

*Esta publicación incluye información al 10 de noviembre de 2020.
Consulte también nyc.gov/workers.*

Volver a trabajar en tiempos de COVID-19: Información importante para trabajadores domésticos y sus empleadores

El trabajo doméstico es único: el lugar de trabajo es una casa privada. Los trabajadores domésticos incluyen a niñeras, encargados de limpieza, amas de llaves, encargados de la atención en la casa y encargados del cuidado de niños en la casa.¹ El objetivo de esta publicación es dar información importante sobre la salud y la seguridad de los trabajadores domésticos y sus empleadores en la pandemia de COVID-19. Las secciones incluyen:

- I. Prácticas recomendadas para trabajadores domésticos
- II. Lista de verificación y recursos para empleadores
- III. Otros recursos para trabajadores domésticos

Las directrices de salud y seguridad del Estado de Nueva York, que abarcan los empleos comerciales y domésticos, están en forward.ny.gov.

Una buena comunicación, combinada con la colaboración, es lo mejor para permitir que los trabajadores y los empleadores estén seguros y se reduzcan los riesgos de transmisión en un entorno doméstico privado.

RECUERDE LAS 4 MEDIDAS CLAVE PARA PREVENIR LA TRANSMISIÓN DE COVID-19:

1. **Quédese en casa si está enfermo:** Quédese en casa si está enfermo, a menos que deba buscar atención médica esencial (incluyendo [hacerse pruebas](#)) o hacer otros recados esenciales.
2. **Mantenga el distanciamiento físico:** Manténgase al menos a 6 pies de distancia de otras personas.
3. **Use una mascarilla:** Proteja a quienes lo rodean. Usted puede contagiar sin tener síntomas y propagar la enfermedad cuando tose, estornuda o habla. Las mascarillas pueden ayudar a reducir la propagación de COVID-19.
4. **Practique una higiene de manos saludable:** Lávese las manos con frecuencia con agua y jabón o use un desinfectante de manos si no hay agua ni jabón; limpie periódicamente las superficies de contacto frecuente; evite tocarse la cara sin haberse lavado las manos; y cúbrase con el brazo cuando tosa o estornude, no con las manos.

Lea [Lo que necesita saber ahora sobre el COVID-19 \(What New Yorkers Need to Know Now About COVID-19\)](#), en el sitio web del Departamento de Salud y Salud Mental de la Ciudad de Nueva York: nyc.gov/health. Haga clic en COVID.

¹ El trabajo doméstico abarca muchos tipos de trabajo. El Departamento de Salud y Salud Mental de la Ciudad de Nueva York publicó previamente la [Orientación relacionada con el COVID-19 para personal de servicios médicos a domicilio y en la comunidad \(COVID-19 Guidance for Home Health Care Workers and Community Health Care Workers\)](#) (incluyendo los asistentes de personas enfermas y de adultos mayores), en nyc.gov/health. Haga clic en COVID.

I. Prácticas recomendadas para trabajadores domésticos

1. Analice y desarrolle un plan de seguridad con su empleador, y siga el plan.
2. Prepárese para una posible exposición al COVID-19.
3. Infórmese sobre sus derechos relacionados con las licencias remuneradas o protegidas si se expone.
4. Hable de forma regular y abierta con su empleador sobre cuestiones de salud y seguridad, incluyendo la eficacia del plan de seguridad para tratar los problemas.

Práctica recomendada n.º 1: Analice y desarrolle un plan de seguridad con su empleador, y siga el plan.

Hable con su empleador sobre lo que ambos harán para protegerse del COVID-19, luego escriba las expectativas y las prácticas acordadas. El plan de seguridad que desarrolle los ayudará a usted y a su empleador, ya que es posible que tenga en su casa adultos mayores o personas con condiciones médicas que corren un mayor riesgo de contraer una enfermedad grave por COVID-19,² personas que viajan al trabajo y otras preocupaciones potenciales.

El plan de seguridad debe tratar, como mínimo:

Evaluación médica	<ul style="list-style-type: none">• Identifique quién hará las evaluaciones médicas, quiénes deben hacerse la prueba de COVID-19³ y cuándo y cómo se hará el seguimiento de la información.• Las evaluaciones deben hacerse al comienzo de cada jornada laboral. Usted, su empleador y los miembros del grupo familiar de su empleador deben hacerse evaluaciones médicas. <i>Recuerde que no todas las personas con COVID-19 tienen síntomas, por lo que es importante preguntar no solo sobre los síntomas visibles, como la fiebre o la tos, sino también sobre la posibilidad de contacto con alguien que haya dado positivo para COVID-19 o que haya regresado recientemente de un estado o país incluido en la lista de cuarentena del Estado de Nueva York.⁴</i>• Hay una muestra de la herramienta de detección de COVID-19 en nyc.gov/health. Haga clic en COVID.
Equipos de protección	<ul style="list-style-type: none">• Su empleador debe darle equipos de protección personal (PPE) —por ejemplo, mascarillas— sin costo y suficiente para que nunca trabaje en la casa los PPE correspondientes.• Identifique los PPE requeridos, incluyendo quién debe usarlos y cuándo, y si alguien que entra en la casa debe cambiarse de ropa o ponerse una prenda exterior diferente.• Asegúrese de que todas las personas de la casa usen mascarilla el mayor tiempo posible, especialmente cuando no se pueda mantener un distanciamiento de al menos 6 pies de los demás.⁵
Higiene, limpieza y desinfección	<ul style="list-style-type: none">• Establezca protocolos de limpieza, incluyendo la frecuencia con la que se deben limpiar las partes de mucha circulación de la casa (por ejemplo, la cocina, los baños) y las superficies de contacto frecuente, como los picaportes, los grifos, los pasamanos y las mesadas.
Distanciamiento físico	<ul style="list-style-type: none">• Establezca quiénes deben permanecer físicamente distanciados en la casa, las restricciones sobre las personas que entran en la casa que no sean miembros del grupo familiar y las formas de mantener a las personas separadas y a una distancia segura dentro de la casa.• Planifique actividades seguras para los niños, como un mayor tiempo al aire libre, y determine cuándo los niños deben usar mascarilla, con quién pueden tener interacciones físicas y en qué lugar.

² Para obtener más información sobre el [COVID-19 y las personas inmunodeprimidas](#), visite [nyc.gov/health](#). Haga clic en COVID, luego en "Prevención y grupos de mayor riesgo".

³ La información sobre las pruebas gratis de COVID-19 está en [nyc.gov/covidtest](#).

⁴ La lista de recomendaciones de viaje con relación al COVID-19 del Estado de Nueva York, incluyendo una lista de estados restringidos, está en <https://coronavirus.health.ny.gov/covid-19-travel-advisory>.

⁵ Lea [Preguntas frecuentes sobre mascarillas \(COVID-19 Face Coverings: Frequently Asked Questions\)](#) en [nyc.gov/health](#). Haga clic en COVID.

Consejos y recursos

Consejos:

- Los PPE pueden incluir más de una mascarilla. *Por ejemplo, si su empleador le pide que se ponga una bata limpia y guantes de látex cuando entre en la casa todos los días, su empleador debe darle mascarillas gratis y otros artículos de PPE gratis también.*
- Es posible que usted y su empleador quieran hablar sobre su traslado para minimizar su exposición al transporte público o a las áreas de mucho tráfico. *Por ejemplo, es posible que su empleador quiera que use automóviles privados/servicios de transporte compartido para su traslado, en cuyo caso deben hablar de los arreglos o el reembolso si usted paga los traslados.⁶*
- *Si la limpieza es parte de su trabajo:*
 - Si es posible, limpie la casa cuando su empleador no esté para reducir la exposición de todos.
 - Siga las directrices de seguridad de la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional federal (OSHA).⁷

Recursos:

Las siguientes organizaciones tienen plantillas de planes de seguridad:

Alianza Nacional de Trabajadores Domésticos (NDWA):

<https://membership.domesticworkers.org/coronavirus/work-safety/return-to-work-safety/>

Hand in Hand:

<https://domesticemployers.org/support-during-the-coronavirus-pandemic/>

Departamento de Salud del Estado de Nueva York:

https://www.governor.ny.gov/sites/governor.ny.gov/files/atoms/files/NYS_BusinessReopeningSafetyPlanTemplate.pdf

(inglés)

<https://www.governor.ny.gov/sites/governor.ny.gov/files/atoms/files/NYSBusinessReopeningSafetyPlanTemplateSpanish.pdf>

(español)

Práctica recomendada n.º 2: Prepárese para una posible exposición al COVID-19.

Hable regularmente con su empleador sobre cómo manejar el aislamiento o la cuarentena si:

- usted o alguien del grupo familiar de su empleador dio positivo para COVID-19 o tiene síntomas de COVID-19;
- usted o alguien del grupo familiar de su empleador tuvo contacto con alguien que dio positivo para COVID-19 o regresó recientemente de un estado o país con mayores tasas de COVID-19.

Asegúrese de tener un plan de acción antes de una exposición real y de hablar con su empleador sobre sus opciones de licencia (remuneradas y no remuneradas).

Importante: Discriminar y tomar represalias es ilegal.

Su empleador no puede despedirlo, enviarlo a casa o decirle que no vaya a trabajar por su raza, país de origen o discapacidad. Es una práctica discriminatoria ilegal despedir a un trabajador o impedirle que trabaje basándose en especulaciones de que la raza, el país de origen o la discapacidad del trabajador indican una posible exposición al coronavirus. Consulte III. Otros recursos para trabajadores domésticos con enlaces a agencias de derechos humanos del Estado y la Ciudad de Nueva York.

Si alguien del grupo familiar de su empleador está expuesto, su empleador debe:

- avisarle utilizando información de contacto confiable;
- avisarle por cuánto tiempo la persona afectada debe aislarse o hacer cuarentena;
- avisarle por cuánto tiempo no debe presentarse a trabajar; e
- informarlo de cómo le pagará (por ejemplo, con un salario parcial) por el tiempo que no se presentará a trabajar.

⁶ Lea [Viajar con seguridad durante la emergencia de salud pública por COVID-19 \(Commuting Safely During the COVID-19 Public Health Emergency\)](#) en nyc.gov/health. Haga clic en COVID.

⁷ [Worker Rights under OSHA](#) (inglés) y [Derechos de los trabajadores según la OSHA](#) (español) están en [osha.gov](https://www.osha.gov).

Si usted está expuesto:

- avise a su empleador;
- use su ausencia laboral debido a enfermedad para hacerse la prueba o recibir atención.

PROGRAMA DE HOTELES PARA LA COVID-19

Si es una niñera cama adentro, puede calificar para aislarse en un hotel gratis si usted o alguien del grupo familiar de su empleador está o ha estado expuesto al COVID-19.

Para obtener más información:

- Visite nyc.gov/covid19hotel.
- Llame al 844-NYC-4NYC (844-692-4692) entre las 9:00 a. m. y las 9:00 p. m. para hablar con alguien sobre el programa de hoteles, presione 0, luego presione 1.

PRUEBAS DE COVID-19 Y ATENCIÓN MÉDICA

Salud + Hospitales de NYC (NYC Health + Hospitals) da exámenes y atención médica independientemente de la situación inmigratoria o la capacidad de pago.

Si da positivo en la prueba de COVID-19, recibirá instrucciones sobre los pasos siguientes, incluyendo el aislamiento, del **NYC Test + Trace Corps**. Para obtener más información:

- visite <https://www.nychealthandhospitals.org/test-and-trace/resources/>; o
- llame al (844) 692-4692.

Práctica recomendada n.º 3: Infórmese sobre sus derechos relacionados con las licencias remuneradas o protegidas si se expone.

Como trabajador doméstico, puede ser elegible para utilizar la ausencia laboral remunerada debido a enfermedad según las leyes de la Ciudad, del Estado o del Gobierno federal:

- Ley de Pago por Ausencia Laboral Debido a Seguridad y Enfermedad de la Ciudad de Nueva York
- Ausencia laboral remunerada debido a emergencia por el COVID-19 del estado de Nueva York
- Ausencia laboral remunerada por el COVID-19: Ley federal de respuesta al coronavirus “las familias primero” (FFCRA)

Consulte la página siguiente para obtener una descripción general de las leyes de la Ciudad, del Estado o del Gobierno federal sobre la ausencia laboral remunerada debido a enfermedad relacionadas con el COVID-19.

Para obtener más información o para presentar una queja sobre la ausencia laboral remunerada debido a enfermedad, llame a la Oficina de Normas y Asuntos Laborales (OLPS) del Departamento de Protección al Consumidor y al Trabajador de la Ciudad de Nueva York (DCWP) al (212) 436-0380.

Nota: También puede negociar con su empleador para conseguir más tiempo de licencia, ya sea remunerada o no.

Práctica recomendada n.º 4: Hable de forma regular y abierta con su empleador sobre cuestiones de salud y seguridad, incluyendo la eficacia del plan de seguridad para tratar los problemas.

La pandemia de COVID-19 cambió la forma en la que las personas trabajan. Sus condiciones laborales, incluyendo las nuevas condiciones del plan de seguridad, deberán modificarse. Esto hace que la comunicación frecuente y honesta con su empleador sea fundamental. Comprométase a trabajar en conjunto para garantizar la seguridad y la tranquilidad de todos, y mantenga una comunicación regular para analizar los cambios necesarios o los problemas emergentes. Un contrato laboral debe incluir los derechos descritos en la [Carta de derechos de los trabajadores domésticos \(Domestic Workers' Bill of Rights\)](#).

Si aún no tiene un contrato laboral, una buena manera de iniciar una conversación con su empleador es colaborando en un contrato escrito que contenga sus responsabilidades laborales y sus derechos.

Puede encontrar una [plantilla](#) en el sitio web de Hand in Hand: domesticemployers.org.

Ley	Motivos aceptables para utilizar la ausencia laboral remunerada debido a enfermedad	Cantidad de ausencia laboral remunerada debido a enfermedad y tarifa de pago
Ley de Pago por Ausencia Laboral Debido a Seguridad y Enfermedad de la Ciudad de Nueva York ⁸	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstico, atención o tratamiento por una enfermedad, lesión o condición médica o para recibir atención médica preventiva para usted o un familiar • Cuando un funcionario público cierra la escuela de su hijo o el centro de cuidado de niños por una emergencia de salud pública <p><i>La ley de la Ciudad es la más amplia de las tres leyes de pago por ausencia laboral debido a enfermedad.</i></p>	<p>A partir del 30 de septiembre de 2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acumula ausencia laboral remunerada debido a enfermedad a una tasa mínima de 1 hora por cada 30 horas trabajadas. • Puede usar la ausencia laboral remunerada debido a enfermedad a medida que la acumula, hasta un máximo de 40 horas por año calendario.* Le pagarán su tarifa por hora habitual, pero no menos que el sueldo mínimo actual. <p><i>* A partir del 1.º de enero de 2021, si su empleador tiene 100 empleados o más, usted tendrá hasta 56 horas de ausencia laboral remunerada debido a enfermedad cada año calendario.</i></p>
Ausencia laboral remunerada debido a emergencia por el COVID-19 del estado de Nueva York ⁹	<ul style="list-style-type: none"> • Cuarentena o aislamiento exigidos por el Gobierno (orden de aislamiento obligatorio o preventivo)¹⁰ <p><i>La ley estatal no contempla la licencia para cuidar a familiares que están sujetos a cuarentena o aislamiento exigidos por el Gobierno.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Puede utilizar la ausencia laboral no remunerada debido a enfermedad mientras dure la cuarentena o el aislamiento; puede ser elegible para la ausencia familiar remunerada o los beneficios por discapacidad mediante la política de su empleador. • Tiene protección laboral mientras dure la cuarentena. <p><i>La cantidad y las tarifas dependen del tamaño o los ingresos del empleador. La información de arriba presupone que la cantidad de empleados es 10 o menos.</i></p>
<p>Ausencia laboral remunerada por el COVID-19: Ley federal de respuesta al coronavirus “las familias primero” (FFCRA)¹¹</p> <p><i>Nota:</i> Algunos pequeños empleadores pueden estar exentos de la cobertura.</p> <p><i>(efectivo el 2 de abril de 2020 – 31 de diciembre de 2020)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cuarentena o aislamiento obligatorios • Autocuarentena recomendada por el médico • Diagnóstico médico por síntomas de COVID-19 • Cuidado de un familiar que está en cuarentena obligatoria o recomendada por el médico • Cuidado de niños por el cierre de la escuela o del centro de cuidado de niños, incluyendo los días en los que la escuela está cerrada por aprendizaje remoto, o porque el proveedor de cuidado de niños no está disponible debido al COVID-19. • Cualquier otra condición sustancialmente similar según lo que especifiquen las agencias federales pertinentes 	<ul style="list-style-type: none"> • Puede usar hasta dos semanas (80 horas) de licencia. Le pagarán su tarifa habitual de hasta \$511 por día y \$5,110 en total. • Puede usar hasta dos semanas (80 horas) de licencia. Le pagarán 2/3 de su tarifa habitual de hasta \$200 por día y \$2,000 en total. En el caso de tener que cuidar a un niño (vea el punto 2, que está a la izquierda), usted es elegible para recibir hasta 10 semanas más de licencia con una tarifa de pago de 2/3. <p><i>La cantidad de la licencia depende de si trabaja a tiempo completo o a tiempo parcial. La información de arriba presupone que trabaja a tiempo completo.</i></p>

⁸ Las enmiendas a la Ley de Pago por Ausencia Laboral Debido a Seguridad y Enfermedad de la Ciudad de Nueva York que permiten que los trabajadores domésticos acumulen y utilicen hasta 40 horas de ausencia laboral remunerada debido a enfermedad (o hasta 56 horas en algunos casos) entraron en vigencia el 30 de septiembre de 2020. Para obtener más información, visite nyc.gov/workers.

⁹ Para obtener más información sobre la ausencia laboral remunerada debido a emergencia por el COVID-19 del estado de Nueva York, visite ny.gov/COVIDpaid sickleave. Puede conseguir hojas informativas para los trabajadores en varios idiomas, incluyendo [inglés](#) y [español](#).

¹⁰ Para obtener la documentación sobre la ausencia laboral remunerada debido al COVID-19 para su empleador (orden de cuarentena o aislamiento obligatorios), llame al (855) 491-2667.

¹¹ Para obtener más información sobre la FFCRA, visite dol.gov/agencies/whd/pandemic. Puede conseguir hojas informativas para los trabajadores en [inglés](#) y en [español](#).

II. Lista de verificación y recursos para empleadores

Lista de verificación para un lugar de trabajo saludable y seguro en la casa		
Como empleador de un trabajador doméstico:		
Comunicación		
1	¿Generó un ambiente de comunicación abierta y respetuosa?	<input type="checkbox"/> Sí
2	¿Colaboró con el trabajador en un plan de seguridad?	<input type="checkbox"/> Sí
3	¿Programó una comunicación regular para hablar sobre las condiciones laborales?	<input type="checkbox"/> Sí
4	¿Actualizó algún acuerdo escrito con el trabajador para reflejar los cambios por el COVID-19?	<input type="checkbox"/> Sí
5	¿Habló de las precauciones que tanto usted como el trabajador tomarán para reducir la probabilidad de transmisión en el horario laboral y fuera de él?	<input type="checkbox"/> Sí
6	¿Desarrolló con el trabajador un plan de acción si usted, alguien de su grupo familiar o el trabajador están expuestos al COVID-19?	<input type="checkbox"/> Sí
7	¿Se comprometió a dar las adaptaciones razonables si el trabajador solicita ajustar las condiciones laborales por el COVID-19, por ejemplo, tomar descansos del uso de la mascarilla o alternar horarios para estar en la casa en horarios diferentes que los de otros trabajadores domésticos?	<input type="checkbox"/> Sí
Leyes de pago por ausencia laboral debido a enfermedad		
8	¿Se informó sobre los tipos de ausencias laborales debido a enfermedad que le pueden exigir que dé al trabajador? ¹²	<input type="checkbox"/> Sí
Equipos de protección		
9	¿Compró PPE extra para el trabajador, incluyendo mascarillas y cualquier otros PPE necesarios u obligatorios?	<input type="checkbox"/> Sí
10	¿Dio orientación y capacitación claras al trabajador sobre las medidas de seguridad necesarias?	<input type="checkbox"/> Sí
Distanciamiento físico		
11	¿Enseñó a los miembros de su grupo familiar a distanciarse físicamente, siempre que sea posible, cuando el trabajador esté en la casa?	<input type="checkbox"/> Sí
12	¿Hizo planes para limitar la entrada de visitas en su casa?	<input type="checkbox"/> Sí
Higiene, limpieza y desinfección		
13	¿Desarrolló planes para hacer que la casa sea lo más saludable, segura y limpia posible?	<input type="checkbox"/> Sí
14	¿Puso a disposición otros suministros de limpieza para desinfectar con frecuencia las superficies de mucho contacto?	<input type="checkbox"/> Sí

Recursos:

- **Alianza Nacional de Trabajadores Domésticos:** Visite domesticworkers.org para obtener información sobre los derechos y recursos de los trabajadores domésticos.
- **Hand in Hand: La red de empleadores domésticos (The Domestic Employers Network).** Visite domesticemployers.org para obtener información sobre las prácticas laborales y los consejos para crear un entorno de trabajo eficaz y sano en la casa.
- **Departamento de Protección al Consumidor y al Trabajador de la Ciudad de Nueva York (DCWP):** Visite nyc.gov/workers para leer la *Actualización sobre las leyes en el lugar de trabajo en tiempos de COVID-19*.
- **Servicios para Pequeñas Empresas de la Ciudad de Nueva York (SBS):** Visite nyc.gov/sbs para obtener el documento *NYC Means Business* (información sobre la reapertura).
- **Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA):** Visite osha.gov para ver el documento *Orientación sobre la preparación de lugares de trabajo en tiempos de COVID-19 (Guidance on Preparing Workplaces for COVID-19)*.
- **Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York (NYSDOL):** Visite labor.ny.gov para ver los documentos *Datos para empleadores (Facts for Employers)* de trabajadores domésticos y *Carta de derechos de los trabajadores domésticos (Domestic Workers' Bill of Rights)*.

¹² Lea la *Actualización sobre las leyes en el lugar de trabajo en tiempos de COVID-19 (Update about Workplace Laws During COVID-19)* en nyc.gov/workers. Incluye información sobre la ausencia laboral remunerada debido a enfermedad vigente según las leyes locales, estatales y federales.

III. Otros recursos para trabajadores domésticos

- **Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York (NYSDOL):** Visite labor.ny.gov para obtener información o para presentar una queja sobre los salarios, los pagos o las precauciones inadecuadas de salud y seguridad.
- **Departamento de Protección al Consumidor y al Trabajador de la Ciudad de Nueva York (DCWP):**
 - Llame a la Oficina de Normas y Asuntos Laborales (OLPS) del DCWP al (212) 436-0380 o visite nyc.gov/workers para obtener información o presentar una queja sobre el pago por ausencia laboral debido a seguridad y enfermedad en la Ciudad de Nueva York.
 - Llame al defensor de cuidados remunerados de la OLPS al (646) 330-8886 para saber sus derechos como trabajador doméstico y para que lo remita a organizaciones de servicios legales gratis.
- **Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York:** Llame al (212) 306-7450 o visite nyc.gov/humanrights para saber sus derechos sobre la discriminación y las adaptaciones razonables según la ley de la Ciudad.
- **División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York:** Llame al (888) 392-3644 o visite dhr.ny.gov para saber sus derechos sobre la discriminación y las adaptaciones razonables según la ley estatal.

Sobre el Departamento de Protección al Consumidor y al Trabajador

La Oficina de Normas y Asuntos Laborales (OLPS) del Departamento de Protección al Consumidor y al Trabajador es el recurso central para los trabajadores de la ciudad de Nueva York. La OLPS protege y promueve normas y políticas laborales que crean lugares de trabajo justos para garantizar que todos los trabajadores puedan hacer valer sus derechos, independientemente de su situación inmigratoria. La División de Trabajadores de Cuidado y Servicio de la OLPS se dedica a defender los derechos de los trabajadores de cuidados remunerados, a mejorar la calidad de los trabajos de cuidados remunerados y a fortalecer el sistema de cuidados remunerados, incluyendo las actividades de divulgación y la educación públicas.