



Organización
Internacional
del Trabajo

i

CONOCE

TUS

DERECHOS

!



Preguntas y respuestas
sobre trabajo decente para
las trabajadoras y trabajadores
domésticos

El empleo del hogar es una de las ocupaciones más importantes para el funcionamiento de la vida cotidiana y, a la vez, una de las más invisibilizadas y desprestigiadas. Por eso, si tú trabajas en ese sector deberías conocer tus derechos, para hacerlos valer y para que se te respete como trabajadora o trabajador. En este folleto encontrarás información sobre el sector doméstico, las normas que te protegen y la existencia de nuevos criterios internacionales para el sector doméstico adoptados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En este documento utilizamos de manera preferente el género femenino ya que la mayoría de las personas empleadoras o empleadas en el sector del trabajo doméstico son mujeres.

Foto de portada: © ILO/Laura Costantino

¿QUÉ ES EL EMPLEO DEL HOGAR?

El empleo del hogar se define de una manera amplia, e incluye todas las actividades realizadas en un hogar familiar que estén relacionadas con el mantenimiento de éste o con el cuidado de las personas que forman parte de él. Incluye tareas variadas como guardería, jardinería o conducción de vehículos.

¿CUÁNTAS Y CUÁNTOS SOMOS?

En septiembre de 2013 se estimaban 679.600 personas ocupadas en el sector del empleo del hogar. De éstas, 421.106 se encontraban dadas de alta en la Seguridad Social, es decir que el 62% de todas las empleadas en el sector se encontraban registradas.

¿QUIÉNES SOMOS?

Del total de personas registradas como empleadas del hogar hay 399.399 mujeres y 21.707 hombres, es decir que el 94,84% de las personas que trabajan en este sector son mujeres. Y 219.974 tienen nacionalidad extranjera —sumando hombres y mujeres—, es decir el 52,23% de todas las trabajadoras.



¿TENEMOS TODOS Y TODAS LOS MISMOS DERECHOS?

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen los mismos derechos, así que no importa si eres hombre o mujer o si tienes nacionalidad española o extranjera, tus derechos laborales deben ser siempre respetados. Y si no tienes un contrato firmado o estás en España sin los permisos requeridos, tus derechos como trabajadora también deben respetarse. No olvides, además, que nunca pueden privarte de tus documentos de identidad y de tu libertad de movimiento. Si tienes menos de 18 años se te deben aplicar las condiciones especiales establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

¿DÓNDE SE DEFINEN ESTOS DERECHOS LABORALES?

La OIT —agencia de Naciones Unidas representada por Gobiernos, organizaciones de empleadores y de empleados— ha aprobado nuevos criterios internacionales para los empleados y empleadas de hogar, incluyendo a las migrantes. Se denomina Convenio num. 189 y establece criterios mínimos a respetar por la legislación y prácticas que cada Gobierno desarrolle. Independientemente de tu situación administrativa, tienes derecho a lo que la OIT ha denominado ‘trabajo decente’, es decir, a un empleo con derechos y sin discriminación, en condiciones saludables, con remuneración suficiente y protección social.

¿QUÉ ES EL CONVENIO NÚM. 189?

El Convenio núm. 189 es un conjunto de criterios internacionales dirigidos a construir el empleo del hogar como un ‘trabajo decente’ y darle valor social y económico. Fue adoptado por la OIT en junio de 2011 tras años de diálogo con empleadas y empleados del hogar y sindicatos.

¿QUÉ DEFIENDEN ESTOS CRITERIOS?

En primer lugar establecen que la empleada de hogar es una trabajadora y, por tanto, tiene derechos. Defiende, entre otras cuestiones, que tiene que existir en el sector un salario mínimo, períodos de descanso diarios y semanales, vacaciones, un entorno de trabajo seguro y saludable, y condiciones de habitabilidad adecuadas si es el caso. Además protege contra toda forma de trabajos forzados, abusos, acoso y violencia.

CONOCE MÁS DE LA OIT Y SU TRABAJO

Para la OIT tu opinión es muy importante. La OIT es la única agencia de Naciones Unidas donde está presente la voz de los trabajadores y trabajadoras, junto a la de los empleadores y empleadoras y la de los Gobiernos, en la elaboración de propuestas de normativas sociales. La OIT promueve los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente de sus puestos de trabajo, de su origen o cualquier otra característica particular. Si quieres más información puedes visitar la siguiente página:

<http://www.ilo.org/>

¿CÓMO SE IMPLEMENTAN ESTOS CRITERIOS?

Para que los criterios de la OIT sean de implementación obligatoria en los distintos países, los Gobiernos deben ratificar el Convenio. Diez Estados miembros de la OIT lo han hecho, incluidos Italia y Alemania dentro de la Unión Europea, pero España aún no lo ha ratificado. Por eso es muy importante que las empleadas y empleados de hogar y las distintas organizaciones que los apoyan y representan sigan empujando para que estos criterios sean reconocidos e implementados. Un estímulo para este empuje es La Proposición no de Ley para la ratificación del Convenio 189 aprobada por unanimidad en la Comisión de Empleo y Seguridad Social del Parlamento español en octubre de 2013, que dice así:




El Congreso de los Diputados insta al Gobierno a: uno, que en un plazo razonable evalúe la posibilidad de someter a ratificación el Convenio número 189 y la Recomendación número 201 de la OIT, y dos, que en consecuencia adapte la legislación española en el sentido que regulan los citados textos.

Países que han ratificado el Convenio y lo han notificado a la OIT

Alemania	20 de septiembre de 2013
Bolivia, Estado Plurinacional de	15 de abril de 2013
Ecuador	18 de diciembre de 2013
Filipinas	5 de septiembre de 2012
Guyana	9 de agosto de 2013
Italia	22 de enero de 2013
Mauricio	13 de septiembre de 2012
Nicaragua	10 de enero de 2013
Paraguay	7 de mayo de 2013
Sudáfrica	20 de junio de 2013
Uruguay	14 de junio de 2012

¿CUÁL ES LA SITUACIÓN EN ESPAÑA?

A blue map of Spain with a large white question mark in the center, set against a white background.

En el año 2011 se aprobaron dos nuevas legislaciones referidas al sector del empleo del hogar que son las que rigen actualmente. La primera es la Ley 27/2011 por las que los empleados y empleadas de hogar dejan de pertenecer a un Régimen Especial para incorporarse al Régimen General de la Seguridad Social (en el sistema especial de empleadas de hogar). Esta normativa sufrió algunas modificaciones específicas a través del Real Decreto 29/2012. La segunda es el Real Decreto 1620/2011 que regula la relación laboral del sector.

¿QUÉ SIGNIFICARON ESTAS LEYES?

Estas leyes implican un esfuerzo por reconocer el empleo doméstico como un trabajo similar al resto de sectores, y por dotarlo de derechos que lo conformen como un empleo digno. Por eso es importante que se conozca la legislación y se haga respetar. Además de seguir luchando por algunas modificaciones que aún quedan por conseguir.

¿DEBO ESTAR DADA DE ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL?

Siempre. La ley establece que así debe ser y, además, si no estás dada de alta no tienes acceso a ningún derecho laboral presente (como accidentes de trabajo) ni futuro (como pensiones). La responsabilidad de la solicitud de afiliación es de la empleadora, a no ser que trabajes menos de 60 horas mensuales por empleadora y entonces la afiliación puede ser realizada por la empleadora o por la empleada. Debes estar dada de alta para cada empleadora que tengas.

¿ES OBLIGATORIO EL CONTRATO POR ESCRITO?

No en todos los casos. Es obligatorio que sea por escrito si es de duración determinada o de tiempo parcial. Si no existe contrato por escrito se entiende que la relación laboral es indefinida y a jornada completa. Además tanto la empleadora como la empleada o empleado pueden exigir que se formalice por escrito en cualquier momento. Se puede establecer un período de prueba de un máximo de 2 meses. Existen modelos de contrato en la página web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social:

<http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/modelos/>

¿QUÉ INFORMACIÓN DEBO CONOCER RESPECTO A LAS CONDICIONES DE TRABAJO?

A través del contrato de trabajo o de otro documento informativo se debe establecer: la fecha de comienzo de la relación laboral y de finalización si es una relación temporal, las prestaciones salariales en especie (si existen), las horas de trabajo ordinarias y de tiempos de presencia, el salario base y la retribución o compensación de los tiempos de presencia (si los hay), si se dormirá en casa de la empleadora y con qué frecuencia, una descripción resumida de las tareas a realizar, la duración de las vacaciones y la forma de determinar sus fechas y los plazos de preaviso en caso de finalización del contrato.



¿CÓMO SE ESTABLECE MI SALARIO?

El salario se negocia con la empleadora pero nunca puede ser inferior al salario mínimo interprofesional (SMI) que establece anualmente el Gobierno. Para el año 2014 el SMI es de 645,30 en 14 pagas por una jornada de 40 horas (9.034,20 euros en cómputo anual) y de 5,05 euros por hora trabajada en caso de trabajar por horas. Esto sin contar el coste de la Seguridad Social a pagar por la empleadora, que no puede ser descontado del salario a percibir por la empleada de hogar. Ese es el salario mínimo. Pagar por debajo sería ilegal. Pero sí se puede pagar y cobrar más. De hecho la mayoría de las retribuciones reales superan ese salario mínimo.

¿QUÉ ES EL SALARIO EN ESPECIE?

Se llama salario en especie al salario que se considera que se paga de manera indirecta por gastos de alojamiento y comida. El salario en especie puede representar hasta un máximo del 30% del salario total, pero siempre tiene que sumarse al salario mínimo interprofesional, es decir que el salario total es igual a la suma del SMI + salario en especie. El salario en metálico final nunca puede ser inferior al SMI.

¿EXISTEN LAS PAGAS EXTRAS O EL INCREMENTO SALARIAL?

Se tiene derecho a dos pagas extraordinarias al año cuya cuantía se pacta entre las partes pero que deben garantizar el SMI en cómputo anual (es decir que las 12 pagas más las pagas extraordinarias no pueden sumar una cifra inferior a 9.034,20 euros). Los aumentos salariales se establecen entre las partes y en caso de no haber acuerdo se debe aplicar el incremento salarial medio pactado en los distintos convenios colectivos que publica el Ministerio de Empleo y Seguridad Social:

<http://www.empleo.gob.es/series/>

¿CUÁL ES LA JORNADA MÁXIMA DE TRABAJO Y QUÉ DESCANSOS DEBO TENER?

La jornada máxima de trabajo semanal es de 40 horas, tanto para las empleadas internas como externas. Las empleadas y empleados internos deben tener 2 horas libres al día para las comidas, que no se consideran tiempo de trabajo y deben tener un mínimo de 10 horas de descanso entre jornadas. Los empleados y empleadas externos deben tener un mínimo de 12 horas de descanso entre jornadas. En ambos casos se tiene derecho a un descanso semanal de 36 horas consecutivas (un día y medio), preferiblemente en fin de semana.

¿QUÉ ES EL TIEMPO DE PRESENCIA?

El tiempo de presencia consiste en horas en que se debe estar disponible para prestar servicios si fuese necesario, pero en el que no se debe hacer trabajo efectivo. Estas horas deben pagarse, al menos, al mismo precio que la hora de trabajo ordinaria y no pueden exceder las 20 horas semanales de promedio en el periodo de un mes. También pueden compensarse con tiempo de descanso retribuido.

¿Y SI TRABAJO MÁS HORAS DE LAS ACORDADAS?

Todas las horas que sobrepasan el tiempo de trabajo pactado se consideran horas extraordinarias y éstas deben ser pagadas o compensadas con tiempo libre.

¿TENGO DERECHO A VACACIONES?

Por supuesto, y éstas deben ser pagadas. El período de vacaciones anuales es de 30 días naturales, de los que 15 por lo menos tienen que ser continuados. Si no hay acuerdo con la empleadora respecto a las fechas para tomar las vacaciones, 15 días pueden ser establecidos por la empleadora y los otros 15 por la empleada o empleado.

¿TENGO DERECHO A OTROS PERMISOS PAGADOS?

Tienes derecho a los 14 días de fiesta que se fijan en el calendario laboral para todos los trabajadores. Además, con aviso previo se puede faltar al trabajo con derecho a remuneración por: matrimonio, cambio de domicilio, enfermedades, accidentes u hospitalizaciones de parientes cercanos, cumplimiento de deberes (gestión de documentos oficiales, voto...) y funciones sindicales.

¿TENGO PERMISOS ESPECIALES SI TENGO HIJOS?

Sí, existe el permiso de maternidad así como permisos por nacimiento, adopción o acogimiento de hijo. Si tienes niños menores de nueve meses puedes solicitar reducir tu jornada para la lactancia. En todos estos casos el salario no puede ser modificado, es decir que tienes que cobrar lo mismo que antes de hacer uso de los permisos. Si tienes niños menores de 8 años (u otros parientes cercanos que no puedan valerse por sí mismos) también tienes la posibilidad de pedir reducción de jornada pero con una rebaja del salario en la misma proporción que las horas que reduzcas. El cuidado de menores de 18 años con enfermedades graves también permite solicitar reducción de jornada, acompañada de una reducción de sueldo.

SI NO SE RESPETAN MIS DERECHOS ¿QUÉ DEBO HACER?

Debes buscar ayuda inmediatamente y escapar de situaciones de abuso o necesidad. Puedes dirigirte a los sindicatos, también a las organizaciones no gubernamentales, asociaciones de mujeres o de migrantes o cualquier otra entidad reconocida que preste asesoría laboral y apoyo social. No esperes a estar en una situación desesperada, acude siempre que tengas dudas.



Comisiones Obreras (CC. OO.)
www.ccoo.es

* Las trabajadoras y trabajadores del hogar familiar en CC. OO. son atendidas por la Federación de Servicios Privados que tiene sede en todas las comunidades autónomas. En la página web www.serviciosprivados.ccoo.es se pueden localizar las direcciones y los teléfonos.



Unión General de Trabajadores (UGT)
www.ugt.es

* Las trabajadoras y trabajadores del hogar familiar en UGT son atendidas por la Secretaría Sectorial de Limpiezas y Servicios a la Sociedad (FeS-UGT), que tiene sede en todas las comunidades autónomas.



© ILO/ pool photo ILC



¿QUÉ ES LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL?

La cotización es un dinero que se paga mensualmente a la Seguridad Social cuando una está dada de alta y contribuye a sostener el pago de las prestaciones, permisos y jubilaciones que los trabajadores y trabajadoras puedan necesitar. Las cotizaciones se calculan según una tabla de ocho tramos que corresponde a diferentes franjas salariales. Cada franja salarial tiene una base de cotización que establece el Gobierno, y la cotización para el año 2014 es un 23,10% de esta base. La empleada de hogar debe pagar un 3,7% y la empleadora el 19,4% restante. Cada año el Gobierno ajusta las cifras. Nunca se puede negociar el pago de la cotización ni se puede descontar del salario del empleado.

Puedes consultar la tabla de cotizaciones del Sistema Especial para Empleados de Hogar en la página web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social:

http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/CotizacionRecaudaci10777/Basesytiposdecotiza36537/index.htm#36556

¿QUIÉN DEBE INGRESAR LAS CUOTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL?

La responsabilidad de ingresar las cuotas de ambas partes es para la empleadora en el caso de las empleadas que trabajan por tiempo superior a 60 horas por empleadora, y para quienes trabajen menos de ese tiempo por empleadora la responsabilidad puede ser de la empleadora o de la empleada o empleado, según se acuerde entre ellos. Es aconsejable comprobar si efectivamente estás dada de alta y si se está cotizando como corresponde y para ello puedes solicitar un informe de tu vida laboral a la Seguridad Social.

¿QUÉ DERECHOS ME DA ESTAR DADA O DADO DE ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL?

Te da derecho a la baja por accidente de trabajo. Tienes derecho a no ir a trabajar y cobrar la baja desde el día siguiente del accidente (el mismo día cobras salario) y se cobra el 75% de la base diaria de cotización del mes anterior a la baja. También tienes derecho a disfrutar de la baja por enfermedad. Ésta la puedes cobrar a partir del cuarto día (los tres primeros no cobras nada) y corresponde a un 60% de la base diaria de cotización del mes anterior a la baja (a partir del día 21 sube al 75%).

Además te da derecho a la pensión de jubilación y a todos los permisos y prestaciones previamente mencionadas como las relacionadas con la maternidad y el cuidado de familiares.

¿Y CUANDO ME JUBILE, TENGO DERECHO A COBRAR UNA PENSIÓN?

Sí, igual que cualquier otro trabajador o trabajadora. Hace falta tener 65 años y haber cotizado 15 años, aunque a partir de 2013, con la entrada en vigor de la Ley 27/2011, se irá reatrasando progresivamente la edad de retiro de los 65 años actuales hasta los 67 en el año 2027. También existe la jubilación anticipada y la jubilación parcial.

¿Y SI SOY UNA TRABAJADORA O TRABAJADOR MIGRANTE, COBRARÉ MI PENSIÓN?

Tienes que informarte para el caso de cada país, pero en los últimos años se han establecido numerosos convenios para asegurar el derecho al cobro de la jubilación y respetar los derechos consolidados en cada país. Existen acuerdos a nivel de la Unión Europea y un importantísimo Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social que protege explícitamente los derechos de los trabajadores y trabajadoras migrantes. A finales de 2013 ha sido ratificado por Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, El Salvador, España, Paraguay, Perú, Portugal, Uruguay y Venezuela.

¿TENGO DERECHO A LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO?

Por el momento no, ya que en la relación del empleo del hogar no se cotiza por desempleo y, por tanto, no existe esta prestación.

¿DE QUÉ MANERA SE PUEDE TERMINAR MI RELACIÓN LABORAL?

Puedes irte tú del trabajo o pueden despedirte. Esto último se puede hacer a través de la figura del despido o del llamado 'desistimiento'.

El despido puede ser procedente o improcedente. Se considera procedente cuando se presentan causas justificadas, en cuyo caso no genera derecho a indemnización. Se considera improcedente cuando no existen estas causas o cuando no se ha producido el aviso por escrito, y en este caso tienes derecho a una indemnización de 20 días de salario por año trabajado (con un máximo de 12 mensualidades).

El 'desistimiento' es una manera de establecer por escrito que se ha perdido la confianza en la trabajadora y poner fin a la relación laboral. Exige una indemnización de 12 días por año trabajado (con límite de 6 mensualidades) y un preaviso de 7 días para las relaciones de menos de un año y de 20 días para las de más de ese tiempo. Este aviso se puede sustituir con el pago del salario de esos días. En el caso de las empleadas internas no se puede comunicar ningún tipo de finalización de la relación laboral entre las 5 de la tarde y las 8 de la mañana (con excepción de faltas graves).

¿HAY ALGÚN PLAZO PARA LAS RECLAMACIONES?

En caso de despido se debe reclamar antes de 20 días. Para deudas de salario u otras cantidades el plazo es de 1 año.

SI NO TENGO PAPELES ¿PIERDO TODOS ESTOS DERECHOS?

Si no tienes papeles no puedes estar dada de alta en la Seguridad Social y, por tanto, no acumulas derechos relacionados con ésta (de enfermedad, accidente, jubilación). Pero los derechos laborales (jornada, festivos...) deben respetarse de igual manera.

EMPLEADORES Y EMPLEADORAS

Toda esta información también interesa a las empleadoras ya que los derechos y obligaciones de la relación laboral favorecerán a ambas partes, y facilitarán una relación clara y sin sorpresas. Informa a tu empleadora y anímalas a buscar información.



Próximamente, el programa 'Cuarto Mundo' presentado por Carmela Pérez Cledera en Radio Exterior de Radio Nacional de España (RNE), que se emite de lunes a viernes de 9:30 a 10:00 y de 20:00 a 20:30 horas, emitirá una serie de programas especiales de radio realizados en colaboración con la Oficina de la OIT para España, dedicados al Convenio núm. 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos. También se podrán descargar directamente de Internet en <http://www.rtve.es/alcarta/audios/cuarto-mundo/>

radio exterior
rne



Oficina de la OIT para España
C/ Alberto Aguilera, 15 dupl. 1.º, 28015, Madrid
Tel:+34-917580558 / +34-915488910
Fax:+34-915474422
madrid@ilo.org

www.ilo.org/madrid

Síguenos en:
Facebook: Oficina de la OIT para España
Twitter: @OIT_ES



Organización
Internacional
del Trabajo

