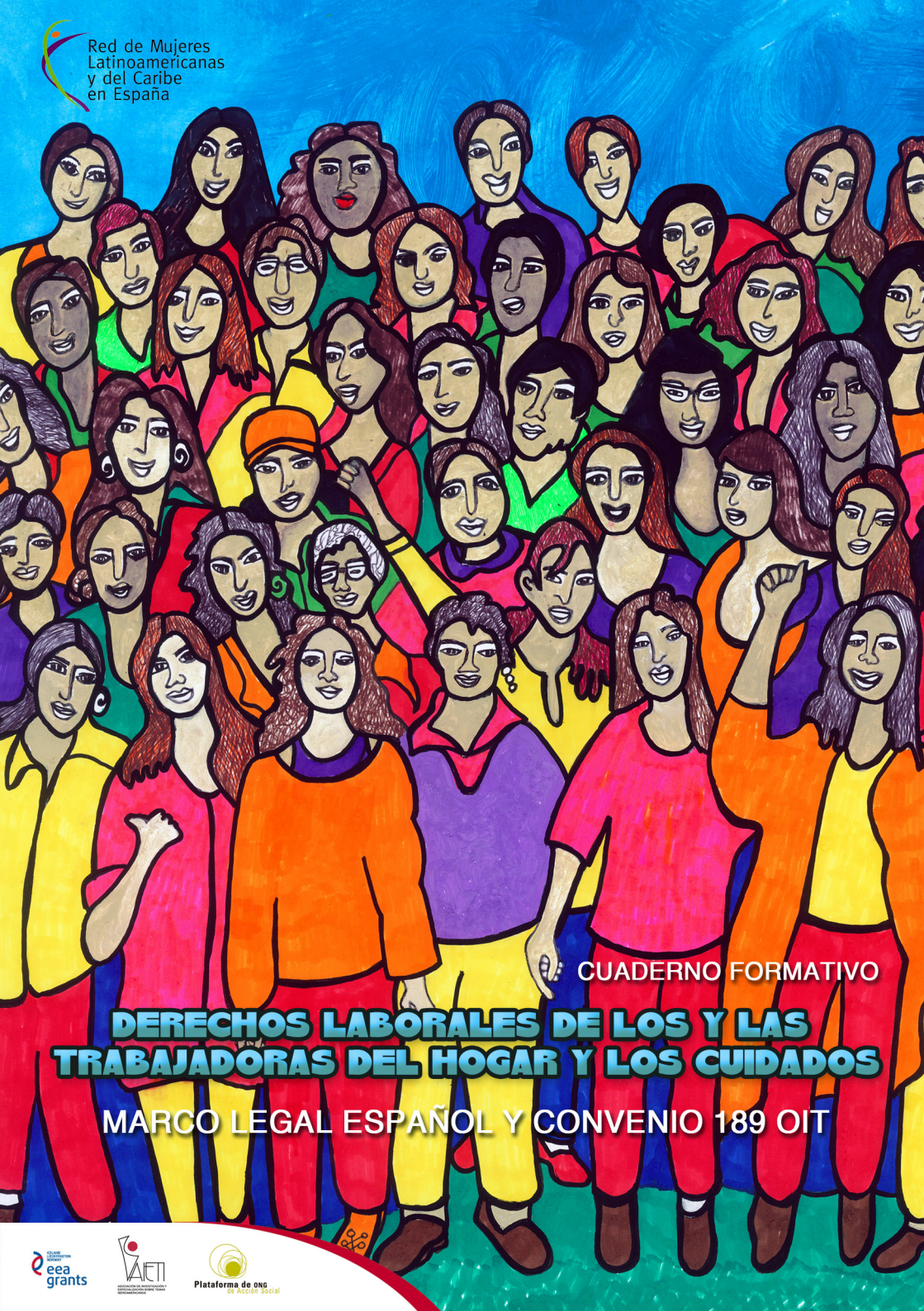
Red de Mujeres Latinoamericanas y del Caribe en España



CUADERNO FORMATIVO

DERECHOS LABORALES DE LOS Y LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR Y LOS CUIDADOS

MARCO LEGAL ESPAÑOL Y CONVENIO 189 OIT

eea grants

AIETI

Plataforma de ONG de Acción Social

ÍNDICE

Bienvenida
¿Qué es el trabajo del hogar y los cuidados?
Marco legal español
El contrato de trabajo
Jornada laboral y descansos
Salario
Vacaciones anuales y festivos
Seguridad Social
Prevención de riesgos laborales
Acoso sexual en el trabajo
Extinción de la relación laboral: renuncia, tipos de despido
Inspección de Trabajo
Convenio 189 OIT
Asociacionismo
Anexo de Modelos de interés para el trabajador/a del hogar
Glosario
Bibliografía

Derechos laborales de los y las trabajadoras del hogar y los cuidados.
Marco legal español y Convenio 189 OIT.

Edición: Ana Carolina Elías Espinoza - Asociación Servicio Domestico Activo (SEDOAC) y Red de Mujeres Latinoamericanas y del Caribe en España.
Diseño interior, cubierta y maquetación: Victoria González-Torres Lozano - info@aimpresion.com

Ilustración: Liliana Londoño - chontaduromaduroster@gmail.com

Esta publicación ha sido realizada con el apoyo financiero de EEA Grants, Plataforma de ONG de Acción Social y AITI; en el marco del proyecto *"Fortaleciendo la Red de Mujeres Latinoamericanas y del Caribe en España para promover la ciudadanía activa de mujeres inmigrantes."* 2014 – 2015.



INTRODUCCIÓN

Desde sus inicios la RED de Mujeres Latinoamericanas y del Caribe en España consideró la formación como pilar fundamental para transformarnos personal y colectivamente, además de construir un lenguaje común con enfoque de derechos humanos, género e interculturalidad.

Por ello la RED desarrolló un primer programa formativo, "Compartiendo nuestros saberes" (2011-2012). Siempre echando mano de las capacidades y recursos de sus integrantes. El primero lo ofreció la maestra Giulia Tamayo, "Un breve recorrido por la historia y la genealogía de los movimientos de mujeres y feministas de Latinoamérica y del Caribe".

La RED de Mujeres LAyC en España tiene la convicción que para actuar es necesario comprender e interpretar lo que queremos transformar. Por ello, seguimos el segundo plan de Formación "Saber para interpretar, saber para actuar". Así vamos construyendo pensamiento colectivo con mayor impacto en nuestros objetivos estratégicos.

Es dentro de este proceso que planteamos la edición de una serie de Cuadernos Formativos con temas claves, como herramienta pedagógica que aporte a este caminar de reconocimiento y resignificación de nuestros saberes y prácticas. Esperamos que orienten nuestra acción social en el marco de las garantías y respeto por los derechos humanos y la construcción de una ciudadanía activa.

Este primer número de Cuadernos de Formación "Derechos Laborales de los y las trabajadoras del Hogar y los cuidados", presenta una sistematización del marco legal español y del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), "Trabajo decente para las trabajadores y los trabajadoras domésticas". Elaborado a partir de la experiencia y coordinación del trabajo de la Asociación Servicio Doméstico Activo (SEDOAC), quienes impulsan una importante labor de sensibilización e incidencia en esta materia.

Durante años, el trabajo doméstico y cuidado ha sido subvalorado, otorgándole mayor valía al trabajo productivo, el remunerado fuera del ámbito doméstico. El trabajo doméstico y de los cuidados siempre ha sido relegado al ámbito privado y nunca ha sido reconocido, ni social ni económicamente en la sociedad.

Este tradicional rol de género, ha hecho que las trabajadoras del hogar y del cuidado hayan permanecido invisibles a la sociedad, con salarios más bajos y peores condiciones laborales. Las trabajadoras domésticas sobrellevan en sus espaldas múltiples discriminaciones en un contexto de desigualdades de género, clase, etnia, edad, que a menudo se interceptan entre sí y dentro de otras desigualdades estructurales económicas, sociales y culturales.

Hoy se reconoce públicamente la feminización del trabajo doméstico, que refuerza una lógica de servidumbre en tiempos modernos. Un trabajo que se caracteriza por su informalidad, muchas veces sin contratos, sin horarios, con una indeterminación de tareas, entre otros. Servir a otros y otras para que se puedan desarrollar.

Se considera que el 49% de las mujeres migrantes están insertas en el trabajo doméstico y de los cuidados remunerados, sin contar con las nacionalizadas o no cotizan a la seguridad social. Paradójicamente las mujeres migrantes a su vez, dejan a otras a cargo de los cuidados de su prole en sus países de origen, generando la cadena global de cuidados.





Para empezar:
¿Conoces los derechos laborales de las empleadas del hogar y de los cuidados?

Dime cuáles...



El trabajo del hogar y los cuidados, también llamado trabajo doméstico, incluye la realización de las siguientes tareas:

- Cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas: limpiar, cocinar, planchar, lavar, barrer, fregar, etc...
- Dirección o cuidado del hogar.
- El cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar.
- Y otros trabajos, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos, etc...

El trabajo doméstico requiere conocimientos de todo tipo, prácticamente se nos pide que seamos expertas administradoras, organizadoras, chef, limpiadoras, educadoras, enfermeras y en algunos casos hasta psicólogas. Nos convertimos en "Todologas", porque sabemos hacer de todo, ya que por el hecho de ser mujeres se nos han enseñado todas estas tareas de cuidado de los demás, hemos sido socializadas a pensar en los demás antes que en nosotras mismas.

MARCO LEGAL ESPAÑOL

¿Sabías que en España, hay leyes que establecen cuáles son nuestros derechos como trabajadoras del hogar y de los cuidados?

Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, que sustituye al Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regulaba la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar;

La disposición adicional trigésimo novena y cuadragésima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

Real Decreto Ley 29/2012, de 28 de diciembre, Mejora de la gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social.

Estatuto de los Trabajadores.

1. TENGO DERECHO A UN CONTRATO DE TRABAJO:

El contrato es el documento en el que se establecen las reglas que regirán la relación laboral que iniciamos con la persona que nos contrata.

Se puede contratar de palabra sólo cuando haces una suplencia o te contratan para trabajar menos de cuatro semanas. Pero tu contrato deberá ser por escrito, por obligación legal, siempre que tenga una duración superior a cuatro semanas, aunque sea un contrato por horas, a tiempo parcial, jornada completa o de interna.

En el caso que seas extranjera y aún estés viviendo en España sin el permiso de residencia (NIE: Número de Identificación de Extranjero) o no cuentas con el permiso de trabajo, no podrás cotizar en la Seguridad Social; pero sí puedes negociar durante la entrevista con tu contratante, las condiciones de trabajo y escribirlas en papel como si fuera un contrato de trabajo normal y debe contener los mismos derechos y obligaciones que señala la ley para cualquier otra trabajadora.



Todo CONTRATO ESCRITO debe contener la siguiente información:

- Nombre completo y número de documento de identidad del empleador/a y de la trabajadora.
- Fecha de comienzo del trabajo y especificar si es temporal, o por tiempo indefinido.
- Domicilio del empleador/a, y dirección del lugar donde haz de trabajar de manera habitual.
- Cuantía del salario y fechas de pago, incluyendo también el pago en especie para el caso de las internas.
- Duración de la jornada de trabajo, incluyendo, si así lo han pactado, el régimen de los tiempos de presencia y cómo serán estos retribuidos. En el caso de que

te quedes a dormir en el hogar familiar para el que trabajas, el contrato también ha de incluir las condiciones.

- Duración de las vacaciones y distribución de las mismas.
- Periodo de prueba, que no puede ser mayor a dos meses.
- Plazos de preaviso para la terminación del contrato.
- Modelos de contrato en la web del Ministerio de empleo y Seguridad Social:

http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/modelos/Mod-PE-171.pdf
http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/modelos/Mod-PE-172.pdf

2. TENGO DERECHO A QUE SE FIJE UNA JORNADA LABORAL Y DESCANSOS SEMANALES:

- La jornada máxima es de 40 horas semanales de trabajo efectivo con 12 horas continuas de descanso diario.
- Si trabajas como interna, el descanso continuo puede reducirse a 10 horas, pero dispondrás de dos horas diarias, para las comidas principales.
- El descanso semanal mínimo es de 36 horas seguidas que, por lo general, serán la tarde del sábado o la mañana del lunes y el domingo entero. Si trabajas el día de descanso te lo tienen que pagar como horas extras.
- Los tiempos de presencia serían una ampliación de tu jornada efectiva de trabajo, es decir, es el tiempo en el que estás disponible para cubrir alguna necesidad extraordinaria de la familia. No pueden ser más de 20 horas semanales y tendrán la duración y el pago que las partes acuerden.





3. TENGO DERECHO A UN SALARIO DIGNO:

- Se establece como base el Salario Mínimo Interprofesional, igual al del resto de trabajadores y trabajadoras en España. Para el año 2015 es de 21,62 euros diarios y de 648,60 euros mensuales, como retribución mínima para una jornada de trabajo de 8 horas diarias.
- Para quienes trabajan por horas la ley señala que deberán percibir como mínimo 5,08 euros por hora efectiva de trabajo, pero el precio justo de la hora no puede ser menor de los 10 euros, ya que en dicho importe está incluida la parte proporcional de las dos pagas extras anuales, vacaciones y festivos.
- Dos pagas completas extraordinarias al año: para empleadas que trabajan jornada completa y cobran el salario mínimo interprofesional o más. Para quienes trabajan media jornada tienen derecho a dos pagas extras proporcionales. Y en el caso de quienes trabajan por horas se deberá negociar con el empleador, ya que este no está obligado por ley a pagarlas. Generalmente se pagara una a medio año y la otra en las fiestas de Navidad, pero también se podrán prorratear en 12 mensualidades sumándolas al salario.



- Pago de horas extras trabajadas o su compensación con horas de descanso. El pago de cada hora extra trabajada se deberá negociar con el empleador/a, pero nunca se pagará menos del valor de la hora ordinaria que actualmente es de 5,08 euros. También pueden ser compensadas por horas de descanso retribuido.
- El computo anual de tu salario, incluidas las dos pagas extraordinarias, no será inferior a 9.080,40 euros para trabajadoras con jornada legal completa.
- La forma de pago debe ser en efectivo, ya sea en metálico, por medio de depósito en cuenta bancaria o cheque. Nunca se deberá aceptar como pago vales de supermercados, tiendas, ni otros parecidos.
- El Salario en Especie incluye: alojamiento, comida y servicios como agua, luz, gas y calefacción; y no podrá superar el 30% del monto del salario total.

- En el caso de las trabajadoras internas se debe garantizar como mínimo, el salario mínimo interprofesional en efectivo y no será posible realizarle descuento alguno por el pago de prestaciones de la Seguridad Social, ni por salario en especie, manutención o alojamiento.
- El empleador o empleadora tiene la obligación de entregarte la nómina o recibo de salario con el que se justifica tu pago mensual.
- Como empleada de hogar no estarás obligada a vivir en el domicilio familiar donde trabajas o en el lugar al que se desplace la familia o alguno de sus miembros, por ejemplo: cuando la familia se va de vacaciones tú no estás obligada a acompañarles.

Para reclamar deudas salariales u otras cantidades, deberás hacerlo ante los Juzgados de lo Social en el plazo de un año.

4. TENGO DERECHO A VACACIONES ANUALES Y FESTIVOS REMUNERADOS:

Al igual que el resto de trabajadores y trabajadoras en España, las trabajadoras del hogar y los cuidados también tenemos derecho a 30 días naturales de vacaciones remuneradas al año, y pueden ser seguidas o fraccionadas en periodos, pero al menos



15 días deberán ser continuos, para garantizar que realmente puedas descansar. Las fechas se deben fijar de común acuerdo con el o la empleadora.

Además, tenemos derecho a gozar de los 12 días festivos en toda España, más dos días de festividades autonómicas, haciendo un total de 14 días festivos remunerados al año como máximo. Si trabajas estos días, tienes derecho a la remuneración normal más un pago extra.

Infórmate sobre los días festivos correspondientes a la comunidad autónoma donde trabajas.

También es importante tener en cuenta que tienes derecho a permisos por circunstancias personales, tales como:

- Quince días naturales por contraer matrimonio.
- Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que necesite de reposo en casa, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad (madre, padre, hijos/as, hermanos/as) o segundo grado de afinidad (cónyuge, suegro/a, cuñados/as).
- Una hora al día para la lactancia de un hijo o hija hasta que cumpla los nueve meses.
- Un día por mudanza.
- Cumplimiento de deberes como asistir a un juicio, votar, gestión de documentos oficiales tales como: Tarjeta Sanitaria, renovación de NIE, obtención de pasaporte, poner huellas etc.; el permiso es por el tiempo indispensable. Es necesario pedir un justificante a la entidad a la que se asiste.
- Realización de exámenes prenatales, y todos los demás permisos que concede la ley al resto de trabajadores y trabajadoras.

5. TENGO DERECHO AL ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL:

- Es un derecho, pero también una obligación el cotizar a la Seguridad Social por cada hora trabajada y desde la primera hora, inclusive durante el periodo de prueba.
- La cotización a la Seguridad Social es la que da derecho a la trabajadora a percibir prestaciones como el subsidio por baja por enfermedad o por maternidad, entre otros. También es la que genera el derecho a una pensión cuando llegues a la edad de jubilación y cumplas con los requisitos que establece la ley, o la pensión de invalidez si se diera el caso.
- El o la empleadora tienen la obligación de dar de alta a su empleada y a ingresar ambas partes de la cotización en la Tesorería General de la Seguridad Social.
- El total de la cuota a pagar equivale al 25,80% de la base de cotización; el empleador/a deberá pagar el 20,60% por Contingencias Comunes más 1,10% por Accidentes de Trabajo y Enfermedades profesionales; y la trabajadora abonará el 4,10% restante. Consulta la siguiente tabla:

TRAMO	RETRIBUCIÓN MENSUAL INCREMENTADA CON LA PROPORCIÓN DE PAGAS EXTRAORDINARIAS	BASE DE COTIZACIÓN	Parte del EMPLEADOR	Parte del TRABAJADOR	TOTAL DE S.S. 21,70 % + 4'10 %
		€ al mes	20'60 % + 1'10 %	4'10 %	
1º	Hasta 172,91	148,60	32,25	6,09	38,34
2º	Desde 172,91 €/mes hasta 270,10 €/mes	245,84	53,35	10,08	63,43
3º	Desde 170,11 €/mes hasta 367,40 €/mes	343,10	74,45	14,07	88,52
4º	Desde 367,41 €/mes hasta 464,70 €/mes	440,36	95,56	18,05	113,61
5º	Desde 464,71 €/mes hasta 561,90 €/mes	537,63	116,67	22,04	138,71
6º	Desde 561,91 €/mes hasta 658,40 €/mes	634,89	137,77	26,03	163,80
7º	Desde 658,41 €/mes hasta 756,60 €/mes	756,60	164,18	31,02	195,20
8º	Desde 756,61 €/mes	794,60	172,43	32,58	205,01

- Actualmente existen 8 tramos de cotización en función del monto de tu salario, independientemente de las horas de trabajo. Para saber cuánto tienes que pagar, lo que debes hacer es buscar en la tabla en que tramo está tu salario.
- Prestación por incapacidad temporal: en los casos de enfermedad común o accidente no laboral, se paga a partir del 4º día desde que se produjo la baja, corriendo a cargo del empleador desde el 4º al 8º día y de la Seguridad Social a partir del 9º día en adelante.
- Prestación económica del 75% de tu salario en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional, desde el día siguiente al de la baja.
- Prestación de maternidad en igualdad de condiciones al régimen general, es decir el 100% de tu salario durante un periodo de 16 semanas ininterrumpidas después del parto, adopción, acogimiento familiar o tutela.
- En el caso de todas aquellas trabajadoras que prestan servicios menos de 60 horas al mes, si las dos partes están de acuerdo, la responsabilidad del alta y cotización a la Seguridad Social puede traspasarse a la trabajadora.
- Si el empleador no cumple con esta obligación, la Tesorería General de la Seguridad Social podrá reclamarle el pago de las cuotas adeudadas como responsable subsidiario de la obligación de cotizar, siendo la trabajadora la obligada principal.
- Plazos de presentación de solicitudes en la Seguridad Social:
- La solicitud de baja y variaciones de datos se presentará dentro del plazo de los 6 días naturales siguientes al del cese en el trabajo o de aquel en que la variación se produzca.

La solicitud de alta deberá formularse con antelación al comienzo de la actividad laboral.



Antes de hacer estos trámites, consulta cuál es la oficina de la Tesorería General de la Seguridad Social que te corresponda, y tu empleador/a deberá llevar debidamente cumplimentado y firmado el formulario: Modelo TA.2/S-0138 Solicitud de alta, baja o variación de datos del trabajador/a por cuenta ajena en el Régimen General - Sistema Especial para empleados de hogar, junto a la copia de tu documento de identidad y al contrato de trabajo.

Recuerda que para nosotras las mujeres migrantes es muy importante el estar cotizando en la Seguridad Social para garantizar nuestro acceso a servicios de salud y pensiones, pero sobre todo para la obtención o renovación de permisos de residencia y trabajo en España.

6. TENGO DERECHO A LA PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN ANTE RIESGOS LABORALES:

Comenzaremos definiendo que es un riesgo laboral: Según el Art 4.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, "se entiende por RIESGO LABORAL la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo".

Ejemplos de riesgos laborales en el trabajo del hogar:

- Quemaduras producidas mientras cocinas o planchas.
- Heridas o cortes mientras cocinas o limpias.
- Golpes contra muebles de la casa.
- Electrocución durante la manipulación de enchufes, cables o electrodomésticos.
- Caídas al subir o bajas escaleras, deslizarse en el piso húmedo o resbaladizo.
- Intoxicación por la manipulación de productos químicos para la limpieza tales como amoniaco, legía, insecticidas, aerosoles; entre otros.

Para evitar sufrir cualquier tipo de daño en el trabajo es necesario seguir algunas medidas de PREVENCIÓN.





Por ejemplo:

- A la hora de limpiar el WC debes utilizar guantes de látex para evitar tener contacto con cualquier suciedad;
- Uso de mascarilla y guantes durante el aseo de personas enfermas, mayores o niños;
- Uso de ropa y zapatos cómodos, preferentemente calzado antideslizante;
- Llevar recogido el cabello, sobre todo a la hora de cocinar;
- Cuidado con la manipulación de químicos para la limpieza, lo primero que debes hacer es leer la etiqueta con las instrucciones de uso del producto antes de utilizarlo;
- Nunca mezclar amoníaco con lejía porque se vuelve una mezcla tóxica; en su lugar puedes utilizar productos naturales como el vinagre.
- Después de utilizar productos peligrosos hay que lavarse bien las manos, para evitar queden residuos en la piel y pueda producirte irritación o quemaduras;
- Asegurarse del buen estado de escaleras antes de usarlas;
- A la hora de manipular carga, tales como la compra, levantar peso, mover muebles, levantar a personas mayores o de movilidad reducida es importante hacerlo de la manera correcta para que no sufras daños en la espalda y cervicales, dolores musculares o fatiga.

No olvides en casos de emergencia llamar al Teléfono 112

Según la Ley española "El empleador está obligado a cuidar de que el trabajo del empleado de hogar se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud, para lo cual adoptará medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico." (Articulo 7.2 RD 1620/2011) Es decir, que tu empleador/a te debe proporciona todo el equipo de protección individual acorde a la tarea que vamos a desempeñar, como guantes, mascarillas, etc., para que no corras riesgos de contraer enfermedades profesionales o de sufrir accidentes en el trabajo.

7. TENGO DERECHO A VIVIR LIBRE DE ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO:

Todos los trabajadores y trabajadoras tenemos derecho al respeto de nuestra intimidad y a la consideración debida a nuestra dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.



ACOSO SEXUAL: *"Cualquier comportamiento verbal, psicológico o físico no deseado, dirigido contra una persona por razón de su sexo y con el propósito de atentar contra su dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo."*

Según la Organización Internacional de Trabajo (OIT), el acoso sexual en el trabajo se considera "un atentado a la dignidad de las personas y una forma de discriminación sexual". El Código Penal español, mientras tanto, define al acosador como "el que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercer, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante...".

En ocasiones no es fácil identificar las conductas de acoso sexual entre las bromas y la confianza, por lo que es importante estar alertas a situaciones como las siguientes:

- Conducta verbal: puede comenzar con chistes subidos de tono pero derivar en insinuaciones sexuales, comentarios, proposiciones y palabras obscenas.
- Conducta no verbal: gestos sexuales, fotos de naturaleza impúdica, cartas u otros materiales escritos de carácter pornográfico.
- Conducta física: incluye el contacto no deseado o no consentido por la víctima, como pellizcos, palmadas, roces o directamente intentos de violación o el uso de la coacción para mantener relaciones sexuales.

Primero: marcar distancia con el acosador y ante todas aquellas situaciones que te provoquen molestia o humillación. No hay que dejarse intimidar y hay que manifestar firmemente el desagrado ante cualquier chiste o insinuación fuera de lugar.
Recuerda que es una relación laboral, y aunque te digan tus jefes que eres parte de la familia se deben mantener las distancias y no dejarse engañar ni manipular por los lazos afectivos que se crean con quienes cuidamos. Si realmente te aprecian deben



valorar y respetar tu trabajo y eso debe ser reflejado en tus condiciones laborales no sólo de palabra.

Segundo: acudir a que te asesoren en Asociaciones de mujeres, la Inspección de Trabajo, las Secretarias de la Mujer de los sindicatos, la Oficina de Atención a las Víctimas del Ministerio de Justicia, los Colegios Profesionales, los Centros de Servicios Sociales, el Servicio de Orientación y Asesoramiento de la Concejalía de la Mujer de tu Ayuntamiento, el Instituto de la Mujer, el Dispositivo 112, los Órganos Policiales, las Fiscalías, los Juzgados, las Asociaciones de afectados/as y profesionales especializados.

Tercero: recoger pruebas tales como documentos, notas, escritos, grabaciones de conversaciones o de imágenes. Busca posibles testigos.

Cuarto: Solicitar una Inspección de trabajo o, si estás decidida, puedes denunciar judicialmente ante la jurisdicción Social o Penal.

8. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO:

La Extinción del Contrato de Trabajo supone el fin de la relación laboral surgida entre el empleador o empleadora y la trabajadora.

La Ley española señala que la relación laboral puede acabar por las siguientes causas:
Por mutuo acuerdo de las partes: Es decir cuando tú y tu empleador/a deciden de común acuerdo ya no continuar con la relación laboral. (Art. 49. a) Estatuto de los Trabajadores).

Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato: Cuando llega la fecha que habían pactado para finalizar las labores en el contrato de trabajo de duración determinada. La trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio. (Art. 49. c) Estatuto de los Trabajadores).

Dimisión de la trabajadora: mejor conocida como renuncia; en este caso la trabajadora no tiene derecho a recibir indemnización, pero si su finiquito conteniendo el pago del salario devengado, así como las vacaciones y pagas proporcionales a la fecha del cese de labores. La trabajadora tiene la obligación de notificar su renuncia con al menos 12 días de antelación. (Art. 49. d) Estatuto de los Trabajadores).

Cuando la renuncia está fundamentada en otros motivos tales como:

a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo, como el aumento de horas de trabajo por igual salario, aumento de las responsabilidades y/o más labores dentro de la misma jornada de trabajo, u otras modificaciones llevadas a cabo sin respetar la dignidad de la trabajadora.

b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.

c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empleador o empleadora.



En estos casos deberá de entenderse como despido improcedente, debiendo recibir la trabajadora el pago de 20 días de salario por año trabajado de indemnización. (Art. 50 Estatuto de los Trabajadores).

Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador. En estos casos la ley no prevé ningún tipo de indemnización por parte del empleador/a para la trabajadora, ya que correrá a cargo de la Seguridad Social. (Art. 49. e - Estatuto de los Trabajadores).

Por jubilación de la trabajadora. (Art. 49. f - Estatuto de los Trabajadores) Para poder jubilarse en España es requisito haber cumplido 67 años de edad y haber cotizado como mínimo durante 15 años.

Por muerte del empleador/a o de la persona a la que cuidas: la trabajadora tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario. (Art. 49. g - Estatuto de los Trabajadores).

En el caso de las internas tendrán que negociar con la familia la fecha en la que deberán abandonar el domicilio donde trabajaba cuidando a la persona que ha fallecido.

Despido disciplinario: el o la empleadora podrán despedirte cuando haya un incumplimiento grave del que tú eres responsable, y procede por las siguientes causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores:

a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

c) Las ofensas verbales o físicas al jefe o a sus familiares.

d) El abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía.

g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empleador o a su familia. (Art. 54. Estatuto de los Trabajadores).

Este se hará mediante notificación escrita expresando claramente la causa del despido y la fecha de cese del trabajo.

Despido improcedente: Se da cuando tu empleador prescinde de tus servicios como trabajadora sin justa causa. La improcedencia del despido debe ser declarada por los Juzgados de lo Social y debes solicitarla dentro de los 20 días siguientes de la notificación del despido disciplinario. En este caso la indemnización será equivalente al salario correspondiente a 20 días naturales multiplicados por el número de años de servicio, con límite de 12 mensualidades, y deberán abonarse íntegramente en metálico.

Desistimiento: debe ser comunicado por escrito, con un plazo de 20 días de antelación si el contrato es superior a un año, y con menos de un año la empleadora tiene siete días para hacerlo.
El o la empleadora podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios de dicho período, que se abonarán íntegramente en metálico.
En el escrito debe constar de modo claro e inequívoco, la voluntad del empleador de dar por finalizada la relación laboral por esta causa, y al mismo tiempo poner a tu disposición la indemnización correspondiente que en este caso será de 7 días de salario por año trabajado para los contratos suscritos hasta el 31/12/2011; y de 12 días para los contratos suscritos desde el 1/1/2012; con un límite de seis mensualidades.



Durante el período de preaviso la trabajadora que preste servicios a jornada completa tendrá derecho, sin pérdida de salario, a un permiso de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

En el caso de las trabajadoras internas el despido no podrá llevarse a cabo entre las diecisiete horas y las ocho horas del día siguiente, excepto cuando la trabajadora haya cometido una falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza.

NO OLVIDES solicitar el finiquito, es decir el documento que la trabajadora firma reconociendo que ya ha recibido su liquidación y que los empleadores no le adeudan nada más. Una vez firmado no se puede reclamar por despido, atrasos o deudas pendientes, por lo tanto, no hay que firmar el finiquito sin estar segura de que la cantidad que figura es la correcta. Tampoco hay que firmar la liquidación si a la vez no se recibe el dinero que aparece en el documento.

Se puede cobrar lo que aparece en el finiquito poniendo la frase "no conforme" antes de firmar. Y antes de firmar cualquier documento tómate todo el tiempo que necesites para leerlo y tener muy claro su contenido o consultarlo con un abogado o abogada.

9. TENGO DERECHO A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO:

Ante la violación de cualquiera de tus derechos laborales puedes acudir a la Inspección de trabajo para solicitar su intervención y mediación ante tu empleador/a.

Existen tres formas de presentar denuncia:

1. PRESENCIAL: Personándose en los registros de la Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social, así como en los registros de los demás órganos de la Administración del Estado y de las Comunidades Autónomas.
2. TELEMÁTICA: A través de la Sede electrónica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, sólo si tienes DNIe (Documento Nacional de Identidad electrónico), o una firma electrónica avanzada basada en un certificado electrónico reconocido por la plataforma @firma.

   Puedes acceder desde el siguiente link:
   http://www.empleo.gob.es/es/sede_electronica_menu/index.htm
3. VÍA POSTAL: Dirigidas a la oficina correspondiente de la Inspección Provincial de Trabajo y S.S. Se deberá adjuntar copia del DNI como denunciante.



¿Qué es la O.I.T.?

Es la Organización Internacional del Trabajo, conocida por sus siglas OIT, es un órgano dependiente de la Organización de Naciones Unidas (ONU), fundada en 1919. Además, es una organización tripartita compuesta por representantes de: El Gobierno, Empleadores y Sindicatos.

La OIT está consagrada a promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional, y su misión está agrupada en torno a cuatro objetivos estratégicos:

1. Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
2. Crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos.
3. Mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos.
4. Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

¿Qué son los Convenios?

Los convenios son instrumentos jurídicos internacionales que al ser ratificados por un país, se convierten en ley de ese país y por lo tanto de obligatorio cumplimiento para sus gobiernos.

El 16 junio de 2011 la Organización Internacional del Trabajo (OIT), agencia de la ONU que se ocupa de las cuestiones laborales, adoptó el Convenio Nº 189 y la Recomendación Nº 201 sobre Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

El Convenio Nº 189 de la OIT reconoce el derecho de los trabajadores/as del hogar a:

- Defender colectivamente sus intereses a través de Sindicatos (art. 3);
- Protege su derecho a un Salario Mínimo en los países donde exista (art. 11);
- Garantiza los pagos mensuales y el acceso a la Seguridad Social, incluyendo cobertura en caso de maternidad (art. 14);
- Contrato de trabajo por escrito (art. 7);
- Los trabajadores/as del hogar deben disponer de un día libre a la semana y regula sus jornadas de trabajo, descansos y vacaciones pagadas (art. 10);
- Derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable (art. 13).

En esencia, el Convenio Nº 189 reconoce el trabajo doméstico como cualquier otro trabajo y garantiza que los trabajadores y las trabajadoras del hogar sean tratadas en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores/as de cada país. (art. 6).

Para que estas normas internacionales sean de implementación obligatoria en los distintos países, los Gobiernos deben ratificar el Convenio.

Los países miembros que ratifiquen el Convenio 189 de la OIT deberán:

- Garantizar la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.
- Eliminar toda forma de trabajo forzoso, trabajo infantil, abusos y acosos.
- Fijar una edad mínima para trabajar, nunca inferior a la estipulada en el país.
- Garantizar el respeto a la privacidad del trabajador/a.
- Garantizar que todos los y las trabajadoras tengan un fácil acceso a procedimientos de resolución de conflictos (Inspección de Trabajo).
- Los o las trabajadoras serán libres de residir o no en el hogar que trabajen.
- Los o las trabajadoras no estarán obligadas a permanecer en el hogar durante los descansos.
- Los o las trabajadoras tendrán derecho a conservar sus documentos de viaje y de identidad.
- Si España ratifica este convenio tendremos derecho a la prestación por desempleo y por lo tanto alcanzaríamos la tan anhelada equiparación real y la igualdad con el resto de trabajadoras y trabajadores.

Hemos llegado al final de nuestro recorrido, pero antes puedes decirme ¿qué has aprendido?

Enumera

¿Qué es el Asociacionismo?



El Asociacionismo

El artículo 22 de la Constitución, española reconoce el derecho de asociación como un derecho fundamental.

Una asociación es un grupo de personas que se relaciona entre sí para realizar una actividad colectiva, que está organizada democráticamente, sin ánimo de lucro, y que es independiente del Estado, de partidos políticos y empresas.

¿Por qué es importante el asociacionismo?

- Es un elemento básico de participación ciudadana.
- Se mueven por objetivos comunes.
- Permite que nos juntemos para luchar a favor de la igualdad de oportunidades.
- Son espacios de encuentro, diálogo y reflexión entre mujeres con inquietudes, demandas, reivindicaciones y potencialidades comunes.
- Facilita el crecimiento personal y el empoderamiento de sus asociadas. Y además haces nuevas amigas.

JUNTAS DEFENDAMOS NUESTROS DERECHOS

Estamos a tu disposición y puedes encontrarnos en:

Asociación de Servicio Doméstico Activo. SEDOAC

Dirección: Calle Valle de Oro, 3. Madrid.
Tel: + 34 625838632 – 655832152 -
Web: www.serviciodomesticoactivo.blogspot.com.es

sedoactivo@gmail.com Soy Trabajadora Domestica ¿Y?

Asociación de Mujeres Latinoamericanas AMALGAMA

Dirección: Calle Valle de Oro, 3. Madrid.
Tel: +34 620 654 863
Web: www.mujeres-amalgama.blogspot.com.es

amalgama.asociacion@gmail.com Asociación de Mujeres Amalgama

Casa de Colombia en España

Dirección: C/ Concepción, 6, Centro Vecinal - 8901. Getafe.
Tel: 911765064 – 652036859
Web: www.casadecolombia.org.es

colombia@casadecolombia.org.es

Estudios y cooperación para el desarrollo. ESCODE

Dirección: C/Yecla, 6, 4º, 1ª - 28037 – Madrid
Tel: 658575539
Web: www.escode.org

Mujeres Pa'lante

Dirección 1: C/ Cuba 2, 1ª planta, oficina 2B, Barcelona.
Dirección 2: C/ Llobregat 62, bajos,
L'Hospitalet de Llobregat.
Tel: 933 122 168, 932 633 765
Web: www.mujerespalante.org

mujerespalantebcn@yahoo.es mujeres.palante

Asociación Hispano Ecuatoriana. RUMIÑAHUI

Dirección: C/ Carolina Coronado, 28. 28017
Madrid - España
Tel: 91 530 15 35 / Fax: 91 528 75 92
Web: www.ruminahui.org/

ruminahui@ruminahui.org Asociación Rumiñahui Hispano Ecuatoriana

Asociación Por Ti Mujer

Dirección: Sede Mislata: Casa de la Dona, Calle Miguel Hernández, 5
Tel: 96 313 73 51 / 610 436 486
Web: http://www.asociacionportimujer.org

Sede Burjassot: Edf. La Torreta, Calle Enric Valor, 12 (metro Empalme)
Tel. 96 317 37 31 / 630 889 104

asociacion.portimujer@gmail.com / info.portimujer@gmail.com

Por ti Mujer

Casa Iberoamericana de la Mujer

Dirección: C/ Violant Hongria Reina Aragó, 71.
Sants-Montjuïc. Barcelona.

casaiberoamericanadelamujer@gmail.com

Casa Iberoamericana de la Mujer

Red AMINVI

Dirección: Alquería de Chepa, 46.
Edf. La Torreta (frente metro Empalme) 46100 Burjassot
Tel. 963 17 37 31
Web: http://redaminvi.blogspot.com.es/

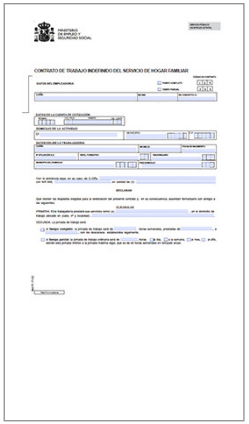
Red de Mujeres Latinoamericanas y del Caribe en España

BLOG: redlatinas.blogspot.com.es
WEB: http://www.aite.es/mujeres_migrrantes

redmujeresamericalatina@gmail.com

facebook.com/redmujereslatinas

TWITER: @RedLatinas

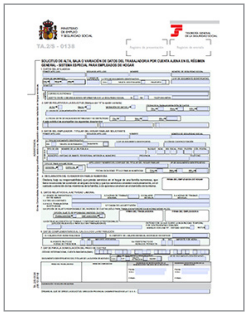


MODELO DE CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO PARA EL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR SEGÚN EL MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL:

Enlaces de descarga:

http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/modelos/Mod-PE-171.pdf

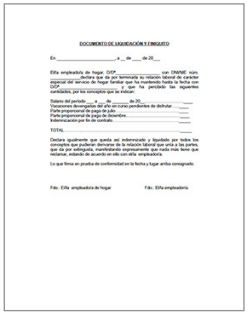
http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/modelos/Mod-PE-172.pdf



MODELO TA.2/S-0138 SOLICITUD DE ALTA, BAJA O VARIACIÓN DE DATOS DEL TRABAJADOR/A POR CUENTA AJENA EN EL RÉGIMEN GENERAL - SISTEMA ESPECIAL PARA EMPLEADOS DEL HOGAR:

Enlace de descarga:

http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/160061.pdf



MODELO DE FINIQUITO:

Enlace de descarga:

http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/modelos/mod-recibo-finiquito.pdf



MODELO DE DENUNCIA:

Enlace de descarga:

http://www.empleo.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Formularios/Escrito_Denuncia_IP-107.pdf

GLOSARIO:

Accidente de trabajo: toda lesión corporal que la trabajadora sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que realiza. Así cómo los que sufra la trabajadora al ir o volver del trabajo.

Base de cotización: es aquella cantidad sobre la que se aplica un porcentaje denominado tipo de cotización que será el que corresponda para determinar la obligación de cotizar a la Seguridad Social. Según el artículo 109.1 de la

Enfermedad común o Accidente no laboral: Enfermedades contraídas fuera del lugar de trabajo o accidentes que no estén relacionados con la actividad laboral.

Enfermedad profesional: Las enfermedades que contraiga la trabajadora con motivo de la realización de su trabajo.
Responsable subsidiario

Incapacidad temporal: Es el subsidio diario que cubre la pérdida de renta (salario) mientras el trabajador está imposibilitado temporalmente para trabajar y recibe asistencia sanitaria por parte de la Seguridad Social.

Obligado Subsidiario: Es la persona que responde por el pago de una deuda únicamente después de que la administración ha fallado en el cobro al deudor principal.

Prestación de maternidad: Es el subsidio que se reconoce a las trabajadoras, durante los periodos de descanso legalmente establecidos, en los supuestos de maternidad, adopción, acogimiento familiar y tutela.

Prevención de Riesgos Laborales: "Se entenderá prevención por el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo". (Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995)

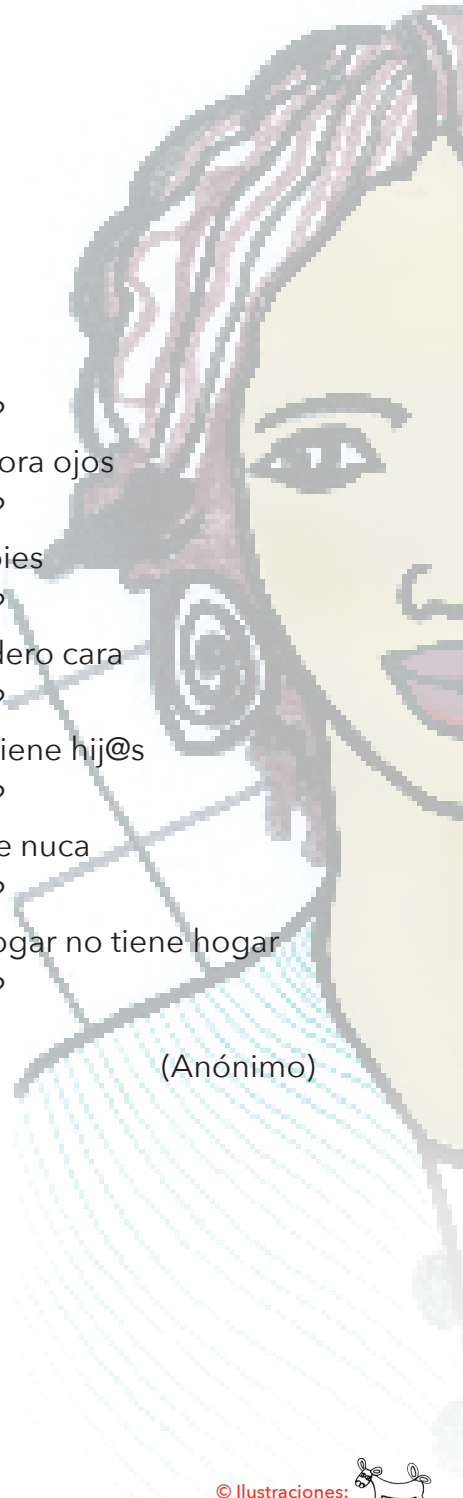
Prorratear: Es la distribución proporcional de algo en numerosas partes. Por ejemplo repartir proporcionalmente una cantidad de dinero entre varias personas o en varios años, meses, semanas, días.

Real Decreto: Es una norma jurídica con rango de Reglamento que emana del Poder Ejecutivo.

Real Decreto Ley: Es una norma jurídica con rango de Ley que emana del Poder Ejecutivo.

BIBLIOGRAFÍA:

- De Dios Castro, Beatriz. "Guía prevención de riesgos laborales empleadas de hogar". Editada por Prevención de Riesgos Laborales de la Unión Sindical Obrera (USO). Madrid. 2014.
- Instituto de la Mujer de Murcia. "Manual frente al acoso sexual en el ámbito laboral". España
- Leyes consultadas:
- Constitución española.
- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, que sustituye al Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regulaba la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar;
- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- La disposición adicional trigésimo novena y cuadragésima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.
- Real Decreto Ley 29/2012, de 28 de diciembre, Mejora de la gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Real Decreto 1106/2014, de 26 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2015.
- Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015.
- Estatutos de los Trabajadores.
- Convenio 189 OIT. Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.
- Recomendación 201 OIT.
- Páginas Webs consultadas:
  - www.seg-social.es/
  - www.boe.es/
  - www.ilo.org/
  - www.empleo.gob.es/
  - www.empleo.gob.es/itss/web/index.html



A DIGNA

¿Es que sólo tiene manos?
Es que no tiene la limpiadora ojos
¿Es que sólo tiene manos?
Es que no tiene la cajera pies
¿Es que sólo tiene manos?
Es que no tiene el barrendero cara
¿Es que sólo tiene manos?
Es que la manejadora no tiene hij@s
¿Es que sólo tiene manos?
Es que no tiene el vigilante nuca
¿Es que sólo tiene manos?
Es que la empleada del hogar no tiene hogar
¿Es que sólo tiene manos?

(Anónimo)

© Ilustraciones:

Red de Mujeres Latinoamericanas y del Caribe en España

SEDOAC

SERVICIO DOMESTICO ACTIVO

CON EL APOYO DE:

ICELAND LIECHTENSTEIN NORWAY eea grants

Plataforma de ONG de Acción Social

AIETI
ASOCIACIÓN DE INVESTIGACIÓN Y ESPECIALIZACIÓN SOBRE TEMAS IBEROAMERICANOS