



Helping working families make it work.

Derechos Legales Para Cuidadores Infantiles en D.C.

1. **Cuidadores infantiles son empleados.** Los cuidadores infantiles que están contratados de manera rutinaria y / o semanal para brindar cuidado en el hogar a uno o más niños son empleados.
2. El empleador de un cuidador infantil debe **retener el impuesto sobre la renta y declarar las ganancias**
3. Los empleadores deben tratar a los cuidadores como empleados en:
 - **Pagando salario mínimo (\$15 / hora) y horas extras (\$22.50 / hr)** por horas trabajadas por encima de 40 en una semana.
 - Cubriendolos con **seguro de compensación de trabajadores**
 - Pagando impuestos por **los beneficios del seguro de desempleo de D.C.**
 - Pagando impuestos por **los beneficios del seguro de licencia familiar pagada en D.C.**
4. Cuidadores infantiles tienen derecho a **licencia por enfermedad y seguridad**, al menos 3 días al año para trabajar a tiempo completo.
5. Cuidadores infantiles que son mujeres embarazadas tienen derecho a **acomodaciones en el trabajo y tiempo libre para recuperarse del parto.**

Derechos Legales Para Cuidadores Infantiles en D.C. Durante la Pandemia

Cuidadores infantiles tienen derechos y protecciones adicionales durante la emergencia de salud pública de COVID-19:

1. **Seguridad.** Los empleadores de los cuidadores infantiles deben proporcionarles **máscaras** y deben exigir que cualquier persona mayor de dos años que se encuentre en el área de trabajo use una máscara durante las horas de trabajo. Los cuidadores de niños tienen derecho a negarse a trabajar si otras personas en su área de trabajo no usan máscaras. Los empleadores pueden requerir que sus cuidadores infantiles les informen si dan positivo en la prueba de COVID-19.
2. **Tiempo Libre Debido a la Exposición al COVID-19 y el Cuidado de Seres Queridos con COVID-19.**
Para cuidadores infantiles que:

- tiene síntomas o prueba positiva de COVID-19; o
- están ordenados por un proveedor médico para quedarse en casa debido a un mayor alto riesgo de contraer COVID-19; o
- están cuidando a un ser querido que está en cuarentena debido al COVID-19;

El empleador debe proporcionar hasta **dos semanas (80 horas) de licencia pagada por enfermedad** y **hasta 14 semanas adicionales de licencia no pagada** con protección laboral si el cuidador del niño ha estado empleado al menos 30 días.

- **Dos semanas de seguro de licencia pagada** también están disponibles para cuidadores infantiles diagnosticados con COVID-19. (Deben presentar una solicitud al gobierno de D.C. para recibir estos beneficios.)
- **Seis semanas de seguro de licencia pagada** también están disponibles para cuidadores infantiles cuidando a los seres queridos diagnosticados con COVID-19. (Deben presentar una solicitud al gobierno de D.C. para recibir estos beneficios.)
- Los cuidadores de niños que no pueden trabajar por razones relacionadas con COVID y que han agotado los beneficios pagados también pueden solicitar beneficios por desempleo. (Deben presentar una solicitud al gobierno de D.C. para recibir estos beneficios.)

3. **Tiempo Libre Necesario Debido a la Falta de Cuidado de Niños.**

Si un empleado necesita tiempo libre para cuidar a sus propios hijos debido al cierre de escuelas y guarderías relacionadas con COVID, el empleador debe proporcionar **hasta dos semanas (80 horas) de licencia pagada a 2/3 del salario regular.**

- Los cuidadores de niños que han estado empleados durante al menos 30 días pueden recibir hasta **doce semanas de licencia pagada** a esta tarifa por licencia relacionada con el cuidado de niños.¹,
- Según la ley de DC, los cuidadores de niños pueden tomar **4 semanas adicionales de licencia sin sueldo con protección laboral** para fines de cuidado de niños por un máximo de 16 semanas de licencia.
- Los cuidadores de niños que no están trabajando debido a la falta de cuidado de niños debido a la pandemia también pueden recibir **beneficios de desempleo** si han agotado la licencia pagada proporcionada por el empleador. (Deben presentar una solicitud al gobierno de D.C. para recibir estos beneficios.)

¹ Los empleadores con menos de 50 empleados pueden solicitar una exención para "pequeñas empresas", pero según la orientación del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, es poco probable que esté disponible para los empleadores de trabajadores domésticos.

Si es cuidador de niños en D.C. y tiene preguntas sobre sus derechos legales, comuníquese con First Shift Justice Project al (240)241-0897 o intake@firstshift.org

Más recursos para cuidadores de niños y sus empleadores relacionados con COVID-19 están disponibles en: domesticemployers.org y domesticworkers.org