

Tiene usted un asistente trabajando con usted u otro miembro de su familia? Mire esto...

RECOMENDACIONES PARA LOS EMPLEADORES DE ASISTENTES

Puede ser una experiencia nueva emplear un asistente, alguien que le apoye, u otro trabajador doméstico en su casa. (Trabajadores domésticos incluyen niñeras, cuidadores o asistentes para personas de la tercera edad o personas con discapacidad, trabajadores de limpieza de casas y otros trabajadores domésticos.) Si usted paga a un individuo, contrata a una agencia, o tiene servicios de apoyo en casa, tiene el poder de instruir a una persona que trabaja en su casa. **Con ese poder viene la responsabilidad!**

La mayoría de los empleadores quieren tratar a los trabajadores bien, pero rara vez tienen las herramientas o el apoyo que necesitan para saber cómo hacerlo. Aquí hay algunos consejos sobre cómo establecer una buena relación y ser un empleador justo, así como información básica sobre lo que se requiere legalmente.

1. Establecer expectativas claras

Cuando se les preguntó lo que es importante para ellos en una relación de trabajo doméstico, los trabajadores y los empleadores colocaron expectativas claras en la parte superior de su lista de prioridades.

- Antes de contratar, anote exactamente lo que usted necesita que haga un asistente. La primera vez que entrevista a un trabajador o una agencia, hable específicamente de las tareas en su lista.
- Cuando alguien está trabajando para usted, elabore un acuerdo de trabajo por escrito. Escríbanlo juntos, hablen al respecto, y asegúrese de que usted y el trabajador están de acuerdo en las responsabilidades. Incluir horario, pago, y las tareas de trabajo. Puede encontrar una muestra de acuerdo de trabajo en www.domesticemployers.org
- Si desea agregar una tarea para el asistente, explique por qué necesita esta tarea hecha y pregunte si está bien añadirlo. Si se necesita tiempo adicional, asegúrese de que el trabajador sea pagado por ese tiempo.
- Establecer un horario regular para hablar con la persona que trabaja con usted (una vez al mes, tal vez). Pregunte cómo se siente el trabajador sobre el trabajo y comparta comentarios, incluyendo con lo que usted está satisfecho y lo que le gustaría que él o ella haga de manera diferente.
- Tómese tiempo para conversación informal y desarrollar una relación. Muestre su aprecio por el trabajo duro que hacen los asistentes.

2. **Resolver los conflictos con respeto.**

Comunicarse claramente con la persona que trabaja en su casa. Tenga en cuenta que lo más probable es que él o ella quiera que el trabajo funcione.

- Dígale al trabajador su preocupación, y deje que comparta su experiencia.
- Cuando haga comentarios, centrese en la acción y como le impacta, no en la persona.
- Recuerde que la dinámica de poder inherente a la relación de trabajo.

3. **Pago justo para el trabajador.**

Todos los trabajadores domésticos tienen derecho a un salario mínimo y se debe pagar un salario digno siempre que sea posible.

- En San Francisco, a partir de julio de 2016, el salario mínimo es de \$ 13.00 la hora. En todo el país, los trabajadores están presionando por un salario de \$15.00 la carestía de la vida de San Francisco hace que sea muy difícil pagar el alquiler y otros gastos en un salario de menos de \$ 15.00.
- En vez de pagar a un trabajador una cantidad fija la ley requiere que usted pague una tarifa por hora esto también asegura de que usted está pagando un salario justo por hora.
- Asegúrese de que el trabajador reciba su pago de forma fiable. La mayoría de los asistentes de hogar son el principal sostén (ya veces el único) para su familia y dependen de un sueldo fijo. Si usted le paga directamente, fije una fecha regular para pagar, y manténgala. Si usted tiene IHSS y su proveedor tiene problemas para cobrar tiempo, ayude a abogar por ellos.

Breve resumen de los derechos de los trabajadores domésticos

La ausencia de una guía para empleadores y protecciones laborales suficientes a los trabajadores ha contribuido a la explotación de la mano de obra que es en gran parte invisible, con el trabajo realizado a menudo por las mujeres inmigrantes. Cuando las protecciones laborales federales se establecieron por primera vez en la década de 1930, los trabajadores domésticos y los trabajadores agrícolas se quedaron fuera de las protecciones, en gran parte para proteger el modo de vida del sur, que dependía de los antiguos esclavos que hacían este trabajo. Desde entonces, los trabajadores domésticos han luchado por fuertes protecciones laborales y el reconocimiento de que el trabajo doméstico es un trabajo real. Debido a estos esfuerzos, las leyes federales de salario mínimo y horas extras, así como el salario mínimo de California, la compensación laboral y las leyes de los días de enfermedad pagados se aplican a los trabajadores domésticos que asisten a las personas en el hogar. Hoy en día, los trabajadores domésticos de California, con aliados como Senior and Disability Action y Mano a Mano: La Red de empleadores domésticos, están trabajando para que aprueben la SB 1015 para hacer el pago de las horas extras un derecho permanente para los asistentes en hogar de California.

4. Pago de horas extras para los turnos largos.

Pago por horas extra compensa a un trabajador por largas horas de trabajo y por el tiempo prolongado que están lejos de sus familias.

- California y la ley federal requiere que a un asistente se le pague tiempo y medio por las horas adicionales de trabajo en un día de más de 9 horas y por el trabajo de más de 40 horas en una semana. Por ejemplo, si usted emplea a un asistente que trabaja 12 horas por día los lunes, miércoles y viernes, le debe 3 horas de pago de horas extras por cada día. Esta ley cubre los asistentes de tiempo parcial y tiempo completo, ya sea que vivan dentro o fuera de su casa.

NOTA: A los trabajadores de IHSS y del Centro Regional se le pagan horas extras solo si trabajan mas de 40 horas por semana, estos trabajadores tienen reglas específicas acerca de las horas extraordinarias. Para más información póngase en contacto con la Autoridad Pública de IHSS al 415-243-4477.

5. Proporcionar pago por días de enfermedad

Asistentes y cuidadores necesitan días remunerados por enfermedad para que puedan quedarse en casa a descansar cuando están enfermos o heridos. También es mejor para usted si la persona que usted emplea no tiene que venir a trabajar cuando él o ella está enferma.

- Tanto la ley estatal como la de San Francisco requieren que asistentes y cuidadores privados reciban regularmente una hora de enfermedad pagada por cada 30 horas trabajadas. Más detalles se pueden encontrar en www.sfgov.org/olse.
- Si tiene IHSS, abogue para que el estado pague por días de enfermedad para los proveedores de IHSS. Si usted emplea una agencia, preguntarles si pagan por días de enfermedad para los trabajadores y animeles a hacerlo!
- Además de los días de enfermedad, es una buena idea permitir que un trabajador tome días sin pago de vez en cuando, para cuidar de un familiar, frente a una emergencia, o tener unas vacaciones. Hable con su asistente o cuidador y considere las solicitudes de tiempo libre.

Tratar a todos los trabajadores de manera justa!

Tratar a los trabajadores inmigrantes indocumentados del mismo modo que cualquier otro trabajador. Las leyes laborales tratan a todos los trabajadores por igual, independientemente de su condición migratoria.

6. Proporcionar tiempo para descansar y comer

Todos necesitamos un pequeño descanso de vez en cuando, salir a la calle al aire fresco, comer, llamar a casa para saber de la familia, o simplemente descansar. El trabajo de asistente puede ser considerablemente físico y es saludable para el trabajador descansar cada unas cuantas horas.

- Es una buena idea proporcionar un descanso para comer de 30-60 minutos durante un período de trabajo de más de 4-5 horas y 10 minutos de descanso pagados cada 3-6 horas.

7. Mantener registros claros.

Mantenga registros de tiempo de cada trabajador, cuando comienza y termina cada turno, para cualquier asistente o cuidador que trabaja en su casa

- Si usted paga a un trabajador directamente, mantenga registros básicos de cada persona que trabaja en su casa, incluyendo el nombre del trabajador, dirección y número de seguro social; los registros de tiempo; los salarios pagados en cada período de pago; y la acumulación de horas por enfermedad. Esto es requerido por la ley y también es una buena práctica.

8. Compruebe sus obligaciones tributarias.

Pagar impuestos permitirá a los asistentes y cuidadores obtener Medicare, Seguro Social, y desempleo, si es necesario. También, usted puede obtener un crédito fiscal.

- Si usted paga al trabajador directamente, inscribese como empleador en el Departamento de Desarrollo del Empleo de California (EDD), vea estos sitios para aprender acerca de los requisitos impuestos:

<http://www.irs.gov/publications/p926/ar02.html>,

http://www.edd.ca.gov/pdf_pub_ctr/de8829.pdf,

http://www.edd.ca.gov/pdf_pub_ctr/de2311.pdf

Para obtener más información acerca de contratar y emplear un asistente o cuidador, incluyendo ideas sobre cómo encontrar un trabajador y consejos para entrevistar a un trabajador, regístrese para el taller de empleadores doméstico de Senior and Disability Action. Con Ligia Montano al (415) 546-1333 o ligia@sdaction.org Revise los recursos para empleadores justos de Mano a Mano: La red nacional de empleadores domésticos <http://www.domesticemployers.org>

