

Modelo de contrato de empleo para cuidadores

El Empleador y la Empleada deberán revisar juntos el contrato para llegar a un acuerdo sobre los términos de este contrato, sujeto a los requisitos de la ciudad de Chicago, el condado de Cook, el estado de Illinois y la ley federal. Después de completar todas las partes de este contrato, el Empleador deberá proveer a la Empleada una copia de este contrato antes del primer día de trabajo de la Empleada. Podrán ser necesarios términos adicionales y cambios si son acordados tanto por el Empleador, como por la Empleada. El Empleador debe proveer una nueva copia del contrato a la Empleada en cualquier instancia en la que se realice un cambio o adición al contrato.

A partir del 1 de enero de 2022, los empleadores que contratan trabajadoras domésticas para trabajar en Chicago deben proporcionar a las trabajadoras domésticas un contrato escrito acordado entre el empleador y la trabajadora doméstica. A solicitud de la trabajadora doméstica, el contrato debe proporcionarse en el idioma principal de la trabajadora doméstica.

Este documento tiene la intención de ser un recurso y no constituye asesoría legal. Si usted necesita asesoría legal, por favor consulte a un abogado.

Este contrato se realiza entre (“Empleador”)

y (“Empleada”) el (fecha).

1. La Empleada comenzará su empleo el (fecha).

2. Duración del empleo (escoja una opción):

___ Hasta que cualquiera de las partes termine el acuerdo (vea #23)

___ Por un período fijo:

(número de)(semanas)..... mes(es).....año(s)

___ Otro:.....

3. Puesto/título de la Empleada:

.....

4. Nombre del supervisor:

Información de contacto del supervisor:

5. Ubicación del empleo (dirección):

.....

a.El Empleado vivirá en el lugar del empleo (Sí / No)

6. Dirección del Empleador:

.....

7. Información de contacto del Empleador:

8. **Tipo del trabajo principal** (marque todo lo que aplique):

..... Cuidado de una persona mayor

..... Persona con necesidades especiales

..... Cuidado de un convaleciente

..... Otro, por favor especifique:

9. **Número de adult(os) que necesita(n) los servicios de cuidado:**

10. **Cientes. Descripción del/los adulto(s) que necesita(n) los servicios de cuidado (nombre, edad, género, etc.):**

.....

.....

.....

11. Responsabilidades laborales

La Empleada realizará las siguientes responsabilidades laborales (por favor provea una descripción detallada de cada una de las responsabilidades):

Cuidado personal:

Baño:

Vestido:

Higiene personal:

Otro:

Cuidado de la casa:

Lavado de ropa:

Cocinar:

Limpiar:.....

Servicios de acompañamiento:

Cuidado de mascotas:

Otro:

Alimentos:

Planificación de comidas:

Cocina:

Alimentación:

Otro:

Otras responsabilidades:

.....

Cualquier adición o cambio a la lista de tareas arriba debe ser discutida y acordada por el Empleador y la Empleada por adelantado y puede estar sujeta a un cargo adicional.

12. Materiales de limpieza (por favor marque todo lo que aplique):

_____ La Empleada proveerá los materiales de limpieza.

_____ El Empleador debe reembolsar a La Empleada el costo de los materiales de limpieza.

_____ El Empleador debe pagar a La Empleada una tarifa fija adicional de \$_____ por la limpieza.

_____ El Empleador proveerá los materiales de limpieza.

Los trabajadores domésticos se encuentran particularmente a riesgo de adquirir alguna enfermedad debido al contacto con los químicos que se encuentran en muchos agentes de limpieza. El Empleador acepta que a La Empleada usar agentes de limpieza ecológicos.

13. Horario del trabajo. La Empleada trabajará los siguientes días y horas:

Domingo	Inicio:..... am/pm	Fin:.....am/pm
Lunes	Inicio:..... am/pm	Fin:.....am/pm
Martes	Inicio:..... am/pm	Fin:.....am/pm
Miércoles	Inicio:..... am/pm	Fin:.....am/pm
Jueves	Inicio:..... am/pm	Fin:.....am/pm
Viernes	Inicio:..... am/pm	Fin:.....am/pm
Sábado	Inicio:..... am/pm	Fin:.....am/pm

Total horas por semana:

14. Días Libres y Los Descansos. La Empleada recibirá lo siguiente:

a. Días libres (especifique):.....

.....

Bajo la ley de Illinois, si La Empleada trabaja por lo menos 20 horas a la semana, tiene derecho a 24 horas de tiempo consecutivo sin pagar cada semana. Si una empleada escoge trabajar en un día libre, se le pagará 1.5 veces su tarifa regular de pago por cualquier hora trabajada más allá de las 40 horas a la semana.

b. Descansos y tiempo de comida durante el día laboral:

.....min. veces al día ___ pagado ___ sin pagar

.....min. veces al día ___ pagado ___ sin pagar

Período para dormir (especifique)..... ___ pagado ___ sin pagar

Otro:

Según la ley de Illinois, si La Empleada trabaja al menos 7.5 horas al día, tiene derecho a un descanso no remunerado de 20 minutos, excepto si La Empleada está cuidando a alguien que no puede quedarse solo. Si La Empleada no puede tomar un descanso, se le debe pagar por todo el tiempo trabajado y se le debe permitir comer mientras trabaja.

15. Salarios y beneficios

- a. El Empleador pagará a La Empleada los siguientes salarios (marque lo que aplique):

_____ La tarifa regular de pago de \$..... por hora.

_____ La tarifa por sobretiempo es \$..... por hora, por cada hora (o fracción de cada hora) trabajada después de 40 horas en una semana.

A partir de 1 de julio 2021:

El salario mínimo de Illinois es de \$11.00 por hora, y aumenta \$1/hora cada 1 de enero hasta llegar a \$15.00 el 1/1/25.

El salario mínimo del condado de Cook es de \$13.00 por hora, y aumenta según la tasa de inflación cada 1 de julio.

El salario mínimo de Chicago es de \$15.00 por hora, y aumentos basados en el índice de precios al consumidor cada 1 de julio.

Bajo la ley en Illinois, La Empleada tiene derecho a 1.5 veces su pago regular por hora por cada hora trabajada después de las 40 horas en una semana.

- b. El/los día(s) regulares de pago será(n) cada
por medio de (efectivo, cheque u otra forma de pago)

Después de cada pago, el Empleador deberá proveer a La Empleada un resumen por escrito y firmado de las horas trabajadas y una confirmación del pago.

- c. El Empleador deberá pagar una multa de hasta el % del pago total por cada día de pago atrasado.
- d. El Empleador tendrá derecho a un aumento del% cada año.
- e. La Empleada recibirá una compensación adicional de \$..... por las siguientes responsabilidades laborales (por ej., deberes adicionales, destrezas lingüísticas en múltiples idiomas, viajes y otros en la casa del Empleador):

.....

.....

.....

.....

.....

- f. Si el Empleador vive lejos de la casa d La Empleada, el Empleador debe pagar a La Empleada el tiempo de viaje del lugar del empleo a la casa del Empleador.

- g. La Empleada recibirá el/los siguiente(s) beneficio(s) adicional(es) (por ej., transportación o reembolso por transportación, seguro médico o reembolso por primas del seguro médico, etc.):

.....

.....

.....

16. Impuestos

El Empleador pagará y retendrá los impuestos requeridos por ley, junto con los impuestos al ingreso de acuerdo a las instrucciones de La Empleada y todos los demás impuestos aplicables.

17. Reembolso por viaje

- a. El Empleador debe reembolsar todos los gastos incurridos por La Empleada durante el curso del empleo.
- b. Cualquier milla que haya sido conducida en el carro de La Empleada, mientras sea durante su horario de trabajo, será reembolsada de acuerdo a la tasa de reembolso de la distancia en millas del IRS.

18. Deducciones al salario

Cualquier deducción al pago de La Empleada deberá ser acordada mutuamente y ser consistente con las leyes federales, estatales y locales. Según la ley de Illinois, el Empleador debe proporcionar a La Empleada una explicación por escrito de cada deducción realizada cada vez que el Empleador le paga a La Empleada.

Seguro médico: \$...... por..... (cheque de pago, mes, etc.)

Alimentos y bebidas: \$...... por..... (cheque de pago, mes, etc.)
Cualquier deducción por alimento o bebida no puede ser mayor de el costo actual de los alimentos y bebidas provistas a La Empleada. Si los alimentos y bebidas proporcionados a La Empleada son requeridos por el Empleador o no son los alimentos o bebidas preferidos por La Empleada, no se permiten deducciones por alimentos y bebidas.

Alojamiento: \$...... por..... (cheque de pago, mes, etc.)
En general, bajo las leyes federales y de Illinois, las deducciones al salario por la provisión de alojamiento se permiten sólo si, La Empleada ha aceptado voluntariamente el alojamiento, el alojamiento cumple con las leyes aplicables y el empleador mantiene registros precisos de los costos actuales del alojamiento.

Otras deducciones (especifique el propósito, frecuencia y cantidad de las deducciones):

.....

El Empleador se compromete a pagar a La Empleada un salario en efectivo equivalente a al menos el salario mínimo por todas las horas trabajadas después de que se tengan en cuenta todas las deducciones salariales.

19. Políticas de permisos de ausencia del trabajo y Días Festivos

La Empleada recibirá los siguientes permisos de ausencia del trabajo:

- a. Permiso de ausencia por enfermedad (especifique la cantidad, el método contable de acumulación si aplica, los propósitos permitidos, los requisitos de notificación, los remanentes, si es pagado o no y cualquier otra condición):

.....
.....

En Chicago y en el condado de Cook los empleadores deberán proveer y permitir a las empleadas usar por lo menos una hora de permiso de ausencia pagada por enfermedad por cada 40 horas trabajadas por La Empleada. Bajo ambas leyes, estos días podrán usarse para cuidar de la salud de La Empleada o la de algún miembro de su familia; en caso de una emergencia de salud pública o por el cierre de una escuela; el tiempo que se necesite para afrontar la violencia doméstica, y otras razones.

- b. Permiso de ausencia por vacaciones (especifique la cantidad, el método contable de acumulación si aplica, los propósitos permitidos, los requisitos de notificación, los remanentes, si es pagado o no y cualquier otra condición):

.....
.....
.....

- c. Permiso de ausencia por nacimiento o adopción de un menor (especifique la duración, los requisitos de notificación, si hay un período de prueba, si es pagado o no):

.....
.....

El empleo no debe ser terminado por la suposición del Empleador que La Empleada podría dejar el trabajo después del permiso de ausencia por maternidad.

- d. Otro:

.....
.....

e. A La Empleada le darán libres los siguientes días festivos (marque todo lo que aplique y si son pagados o no):

-Año Nuevo (1 de enero) (pagado o no pagado)
-Día de Martin Luther King, Jr. (pagado o no pagado)
-Día de los Presidentes (pagado o no pagado)
-Día de la Memoria (pagado o no pagado)
-Día de la Independencia (4 de julio) (pagado o no pagado)
-Día del Trabajo (pagado o no pagado)
-Día de Cristóbal Colón (pagado o no pagado)
-Día de los Veteranos (pagado o no pagado)
-Día de Acción de Gracias (pagado o no pagado)
-Navidad (25 de diciembre) (pagado o no pagado)
- Otro:..... (pagado o no pagado)
- Otro:(pagado o no pagado)
- Otro:(pagado o no pagado)

f. La Empleada recibirá un pago especial de \$..... por (hora o día) por trabajar en los siguientes días festivos:

.....
.....
.....
.....

20. Archivo de registros

Según lo exigen las leyes federales y de Illinois, el Empleador se compromete a realizar y mantener registros de pago y tiempo para La Empleada. El empleador también acepta hacer y mantener registros de cualquier licencia, como licencia por enfermedad, vacaciones o paternidad, acumulada o utilizada por La Empleada.

21. Viajes fuera de la ciudad (aparte del viaje regular entre la casa de La Empleada y el lugar de empleo)

- a. La Empleada tendrá que viajar con el Empleador o con los menores cuando salgan de la ciudadSí.....No

- b. Si el Empleador requiere que La Empleada viaje fuera de la ciudad (aparte del viaje regular entre la casa de La Empleada y el lugar de empleo), el Empleador debe cubrir todos los costos asociados al viaje. Si el viaje requiere pasar la noche, el Empleador proveerá a la Empleada su propio alojamiento privado durante el viaje.

- c. Todos los viajes en los que La Empleada tenga que acompañar al Empleador deberán ser acordados mutuamente y deberán ser compensados a una tarifa adicional de \$..... por(hora/semana).

- d. El Empleador debe discutir planes de viaje y proveer notificación de cualquier viaje requerido fuera del área local con un mínimo de:

___ Por los menos cuatro (4) semanas antes de la fecha de viaje U

___ Otro:

- e. Si no se requiere que **el Empleado** viaje, el Empleador pagará a La Empleada cuando no se requieran los servicios de La Empleada debido al viaje del/los Cliente(s) o el Empleador.

.....Sí.....No

La Empleada recibirá el siguiente pago cuando el/los Cliente(s) o el Empleador viaje(n) y los servicios de La Empleada no sean requeridos:

\$..... U

Otro (ejemplo, tarifa regular de pago):

.....

22. Alojamiento

.....(Sí / No) El Empleador requiere que La Empleada resida en el lugar de empleo u otro lugar así como se describe en esta sección. El lugar del empleo o el otro lugar descrito en esta sección será la residencia primaria de La Empleada

La Empleada residirá en la(s) siguiente(s) dirección(es) y el Empleador proveerá a La Empleada lo siguiente:

Dirección del Empleador y descripción del alojamiento (por ejemplo, recámara privada (con una cama), baño privado/compartido, área para guardar cosas):

.....
.....
.....

Dirección del Cliente y descripción del alojamiento (por ejemplo, recámara privada (con una cama), baño privado/compartido, área para guardar cosas):

.....
.....
.....

Dirección del otro lugar y descripción del alojamiento (por ejemplo, recámara privada (con una cama), baño privado/compartido, área para guardar cosas):

.....
.....

El Empleador o Cliente no debe entrar al lugar designado donde vivirá La Empleada a menos de las siguientes circunstancias:

.....

La Empleada tendrá acceso a las siguientes áreas:

_____ Cocina/área de cocina

_____ Lavandería

_____ Otro (por favor describa):

Detalles acerca del acceso mencionado arriba:

.....

La Empleada tendrá acceso al teléfono y a servicios de Internet en el lugar:

.....

.....

23. Políticas de cancelación

- a. Cancelaciones únicas o cambios en los horarios: El Empleador proveerá por lo menos 1 semana de notificación por adelantado para cancelar o modificar (incluso para añadir) las horas de trabajo de La Empleada en cualquier día programado de trabajo. El Empleador le pagará a La Empleada en el momento de la cancelación la mitad de la tarifa regular por las horas que La Empleada hubiese trabajado. Si el Empleador no provee una notificación con por lo menos una semana completa por adelantado, el Empleador pagará las horas y la tarifa completa que ya habían sido acordadas.
- b. Cancelaciones a medio y largo plazo: Si el Empleador no necesitará a La Empleada por dos o más semanas, el Empleador deberá notificarlo a La Empleada con por lo menos dos semanas de anticipación y debe estar preparado a perder a La Empleada, acordar a pagarle a La Empleada durante la ausencia del Empleador, o proveer a La Empleada un trabajo de reemplazo por la cantidad de tiempo correspondiente.

24. Finalización del empleo e indemnización

- a. El Empleador o La Empleada deberán proveer notificación por lo menos con(número) semanas antes de finalizar el contrato de empleo. Si el Empleador finaliza el contrato, el Empleador proveerá(número) semanas de salario como indemnización.
- b. Si el Empleador falla en proveer notificación adecuada como se describe arriba, La Empleada recibirá(número) semanas de pago en lugar de la notificación, a menos de que la finalización del empleo sea por causa.
- c. Si La Empleada reside en el lugar de empleo u otro lugar como se describe arriba y el Empleador finaliza el empleo, el Empleador deberá hacer todo lo siguiente:
 - i. Proveer a La Empleada notificación de finalización(número) semanas antes de la finalización o La Empleada recibirá(número) semanas de pago en lugar de la notificación, a menos que la finalización sea por causa, Y
 - ii. Proveerá a La Empleada un aviso de desalojo con por lo menos 60 días de anticipación, Y
 - iii. Proveerá a La Empleada ya sea 60 días de alojamiento pagado por el Empleador—ya sea en el lugar en donde se requirió que residiera La Empleada o en algún otro lugar—O indemnización equivalente al promedio de ganancias de La Empleada durante los últimos 30 días del empleo. No se requerirá notificación por adelantado o pago de indemnización cuando el empleador provea prueba creíble que La Empleada ha abusado, desatendido o causado cualquier conducta dañina contra el Empleador, miembros de la familia del Empleador o personas que residen en la casa del Empleador).
- d. Lo siguiente constituirá causa para la finalización del empleo (no es una lista exhaustiva):

.....

.....

.....

25. Cartas de recomendación y referencias

- a. El Empleador debe proveer al Empleador una carta de recomendación al final del primer año de empleo y al final de los siguientes años de empleo.
- b. El Empleador debe proveer al Empleador una carta firmada de referencia a petición de La Empleada.

26. Evaluaciones

Una evaluación escrita sobre el desempeño en el trabajo debe ser realizado de acuerdo a las siguientes bases:

.....

.....

.....

27. Hablar sobre y abordar agravios

El Empleador o La Empleada, de buena fe, deberán trabajar juntos para resolver cualquier problema que ocurra y establecerán una vía mutua para la comunicación efectiva.

El Empleador y La Empleada deben usar el siguiente proceso para hablar y abordar los agravios:

.....

.....

.....

28. Compensación laboral para los trabajadores

Si La Empleada resulta lesionado durante su trabajo, el Empleador debe pagar todos los gastos médicos correspondientes.

29. Otros términos

Si el lugar de empleo tiene un sistema de alarma o cámaras instaladas, el Empleador deberá notificarle por escrito a La Empleada sobre el sistema de alarmas y la ubicación de las cámaras antes del primer día de trabajo. No se pueden instalar cámaras en los baños.

Otro:

.....

30. Resumen de las protecciones legales

El Empleador entiende que La Empleada está protegido bajo las leyes relativas al empleo y laborales locales, estatales y federales independientemente de su raza, sexo, orientación sexual, edad, origen nacional, estatus migratorio u otra clase protegida como sea definida por la ley. El Empleador también entiende que es ilegal tomar represalias contra La Empleada por hacer valer sus derechos así como están establecidos en el contrato de empleo u otras leyes laborales y relativas al empleo.

31. Otro(s):

Modelo de contrato de empleo para cuidadoras

Firmas para el contrato

Las partes suscritas abajo han revisado y voluntariamente están de acuerdo en cumplir con los términos establecidos en este contrato.

.....
Firma del Empleador

.....
Fecha

.....
Nombre del Empleador

.....
Firma de La Empleada

.....
Fecha

.....
Nombre de La Empleada

Firmas de otros Empleadores en la misma casa (si La Empleada es contratado para realizar servicios compartidos)

.....
Firma del Empleador con el que se
comparten los servicios

.....
Fecha

.....
Nombre del Empleador con el que se
comparten los servicios

.....
Fecha

En presencia de

.....
Firma del testigo

.....
Fecha

.....
Nombre del testigo

Confirmación de recibo del Contrato de empleo escrito

Yo,..... (Empleada), confirmo de haber recibido una copia del Contrato de empleo con (Empleador) fechada

Una copia del contrato fue entregada en mi primera lengua.

.....
Firma de La Empleada

.....
Fecha

.....
Nombre de La Empleada