

# Nuevas protecciones para las trabajadoras del hogar en virtud de la Ley de Derechos Humanos del DC: Guía de Orientaciones para la aplicación 24-01

Fecha/Actualización: 25 de marzo de 2025



## Propósito:

Este es un documento de la guía, facilitado por la Oficina de Derechos Humanos (OHR) del DC para ayudar al público a entender los cambios legislativos introducidos en la Ley de Derechos Humanos del Distrito de Columbia (DCHRA) de 1977 y la Ley de Establecimiento de la Oficina de Derechos Humanos (HREA) de 1999 mediante la recién promulgada **Ley de Enmienda de Derechos Laborales para Trabajadores(a) Domésticos de 2022** ("la Ley").<sup>1</sup> Este documento solo puede usarse con fines educativos y no como asesoramiento legal para aplicarlo a una situación particular. Cualquier persona o entidad que necesite asesoramiento legal debe consultar con un abogado.

## ¿Sobre qué trata la nueva ley?

La Ley de Enmienda de Derechos Laborales para Trabajadores(a) Domésticos de 2022 ("la Ley") modifica la DCHRA para incluir a los "trabajadores domésticos" como trabajadores protegidos cubiertos por las disposiciones antidiscriminatorias de la DCHRA. Además, la Ley modifica la HREA para exigir a la OHR que cree una orientación escrita para situaciones laborales que involucren a los "trabajadores domésticos".<sup>2</sup> Esto significa que los trabajadores domésticos cubiertos ahora pueden presentar un reclamo por discriminación en virtud de la Ley de Derechos Humanos del DC. Hay 18 características protegidas que se aplican a los trabajadores domésticos. Consulte nuestra hoja informativa sobre las características protegidas [aquí](#). Para obtener más información, también puede consultar a continuación.

## Contexto:

Históricamente, la DCHRA excluía a los empleadores de los "trabajadores(a) domésticos". La Ley modifica la definición de empleadores para incluir a aquellos que emplean trabajadores domésticos en su hogar. Esto permite asegurar que los trabajadores(a) domésticos estén protegidos contra la discriminación basada en sus rasgos protegidos.

Tenga en cuenta que ser un trabajador doméstico no es en sí una característica protegida. Por el contrario, la Ley prohíbe que un empleador discrimine a un trabajador doméstico sobre la base de una característica protegida. Los **18** características protegidas para los empleados, entre las cuales ahora se encuentran los trabajadores(a) domésticos, en virtud de la DCHRA son:

- Edad
- Color
- Información crediticia
- Discapacidad
- Responsabilidades familiares
- Identidad de género y expresión
- Información genética
- Condición de persona sin hogar
- Estado civil
- Matriculación
- Nacionalidad
- Apariencia personal
- Afiliación política
- Raza
- Religión
- Sexo
- Orientación sexual
- Condición de víctima o familiar de una víctima de violencia doméstica, delito sexual o acoso (DVSOS)<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Ley 24-305 del DC.

<sup>2</sup> El texto completo de la Ley está disponible aquí: <https://code.dccouncil.gov/us/dc/council/laws/24-305>

<sup>3</sup> Sección 2-1402.11 del Código del DC. Consulte a continuación la nota sobre esta protección.

Por lo tanto, la Ley prohíbe que un empleador discrimine a su trabajador(a) doméstico sobre la base de cualquiera de estas características. Se considera discriminación no contratar a alguien, someter a un empleado a un entorno de trabajo hostil o tomar represalias contra un empleado por presentar una queja ante la OHR.

### ¿Qué es un "trabajador(a) doméstico" y cómo lo protege la ley?

Los trabajadores(a) domésticas<sup>4</sup> son empleados que prestan servicios a cambio de una remuneración en residencias privadas. Pueden incluir a quienes prestan regularmente servicios de cuidado infantil a domicilio, como niñeras; cuidado de personas mayores, como enfermería u otra asistencia; servicios de limpieza; cocinar o preparar alimentos; y otros servicios domésticos relacionados.<sup>5</sup> Entre los trabajadores(a) domésticos *no* se incluyen los integrantes de la familia del empleador; los que realizan reparaciones del hogar, como trabajos de construcción o plomería; los que cuidan mascotas, o las personas que solo realizan trabajos remunerados de forma irregular o según sea necesario.<sup>6</sup>

Los siguientes casos brindan información sobre cómo la nueva ley protege a los trabajadores domésticos de la discriminación.

#### Caso 1:

Hay padres que tienen un cuidador de niños al que llaman en ocasiones cuando tienen una salida juntos por la noche. Es probable que no se le considere trabajador doméstico porque presta servicios "de manera ocasional", es decir, de forma irregular o en momentos imprevistos. Por lo tanto, el cuidador no estará cubierto por la DCHRA.

#### Caso 2:

Un empleador desea contratar a un trabajador doméstico para un puesto cama adentro, lo que implicará que el empleado viva en la casa del empleador. El estado civil y las responsabilidades familiares son rasgos protegidos por la DCHRA.<sup>7</sup> El empleador *no* puede negarse a contratar a alguien por tener un cónyuge o hijos; sin embargo, ninguna disposición de la DCHRA exige que el empleador otorgue alojamiento al cónyuge o los hijos del empleado.

#### Exenciones:

En su mayor parte, la Ley garantiza que los trabajadores domésticos gocen de las mismas protecciones que cualquier otro empleado. Sin embargo, debido a que la situación laboral de los trabajadores domésticos difiere de la de otros en aspectos fundamentales, existen algunas excepciones o diferencias en la forma en que la DCHRA se aplica a los trabajadores domésticos y sus empleadores.

#### El sexo como calificación ocupacional de buena fe.<sup>8</sup>

En algunas situaciones, los trabajadores domésticos trabajarán con personas que necesiten ayuda para vestirse, bañarse, ir al baño u otras actividades que impliquen los derechos de privacidad de la persona. Cuando este sea el caso, es posible que un empleador desee contratar a alguien del sexo de su preferencia (que incluye mujeres, personas intersexuales y hombres) por motivos de privacidad. En

---

<sup>4</sup> Antes se los denominaba "sirvientes domésticos" en la Ley de Derechos Humanos.

<sup>5</sup> Consulte la sección 32-107.01 del Código del DC

<sup>6</sup> *Id.*

<sup>7</sup> Sección 2-1402.11(a) del Código del DC.

<sup>8</sup> Sección 2-1402.12(c) del Código del DC

consecuencia, la Ley establece que **NO** será una práctica discriminatoria ilegal que un empleador contrate por motivos basados en el sexo, siempre que el sexo sea una calificación ocupacional de buena fe (BFOQ). El sexo es una BFOQ en los casos en los que:

- A. Basado en datos objetivos el empleador cree que contratar a una persona de un sexo en particular iría en contra de los intereses de privacidad de la persona que recibe los servicios en la residencia privada.
- B. La persona que recibe los servicios tiene un interés de privacidad que tiene derecho a que la ley proteja.
- C. No existe una alternativa razonable para proteger el interés de privacidad de la persona.

Una "base de datos objetivos" se refiere a una razón basada en hechos, como las obligaciones laborales particulares involucradas que apoyan la creencia de que el sexo es una BFOQ. La base fáctica *no* incluye creencias basadas en estereotipos u opiniones subjetivas. Además, el término "sexo" no incluye la orientación sexual ni la expresión de género. De hecho, la Ley establece de manera específica que no existe una exención de una BFOQ para el sexo si la decisión de empleo se basa en:

- A. La caracterización estereotipada de un grupo en contraposición a otro.
- B. La orientación sexual real o percibida de un posible empleado.
- C. El nombre o los pronombres personales que el posible empleado prefiere.

### **Caso 3:**

Un empleador desea contratar a alguien para que cuide a su madre mayor. El trabajo implicará ayudar a la madre a bañarse, cambiarse e ir al baño. El empleador anuncia que el trabajo está disponible solo para mujeres. Es probable que esta situación no infrinja la DCHRA siempre y cuando el empleador tenga motivos fácticos para creer que ser mujer es una calificación ocupacional de buena fe para prestar servicios íntimos a su madre, que también es mujer, a fin de proteger los derechos de privacidad de su madre, y siempre y cuando no exista otra alternativa razonable para proteger los intereses de privacidad de su madre.

### **Caso 4:**

Un empleador desea contratar a un cuidador para sus hijos pequeños. El empleador cree que las mujeres son cuidadoras por naturaleza, por lo que anuncian que el trabajo está disponible solo para mujeres. Es probable que esta situación *infrinja* la DCHRA porque el empleador no tiene una *base de datos objetivos* para creer que es necesario ser mujer para realizar el trabajo. En cambio, la creencia se basa en un estereotipo sobre hombres y mujeres en general y no es una razón admisible para discriminar por motivos de sexo.

### **Condición de víctima (o familiar de una víctima) de violencia doméstica, delito sexual o acoso.<sup>9</sup>**

La DCHRA prohíbe la discriminación en el empleo contra quienes sean víctimas, o familiares de víctimas, de violencia doméstica, delito sexual o acoso (condición de víctima o familiar de víctima de DVSOS). Además, la DCHRA exige que los empleadores otorguen ciertas adaptaciones a los empleados con la condición de víctima o familiar de víctima de DVSOS, como permitirles tomarse un tiempo libre para asistir a las audiencias judiciales. La Ley no excluye a los trabajadores domésticos de estas protecciones. Por lo tanto, los empleadores de trabajadores domésticos no pueden discriminar a sus empleados en función de su condición de víctima o familiar de víctima de DVSOS. Sin embargo, debido a que podría haber implicaciones de seguridad, la Ley permite a los empleadores de trabajadores domésticos revelar

---

<sup>9</sup> Sección 2-1402.11(c-1) del Código del DC.

la condición de un empleado a otras personas si la información es necesaria para proteger de cualquier daño a los habitantes del lugar de trabajo. Por ejemplo, si alguien es víctima de acoso y su agresor sigue prófugo y es probable que siga a esa persona al trabajo, el empleador puede divulgar información sobre la condición de víctima o familiar de víctima de DV/SOS de un empleado a otras personas de la residencia para protegerse a sí mismo y a su familia.

#### [Aviso de los derechos de un trabajador en virtud de la DCHRA.](#)<sup>10</sup>

La DCHRA exige que los empleadores publiquen un aviso sobre los derechos de sus empleados según esta Ley. Ya que publicarlo en una residencia privada puede resultar poco factible o deseable, los empleadores pueden darles a sus trabajadores domésticos una copia de esta orientación en lugar de publicar el aviso.

#### [Soy un trabajador doméstico. ¿Qué debo hacer si creo que se me discriminó sobre la base de mis rasgos protegidos?](#)

Puede enviar un cuestionario de admisión a la OHR si cree que se han violado sus derechos en virtud de la DCHRA. El cuestionario de admisión debe presentarse en el plazo de un año a partir de la supuesta conducta discriminatoria o del descubrimiento de esta. Dichos cuestionarios se pueden presentar de las siguientes maneras:

- En línea: [ohr.dc.gov](http://ohr.dc.gov)
- En persona o por correo postal: 441 4th Street NW, Suite 570N, Washington, DC 20010
- Por correo electrónico: [intake@ohr.dc.gov](mailto:intake@ohr.dc.gov)
- Por fax: (202) 727-9589

---

<sup>10</sup> Sección 2-1402.52 del Código del DC.