

## Ordenanza de Trabajadores del Hogar (DWO)

### Kit de Capacitación “Capacitar a Capacitadores”: Guía Rápida de Referencia de la Ordenanza

Esta Guía Rápida de Referencia resume los derechos y responsabilidades clave bajo la Ordenanza de Trabajadores del Hogar (DWO) de Seattle, una ley innovadora que protege a los trabajadores del hogar y establece normas laborales para las personas y hogares que los contratan.

Este documento describe las protecciones principales relacionadas con salarios, descansos, días de descanso y protecciones contra represalias. Está diseñado para que trabajadores del hogar, personas que contratan y organizaciones comunitarias lo utilicen como un recurso sencillo y en lenguaje claro que complementa la ordenanza completa y las Preguntas y Respuestas oficiales publicadas por la Oficina de Normas Laborales de Seattle (OLS). Para orientación detallada o preguntas sobre casos específicos, comuníquese directamente con OLS.

#### Antecedentes e Importancia

La Ciudad de Seattle se convirtió en el primer municipio de los Estados Unidos en aprobar una Carta de Derechos para Trabajadores del Hogar cuando el Concejo Municipal adoptó por unanimidad la Ordenanza de Trabajadores del Hogar en 2018.

La ley entró en vigor el 1 de julio de 2019, extendiendo protecciones laborales fundamentales a niñas, personas que limpian casas, trabajadores de cuidado en el hogar y otras personas que realizan trabajo remunerado en hogares privados.

Al reconocer a los trabajadores del hogar como contribuyentes esenciales a la economía de la ciudad y al bienestar de la comunidad, esta ordenanza estableció un precedente nacional para avanzar la dignidad, la equidad y las normas laborales en un sector que históricamente ha sido excluido de las leyes laborales.

#### ¿A Qué Tipo de Trabajadores del Hogar Se Aplica la Ley?

Esta ley se aplica a personas que reciben pago por trabajar dentro o alrededor de un hogar privado, tales como:

- Niñas
- Personas que limpian casas
- Personas cuidadoras
- Jardineros/as
- Cocineros/as
- Administradores/as del hogar

#### Quiénes están incluidos:

Personas que reciben pago por realizar trabajo doméstico, ya sea como empleados/as o como contratistas independientes.

#### Quiénes no están incluidos:

Personas que trabajan solo de manera ocasional (trabajadores casuales), familiares de la persona que los contrata, y cuidadores que reciben pago a través de programas gubernamentales.

## ¿Quién Debe Cumplir Esta Ley?

Esta ley se aplica a quienes se consideran una “entidad contratante”, es decir, cualquier persona o entidad que pague a un trabajador del hogar por sus servicios. Esto incluye personas individuales, hogares, empresas, agencias y plataformas en línea.

Se considera que usted es una entidad contratante si:

- Paga directamente a alguien para realizar trabajo doméstico en su hogar
- Utiliza una agencia o empresa para enviar trabajadores a su hogar
- Contrata trabajadores a través de una aplicación o sitio web
- Controla cuánto se paga a los trabajadores o cuánto se cobra por los servicios
- Tiene la autoridad para contratar, despedir o asignar trabajo (incluyendo promover o remover a alguien de una plataforma)
- Contrata a un subcontratista para realizar el trabajo en su nombre

Incluso si no se considera a sí mismo/a un “empleador”, la ley aún puede considerarlo responsable si tiene cualquier nivel de control sobre el trabajo o el pago.

## Comprender las Protecciones de la Ordenanza

A continuación se presenta un resumen de las disposiciones clave de la ley, escrito en lenguaje claro para ayudar a trabajadores, familias y socios comunitarios a comprender mejor sus derechos y obligaciones bajo la DWO.

### Pago del Salario Correcto

- Los trabajadores del hogar deben recibir al menos el salario mínimo por hora de Seattle.
- Para el año 2025, el salario mínimo es \$20.76 por hora.
- Esta tarifa cambia cada año el 1 de enero, cuando se recalcula el salario mínimo.
- No se puede pagar menos del salario mínimo, incluso si el trabajador es contratista independiente.
- Si se hacen deducciones del pago (por ejemplo, por comidas o vivienda), estas deben estar claramente documentadas, ser voluntarias y beneficiar al trabajador.

### Comidas y Descansos

Los trabajadores del hogar deben recibir:

- Un descanso pagado e ininterrumpido de 10 minutos por cada 4 horas trabajadas.
- Un período de comida de 30 minutos si trabajan más de 5 horas. Este descanso puede ser no pagado solo si el trabajador está completamente fuera de servicio y no se le exige permanecer en el lugar.

### Si se interrumpe o se omite un descanso, se debe pagar tiempo adicional:

- +10 minutos de pago por un descanso de descanso no otorgado
- +30 minutos de pago por un descanso para comer no otorgado

### Día de Descanso para Trabajadores que Viven en el Hogar

- Los trabajadores que viven en el hogar deben recibir un día completo de descanso de 24 horas después de trabajar seis días consecutivos.
- El día de descanso debe ser realmente libre; no se les puede exigir permanecer en el lugar ni estar disponibles.
- Este día de descanso solo puede ser renunciado si el trabajador acepta de manera voluntaria y por escrito, en el idioma con el que se sienta más cómodo/a.

## Protecciones de Privacidad

Los trabajadores del hogar tienen derecho a conservar sus documentos personales y pertenencias. Una entidad contratante no puede retener el pasaporte, visa, permiso de trabajo, dinero ni ningún otro objeto personal del trabajador.

## Todos los Trabajadores Están Protegidos por la Ley

Todos los trabajadores del hogar en Seattle están protegidos por esta ley sin importar su estatus migratorio. Usted tiene derecho a recibir el salario mínimo, tomar descansos y trabajar en condiciones seguras, incluso si no tiene documentos migratorios.

La Ciudad de Seattle no preguntará sobre su estatus migratorio si reporta un problema o presenta una queja. Puede comunicarse con nosotros sin temor a que su estatus migratorio afecte la ayuda que reciba. Estos derechos le pertenecen, y la ley existe para protegerle.

## Por Qué Es Importante Compartir un Aviso de Derechos

Aunque no es un requisito legal, proporcionar a los trabajadores del hogar una copia del Aviso Modelo de Derechos es una práctica recomendada.

- El aviso está disponible en varios idiomas en el sitio web de OLS.
- Explica los derechos del trabajador, detalles de pago y qué esperar en el trabajo.
- Compartir este aviso ayuda a generar confianza, mejorar la comunicación y proteger tanto al trabajador como a la entidad contratante si surgen preguntas o inquietudes más adelante.

## Qué Se Considera Interferencia

Contratar a alguien para trabajar en su hogar conlleva responsabilidades. Interferir con los derechos de un trabajador puede ser ilegal.

Puede estar violando la ley si:

- Interrumpe descansos
- Asigna tanto trabajo que el trabajador no pueda tomar descansos razonables
- Desalienta al trabajador de hacer preguntas sobre sus derechos
- Espera que acepte menos del salario mínimo de Seattle

Incluso si trabaja a través de una agencia o aplicación, pedir cambios en el pago o el horario que eliminan derechos legales aún puede hacerlo responsable.

Es ilegal tomar represalias contra un trabajador del hogar por defender sus derechos. Esto incluye castigar, despedir, amenazar o tratar injustamente a alguien por preguntar sobre sus derechos, tomar descansos o un día libre, presentar una queja o participar en una investigación. Proteger estos derechos ayuda a crear un lugar de trabajo justo y respetuoso para todas las personas.

## Apoyo y Orientación de OLS

Si tiene preguntas o necesita ayuda para comprender sus derechos o responsabilidades, puede comunicarse con la Oficina de Normas Laborales de Seattle (OLS). OLS brinda apoyo tanto a trabajadores del hogar como a entidades contratantes.

### Para trabajadores:

Su nombre y su información personal se mantendrán privados y confidenciales durante una investigación, a menos que sea absolutamente necesario compartirlos. Incluso en ese caso, OLS se lo informará primero. Usted tiene derecho a hacer preguntas, reportar inquietudes y recibir apoyo sin ponerse en riesgo.

**Para entidades contratantes:**

Comunicarse con OLS para hacer preguntas no iniciará una investigación. El equipo que responde llamadas y correos electrónicos es distinto al equipo de cumplimiento. Su objetivo es ayudarle a entender las reglas y cumplir con la ley, no penalizarle por pedir orientación.

**Cómo Contactar a OLS**

Sitio web: [www.seattle.gov/laborstandards](http://www.seattle.gov/laborstandards)

Teléfono: **206-256-5297**

Trabajadores: [workers.laborstandards@seattle.gov](mailto:workers.laborstandards@seattle.gov)

Entidades contratantes: [business.laborstandards@seattle.gov](mailto:business.laborstandards@seattle.gov)

Formularios en línea:

- Trabajadores: [laborinquiry.seattle.gov/employee-inquiry](http://laborinquiry.seattle.gov/employee-inquiry)
- Entidades contratantes: [laborinquiry.seattle.gov/employer-inquiry](http://laborinquiry.seattle.gov/employer-inquiry)