

Un guía para

***DESARROLLAR UN ACUERDO LABORAL CON***

***UNA PERSONA PROVEEDORA DE***

***SERVICIOS DE CUIDADO INFANTIL***

**PRESENTACIÓN**

*¿Usted tiene planeado contratar a alguien para proveer Servicios de Cuidado Infantil en su casa? ¿Ud. ya contrató a alguien para proveer Servicios de Cuidado Infantil y quiere mejorar los términos del contrato?*

*Si es el caso, esta guía le ayudará:*

* *Establecer conversaciones previas con la persona a contratar u organizar las conversaciones que se mantendrán en adelante con la persona ya contratada.*
* *Mantener una comunicación clara y respetuosa entre usted y la persona contratada.*
* *Desarrollar un acuerdo laboral claro que contenga los términos de contratación pertinentes, junto con documentación e información importante para ambas partes.*

*En esta guía el término Persona Proveedora de Servicios de Cuidado Infantil (en inglés, Childcare Provider) se usará para describir a toda persona que recibe un sueldo, o pago monetario, por cuidar infantes dentro del hogar de las personas que requieran dicho servicio. Tal vez usted utilice algún otro término para referirse a esta profesión. En los Estados Unidos de Norte América los nombres más frecuentes para este tipo de trabajo son: Persona Proveedora de Cuidados Infantiles, Nana o Baba, Cuidadora o Cuidador, Niñera o Aupair (en inglés,* Childcare Provider, Nanny, Caregiver, Babysitter o Aupair*)*.

**PARA COMENZAR**

* *El proceso de comunicación con la persona contratada, o a contratar, es tan importante como el acuerdo laboral en sí. Tome el tiempo suficiente para establecer una buena relación, desarrollar un entendimiento mutuo y llegar a un acuerdo sobre los términos del empleo. Establezca al menos dos reuniones con la persona empleada, o a contratar, para conversar sobre el acuerdo, esto también les dará la oportunidad de conocerse mejor.*
* *El ejemplar de acuerdo laboral que se provee en esta guía está basado en las mejores prácticas y puede ayudarle en este proceso, sin embargo, no debe tomarse como consejo legal.*
* *IMPORTANTE: las leyes que se aplican a las personas trabajadoras domésticas varían según cada estado y municipio. Consulte los requisitos legales del estado donde se proveerá el servicio.*
* *Personalice el acuerdo laboral que estamos compartiendo para que refleje sus necesidades, requisitos y preferencias específicas, así como los de su empleada o empleado. Si usted va a contratar a una persona proveedora de servicios de cuidado infantil compartido (*Nanny Share)*, puede encontrar la guía correspondiente a dicho acuerdo* [*aquí*](https://docs.google.com/document/d/1RqGjgm2CiNEvLYq0RzAXoks6iSuGMb41jdmBobLi1vE/edit)*.*
* *Los pasos para desarrollar un acuerdo laboral se comparten a continuación.*

**PARA DESARROLLAR UN ACUERDO LABORAL**

1. **Revisar las leyes laborales estatales referentes al trabajo doméstico.**
2. **Acordar elementos fundamentales**

Establezca una fecha de inicio, periodo de prueba, horarios, miembros de la familia empleadora, infante(s) a cuidar, información de contacto en caso de emergencia y ubicación del lugar de trabajo.

1. **Mantener una comunicación abierta y respetuosa**

Genere compromisos para desarrollar una relación laboral con expectativas claras, comunicación abierta y confianza mutua. Establezca prioridades compartidas, reglas, responsabilidades laborales y oportunidades para generar reportes y dar retroalimentación.

1. **Definir el sueldo y las políticas de recursos humanos**

Establezca pago por hora, política de horas extras, calendario de pagos, aumentos salariales anuales, bonificación de fin de año, políticas de reembolso, terminación de contrato, indemnización y cartas de recomendación.

1. **Determinar tiempo libre pagado**

Determine los términos para el pago de días libres, incluyendo días de incapacidad por enfermedad, vacaciones, días festivos pagados y políticas de emergencias por inclemencias climáticas y de otra índole.

1. **Propiciar un lugar de trabajo saludable**

Asegúrese de cubrir las necesidades de asistencia médica de la persona contratada. Haga de su hogar un espacio de trabajo seguro y libre de toxinas, estableciendo protocolos contra COVID-19 o cualquier otra emergencia sanitaria.

**EJEMPLAR DE UN ACUERDO LABORAL**

**INFORMACIÓN BÁSICA**

**Este es un acuerdo entre:**

Nombre(s) de la(s) persona(s) empleadora(s):

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Nombre de la persona empleada/proveedora de servicios de cuidado infantil:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Fecha de inicio del acuerdo laboral**

El primer día de empleo de la persona proveedora de servicios de cuidado infantil será:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Periodo de prueba**

Los primeros tres meses de empleo de la persona proveedora de servicios de cuidado infantil pueden funcionar como periodo de prueba. Durante esta época, todas las partes (la familia empleadora y la persona proveedora de los servicios) deberán establecer comunicación sobre posibles diferencias o conflictos para poder resolverlos de manera satisfactoria. En cualquier momento durante el periodo de prueba la familia empleadora o la persona empleada pueden rescindir el acuerdo. Si es posible, la persona que tomó la decisión de terminar el acuerdo deberá notificar a la otra parte, por lo menos, una semana antes. El periodo de prueba terminará el \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ y se concluirá con una revisión conjunta del trabajo y la relación entre la familia empleadora y la persona proveedora de servicios de cuidado infantil.

**Horarios**

El siguiente esquema muestra días, horas y tiempos en los cuales la familia empleadora requerirá los servicios de cuidado infantil. Este horario puede variar en ocasiones. De ser necesario, la familia empleadora le notificará, con un tiempo adecuado de antelación, a la persona proveedora de los servicios de cuidado infantil sobre algún cambio.

| http://s.cdn-care.com/img/cms/web/content/articlephotos/2013/09-sep/check-box.png Lunes | Empezar \_\_\_\_\_ am/pm | Terminar \_\_\_\_\_\_ am/pm | Total de horas \_\_\_\_\_ |
| --- | --- | --- | --- |
| http://s.cdn-care.com/img/cms/web/content/articlephotos/2013/09-sep/check-box.png Martes | Empezar \_\_\_\_\_ am/pm | Terminar \_\_\_\_\_\_ am/pm | Total de horas \_\_\_\_\_ |
| http://s.cdn-care.com/img/cms/web/content/articlephotos/2013/09-sep/check-box.png Miércoles | Empezar \_\_\_\_\_ am/pm | Terminar \_\_\_\_\_\_ am/pm | Total de horas \_\_\_\_\_ |
| http://s.cdn-care.com/img/cms/web/content/articlephotos/2013/09-sep/check-box.png Jueves | Empezar \_\_\_\_\_ am/pm | Terminar \_\_\_\_\_\_ am/pm | Total de horas \_\_\_\_\_ |
| http://s.cdn-care.com/img/cms/web/content/articlephotos/2013/09-sep/check-box.png Viernes | Empezar \_\_\_\_\_ am/pm | Terminar \_\_\_\_\_\_ am/pm | Total de horas \_\_\_\_\_ |
| http://s.cdn-care.com/img/cms/web/content/articlephotos/2013/09-sep/check-box.png Sábado | Empezar \_\_\_\_\_ am/pm | Terminar \_\_\_\_\_\_ am/pm | Total de horas \_\_\_\_\_ |
| http://s.cdn-care.com/img/cms/web/content/articlephotos/2013/09-sep/check-box.png Domingo | Empezar \_\_\_\_\_ am/pm | Terminar \_\_\_\_\_\_ am/pm | Total de horas \_\_\_\_\_ |

*Total de horas semanales* \_\_\_\_\_

**Información de la familia empleadora**

Familia empleadora:

La familia empleadora está integrada por las siguientes personas adultas (nombres y rol dentro de la familia):

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

La familia empleadora está integrada por los siguientes infantes:

| *Nombre completo* | *Fecha de nacimiento* | *Información importante, incluyendo acomodaciones necesarias (ej.: alergias)* |
| --- | --- | --- |

1. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

La familia empleadora reside en: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

* Éste será el lugar de trabajo para este acuerdo
* La dirección del lugar de trabajo es: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

El (Los) infante(s) también reside(n) en: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Los días:  
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Si la persona proveedora de servicios de cuidado infantil no puede comunicarse con la familia empleadora, puede contactarnos por estos medios (números de teléfono, correos electrónicos, opciones para mandar mensajes de texto, etc.).

*Nombre e Información de contacto*:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*Nombre e Información de contacto*:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

En caso de emergencia se debería de contactar con:

Contacto de emergencia: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Número de teléfono: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Información de personal**

Yo, la persona proveedora de servicios de cuidado infantil, me llamo: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Me gustaría que la familia me llame: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Mi información de contacto es la siguiente:

*Dirección de domicilio:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*Número de teléfono cuando esté en el trabajo:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*Número de teléfono cuando no esté en el trabajo: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*Otra información de contacto (correo electrónico o para mensajes de texto)*:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

En caso de emergencia, la familia empleadora debería de ponerse en contacto con:

Contacto de emergencia:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Número de teléfono: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**COMUNICACIÓN ABIERTA Y RESPETUOSA**

**Declaración de objetivo**

La familia empleadora, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, y la persona proveedora de servicios de cuidado infantil, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, hemos discutido los términos de nuestro acuerdo laboral con cuidado, porque queremos que nuestra relación se base en expectativas claras, comunicación abierta y confianza mutua. Hemos plasmado la siguiente información y estamos de acuerdo con las siguientes condiciones de empleo. Anticipamos que, de vez en cuando, cuando sea necesario, haremos cambios a este acuerdo, por escrito y firmado por todas las partes. Todas las partes guardarán una copia de este acuerdo, así como todas sus futuras versiones.

**Prioridades y reglas de las familia**

Las expectativas y las prioridades de cuidado infantil de la familia se pueden enlistar aquí abajo para asegurar que se han puesto a discusión. Considere temas relacionados con: filosofía de educar a el (los) infante(s), horarios de comida, siestas, horarios para dormir, hábitos que quisieran que aprenda el (los) infante(s), uso de la lengua materna de la persona empleada si es diferente al idioma de la(s) persona(s) empleadora(s), restricciones de dieta a seguir, prácticas culturales o religiosas y puntos de vista respecto a orientación sexual y perspectivas de género.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Abajo se puede escribir las reglas de la familia empleadora para que sea más fácil seguirlas. Se puede incluir asuntos como tiempo de pantalla (*screen time* en inglés), empleo de teléfonos celulares, visitas y comidas prohibidas.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Otros acuerdos/reglas:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Responsabilidades laborales**

*Selecciona las responsabilidades incluidas en este acuerdo laboral:*

http://s.cdn-care.com/img/cms/web/content/articlephotos/2013/09-sep/check-box.png Hacer de la seguridad y el bienestar infantil la prioridad principal.

http://s.cdn-care.com/img/cms/web/content/articlephotos/2013/09-sep/check-box.png Cubrir las necesidades básicas del (los) infante(s), mismas que cambian según la edad, pero que deben incluir: apoyo emocional, comidas, siestas, ayuda con tareas íntimas como el aseo personal y vestimenta, transporte a la escuela y de regreso a casa, actividades después del horario escolar o clases preescolares.

http://s.cdn-care.com/img/cms/web/content/articlephotos/2013/09-sep/check-box.png Cuidar a el (los) infante(s) durante enfermedades, administrar medicina según las indicaciones de la familia empleadora/empleador(es).

http://s.cdn-care.com/img/cms/web/content/articlephotos/2013/09-sep/check-box.png Organizar o supervisar las actividades cotidianas del (los) infante(s): juegos, paseos, citas de juegos, excursiones al parque infantil, tareas.

http://s.cdn-care.com/img/cms/web/content/articlephotos/2013/09-sep/check-box.png Leer diariamente al (los) infante(s).

http://s.cdn-care.com/img/cms/web/content/articlephotos/2013/09-sep/check-box.png Limitar el tiempo en que el (los) infante(s) ven televisión, usan un celular y juegan videojuegos, según las reglas de la familia.

http://s.cdn-care.com/img/cms/web/content/articlephotos/2013/09-sep/check-box.png Mantener la casa limpia y ordenada, particularmente la cocina, la mesa para comer, la habitación infantil y los espacios de recreación.

http://s.cdn-care.com/img/cms/web/content/articlephotos/2013/09-sep/check-box.png Llevar un diario (en un cuaderno que la familia(s) proporcionarán) con la información relevante de cada infante, día con día.

http://s.cdn-care.com/img/cms/web/content/articlephotos/2013/09-sep/check-box.png Permitir que personas, como técnicos, puedan acceder a las instalaciones de la casa para realizar su trabajo.

http://s.cdn-care.com/img/cms/web/content/articlephotos/2013/09-sep/check-box.png Tareas domésticas que están relacionadas con servicios de cuidado infantil, como lavar la ropa del (los) infante(s). Enumerar tareas aquí:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

http://s.cdn-care.com/img/cms/web/content/articlephotos/2013/09-sep/check-box.png Tareas domésticas no relacionadas con servicios de cuidado infantil, como pasar la aspiradora por la sala. Enumerar tareas aquí:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

http://s.cdn-care.com/img/cms/web/content/articlephotos/2013/09-sep/check-box.png Otras responsabilidades:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Horario**

A continuación se pueden incluir detalles específicos del horario. Esto puede incluir información sobre el horario de comidas o para dormir, para dejar o recoger al (los) infante(s) de la escuela, programas escolares o actividades extracurriculares, como clases de música.

Lunes \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Martes \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Miércoles \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Jueves \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Viernes \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Otras instrucciones del horario:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Reportes y Retroalimentación (*Check-ins*)**

Incluido en el tiempo pagado, cada mes el contacto principal de la familia empleadora apartará media hora para reunirse con la persona proveedora de servicios de cuidado infantil. Esta reunión mensual será la oportunidad para comunicar aspectos que van bien, así como para conversar cualquier asunto o conflicto que haya surgido y crear un plan de acción para solucionar estos problemas y/o para agendar una reunión con todas las partes (familia empleadora completa y persona proveedora).

**Evaluaciones**

Cada seis meses, o una vez al año, la familia empleadora se reunirá con la persona proveedora de servicios de cuidado infantil, estas reuniones serán remuneradas y tienen por objetivo revisar y modificar el acuerdo laboral, según las necesidades de las partes. Durante esta evaluación bianual o anual, la familia empleadora y la persona cuidadora pueden evaluar el grado de satisfacción mutua con el trabajo de la persona cuidadora y su relación con la familia.

**Confidencialidad y privacidad**

Yo, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, la persona proveedora de servicios de cuidado infantil no divulgaré cualquier información privada de la familia empleadora o de su(s) dependiente(s), incluyendo, pero no limitado a, información médica, económica, legal o profesional. Tal información es estrictamente confidencial y no me está permitido compartirla con terceros por ningún motivo. También entiendo que no debería de compartir información sobre mi ubicación, planes para el día o fotos de la(s) y/o el (los) infante(s) en las redes sociales o con personas desconocidas a la familia.

La familia empleadora, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, respetamos el derecho a la privacidad de la persona proveedora de servicios de cuidado infantil y no utilizaremos tecnología de vigilancia sin avisarle a dicha persona.

**Compensación “*On the Books”* (registrada/regularizada)**

La familia empleadora y la persona empleada tendrán una conversación acerca de los impuestos y la seguridad social. En esta conversación se determinará si la familia empleadora retendrá del pago de la persona empleada todos los impuestos aplicables y las deducciones exigidas por la ley.

**SUELDO Y RECURSOS HUMANOS**

**Horas y sueldo**

La familia empleadora pagará a la persona empleada $\_\_\_\_\_ por hora.

Se anticipa trabajar \_\_\_\_\_\_\_\_\_ horas mensuales. *(Hand in Hand recomienda pagar por lo menos $21/hora,[[1]](#footnote-0) y agendar turnos de un mínimo de 3 horas)*

La familia empleadora pagará una jornada diaria y media por cada hora trabajada, después de haber cubierto una jornada diaria de 8 horas o de haber trabajado 40 horas por semana. El pago de horas extras es $\_\_\_\_\_ por hora.

Si la persona empleada trabaja por la tarde noche y se queda hasta las \_\_\_\_\_ p.m., la familia empleadora llevarán a la persona empleada a su casa o pagará un taxi para llevarle a su domicilio.

**Aumentos salariales**

La familia empleadora dará a la persona proveedora de cuidados infantiles un aumento anual de salario, basado en el índice del costo de la vida y también le aumentarán el salario por hora si se agregan más responsabilidades al acuerdo laboral (incluyendo si cuidará a más infantes).

**Método de pago y ciclos de pago**

La familia empleadora pagará a la persona proveedora de servicios de cuidado infantil cada (especifique la frecuencia de pagos y día de semana que se realizarán)\_\_\_\_\_\_, por medio de \_\_\_\_\_\_\_ (cheque bancario, efectivo, depósito directo o un servicio de nómina)

**Bonificación**

La persona empleada tendrá el derecho de recibir una bonificación a fin de año, según el criterio de la(s) persona(s) empleadora(s).

**Gastos y reembolsos**

La familia empleadora dará a la persona proveedora de servicios de cuidado infantil acceso a una caja chica que puede utilizar en compras autorizadas y emergencias. Además, si la persona proveedora de servicios de cuidado infantil paga por otros gastos autorizados, deberá guardar y entregar todos recibos de las compras para que la familia empleadora le reembolsen su dinero al final del ciclo de pago.

La familia empleadora contribuirá con $\_\_\_\_\_ mensuales para el servicio de teléfono celular de la persona proveedora de servicios de cuidado infantil.

La familia empleadora reembolsará gastos a la persona proveedora de servicios de cuidado infantil por el uso de su coche cuando ésta lo use en tareas autorizadas durante el día laboral. El reembolso estará basado en el[*Índice de Reembolso de Millaje del IRS*](https://www.irs.gov/tax-professionals/standard-mileage-rates), el cual incluye costo de gasolina y deterioro por uso. La persona cuidadora deberá de mantener un diario de millaje para entregarlo a la familia empleadora al final del ciclo de pagos.

**Viajes**

Todos los viajes donde se requiera los servicios de la persona cuidadora para acompañar a la familia empleadora deberán ser de mutuo acuerdo y ser compensados con un monto adicional a negociar. Durante el viaje la persona proveedora de servicios de cuidado infantil deberá contar con alojamiento independiente a la familia empleadora.

**Registros**

Semanalmente, la familia empleadora anotará de manera oficial las fechas, las horas, la tarifa por hora y, si aplica, los días libres pagados, de la persona proveedora de servicios de cuidado infantil. Al final de la semana la persona proveedora de servicios de cuidado infantil deberá poner sus iniciales en el registro. La persona empleada tendrá acceso a dicho registro en todo momento.

**DÍAS LIBRES**

**Cancelaciones de la jornada laboral**

Si la familia empleadora manda a la persona empleada a casa antes del fin del día laboral, se le pagará la jornada completa.

Si la familia empleadora tiene que cancelar uno o más días de la semana laboral de la siguiente semana, la persona empleada y la familia empleadora intentarán encontrar fechas distintas para compensar las horas laborales perdidas. De igual manera, la(s) persona(s) empleadora(s) pagará(n) a la persona empleada por estas horas.

Si la persona empleada tiene que cancelar uno o más días laborales, se coordinará con la familia empleadora para encontrar una persona que la sustituya durante estas horas, y también para encontrar una fecha para compensar las horas perdidas. Si eso no es posible, y si la persona empleada no ocupa su permiso pagado para estos días libres, la persona empleada renunciará al sueldo por el (los) día(s) que no trabajó.

La familia empleadora y la persona empleada harán todo posible para avisar con dos semanas de antelación sobre cancelaciones.

**Días de ausencia por enfermedad**

Por cada 30 horas trabajadas, la persona empleada ganará una hora de permiso pagado por enfermedad, hasta \_\_\_\_\_ días por año calendario (*Hand in Hand recomienda 5 días*). La persona empleada puede ocupar los días de permiso pagado para sus propias necesidades médicas y también para las de sus familiares. El permiso pagado por enfermedad se puede ocupar también para asuntos relacionados con violencia doméstica, acoso, abuso o acecho.

La persona empleada deberá notificar a la familia empleadora de manera inmediata si necesita ocupar su permiso pagado por enfermedad, de ser posible, por lo menos con un día de antelación para que la familia empleadora pueda encontrar una persona sustituta. (Véase arriba “Cancelaciones de la jornada laboral”).

**Vacaciones**

Desde su contratación la persona proveedora de servicios de cuidado infantil puede empezar a juntar días de vacaciones, acumulando hasta \_\_\_\_\_\_\_\_\_ días por año. (*Hand in Hand recomienda por lo menos 2 semanas*). La persona empleada acumulará 1 hora por cada 20 horas trabajadas (2 horas por cada 40 horas). Dentro de un mes de empleo, la persona empleada habrá acumulado por lo menos 8 horas de vacaciones.

Si todas las partes están de acuerdo, la persona proveedora de servicios de cuidado infantil puede ocupar sus días de vacaciones al mismo tiempo en que la familia empleadora está de vacaciones.

Según el acuerdo entre la familia empleadora y la persona empleada, cuando se haga una evaluación normal, o cuando la persona empleada deje de trabajar con la familia, se deberá pagar, como pago adicional, la cantidad de tiempo de vacaciones que no se ocupó durante el año.

**Licencias por asuntos familiares o médicos**

*Hand in Hand aconseja que la familia de, por lo menos, seis semanas de licencia por asuntos familiares o médicos, con empleo garantizado al finalizar el periodo de dicha licencia. Si la persona empleada está dada de alta ante registros gubernamentales (*on the books*), ésta es elegible para recibir prestaciones estatales de licencia por asuntos familiares.*

La familia y persona proveedora de servicios de cuidado infantil deberán hablar sobre la cantidad de tiempo de licencia, si será pagada o no, la tarifa de pago, y para cuáles situaciones se puede ocupar la licencia. Escriba la información acordada aquí:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Feriados/fiestas**

La persona proveedora de servicios de cuidado infantil no trabajará, pero sí recibirá el pago correspondiente a la jornada laboral correspondiente durante las ocho fiestas nacionales enlistadas abajo. Si la persona empleada está de acuerdo con trabajar durante cualquiera de estos días festivos, será compensada 1.5 veces su tarifa habitual por hora trabajada en una jornada diaria regular. Además, cada año, la persona empleada puede destinar un día adicional para celebrar una fiesta religiosa o cultural que le sea de importancia (como Viernes Santo).

| Año Nuevo | Cumpleaños de Martin Luther King |
| --- | --- |
| Día del Presidente | Día de los Caídos |
| El 4 de julio | Día del Trabajo |
| Día de Acción de Gracias | Día de Navidad (el 25 de diciembre) |

**LUGAR DE TRABAJO SALUDABLE**

**COVID-19/Protocolos de salud de emergencias**

Si este acuerdo se genera durante la pandemia de COVID-19 o cualquier otra emergencia de salud pública, es esencial trabajar en conjunto para crear un plan que garantice la salud de la familia empleadora y la persona proveedora de servicios de cuidado infantil. El acuerdo deberá incluir algunas de las siguientes prácticas y principios. Para más detalles y sugerencias consulte el acuerdo muestra con ejemplos de [protocolos de salud de COVID-19 de la Alianza Nacional de Personas Trabajadoras Domésticas](https://membership.domesticworkers.org/wp-content/uploads/2020/05/Agreement-for-Nanny-Work_FINAL.pdf).

**Precauciones para protegerse del coronavirus:**

* + Personas adultas e infantes dentro del hogar de trabajo deberán usar cubrebocas (si son capaces de hacerlo).
  + Mantener la distancia social.
  + Trabajar en conjunto para desinfectar el lugar de trabajo de manera segura y cuidadosa. Si es seguro, abrir ventanas y puertas para mantener una buena ventilación en el hogar.
* Tomar acción inmediata si alguien de cualquier domicilio experimenta síntomas o sale positivo a una prueba de COVID-19.
* Asegurar que la persona empleada pueda transportarse de ida y vuelta al trabajo de manera segura.
* Mantener el trabajo dentro de ciertas áreas específicas de los domicilios para reducir el riesgo de contagio.
* Crear un plan alternativo en caso de que la persona empleada no pueda trabajar por COVID.

**Protocolos en caso de la contaminación del aire**

Si un incendio se aproxima a su casa o existe alguna otra fuente de contaminación que genere una calidad de aire insalubre en la zona donde vive, le recomendamos tomar las siguientes precauciones para proteger la salud de la persona empleada:

* Limitar el tiempo que la persona empleada necesita trabajar fuera de la casa cuando los índices de calidad del aire sean insalubres.
* Proporcionar cubrebocas N95, guantes y protección ocular, particularmente para trabajos a la intemperie.
* Proporcionar un purificador de aire para asegurar que el aire dentro de la casa sea de buena calidad.

**Asistencia médica**

La familia empleadora trabajará con la persona proveedora de servicios de cuidado infantil para ayudarle a acceder a servicios de asistencia médica. Algunas maneras en que la familia empleadora puede ayudar son: investigar si la persona empleada tiene seguro médico por medio de su pareja, proveer una remuneración libre de impuestos que pueda pagarse directamente a un plan de seguro médico o a la cuenta de IRA (cuenta individual de jubilación) de la persona para pagar por una póliza de seguro privada (consúltese con un experto en impuestos para hacer eso), apoyar a la persona a acceder a un seguro médico popular por la Ley del Cuidado de Salud a Bajo Precio (*Affordable Care Act*, en inglés), pagar una cantidad adicional al sueldo acordado para ayudar a la persona empleada a solventar un seguro privado o asistencia médica u ofrecer cubrir el costo de las consultas médicas hasta una cantidad específica de dinero. Favor de delimitar los términos del acuerdo aquí:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Reclamo de compensación de trabajadores**

La familia empleadora brinda cobertura de Reclamos de Compensación para trabajadores. Aviso: *algunas pólizas de seguro del propietario e inquilinos incluyen los Reclamos de Compensación para trabajadores, y algunas no. Si usted usa un sistema de nómina, asegúrese de preguntar sobre eso.*

**Productos de limpieza no tóxicos**

Tener una casa y un lugar de trabajo no tóxico es importante para todas las partes dentro de este acuerdo. La familia empleadora proveerá productos de limpieza no tóxicos.Productos no tóxicos e información acerca de este tema se puede encontrar en las siguientes páginas de internet: <https://sfenvironment.org/article/residents/cleaning-products> y [www.ewg.org/guides/cleaners](https://www.ewg.org/guides/cleaners).

Para proteger la salud de la persona empleada mientras esté haciendo la limpieza, ésta deberá utilizar:\_\_\_ protección ocular, \_\_\_ guantes, \_\_\_ cubrebocas.   
Este equipo de seguridad será proporcionado por la familia empleadora.

Herramientas, como aspirador, trapeador, quita polvo, escoba, esponja etc., utilizadas para hacer limpieza doméstica, también serán proporcionadas por la familia empleadora.

**Comida**

La familia empleadora ofrecerá a la persona proveedora de servicios de cuidado infantil las comidas que se compartan con el (los) infante(s) a su cuidado. Además, se brindará acceso a las instalaciones de la cocina para que la persona empleada pueda llevar y comer su propia comida. Si la familia empleadora o la persona proveedora cuenta con alguna restricción dietética o religiosa con relación a la comida esta información deberá estar incluida de este acuerdo laboral en la sección de prioridades y reglas la de familia.

**Descansos**

La persona proveedora tendrá recesos pagados para comer y descansar distribuidos de tal forma que no comprometan la salud y seguridad del (los) infante(s). En una jornada laboral normal se incluyen dos descansos pagados de diez minutos y, cada cinco horas, un descanso remunerado de media hora para comer. De no ser posible agendar descansos de esta manera, la persona proveedora de servicios de cuidado infantil deberá ser compensada por este tiempo. (Asegúrese de revisar el manual legal de requisitos en su estado acerca de las leyes de descansos).

**TERMINACIÓN DE EMPLEO**

**Empleo por voluntad propia**

De acuerdo con la ley, la persona proveedora de servicios de cuidado infantil es una empleada por voluntad propia (“*at will”* en inglés). Por lo tanto, esta persona o la familia empleadora pueden terminar la relación laboral en cualquier momento, por cualquier razón no prohibida por la ley.

**Aviso**

En este acuerdo laboral, la familia y la persona proveedora de servicios de cuidado infantil convienen que si una parte decide terminar el acuerdo, la familia empleadora y la persona proveedora deberán notificarse entre sí con dos semanas de anticipación para atender las posibles reacciones del (los) infante(s) ante los cambios previstos.

Si la familia empleadora pide que la persona proveedora de servicios de cuidado infantil deje de laborar antes de que hayan pasado las dos semanas de aviso, se pagará la tarifa completa de estas dos semanas.

Tal vez habrá casos en los cuales existan ciertas circunstancias o causas que sean razones suficientes para suspender inmediatamente el acuerdo sin notificación previa. Aunque la familia y la persona proveedora de servicios de cuidado infantil esperan que nunca ocurra un caso así, las partes deberán discutir (siendo lo más concretos posible en estas conversaciones) sobre cuáles podrían ser circunstancias que demandarían la suspensión inmediata del acuerdo, sin notificación previa, y las escribirán aquí abajo:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Indemnización por despido**

Si no se avisa con el tiempo suficiente, en adición a pagar dos semanas de sueldo a la persona empleada, la familia empleadora también le dará una indemnización por despido, basada en la cantidad de años que la persona haya trabajado para la familia. (*Hand in Hand recomienda dar la cantidad equivalente a una semana de pago por cada año que la persona ha trabajado para la familia.*) Favor de escribir los detalles del acuerdo aquí:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Cartas de recomendación**

Al final del primer año de empleo, así como al final de los años subsecuentes de empleo, la persona proveedora de servicios de cuidado infantil será provista con una carta general de recomendación.

**EJEMPLAR DE ACUERDO**

Todos los integrantes de la familia empleadora, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, aceptamos acatar completamente este acuerdo laboral.

*Firma(s):* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*Nombre(s) y apellido(s):*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Fecha:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

La persona proveedora de servicios de cuidado infantil, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, acepto acatar completamente este acuerdo laboral.

*Firma: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

*Nombre completo*: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Nota:** En las cortes, un acuerdo escrito entre la familia empleadora y la persona empleada puede ser considerado como contrato legal. Si surge un conflicto, eso debería proteger a todas las partes. Favor de entender que este documento está basado en buenas prácticas que, dependiendo de la relación particular de empleo entre las partes, puede o no aplicar. Las buenas prácticas mencionadas aquí tampoco deberían ser consideradas como consejos legales. La organización *Hand in Hand* ha hecho esta guía de acuerdo laboral para propósitos educativos, para dar orientación y un entendimiento general, y no para proporcionar consejos legales. Usted, al ocupar este ejemplar de un acuerdo laboral, reconoce que no existe una relación de abogado y cliente entre usted y la persona que elaboró el ejemplar del acuerdo laboral. No se debería sustituir este acuerdo laboral por consejos profesionales de un abogado licenciado y/u oficial en su estado.

1. Hand in Hand recomienda pagar un salario neto mínimo de $21/hora, para cuidar dos infantes. Para determinar el pago de un sueldo digno, por favor mantén presente el costo de vida actual en el lugar donde vive usted. El calculador Living Wage de MIT puede ayudarle en este proceso: <https://livingwage.mit.edu>. [↑](#footnote-ref-0)