



Una Guía Para **DESARROLLAR UN ACUERDO DE TRABAJO CON UNA PROVEEDORA DE CUIDADO INFANTIL**

Por favor tenga en cuenta: *Una corte puede hacer cumplir un acuerdo por escrito entre una familia empleadora y la proveedora de cuidado infantil como contrato vinculante. En el caso de que haya una disputa, este documento debe proteger ambas partes. Por favor tenga en cuenta que este ejemplar de un acuerdo de trabajo está basado en mejores prácticas sugeridas que pueden variar dependiendo de la relación de empleo de hogar, y que estas mejores prácticas no constituyen un consejo legal. Hand in Hand pone este acuerdo de trabajo a su disposición para dar información general y mayor conocimiento acerca de mejores prácticas de empleo, no para proporcionar consejos legales específicos. El contenido del acuerdo de trabajo no es un consejo legal y no se debe de considerar un consejo legal. Al utilizar este ejemplar de un acuerdo de trabajo usted entiende que no existe una relación de abogado-cliente entre usted y el creador del acuerdo de trabajo. Este acuerdo de trabajo no debe ser utilizado para sustituir un consejo legal de un abogado en el estado donde reside.*

INTRODUCCIÓN

¿Tiene planes de contratar los servicios de alguien para proveer cuidado infantil en su casa? ¿Actualmente emplea alguien para proveer cuidado infantil y desea mejorar su acuerdo de trabajo?

Si es así, esta guía le ayudará con lo siguiente:

- Dar enfoque a sus conversaciones iniciales con la persona que espera contratar en el futuro u organizar las conversaciones con la proveedora de cuidado infantil con la que actualmente está contratando;
- Fortalecer la clara y respetuosa comunicación entre usted y la persona que emplea; y
- Desarrollar un acuerdo de trabajo que especifica los términos de empleo relevantes y documenta otra información importante.

En este guía, se utilizará el término “proveedora de cuidado infantil” para describir personas que son pagadas para cuidar niños en sus hogares. Tal vez usted use otro término para esta persona. Los títulos de trabajo que se usan más frecuentemente para este trabajo en los Estados Unidos son “proveedor de cuidado infantil”, “niñera”, “babysitter”, o “au pair”.

PARA COMENZAR

Su proceso para intercambiar información con la persona que tiene intenciones de contratar o con la persona que actualmente emplea es tan importante como el acuerdo de trabajo en sí. Asegúrese de tomar suficiente tiempo para ganar la confianza, crear entendimiento mutuo, y llegar a un acuerdo sobre el trabajo.

El ejemplar del acuerdo de trabajo contenido esta guía puede asistirle en este proceso. El acuerdo apoya a las mejores prácticas pero no debe ser considerado un consejo legal.

Por favor personalice el acuerdo de trabajo que ofrecemos como ejemplo para que refleje, todo lo posible, sus necesidades específicas de empleo, los requisitos, y sus preferencias y las de la persona que emplea. Si necesita ajustar el acuerdo para una proveedora de cuidado infantil que vive dentro de su hogar, trabaja tiempo parcial, o comparte su tiempo entre dos o más familias, usted puede encontrar información acerca de cómo hacerlo en domesticemployers.org.

Para crear un acuerdo de trabajo mutuamente satisfactorio, debe planear por lo menos dos reuniones con su empleado actual o la persona que tiene la intención de contratar, para conversar acerca de los distintos aspectos de este acuerdo, y de esta manera conocerse mejor. Los temas que va a querer examinar están detallados a seguir. Puede prepararse para este proceso de desarrollar un acuerdo de trabajo revisando *El Listado de Empleador* en domesticemployers.org.

Usted puede usar esta tabla para asegurar que ha cubierto todos estos temas a satisfacción de ambas partes y para anotar las preocupaciones que surgen en el transcurso de estas conversaciones

LISTA DE TEMAS CUBIERTOS

Tema	Marca de verificación de Familia de Empleador	Marca de verificación de Proveedora de Cuidado Infantil	Preocupaciones
<i>Información Básica</i>			
<i>Comunicación Abierta y Respetuosa</i>			
<i>Salarios y Recursos Humanos</i>			
<i>Tiempo de Descanso</i>			
<i>Ambiente Laboral Saludable</i>			

EJEMPLAR DE ACUERDO DE TRABAJO

INFORMACIÓN BÁSICA

Esto es un acuerdo entre:

Nombre(s) de empleador(es):

Nombre de empleado / proveedora de cuidado infantil:

Fecha de inicio de trabajo y horas de trabajo

La fecha del primer día de trabajo de la proveedora de cuidado infantil será:

Los primeros tres meses de empleo de la proveedora de cuidado infantil pueden ser un periodo de prueba. Durante este periodo, ambas partes (familia empleadora y proveedora de cuidado infantil) deben intentar comunicar sus diferencias o conflictos para poder resolverlos de manera mutuamente satisfactoria. El empleador o empleado pueden poner fin a este acuerdo de empleo en cualquier momento durante este periodo de prueba. Si es posible, la persona poniendo fin al acuerdo de empleo debería darle a la otra parte una notificación de por lo menos una semana. El periodo de prueba terminará el _____ y concluirá con una revisión en conjunto del trabajo y de la relación entre la familia empleadora y la proveedora de cuidado infantil.

Esta tabla muestra los días y las horas durante las cuales la familia empleadora necesita servicios de cuidado infantil. Este horario puede fluctuar a veces. La familia empleadora le dará aviso previo, tanto como sea posible, a la proveedora de cuidado infantil si las horas de trabajo se tienen que cambiar.

Lun Empezar _____ am/pm Terminar _____ am/pm Horas por día _____

Mar Empezar _____ am/pm Terminar _____ am/pm Horas por día _____

Mie Empezar _____ am/pm Terminar _____ am/pm Horas por día _____

Jue Empezar _____ am/pm Terminar _____ am/pm Horas por día _____

Vie Empezar _____ am/pm Terminar _____ am/pm Horas por día _____

Sab Empezar _____ am/pm Terminar _____ am/pm Horas por día _____

Dom Empezar _____ am/pm Terminar _____ am/pm Horas por día _____

Total de horas por semana _____

Información Sobre Empleador

La familia empleadora incluye los siguientes adultos (apunte nombres y roles)

La familia de empleador incluye los siguientes niños.

<i>Nombre completo</i>	<i>Fecha de nacimiento</i>	<i>Información importante acerca de niño(s), incluyendo necesidades especiales (i.e. alergias)</i>
1.		
2.		
3.		

Nuestra familia vive en esta dirección

Este es el sitio de trabajo para este acuerdo.

Nuestro(s) hijo(s) también viven en esta dirección _____
estos días _____.

Si la proveedora de cuidado infantil no puede comunicar en persona con nosotros, la familia empleadora, debe contactarnos de las siguientes formas (incluya números de teléfono relevantes, correos electrónicos, opciones para mandar textos, etc.)

Empleador uno _____

Empleador dos _____

En caso de emergencia, la proveedora de cuidado infantil debe comunicarse con

utilizando la siguiente información de contacto

Información Sobre Empleado/Proveedora de Cuidado Infantil

Yo, empleado/proveedora de cuidado infantil, me llamo,

_____.

Me gustaría que me llamen por este nombre

_____.

Mi información de contacto es la siguiente:

Domicilio: _____

Número de teléfono que está activado: _____

Cuando no sirve ese número, llame: _____

Otra información de contacto (para usar correo electrónico o para mandar texto):

En caso de emergencia, la familia empleadora debe comunicarse con

Utilizando la siguiente información de contacto _____

COMUNICACIÓN ABIERTA Y RESPETUOSA

Declaración de Propósito

Nosotros, la familia empleadora _____ y la proveedora de cuidado infantil _____ hemos discutido en detalle los términos de nuestro trabajo juntos porque queremos tener, como fundamentos de nuestra relación, las expectativas claras, una comunicación abierta, y respeto mutuo. Hemos documentado la siguiente información y hemos llegado a un acuerdo sobre los siguientes términos de empleo. Este documento constituye nuestro acuerdo de trabajo inicial. Suponemos que incorporaremos algunos cambios de tiempo en tiempo, como sea necesario, y podremos hacerle cambios a este acuerdo por escrito y con la firma de ambas partes. Cada uno se quedará con una copia de este acuerdo.

Prioridades de la Familia y Reglas

Las prioridades de cuidado infantil de la familia empleadora estarán enumeradas abajo para asegurar que se revisan. Considere temas tales como su filosofía de crianza, horarios para comidas, siestas, hora de dormir, hábitos que quiere que aprenda su hijo/a, el uso de idioma de proveedora de cuidado infantil si es diferente al de la familia empleadora, restricciones de comida que se deben de seguir, prácticas culturales o religiosas, y su punto de vista acerca de género y orientación sexual.

Reglas de familia empleadora se pueden apuntar abajo para facilitar su cumplimiento. Considere temas tales como cantidad de tiempo para ver televisión o computadoras, uso de celular, visitas, y comidas prohibidas.

Cualquier otro acuerdo:

Responsabilidades de Trabajo

Marque las responsabilidades que están incluidas en este acuerdo de trabajo.

- Asegurar que la seguridad y el bienestar del niño sea la más alta prioridad;
- Cubrir las necesidades básicas del niño, cosa que depende de las edades pero que probablemente incluirá el apoyo emocional, las comidas, las siestas, la ayuda con cuidado personal como vestir y bañar, y el ir y venir de escuela, de programas después de escuela, o de clases pre-escolares;

- Cuidar de un niño enfermo y suministrar medicina siguiendo instrucciones de la familia empleadora;
- Organizar o supervisar las actividades diarias del niño tales como juegos, caminatas, citas para jugar con otros niños, paseos al parque, tareas;
- Leerle al niño cada día;
- Limitar el tiempo que el niño ve televisión/videos, usa celular, y usa juegos de computadora, como lo especifiquen las reglas de la familia;
- Mantener el hogar ordenado y limpio, particularmente la cocina, la mesa del comedor, el cuarto del niño, y zonas donde juega el niño;
- Mantener un registro diario (en un cuaderno que proporcionara la familia) de información relevante acerca del día con el niño;
- Proporcionar acceso a la casa a distintas personas que dan servicios, como por ejemplo personas hacienda reparaciones;
- Quehaceres domésticos relacionados con el cuidado infantil, como lavar la ropa del niño. Apunte las tareas aquí:
_____;
- Quehaceres más allá de cuidado infantil, como aspirar la sala. Apunte las tareas aquí:

- Otro:

Horario

El horario para cada día de trabajo de la proveedora de cuidado infantil se puede detallar abajo usando la tabla. Incluya sus responsabilidades usuales, tales como llevar un infante a los chequeos de bebe o un niño ida/vuelta a la escuela, a programas después de escuela, o clases de música.

Lunes _____

Martes _____

Miércoles _____

Jueves _____

Viernes _____

Otras instrucciones acerca del horario:

Reunión Mensual

La familia empleadora apartará media hora cada mes para reunirse con la proveedora de cuidado infantil y este tiempo será compensado. Esta reunión mensual será una oportunidad para comunicar acerca de lo que va bien y para hablar de los temas o conflictos que han surgido. En el caso de que sea necesario, la familia empleadora y la proveedora de cuidado infantil podrán crear un plan de acción para resolver los problemas.

Evaluaciones

Cada año, la familia empleadora y la proveedora de cuidado infantil revisarán y modificarán, cuando sea necesario, el acuerdo de trabajo. Durante esta revisión, tanto la familia empleadora como la proveedora de cuidado infantil podrán determinar su grado de satisfacción con el trabajo de la proveedora y la relación con la familia empleadora.

Confidencialidad y Privacidad

Yo, la proveedora de cuidado infantil _____ no divulgaré ninguna información privada obtenida en el transcurso de mi empleo acerca de la familia empleadora o sus dependientes, incluyendo, pero no limitado a, información médica, financiera, legal, o cualquier información relacionada con sus carreras. Esa información es estrictamente confidencial y no se puede divulgar a ningún tercero por ninguna razón. También entiendo que ninguna información acerca de mi localidad ni mis planes para el día, ni fotos de los niños deben ser compartidos en los medios sociales con personas que la familia no conoce.

Nosotros, la familia empleadora _____ respetaremos el derecho a la privacidad de la proveedora de cuidado infantil y no utilizaremos ninguna tecnología de vigilancia sin informarla.

SALARIOS Y RECURSOS HUMANOS

Horas y pago

La familia empleadora le pagará a la proveedora de cuidado infantil \$_____ (*Hand in Hand* recomienda por lo menos \$15) por hora por 8 horas de un día de trabajo para un total de 40 horas de trabajo por semana. La jornada laboral incluye media hora para comida y descanso. El empleador debe retener todos los impuestos y gastos deducibles requeridos por ley del pago de la proveedora de cuidado infantil*.

La familia empleadora pagará tiempo y medio por cada hora después de 8 horas trabajadas en un día o 40 horas en una semana. El pago por tiempo extra es \$_____ por hora.

Si la proveedora de cuidado infantil trabaja para la familia empleadora en la noche y se queda hasta esta hora _____ pm, la familia empleadora la llevará a su casa o pagará para que tome un taxi.

Aumentos de salario

La familia empleadora le dará a la proveedora de cuidado infantil un aumento anual basado en el ajuste por costo de vida y un aumento a su salario por hora si responsabilidades adicionales se agregan al acuerdo de trabajo (incluyendo niños adicionales).

Método de pago y periodos de pago

La familia empleadora le pagará a la proveedora de cuidado infantil con un cheque cada _____ (día específico de la semana).

Bono de fin de año

La proveedora de cuidado infantil será elegible para recibir un bono de fin de año a la discreción del empleador.

Gastos relacionados con el desempeño del trabajo

La familia empleadora le proporcionará a la proveedora de cuidado infantil un fondo de efectivo para gastos menores que se podrá utilizar para compras aprobadas por el empleador y en caso de una emergencia. A demás, si la proveedora de cuidado infantil paga con su propio dinero por otros gastos aprobados, debe guardar los recibos para después entregárselos a la familia empleadora para que le reembolsen al final de cada periodo de pago.

La familia empleadora contribuirá \$_____ por mes hacia el costo del servicio de celular de la proveedora.

La familia empleadora le reembolsará a la proveedora de cuidado infantil por el uso de su carro para realizar tareas relacionadas con el trabajo. El reembolso se basará en la *Tasa de Reembolso de Millaje* del IRS que cubre el costo de la gasolina y el deterioro por uso en general del carro. La proveedora debe mantener un registro de millaje y entregárselo a la familia empleadora para que le reembolsen al final de cada periodo de pago.

Mantenimiento de un registro

La familia empleadora anotará formalmente en un registro, cada semana, las fechas y horas trabajadas y cantidad de pago por hora de la proveedora de cuidado infantil. Al final de cada semana, es posible que le pida a la proveedora que ponga sus iniciales en este registro

***Pagar de manera que el pago es contabilizado**

La familia empleadora y la proveedora de cuidado infantil tendrán una conversación acerca de los impuestos y del seguro social.

Terminación de Empleo

Empleo a Voluntad

Por ley, la proveedora de cuidado infantil es una empleada a voluntad, lo cual significa que tanto la familia empleadora como la proveedora de cuidado infantil puede legalmente terminar la relación de empleo en cualquier momento y esto no está prohibido por ley.

Aviso Previo

En este acuerdo de trabajo, la familia empleadora y la proveedora de cuidado infantil acuerdan que si cualquiera de las dos partes decide terminar la relación empleo, darán un aviso previo de dos semanas y se ocuparan de la reacción de los niños a los cambios anticipados.

Si la familia empleadora le pide a la proveedora de cuidado infantil que termine su empleo antes de las dos semanas de aviso, se le pagará a la proveedora por esas dos semanas.

Hay situaciones en las cuales existe una razón para terminar inmediatamente el empleo sin aviso (lo cual esperan tanto la familia empleadora como la proveedora de cuidado infantil que nunca suceda). La familia empleadora y la proveedora de cuidado infantil deben conversar (y definirlo lo más concretamente posible) cuales serían las razones o causas para terminar el empleo inmediatamente y sin aviso previo, y deben anotarlas aquí:

Indemnización por Despido

Además de pagar salario por estas dos semanas, la familia empleadora le pagará una indemnización por despido a la proveedora de cuidado infantil que se basará en la cantidad de años que ha trabajado con la familia. Por favor describa los detalles de este acuerdo:

TIEMPO LIBRE

Cancelación del día de trabajo

Si la familia empleadora necesita cancelar uno o más días de la semana de trabajo de la proveedora de cuidado infantil, debe pagar el salario de la semana completa como siempre.

Días de enfermedad

Al final del periodo de prueba, la proveedora de cuidado infantil tendrá cinco días de enfermedad cada año para uso en caso de enfermedad o para asistir a sus citas médicas. La proveedora de cuidado infantil debe darle por lo menos 12 horas de notificación a la familia empleadora, si es posible, para que la familia pueda hacer los arreglos necesarios para cubrir el cuidado de niños.

Vacaciones

Al final del periodo de prueba, la proveedora de cuidado infantil podrá tomar tiempo de vacaciones, hasta un total de dos semanas cada año, en tiempos que escoge la proveedora de cuidado infantil. Si crean un acuerdo mutuo, la proveedora de cuidado infantil puede tomar una o las dos semanas de vacaciones al mismo tiempo que la familia empleadora toma sus vacaciones. Tiempo de vacaciones no se puede guardar para uso en el siguiente año.

Ausencia Familiar o Médica

Hand in Hand aconseja que la familia empleadora provea por lo menos un mes de ausencia familiar o médica.

La familia empleadora y la proveedora de cuidado infantil deben tener una conversación sobre cuánto tiempo de ausencia se proveerá y en cuales situaciones (intentando definirlo concretamente todo lo posible) y apuntar esa información aquí:

Feriatos

La proveedora de cuidado infantil no trabajará y será pagada por ocho días feriatos nacionales que están enumerados abajo. Si la proveedora de cuidado infantil está de acuerdo con trabajar cualquiera de estos días, será compensada con pago de tiempo y medio. Además, cada año la proveedora de cuidado infantil podrá tomar un día de feriado religioso o cultural que sea significativo para ella (por ejemplo Viernes Santo).

Día de Año Nuevo	Día de Martin Luther King Jr.
Día del Presidente	Día de los Caídos
4 de Julio	Día del Trabajador
Día de Acción de Gracias	Día de Navidad

Días de mal tiempo

La familia empleadora tiene la expectativa de que la proveedora de cuidado infantil hará todo lo posible por llegar al trabajo durante épocas de mal tiempo. Cuando la ciudad o la región están paralizadas por mal tiempo, la familia empleadora le pagará a la proveedora de cuidado infantil por los días que no pudo trabajar.

AMBIENTE LABORAL SALUDABLE

Cuidado de la Salud

La familia empleadora trabajará junto con la proveedora de cuidado infantil para asegurar de que la proveedora tenga acceso a cuidado de la salud. La familia empleadora puede preguntar si la proveedora tiene cobertura médica por parte de su pareja, le puede proveer cobertura médica, le puede asistir con el proceso de conseguir cobertura a través de la Ley de Protección al Paciente y del Cuidado de Salud a Bajo Precio, le puede pagar a la proveedora un salario suplementario para ayudarle a la proveedora a cubrir el costo de cobertura médica o de la atención médica, o puede ofrecer cubrir el costo de visitas médicas hasta un límite de dólares especificado. Por favor especifique como se cumplirá este objetivo:

Seguro de Compensación al Trabajador

La familia empleadora provee Seguro de Compensación al Trabajador. *Nótese: algunos seguros de propietarios y de inquilinos cubren el seguro de compensación al trabajador pero no todos; si utiliza un sistema de nóminas, por favor asegúrese de preguntar acerca de esto.*

Comida

La familia empleadora le ofrecerá las comidas que la proveedora de cuidado infantil comparte con los niños y proporcionará acceso a la cocina para que la proveedora de cuidado infantil pueda preparar su propia comida. Si usted o su familia tiene ciertas restricciones dietéticas por razones de salud o religión, esto debe ser especificado en la sección de prioridades y reglas contenida en este acuerdo de trabajo.

Descansos

La proveedora de cuidado infantil tomara sus tiempos de descanso de tal manera que no pone en peligro la salud y seguridad de los niños. Durante una jornada típica, la proveedora debe tomar dos descansos de diez minutos cada uno y un descanso para comer de treinta minutos por cada cinco horas. Si no se pueden tomar estos tiempos de descanso, la proveedora de cuidado infantil debe ser compensada extra por ese tiempo.

ACUERDO

Nosotros, miembros de la familia empleadora, _____ estamos de acuerdo con implementar por completo, este acuerdo de trabajo.

Firma(s) _____

Nombre(s) en letras de imprenta _____

Fecha _____

Yo, el/la proveedor(a) de cuidado infantil _____ estoy de acuerdo con implementar por completo este acuerdo de trabajo.

Firma _____

Nombre en letras de imprenta _____

Fecha _____

Por favor tenga en cuenta: Una corte puede hacer cumplir un acuerdo por escrito entre una familia empleadora y la proveedora de cuidado infantil como contrato vinculante. En el caso de que haya una disputa, este documento debe proteger ambas partes. Por favor tenga en cuenta que este ejemplar de un acuerdo de trabajo está basado en mejores prácticas sugeridas que pueden variar dependiendo de la relación de empleo de hogar, y que estas mejores prácticas no constituyen un consejo legal. Hand in Hand pone este acuerdo de trabajo a su disposición para dar información general y mayor conocimiento acerca de mejores prácticas de empleo, no para proporcionar consejos legales específicos. El contenido del acuerdo de trabajo no es un consejo legal y no se debe de considerar un consejo legal. Al utilizar este ejemplar de un acuerdo de trabajo usted entiende que no existe una relación de abogado-cliente entre usted y el creador del acuerdo de trabajo. Este acuerdo de trabajo no debe ser utilizado para sustituir un consejo legal de un abogado en el estado donde reside.