OBSERVATORIO DERECHOS EN EMPLEO DE HOGAR Y DE CUIDADOS
Jeanneth Beltrán

Condiciones dignas, para un trabajo DIGNO

#EmpleoHogarconDerechos
#TrabajadorasdeHogarconDerechos
#ParaCuando

INFORMACIÓN BÁSICA para DEFENDER nuestros DERECHOS

TRABAJADORAS DE HOGAR Y CUIDADOS CON DERECHOS

Un proyecto de:

TERRITORIO DOMÉSTICO
Sin nosotras, NO se mueve el mundo

SENDA DE CUIDADOS
trabajo y cuidados dignos
Asociación sin Ánimo de lucro

DERECHO A UN CONTRATO Y A LA COTIZACIÓN EN LA SEGURIDAD SOCIAL

- **Los contratos** de duración determinada por más de 4 semanas o los indefinidos se harán **por escrito.** El contrato debe reflejar la jornada y el horario, el salario (incluidas las dos pagas extras que te corresponden), los días de vacaciones y el período de prueba. También debe especificar, si los hubiera, los tiempos de presencia y el régimen de pernoctas (noches que permanecerás en el domicilio en el que trabajas).

- Es importante que se especifiquen también tus funciones y tareas. Si hubiera alguna modificación tendrán que renegociarse las condiciones del contrato

- Durante el **periodo de prueba** (máximo de 2 meses o de 1 mes para contratos inferiores a 6 meses) también es obligatorio estar de alta en la Seguridad Social y formalizar el contrato.

- Durante el periodo de prueba, cualquiera de las partes puede disolver la relación laboral sin causa justificada. Es decir, no habrá indemnización, pero sí el derecho a cobrar la parte proporcional del periodo trabajado, de las vacaciones y de las pagas extras.

- Es obligatorio que quien te contrata tramite el **alta laboral en la Seguridad Social** reflejando la jornada y el salario real. Solo si tienes un trabajo de menos de 60 horas al mes puedes tramitar directamente tu afiliación, altas, bajas y variaciones de datos en la Seguridad Social, cuando así lo acuerdes con la persona que te contrata.

Quédate siempre con una copia firmada del contrato. Es recomendable que consultes tu vida laboral para confirmar que el alta se corresponde con los acuerdos pactados (puedes hacerlo por internet en la web de la Seguridad Social).

- La cuota de la Seguridad Social debe pagarla el/la empleador/a excepto un porcentaje que corresponde a la trabajadora y varía cada año (en 2019 es el 4,70% de la base de cotización). Solo esta parte es la que se puede descontar de tu salario.

La cotización en la Seguridad Social determinará la base de nuestras pensiones, por eso es muy importante que estés dada de alta desde el primer día de trabajo con tu jornada y salario real.

DERECHO A UN SALARIO DIGNO

- **El salario no debe ser inferior al salario mínimo interprofesional** (En 2019: 900€ en 14 pagas o 1.050€ en 12, por una jornada de 40 hs semanales. El sueldo mínimo por hora es de 7,04€).

- **Las horas de presencia no podrán superar las 20 horas a la semana** y deberán pagarse como mínimo según el salario de la hora ordinaria de trabajo o compensarse con días de descanso.

- Tienes derecho a **dos pagas extraordinarias al año** (que completen, al menos, el salario mínimo anual: 12.600€ en 2019). Pueden abonarse en junio y en diciembre o repartirse en el sueldo de cada mes.

- Si se descuentan **salarios en especie** (hospedaje, alimentos u otros) **no deberán superar el 30% del salario** que cobres ni podrán descontarse del salario mínimo.

- Si estás contratada por horas, tendrás incluido en el salario/hora la parte correspondiente a las vacaciones y días festivos.

- Un salario justo debería reconocer además con pluses o complementos las condiciones particulares de contrato cuando se exija disponibilidad (régimen interno o jornadas superiores a las 40hs), las jornadas nocturnas o festivas, el uso de transporte en jornada partida, o los cuidados de varias personas.

Recomendación

Consulta las tablas salariales de la Plataforma por un Empleo de Hogar y Cuidados con Plenos Derechos de Madrid o la que exista en la localidad en la que trabajas.

Es obligatorio que te entreguen un recibo de sueldo o nómina mensual. Puedes necesitar este comprobante si tuvieras que reclamar alguna cantidad.
(Se puede descargar un modelo de la web del Ministerio de Trabajo).

JORNADA DE OCHO HORAS Y DERECHO AL DESCANSO

- La jornada legal de trabajo **no puede superar las 40 horas a la semana.**
- En empleo de hogar se pueden sumar otras **20 horas por semana de presencia** (no son de trabajo efectivo) por las que tendrán que retribuirte, bien en el salario bien con tiempo de descanso.
- **Entre el final de un día de trabajo y el inicio del siguiente** tiene que haber un **descanso mínimo de 12 horas.**
- El descanso semanal mínimo es de 36 horas consecutivas.

Tienes **derecho a disfrutar los mismos días festivos que el resto de trabajadores/as (14 festivos al año).** Si trabajas esos días deben pagártelos como extras o compensártelos por igual tiempo de descanso

Régimen interno:

En el caso de las trabajadoras internas podrá reducirse a un mínimo de 10 horas, pero las 2 horas de diferencia te las deben compensar con tiempo de descanso en otro momento.

Si trabajas como **interna tienes derecho a 2 horas diarias libres** para las comidas principales.

LAS VACACIONES

- Tienes derecho a **30 días naturales de vacaciones pagadas por año** (de los cuales al menos 15 días serán seguidos) o a la parte proporcional que corresponda por el tiempo que hayas trabajado. Si no hay un acuerdo con las fechas con las vacaciones, 15 días podrá fijarlos la parte empleadora y el resto los puedes elegir libremente.

Régimen interno:

Las trabajadoras internas, durante sus vacaciones, no están obligadas a residir en el domicilio familiar o en el lugar al que se desplace la familia en las suyas.

Es importante que disfrutes las vacaciones antes de que finalice el año para no perderlas. Si a fecha de 31 de diciembre te quedan días por disfrutar es recomendable firmar un acuerdo escrito que indique que se suman a las del año siguiente.

- Si cuando finalice el contrato te quedan días de vacaciones por disfrutar, tendrán que pagártelas con el finiquito.

Observatorio Jeanneth Beltrán - Derechos en Empleo de Hogar y Cuidados.
Un proyecto de:
Territorio Doméstico | Senda de Cuidados

PERMISOS Y BAJAS LABORALES

- **Tienes derecho, sin que te descuenten del salario, a los mismos permisos retribuidos reconocidos para el resto de trabajadores/as:** por cambio de domicilio, matrimonio, nacimiento de hijo/a, permiso por lactancia, clases de preparación al parto, fallecimiento/enfermedad de familiares hasta 2° grado, ejercicio del voto.

- **Tienes derecho a la baja por maternidad igual que el resto de trabajadoras.**

- **Tienes derecho a acudir a citas médicas y a atender a tu salud cuando lo necesites.** También puedes reclamar el tiempo para realizar gestiones administrativas personales o de tus hijos/as menores. **Estos permisos no son retribuidos** y tendrás que compensarlos en otro momento o se podrán descontar de tu nómina.

BAJA POR ENFERMEDAD COMÚN O ACCIDENTE NO LABORAL:

- Se cobra el 60% de la base de cotización desde el 4° al 8° día (pagado por el/la empleador/a). A partir del 9°, paga la Seguridad Social, también el 60%. A partir del día 21 se cobra el 75% de la base de cotización.

Si tu médico/a te reconoce la baja, no tienes que ir a trabajar.

BAJA POR ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE DE TRABAJO:

- Se cobra a partir del día siguiente al de la baja el 75% de la cotización. Paga la Seguridad Social o la mutua.

- Es importante que le menciones al/la médico/a si el accidente se produjo en tu trabajo o en los desplazamientos hacia o desde el mismo, así como las condiciones y sustancias con las que trabajas, si fueran la causa del accidente o enfermedad, para que se reconozca la baja por este motivo.

Es ilegal que te despidan si estás de baja, pero si lo hacen, puedes denunciarlo.

Régimen interno:

Si trabajas en régimen interno y tienes una baja por incapacidad temporal, tienes derecho a permanecer en el domicilio en el que trabajas y resides, si así lo decides, durante 30 días.

DERECHOS CUANDO FINALIZA UN CONTRATO

En todos los casos cuando finaliza un contrato se deberá pagar y entregar por escrito el **finiquito o liquidación con los conceptos salariales pendientes de pago** a los que hay que **añadir el tiempo de preaviso** (si decide abonarse) **y la indemnización que corresponda por el tipo de fin del contrato:**

- Fin de contrato temporal: la indemnización es de 12 días por año trabajado, con un preaviso de 15 días de antelación si el contrato superara 1 año. Si estás sustituyendo a otra trabajadora -y así se especifica en el contrato- no recibirás esta indemnización al término del contrato, pero sí la liquidación).

- Renuncia de la trabajadora: Debes dar un preaviso con 7 días de antelación si tu antigüedad es inferior a 1 año o de 20 días si la antigüedad es superior.

- **Si es por propia voluntad.** No tiene indemnización.
- **Si hay un cambio de las condiciones del contrato** (como cambio del lugar de trabajo u horario), debe comunicarse por escrito y da derecho a recibir una indemnización mínima de **20 días por año trabajado.**

- Desistimiento del/la empleador/a: debe ser comunicado por escrito. Tiene que haber un preaviso de 7 días si el contrato tiene menos de 1 año de antigüedad o de 20 días si la antigüedad es superior. Se podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente al salario correspondiente a esos días. A partir del preaviso tienes derecho a disponer de una hora diaria pagada al día para buscar otro empleo.

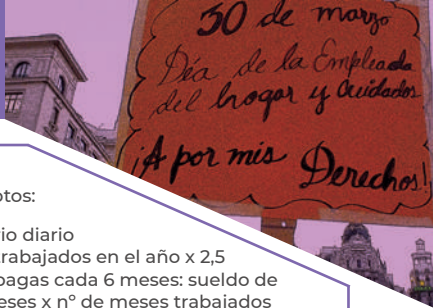
Te corresponde una **indemnización de 12 días de salario por año trabajado** (7 días para contratos anteriores a 2012), con un límite de seis mensualidades.

- Despido: se tiene que comunicar por escrito señalando las causas justificadas del despido (ausencia del trabajo, indisciplina, ofensas o acoso a empleador/a u otras personas, robo, falta rendimiento continuado, etc.). No da derecho a indemnización.

Si no se respetan los procedimientos en los casos de desistimiento o despido o **si no estás de acuerdo con sus términos** tienes **20 días hábiles** para interponer una papeleta de conciliación por despido o **1 año para reclamar salarios pendientes** u otras cantidades ante el SMAC (Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación). Si no se llega a un acuerdo, se podrá presentar con posterioridad una demanda judicial por despido improcedente.

El despido improcedente tiene una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, con un límite de 12 mensualidades.

- Fallecimiento del/la empleador/a: la indemnización es de **un mes de salario,** incluida la prorrata mensual de las pagas extras, salvo que el contrato continúe con otro/a empleador/a.



Cómo calcular la liquidación:

Calcula tu salario diario (sueldo mensual ÷ 30'42 días) y suma estos conceptos:

1. Días del mes trabajados	N° días x salario diario
2. Vacaciones no disfrutadas: 2,5 días por mes	N° de meses trabajados en el año x 2,5
3. Pagas extras (Proporcional al tiempo trabajado)	Si tienes dos pagas cada 6 meses: sueldo de la paga ÷ 6 meses x n° de meses trabajados
4. Horas extras (si las tienes)	N° horas x importe hora extra
5. Días festivos (si los tienes)	Días festivos x importe festivo
6. Pluses o complementos (si los tienes)	Importe del plus o complemento
7. Tiempo de preaviso que no se haya respetado (proporcional al tiempo trabajado)	Sueldo diario x días de preaviso que correspondan
8. Indemnización que corresponda (proporcional al tiempo trabajado)	Sueldo diario x días de indemnización que correspondan

Régimen interno:

La finalización del contrato de las trabajadoras internas no podrá realizarse entre las 17 h y las 8h del día siguiente (salvo que se motive en falta grave de lealtad o confianza).

En Empleo de Hogar aún no se reconoce el derecho a la prestación por desempleo.

DERECHO A UN TRATO DIGNO

Régimen interno:

Las trabajadoras internas tienen derecho a **condiciones adecuadas para su descanso y privacidad.**

Si estás trabajando como interna tienes derecho a **empadronarte en el domicilio de trabajo** ya que es tu domicilio habitual.

- **El respeto mutuo** en el lugar de trabajo es fundamental. **No se pueden tolerar humillaciones, malos tratos o discriminación de ningún tipo.**

- Las características de privacidad del entorno de trabajo y la feminización casi absoluta en Empleo de hogar y Cuidados pueden generar mayor vulnerabilidad, pero tenemos **derecho a vivir libres de violencia, a no recibir intimidación, acoso sexual o cualquier tipo de agresión verbal, física o psicológica.**

- Si sufres malos tratos o eres víctima de una agresión sexual en tu entorno de trabajo, busca ayuda con otras personas, puedes acudir además a los recursos gratuitos de información y asesoramiento de tu localidad y denunciarlo.

OBSERVATORIO DERECHOS EN EMPLEO DE HOGAR Y DE CUIDADOS Jeanneth Beltrán

NORMATIVA REGULADORA

- *Estatuto de los Trabajadores.*
- *Real Decreto 1620/2011, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.*
- *Ley 27/2011, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (disposición adicional 39 y disposición transitoria única).*
- *Ley 36/2011 reguladora de la Jurisdicción Social.*
- *Real Decreto-Ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social.*

CONTACTA CON EL OBSERVATORIO,
NO ESTÁS SOLA. INFÓRMATE

www.derechosempleodehogar.org
info@derechosempleodehogar.org

Un proyecto de:

TERRITORIO DOMÉSTICO
Sin nosotras, NO se mueve el mundo

SENDA DE CUIDADOS
trabajo y cuidados dignos
Asociación sin Ánimo de lucro

Con la colaboración de:

OXFAM Intermón

calala Fondo de Mujeres