto.

Si tiene empleados internos (que viven en su casa), puede deducir un crédito por alojamiento y comidas si se cumplen ciertas condiciones.
- ✓ **Pago de Recargos por Horas Extras:**
Hay muchas reglas diferentes de horas extras según la clase de trabajo y quién contrata al trabajador.

Para verificar sus obligaciones en cuanto al pago de horas extras, existe una herramienta de horas extras que puede indicarle las reglas de horas extras que aplican a usted. Herramienta de Horas Extras del CDWC: <https://www.cadomesticworkers.org/Know-your-rights/whats-my-overtime>
- ✓ **Establecer Días de Pago:** debe pagar al menos dos veces al mes
Proporcionar Licencias de Enfermedad Pagas: por cada 30 horas trabajadas, el trabajador acumula 1 hora de licencia por enfermedad paga. Puede limitar el uso a 3 días/24 horas en un año.
- ✓ **Contar con una Póliza de Seguro de Compensación para Trabajadores:** la mayoría de las pólizas para propietarios/inquilinos brindan cobertura para los empleados domésticos.
- ✓ **Registro de Horas Trabajadas:** Debe llevar un registro de horas trabajadas, horas de licencia de enfermedad y la compensación total pagada en cada día de pago. Debe mantener el registro al menos 4 años.

Contrato Laboral

Aunque la ley no lo exige, es una buena práctica que cualquier acuerdo laboral con su cuidador sea por escrito. El contrato escrito debe ser acordado antes de que su empleado comience a trabajar y el contrato escrito debe modificarse si hay cambios significativos en la relación laboral.

Como mínimo, el contrato debe incluir los siguientes términos:

- Tasas de pago
- El horario, descansos y horas totales
- Las funciones del trabajador: sea específico.
- Beneficios, si los hay
- Duración del contrato o lenguaje de contrato a voluntad o sin justa causa (at-will, en inglés): Generalmente, la mayoría de los contratos de trabajo son a voluntad o sin justa causa, lo que significa que el empleador o el empleado pueden terminar la relación laboral en cualquier momento. Si desea una clase de contrato laboral diferente, puede agregar un requisito de notificación o especificar que es un contrato a termino fijo.

Ejemplo de contrato: <https://domesticemployers.org/resource/attendant-care-employment-contract/>



GOLDEN GATE UNIVERSITY

SCHOOL OF LAW
WOMEN'S EMPLOYMENT RIGHTS CLINIC

www.ggu.edu/law/werc

Kit de Herramientas 360° de los Derechos de Cuidadores*

*El financiamiento para este proyecto fue proporcionado por Metta Fund.

Metta Fund