

Una ordenanza

Enmendando el Capítulo 9-1100 del Código de Filadelfia, titulado "Ordenanza de prácticas justas: protecciones contra la discriminación ilegal", enmendando el Capítulo 9-4100, titulado "Promoviendo familias y lugares de trabajo saludables", y agregando un nuevo capítulo, titulado "Protecciones para los trabajadores domésticos," todo para brindar protecciones a los trabajadores domésticos y establecer disposiciones correctivas y de cumplimiento, todo bajo ciertos términos y condiciones.

EL CONCEJO DE LA CIUDAD DE FILADELFIA ORDENA AQUÍ:

SECCIÓN 1. El Capítulo 9-1100 del Código de Filadelfia se modifica como sigue: TÍTULO 9. REGULACIÓN DE NEGOCIOS, INDUSTRIA Y PROFESIONES.

** *

CAPÍTULO 9-1100. ORDENANZA DE PRÁCTICAS JUSTAS: PROTECCIONES CONTRA LA DISCRIMINACIÓN ILEGAL

* **

§ 9-1102. Definiciones

(1) Para los propósitos de este Capítulo, los siguientes términos tendrán los siguientes significados:

** *

[(g) Trabajadora doméstica. Una persona empleada en un hogar o residencia con el propósito de cuidar a un niño, de servir como acompañante de una persona enferma, convaleciente o anciana, servicio de limpieza o para cualquier otro propósito de servicio doméstico. El trabajador doméstico no incluye a ninguna persona que (.1) trabaje de manera informal, (.2) dedicada a proporcionar servicios de compañía, tal como se define en la Sección 213 (15) (a) de la Ley de Normas Laborales Justas de 1938, y quien es empleado de un empleador o agencia que no sea la familia o el hogar que utiliza sus servicios; o (.3) una pareja vitalicio o pariente a través de la sangre, el matrimonio o la adopción del empleador o la persona a la que el trabajador presta servicios bajo un programa financiado o administrado por el gobierno federal, estatal o local.]

* **

§ 9-1104. Exenciones de prácticas laborales ilegales.

* **

(2) No será una práctica laboral ilegal para:

* **

(d) Un empleador para expresar una preferencia en la contratación o despido de un individuo [como trabajadora doméstica o] en una capacidad personal o confidencial, siempre que dicho trabajo en una capacidad personal o confidencial no sea trabajo como trabajadora doméstica, como se define en el Capítulo 9-4500 ("Protecciones para los trabajadores domésticos").

* **

SECCIÓN 2. El Título 9 del Código de Filadelfia se modifica por la presente para agregar un nuevo Capítulo de la siguiente manera:

TÍTULO 9. REGULACIÓN DE NEGOCIOS, INDUSTRIA Y PROFESIONES. ** *
CAPÍTULO 9-4500. PROTECCIONES PARA TRABAJADORES DOMÉSTICOS
§ 9-4501. Definiciones

"Trabajador doméstico" incluye empleados por hora y asalariados, contratistas independientes, personas a tiempo completo y a tiempo parcial y personas temporales y es interpretado de manera limitada como cualquier trabajador que: (i) trabaja para una o más entidades contratantes; y (ii) es una persona que trabaja en la residencia con el fin de cuidar a un niño, sirviendo como un compañero o cuidador de una persona anciana, o convaleciente enferma, o con un invalidez; mantenimiento o limpieza de la casa; cocinando; suministro de comida o servicio de mayordomo; estacionamiento de autos; limpieza de ropa; jardinería; organización personal, o para cualquier otro propósito de servicio doméstico; siempre que el término trabajador doméstico no incluya:

(a) Un miembro de la familia del usuario del servicio, como el término miembro de la familia se define en el Capítulo 9-4100 ("Promoción de familias y lugares de trabajo saludables").

(b) Un individuo que se dedica principalmente al cuidado de la casa, cuidado de mascotas o pasear perros.

(c) Una persona que trabaja en un negocio operado principalmente fuera de la residencia, como un negocio de guardería en el hogar.

(d) Una persona cuyo trabajo principal consiste en la reparación o mantenimiento del hogar, como un techador, fontanero, albañil, pintor u otro contratista similar.

(e) Un trabajador de atención médica a domicilio mientras se le paga a través de fondos públicos, como un trabajador de atención médica a domicilio mientras se le paga a través de Medicaid o Medicare.

(f) Un individuo menor de 18 años.

(2) "Agencia de Cumplimiento". La Oficina Laboral del Alcalde u otra oficina que designe el Alcalde.

(3) "Entidad contratante". Cualquier empleador, según lo definido por la Ley de Cobro de Salarios de Pennsylvania y la Ley de Salario Mínimo, que emplea a un trabajador doméstico, así como cualquier individuo, sociedad, asociación, corporación, fideicomiso comercial o combinación de los mismos, que paga un sueldo o salarios por los servicios de una trabajadora doméstica. Incluye cualquier entidad, persona o grupo de personas que brinde una compensación directa o indirecta a un trabajador doméstico por el desempeño de los servicios domésticos y cualquier entidad, persona o personas que actúen directa o indirectamente en interés de la entidad contratante en relación con la trabajadora doméstica.

(4) "Trabajadora doméstica residente". Una trabajadora doméstica que reside en el hogar donde está empleada.

(5) "Agencia de referencia". Una entidad que proporciona información o servicios para facilitar las conexiones entre las entidades contratantes y las trabajadoras domésticas, pero que de otra manera no está involucrada en una relación laboral con una trabajadora doméstica.

(6) "Trabajo en una base casual". Trabajo que es irregular y casual en naturaleza y duración, como se definirá más detalladamente por las regulaciones.

§ 9-4502. Contrato y otros requisitos.

(1) Ninguna entidad contratante empleará a una trabajadora doméstica, excepto para trabajo en una base casual o trabajo menos de 5 horas al mes, a menos que esta interacción se rija por un contrato escrito que rija lo siguiente: una lista específica de deberes laborales; salario por hora y tiempo extra; horario semanal que incluye el número de horas por semana; la forma y frecuencia de pago; descansos para descansar y comer; licencia pagada o no pagada incluyendo tiempo de enfermedad; vacaciones pagadas; cualquier otro beneficio proporcionado; modos de transporte requeridos y si se proporcionan; valor de la vivienda si se proporciona; período para dormir y tiempo personal para los trabajadores que viven en el hogar; el plazo del

contrato; y cualesquiera otros términos y condiciones acordados por el trabajador doméstico y la entidad contratante o según lo dispuesto en este Capítulo, siempre que ninguna disposición del acuerdo escrito pueda renunciar a los derechos de un trabajador doméstico bajo las leyes federales, estatales o locales. El contrato debe estar firmado y fechado por todas las partes después de una amplia oportunidad de revisión.

(2) El acuerdo debe estar en inglés y en cualquier otro idioma que prefiera el trabajador. La entidad contratante hará esfuerzos razonables para determinar si el trabajador preferiría que el acuerdo esté en otro idioma.

(3) Cuando la persona que utiliza los servicios de una trabajadora doméstica obtiene servicios a través de una persona, agencia o entidad que es la entidad contratante, la entidad contratante tendrá un contrato con dicha persona que establece los derechos de una trabajadora doméstica bajo este Capítulo.

(4) Los acuerdos de plantilla que cumplan con este Capítulo estarán disponibles en varios idiomas por la Agencia de Cumplimiento a través de regulaciones, según lo dispuesto en §9-4506.

(5) Una agencia de referencia proporcionará a las trabajadoras domésticas y a las entidades contratantes información sobre los requisitos contractuales de este Capítulo en el momento en que una entidad contratante se conecte con un trabajador y pondrá a disposición de la entidad contratante cualquier plantilla de contrato adoptada por la Ciudad a través del medio utilizado para comunicarse con la entidad contratante, como a través de un enlace a la página web de la plantilla de la Ciudad en el sitio web de la agencia de referencia.

§ 9-4503. Protecciones mínimas.

(1) Salvo que se disponga lo contrario, los siguientes términos mínimos, y los demás términos mínimos que establezca la Agencia de Aplicación de la Ley por reglamento, se aplicarán a una relación laboral entre un trabajador doméstico y una entidad o entidades contratantes.

(2) Comidas y descansos.

(a) La entidad contratante deberá permitir al trabajador doméstico un período de descanso remunerado ininterrumpido de no menos de diez minutos por cada cuatro horas consecutivas trabajadas, a menos que la naturaleza del trabajo evite que el trabajador doméstico sea relevado de todos los deberes durante dicho período de

tiempo, como algunos tipos de cuidado infantil y trabajo de cuidadora para una persona enferma, anciana o discapacitada. La entidad contratante pagará a la trabajadora doméstica por el tiempo dedicado a un descanso a la tarifa de pago regular de la trabajadora doméstica.

(b) La entidad contratante deberá permitir un descanso de comida ininterrumpido de 30 minutos después de más de cinco horas consecutivas trabajadas. A menos que el trabajador doméstico sea relevado de todos los deberes laborales durante dicho período de 30 minutos, el período de comida se considerará un período de comida "en servicio" y se pagará a la tarifa de pago regular de los trabajadores domésticos.

(i) Se permitirá un período de comida "en servicio" solo cuando la naturaleza del trabajo impida que un trabajador doméstico sea relevado de todos los deberes y cuando, por acuerdo escrito entre las partes, se establezca un período de comida "en servicio" de acuerdo. El trabajador doméstico puede revocar el acuerdo, por escrito, en cualquier momento.

(c) La entidad contratante no impedirá ni desalentará a una trabajadora doméstica de tomar tales comidas o descansos.

(d) Si no se permite una comida o un período de descanso de acuerdo con esta subsección 9-4503(2), el trabajador doméstico tendrá derecho a una hora adicional de pago a la tasa regular de compensación de la trabajadora doméstica por cada día laboral que no se proporcionó la comida o el período de descanso. El pago de este pago adicional no excusará el incumplimiento de este inciso.

(3) Tiempo de licencia no remunerado.

(a) Excepto con respecto al trabajo en una base casual, una trabajadora doméstica acumulará tiempo de licencia no remunerado con respecto a una entidad contratante de conformidad con las reglas de la Sección 4-4104 del Código ("Acumulación de tiempo de enfermedad remunerado") y se le permitirá utilizar dicho tiempo de conformidad con las reglas de la Sección 9-4105 ("Uso del tiempo de enfermedad pagado"). El uso de dicho tiempo se contará contra las acumulaciones, ya sea que el trabajador doméstico sea compensado o no por dicho tiempo de conformidad con el sistema establecido en la subsección 9-4503 (4) ("Tiempo de licencia pagada").

(b) No se requerirá que una trabajadora doméstica "residente" trabaje más de seis días consecutivos para una entidad contratante sin un período de descanso de 24 horas, que puede ser no remunerado.

(4) Tiempo de licencia pagado.

(a) Los siguientes requisitos de tiempo de licencia remunerada entrarán en vigencia una vez que la Agencia de Aplicación adopte regulaciones que establezcan un sistema centralizado de beneficios portátiles para: registrar y dispersar el tiempo de licencia remunerado ganado por los trabajadores domésticos en forma agregada para el trabajo realizado para múltiples entidades contratantes; recolectar fondos de entidades contratantes para pagar el tiempo de licencia; y el desarrollo de la infraestructura para administrar el acceso portátil a dichos fondos para las trabajadoras domésticas que ganan ese tiempo de licencia.

(b) Excepto con respecto al trabajo en base casual, y cualquier exención creada como parte del establecimiento del sistema de beneficios portátiles, una entidad contratante deberá pagar fondos al sistema de beneficios portátiles en función de las horas trabajadas para la entidad contratante y dichos fondos se convertirán en la compensación por el tiempo de licencia remunerado ganado.

(c) El tiempo de licencia remunerado se acumulará a razón de 1 hora por 40 horas de trabajo y se limitará a las 40 horas ganadas en un año calendario. Los trabajadores residentes acumularán tiempo solo para el tiempo de servicio. El tiempo de licencia remunerado se calculará y acumulará de la misma manera que la tarifa de pago regular para la semana laboral en la cual la entidad contratante contrata a la trabajadora doméstica para los servicios de la trabajadora doméstica.

(d) Todas las contribuciones hechas por las entidades contratantes se mantendrán en una cuenta centralizada de tiempo de licencia pagada designada para cada entidad contratante y trabajadora doméstica que se dedica a los servicios de trabajadoras domésticas. Una vez que una trabajadora doméstica cumpla con las horas de acumulación requeridas para el tiempo de licencia remunerado como se describe en la Sección 9-4503 (4) (c), los derechos de los trabajadores se considerarán conferidos para propósitos de la disposición del Tiempo de licencia pagada. Esto garantizará a las trabajadoras domésticas un derecho a tiempo de licencia pagado y acceso a fondos acumulados y mantenidos en su cuenta designada de tiempo de licencia pagado. La trabajadora doméstica conserva dichos derechos y acceso a su cuenta, independientemente de los cambios que puedan ocurrir en la relación entre la trabajadora doméstica y la entidad contratante que contribuyó a la cuenta de tiempo de licencia pagado.

(e) La Agencia de Aplicación deberá desarrollar la infraestructura que facilite la creación y la implementación de la Cuenta de Tiempo de Licencia Pagado a través del cual las entidades contratantes y los trabajadores domésticos tendrán acceso para

cumplir con todas las disposiciones del Tiempo de Licencia Pagada. La infraestructura desarrollada por la Agencia de Aplicación debe permitir el cobro de las contribuciones de la entidad contratante y debe permitir el desembolso de la compensación otorgada a las trabajadoras domésticas que cumpla con las disposiciones de esta sección.

(f) El trabajador doméstico accederá al pago del tiempo de licencia basado en una demostración de la compensación necesaria para reemplazar el tiempo de trabajo regularmente programado perdido debido a: un cambio en el horario de trabajo o la cancelación del tiempo de trabajo planificado por el empleador; la necesidad de tiempo de licencia por cualquiera de los motivos por los cuales la licencia por enfermedad se puede utilizar según el Capítulo 9-4100 del Código ("Promoción de familias y lugares de trabajo saludables"); tiempo personal necesario para asuntos personales significativos e inesperados; o cualquier otra razón establecida por la Agencia de Aplicación por reglamento.

(5) Terminación del acuerdo.

(a) La entidad contratante proporcionará un período mínimo de notificación de dos semanas antes de la terminación de la relación laboral, y para las trabajadoras domésticas "residentes", un período mínimo de notificación de cuatro semanas antes de la terminación de la relación laboral. No se requiere un período de notificación en relación con la terminación del trabajo realizado de manera casual para una entidad contratante.

(b) La entidad contratante puede terminar la relación sin cumplir con el período completo de notificación basado en una creencia de buena fe de que el trabajador doméstico ha incurrido en una mala conducta significativa.

(c) Si no se notifica como se requiere en esta Sección, se le dará derecho a la trabajadora doméstica a una indemnización por el monto de la tarifa por hora regular del trabajador multiplicada por el número regular de horas trabajadas durante el período durante el cual no se proporcionó la notificación requerida .

(6) Documentos de trabajo y privacidad. Ninguna entidad contratante deberá:

(a) Conservar o mantener las copias originales de cualquier documento personal de una trabajadora doméstica.

(b) Monitorear o registrar, por cualquier medio, las actividades de un trabajador doméstico: (i) usar cualquier baño o instalación similar; (ii) en las viviendas privadas de una trabajadora doméstica; o (iii) mientras el trabajador se dedica a cualquier actividad asociada con vestirse o cambiarse de ropa.

(c) Monitorear, registrar o interferir con las comunicaciones privadas de una trabajadora doméstica.

§ 9-4504. Notificación de derechos y mantenimiento de registros.

(1) Una entidad contratante proporcionará a una trabajadora doméstica tal notificación de los derechos de las trabajadoras domésticas bajo este Capítulo, y dicha información sobre cómo presentar una queja por violación de tales derechos, según lo determine la Agencia de Aplicación por reglamento.

(2) Una entidad contratante creará y mantendrá registros que documenten las horas trabajadas, la tasa de pago, el tiempo de licencia ganado y utilizado y la existencia de un contrato escrito, todo de conformidad con los requisitos establecidos por las regulaciones. Si una entidad contratante no mantiene dichos registros o no le permite a la Agencia de Cumplimiento un acceso razonable a dichos registros, se puede hacer una inferencia adversa con respecto a los hechos alegados con respecto a los asuntos sobre los cuales no se mantuvieron registros.

(3) La Agencia de Aplicación mantendrá la confidencialidad de todos los registros que obtenga en relación con las actividades de cumplimiento en la medida permitida por la ley.

§ 9-4505. Derechos protegidos; Represalias prohibidas.

(1) Será ilegal que una entidad contratante o cualquier otra persona interfiera, restrinja o niegue el ejercicio o el intento de ejercer cualquier derecho establecido en este Capítulo.

(2) Los requisitos mínimos de la Sección 9-4503 ("Protecciones mínimas") se considerarán incorporados en cualquier contrato, ya sea real o implícito, entre la entidad contratante y el trabajador doméstico.

(3) Una violación material por parte de una entidad contratante de un contrato con una trabajadora doméstica constituirá una violación de este Capítulo, independientemente de si la violación es de una disposición requerida por este Capítulo.

(4) Ninguna entidad contratante o cualquier otra persona tomará o amenazará con represalias contra ninguna persona porque una trabajadora doméstica ha ejercido derechos o ha presentado un reclamo de violación bajo este Capítulo. Dichos derechos incluyen el derecho a usar el descanso y el tiempo de licencia de conformidad con este Capítulo; el derecho a exigir el cumplimiento de las protecciones establecidas por contrato; el derecho a presentar una queja o informar a cualquier persona sobre la

supuesta violación de este Capítulo por parte de una entidad contratante; el derecho a cooperar con la Agencia de Aplicación en cualquier investigación de conformidad con este Capítulo; y el derecho a informar a cualquier persona de los derechos establecidos en este Capítulo.

(5) Las medidas de represalia incluyen comunicar a una persona la voluntad o intención de contactar a una agencia gubernamental con respecto a la sospecha de ciudadanía o estatus migratorio de una trabajadora doméstica o un miembro de la familia de una trabajadora doméstica porque el trabajador ha o ha expresado la intención de ejercer derechos protegidos bajo este Capítulo o por una creencia que el trabajador puede hacerlo.

(6) Las protecciones de esta Sección 9-4505 se aplicarán a cualquier persona que por error pero de buena fe alegue una violación de este Capítulo.

§ 9-4506. Regulaciones

(1) La Agencia de Aplicación está autorizada para coordinar la implementación, administración y cumplimiento de este Capítulo y deberá promulgar pautas o regulaciones apropiadas para tales propósitos. Reglamento de la Agencia sobre las protecciones mínimas pueden establecer diferentes protecciones mínimas para diferentes tipos de trabajo y pueden incluir términos que se aplican solo en caso de falta de un contrato por escrito.

§ 9-4507. Responsabilidad, Administración, Ejecución y Sanciones.

(1) Responsabilidad conjunta. Más de una persona o entidad puede tener una relación laboral con una trabajadora doméstica en relación con el mismo trabajo. Las personas y entidades con una relación de trabajo superpuesta con una trabajadora doméstica están sujetas a responsabilidad conjunta y solidaria, y multas y sanciones concurrentes, en relación con las violaciones de este Capítulo.

(2) Un trabajador doméstico u otra persona que represente a un trabajador doméstico puede informar a la Agencia cualquier sospecha de violación de este Capítulo.

(3) La Agencia está autorizada a tomar las medidas que considere apropiadas para resolver las quejas y hacer cumplir este Capítulo, incluido, entre otros, el establecimiento de un sistema para recibir quejas relacionadas con el incumplimiento de este Capítulo, investigando presuntas violaciones de manera eficaz y resolución de quejas a través de la mediación.

(4) La Agencia tendrá el poder de citar registros y testimonios de cualquiera de las partes en una queja. Dichos registros se proporcionarán a la Agencia dentro de los treinta (30) días posteriores a la recepción de la citación.

(5) Cualquier persona que alegue una violación de este Capítulo deberá presentar una queja ante la Agencia dentro de los dos años posteriores a la fecha en que la persona supo o debería haber sabido de la supuesta violación.

(6) Al establecer un sistema de adjudicación administrativa, la Agencia tendrá el poder de imponer sanciones y multas por la violación de este Capítulo y proporcionar u obtener la reparación adecuada. Los remedios pueden incluir la reincorporación y la restitución total al trabajador doméstico por la pérdida de salarios y beneficios, incluidos los presuntos daños que se otorgarán a un trabajador doméstico por la violación de este capítulo por parte de la entidad contratante. La Agencia también fijará por reglamento una cantidad de presuntos daños.

(7) Una entidad contratante que tome represalias contra un empleado por cualquier actividad protegida bajo este Capítulo será un delito de Clase III según § 1-109 (3.) Todas las demás violaciones de este Capítulo serán delitos de Clase II bajo § 1-109(2) de este Código.

(8) Cualquier trabajadora doméstica agraviada por una violación de este Capítulo, cualquier entidad cuyo miembro esté agraviado por una violación de este capítulo, o la Ciudad puede iniciar una acción civil en un tribunal de jurisdicción competente contra una entidad contratante que viole este Capítulo . Nada en este Capítulo o sus reglamentos de implementación se interpretará en el sentido de requerir que se presente una queja ante la Agencia antes de iniciar una acción en la corte. Al prevalecer en una acción presentada de conformidad con esta Sección, una persona perjudicada tendrá derecho a la reparación legal o equitativa que sea apropiada para remediar la violación, que no sea una duplicación de la reparación proporcionada a la persona en procedimientos administrativos, incluyendo, sin limitación, reincorporación en el empleo, pago atrasado y medidas cautelares. La persona perjudicada tendrá derecho a una adjudicación de honorarios y costos razonables de abogado.

§ 9-4508. Otras protecciones

(1) Nada en este Capítulo reemplazará, afectará la aplicabilidad o permitirá la renuncia contractual de las prohibiciones y requisitos del Capítulo 9-1100 ("Ordenanza sobre prácticas justas: protecciones contra la discriminación ilegal"); Capítulo 9-4100 ("Promoción de familias y lugares de trabajo saludables"); o cualquier otra ley que brinde protección a los trabajadores domésticos.

§ 9-4509. Equipo de trabajo sobre normas e implementación de trabajadoras domésticas.

(1) La Oficina Laboral del Alcalde está autorizada a establecer, dentro de los noventa días posteriores a la fecha de aprobación de esta ordenanza, un Grupo de Trabajo sobre Normas e Implementación de Trabajadoras Domésticas, que convocará regularmente a miembros de la Administración, el Ayuntamiento y las organizaciones interesadas afectadas para discutir mecanismos para apoyar la implementación de este Capítulo, incluidas las regulaciones promulgadas en virtud de este capítulo.

(2) La Oficina Laboral del Alcalde deberá, no menos de una vez al año, presentar un informe al Secretario Principal del Consejo que incluirá, además de cualquier otra información que la Oficina Laboral del Alcalde determine que debe incluirse, información relacionada con los trabajadores doméstico, e informar cualquier recomendación de política o hallazgos del Grupo de trabajo sobre normas e implementación de trabajadoras domésticas.

§ 9-4510. Divisibilidad.

Si alguna disposición de este Capítulo o aplicación del mismo a cualquier persona o circunstancia se considera inválida, la invalidez no afectará otras disposiciones o aplicaciones del Capítulo que puedan tener efecto sin la disposición o aplicación inválida, y para este fin las disposiciones de este Capítulo se declaran separables.

SECCIÓN 3. Esta Ordenanza entrará en vigencia el 1 de mayo de 2020.