CGTLKN

Confederación
General del Trabajo
Lanaren Konfederakunde Nagusia

MANUAL EMPLEADAS DEL HOGAR 2022

EMPLEADAS DEL HOGAR

1

INDICE

HISTORIA ____ 3

NORMATIVA APLICABLE ____ 5

ELTRABAJO DE UNA EMPLEADA DE HOGAR ____ 6

LUGAR DE TRABAJO ____ 9

¿QUIÉN ES EL EMPLEADOR O EMPLEADORA? ____ 10

CONTRATACIÓN ____ 13

SALARIO ____ 18

TIEMPO DE TRABAJO ____ 22

1- JORNADA ____ 22

2- HORARIO ____ 23

3- DESCANSOS ____ 24

- DESCANSO DIARIO ____ 24

- DESCANSO SEMANAL ____ 24

4- VACACIONES ____ 25

5- PERMISO DE LACTANCIA ____ 26

6- REDUCCIÓN DE JORNADA ____ 26

7- OTROS PERMISOS ____ 28

COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL ____ 29

IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS (IRPF) ____ 40

EXTINCIÓN DEL CONTRATO ____ 42

PRORROGA DEL CONTRATO ____ 46

DERECHOS DE LOS EXTRANJEROS ____ 47

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO ____ 55

HISTORIA

La incorporación de la mujer al mundo laboral asalariado ha dejado al descubierto, y sin atención, tareas que hasta ahora estaban cubiertas por las amas de casa, como el cuidado de personas dependientes, las tareas domésticas, las labores de acompañamiento, etc. El ajuste con el reparto en las tareas ha seguido los roles machistas y los hombres no se han incorporado a las tareas domésticas a la misma velocidad que han salido las mujeres a trabajar fuera de casa. El reparto ha seguido siendo desigual, lo que ha supuesto, en muchos casos, la doble jornada de las mujeres, fuera y dentro de casa, o la delegación del trabajo de casa en otras mujeres.

Son estas mujeres, muchas de ellas de origen extranjero, las que han ocupado esos huecos de manera formal y en muchos casos informal, como ya lo hicieron las autóctonas en otros tiempos. La falta de servicios sociales que atiendan determinadas situaciones como la dependencia, el cambio de las estructuras de los hogares, el aumento de familias reestructuradas, monoparentales, la ausencia de redes de apoyo familiares, la reducción en tamaño de las familias, la dispersión geográfica de las mismas, la falta de políticas de corresponsabilidad que permitan la conciliación de la vida laboral y personal, los modelos productivos, etc., hacen que el trabajo en el hogar, tanto las tareas domésticas como las de cuidado, tengan que ser cubiertos con personas que desempeñan un trabajo que merece tener los mismos derechos que el resto, dejan- do de ser una relación especial para ser una relación laboral común.

La primera normativa que reguló la relación entre empleador/a y trabajadora del hogar como laboral se aprobó en 1985. Hasta ese momento las trabajadoras domésticas o del hogar se encontraba, bajo la tutela exclusiva del “amo de la casa”, pero esta primera normativa no equiparaba en derechos a las empleadas de hogar respecto de otros sectores, siendo un Régimen Especial de la Seguridad Social.

Se continuó la lucha para la equiparación de los derechos laborales respecto del resto de sectores, hasta que en 2011 se consiguió que el trabajo doméstico apareciera en las agendas políticas. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), aprobó en dicho año el Convenio 189 sobre trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos, siendo el primer tratado internacional que existía en este sector. Tras muchos años de duras negociaciones, con parones, desencuentros, etc., se volvió a modificar el Régimen Especial en 2011, entrando en vigor en 2012. Dicha modificación surgió por el interés del Gobierno de simplificar los regímenes de cotización, y por la lucha de las organizaciones feministas, las asociaciones de mujeres

empleadas de hogar, las organizaciones de personas inmigrantes y los sindicatos, quienes lucharon y siguen luchando para la dignificación del trabajo en el hogar y por el reconocimiento de los mismos derechos que para el resto de las trabajadoras y trabajadores de otros sectores.

La llegada de la crisis dejó aparcado todo este movimiento de dignificación del empleo doméstico; se alcanzó a reformar la relación laboral para intentar equipararla en derechos y obligaciones al resto de sectores laborales, y se modificó el sistema de cotización a la Seguridad Social, integrándolo en el Régimen General como Sistema Especial. Queremos que esta sirva de apoyo para resolver las dudas y cuestiones que se le puedan plantear a las empleadas de hogar y a sus empleadores/a, tanto desde el punto de vista de la normativa laboral, de Seguridad Social como desde la Ley de Extranjería, dado que son las mujeres inmigrantes las que suman el colectivo más importante en este sector.

Animamos a todas las trabajadoras a que se acerquen a los sindicatos para que, a través de nuestra lucha conjunta, el trabajo de las empleadas de hogar tenga los mismos derechos laborales que el resto de las relaciones laborales. Derechos que pueden ser exigidos independientemente de la situación legal en España de la trabajadora y que deben ser respetados por los empleadores y empleadoras. Se utiliza el femenino para aludir a trabajadores y trabajadoras del sector, ya que son mujeres mayoritariamente las que realizan el trabajo de empleadas de hogar.

NORMATIVA APLICABLE

Existen dos normativas fundamentales que regulan la relación laboral entre la trabajadora y la persona que la contrata:

1. La normativa que modificó las condiciones laborales del sector, intentado equipararlas en derechos y obligaciones al resto de relaciones laborales y que revocó la normativa que existía desde 1985.

   - **Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre**, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

2. La normativa que modificó la protección de la Seguridad Social y que abolió el Régimen Especial de las Empleadas de Hogar, integrándolo en el Régimen General como Sistema Especial:

   - **Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre la actualización, adecuación y modernización de la Seguridad Social**. (Disposición adicional 39ª).

   - **Real Decreto-Ley 29/2012, de 28 de diciembre**, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar (a partir de ahora SEEH) y otras medidas de carácter económico y social. Fue necesario para corregir algunas anomalías de funcionamiento que aparecieron al poner en marcha la nueva regulación, como la situación de las personas que trabajan menos de 60 horas mensuales por empleador/a y la modificación de las bases de cotización.

Otras normas que inciden en la regulación son las diferentes **Leyes de Presupuestos Generales del Estado, la Ley General de la Seguridad Social, los Reales Decretos que fija el salario mínimo interprofesional** (a partir de ahora SMI) cada año y el propio **Estatuto de los Trabajadores** (a partir de ahora ET) que actúa como norma general y supletoria.

EL TRABAJO DE UNA EMPLEADA DE HOGAR

La ley define el objeto de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar como (Art.1.4 Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre):

"los servicios o actividades prestados para el hogar familiar, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico familiar, y otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos"

El ET lo considera una relación especial, por realizarse en el hogar familiar y por la relación de confianza que existe entre la persona titular del hogar familiar y la trabajadora.

¿Qué actividades están incluidas en el trabajo como empleada de hogar?

Las actividades pueden ser muy diversas, relacionadas con las tareas domésticas y el cuidado de personas, y pueden implicar diferentes niveles de responsabilidad, disponibilidad, etc.

Actividades que están incluidas:

- Tareas domésticas como limpiar, planchar, cocinar, hacer compras, etc.
- Cuidado y atención de las personas del domicilio familiar, sean o no familia entre sí.
- Otras como guardería, acompañamiento, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos, que formen parte de las tareas domésticas.

¿Qué situaciones no pueden consideradas como servicio del hogar familiar y por tanto no están dentro del Sistema Especial de Empleadas de Hogar?

- Cuando quien contrata es una persona jurídica, civil o mercantil, como una empresa, asociación, fundación, etc., aunque se realicen tareas domésticas en los hogares familiares, se regirá por la normativa laboral común o, por ejemplo, si se trabaja para una empresa la relación laboral se regirá por el convenio colectivo de aplicación en esa empresa y deberá estar dada de alta la trabajadora en el Régimen General en el sistema normal.

- Cuando el empleador/a sea una empresa de trabajo temporal (ETT) aunque se trabaje en un hogar familiar.

- Cuidadores no profesionales en atención a personas en situación de dependencia en su domicilio o ésta no es una relación laboral por tanto no justifica la realización de un trabajo a la hora de renovar los permisos de trabajo y residencia de la trabajadora en el caso de ser necesario.

- Las tareas domésticas que se realizan por relaciones de amistad, benevolencia, o buena vecindad que no son remuneradas.

- Las tareas domésticas concertadas con familiares y que no son remuneradas.

- Los trabajos de guardería, jardinería y conducción de vehículos, cuando no estén dentro de las tareas domésticas.

¿La relación de *"au pair"* o "a la par" se incluye en la regulación de servicio del hogar familiar?

La relación de "*au pair*", en castellano "a la par" no está dentro del Sistema Especial de Empleadas de Hogar. Suelen ser una persona extranjera que viene a España, normalmente como estudiante, y se aloja en una vivienda familiar en dónde realiza algunas tareas domésticas, como cuidar a los niños, enseñanza de idiomas, etc. Estas tareas deben de ser marginales, y se prestan a cambio de comida, aloja- miento o una cantidad de dinero testimonial para compensar gastos.

Si se demuestra que las tareas no son marginales y que están remuneradas sí que sería una empleada de hogar y debería regirse por su normativa.

Qué ocurre con las relaciones que surgen del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, ¿son relaciones que pueden estar dentro del Sistema Especial de Empleadas de Hogar?

Los cuidados en el entorno del sistema para Autonomía y Atención de la Dependencia, más conocido como "Ley de Dependencia" no entran dentro del trabajo de las empleadas de hogar, tanto si son cuidadoras no profesionales como profesionales.

- **Las cuidadoras no profesionales que atienden a las personas en sus domicilios y son personas de la familia o el entorno**, no se considera trabajo de empleada de hogar, ya que ni siquiera es una relación laboral. o Esta relación no sirve para justificar la realización de un trabajo a la hora de renovar el permiso de trabajo y residencia de la trabajadora.

- **Las cuidadoras profesionales contratadas por instituciones públicas o entidades privadas** tampoco son empleadas del hogar familiar, estarán contratadas en el Régimen General normal.

LUGAR DE TRABAJO

¿Qué es el hogar familiar?

Es el espacio dónde se desarrolla el trabajo de la empleada de hogar, es la vivienda (piso, chalet, apartamento...), que puede que la habite una persona, una familia o un grupo de personas con ánimo de convivencia familiar.

¿Qué pasa si se trabaja para una misma persona en su casa particular y en su despacho profesional o en su empresa?

Si se trabaja como empleada de hogar para una persona y también se hacen otras tareas, de cualquier tipo y con cualquier frecuencia, relacionadas con la actividad profesional o la empresa del empleador/a, que no tienen que ver con el trabajo en el hogar familiar se considera una relación laboral común y por tanto dentro del Régimen General normal y no en el Sistema Especial de Empleadas de Hogar.

- Si, por ejemplo, se trabaja para esa misma persona limpiando su casa y limpiando su despacho profesional o la oficina de su empresa, la trabajadora debería estar dada de alta en el Régimen General normal de la Seguridad Social, no en el de Empleada de Hogar.

- Si las tareas en la oficina son marginales o esporádicas y la tarea fundamental es el trabajo en el hogar, y así se acredita, entonces, sí se considerará una relación laboral dentro del SEEH.

¿QUIÉN ES EL EMPLEADOR O EMPLEADORA?

¿Quién puede ser el empleador/a de hogar?

Es el titular del hogar familiar, ya lo sea efectivamente o como simple titular del domicilio o lugar de residencia dónde se realiza el trabajo de la empleada de hogar. Puede ser por tanto el dueño/a o la persona titular del contrato del arrendamiento, o cualquier persona que simplemente viva o conviva en ese domicilio.

Y si se trabaja en un piso compartido, donde sus habitantes no son una familia, ¿quién sería el empleador/a?

Cuando se trabaja en una casa en la que viven dos o más personas, que no son familia, ni constituyen una persona jurídica, será el titular del hogar familiar, la persona que ostente la titularidad de la vivienda que habite o aquella que asuma la representación de tales personas, que simplemente viva en la casa, la que se encargue de contratar y dar de alta a la empleada de hogar. La responsabilidad podrá recaer de forma sucesiva en cada una de ellas.

Lo importante es que la trabajadora sepa quién la tiene dada de alta en la Seguridad Social como empleada de hogar.

¿Qué pasa si una persona contrata a una empleada de hogar para atender a sus padres?

Si las personas para las que trabaja la empleada de hogar, por cualquier motivo, no quieren o no pueden darle de alta en la Seguridad Social lo puede hacer cualquier otra persona. Suelen ser los hijos/as, sobre todo si es para atender a personas mayores. En este caso la persona que contrata debe convivir en casa de las personas a las que se atiende.

Por tanto, en el caso de que algún hijo/a quiera contratar a una empleada de hogar para cuidar a sus padres, este hijo/a debería estar empadronado en la misma dirección que sus padres.

¿Qué ocurre si los padres fallecen?

Se puede crear una situación de confusión cuando se tenga que calcular la liquidación e indemnización que corresponda a la trabajadora, en el caso de que el empleador/a quiera dar por finalizado el contrato al fallecer sus padres.

- El contrato se puede extinguir por la muerte del empleador/a y correspondería un mes de salario a la trabajadora, pero en estas situaciones se contrata por un tercero para cuidar a unas personas que si fallecen no son las empleadoras.

- En estos casos el hijo o la hija deberían desistir del contrato, pero no sería una extinción por fallecimiento y por tanto la liquidación no sería la que corresponde en caso de fallecimiento del empleador/a, sino la que corresponda para el caso de desistimiento.

Padres incapacitados judicialmente

Si los padres están incapacitados, el hijo/a podría contratar a la empleada de hogar para atenderlos, sin tener que estar empadronado en la misma dirección. Debería explicar la situación en el contrato y aportar la sentencia de incapacitación, cuando realice los trámites de alta en la Tesorería de la Seguridad Social.

¿Se puede contratar a un familiar en el SEEH?

Según el art. 1.3 e) del ET se excluyen de las relaciones laborales los trabajos entre familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados del familiar que realiza el trabajo. Se considera familiar siempre que convivan con el empleador/a:

- Cónyuge o pareja de hecho registrada.

- Descendientes o ascendientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive (hijos/as, padres, madres, nietos/as y abuelos/as, incluidos por adopción).

¿Qué se debe acreditar para poder contratar a un familiar como empleada de hogar?

- Que no se convive en la misma casa; se debe aportar el certificado de empadronamiento de la trabajadora y del familiar que la contrata.

- Se debe aportar una declaración del familiar que contrata en la que se haga constar la condición de trabajadora por cuenta ajena como empleada de hogar, indicando:

  - Salario

  - Lugar de trabajo

  - Horario de trabajo y cuantos otros datos o circunstancias le pueda requerir la Tesorería de la Seguridad Social o la Administración de esta, en su caso, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

CONTRATACIÓN

¿Cómo me pueden contratar?

La persona que quiera contratar a una empleada de hogar lo puede hacer directamente o a través de diferentes servicios:

- Servicios Públicos de Empleo Estatal y de la Comunidades Autónoma (SEPE), puedes acudir a ellos y apuntarte como demandante de empleo, tanto de servicio doméstico como cualquier otro oficio que te interese.

  - Están cerca de tu domicilio.

  - Son totalmente gratuitos tanto para la persona que quiere contratar como para la empleada. Si no tienes nacionalidad comunitaria o española para ser atendida deberás contar con el permiso de residencia y trabajo necesario.

- Agencias de colocación que pueden tener un acuerdo con los Servicios Públicos de Empleo y que realizan labores de formación, información o selección de personal o Son gratuitas. Una agencia de colocación autorizada no puede cobrarte por ninguna gestión y tampoco es la que te contrata, sólo hace de intermediaria con la persona que contrata.

- Existe un listado de 80 agencias de colocación autorizadas. Tienes el listado en la página www.sepe.es

Tanto en el SEPE como en Agencias de colocación autorizadas deben actuar sin ningún tipo de discriminación por motivos de origen tanto racial como étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación a un sindicato, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre que la persona tenga las aptitudes para el trabajo.

Desconfía de personas que dicen que te conseguirán un trabajo a cambio de dinero, acude a personas de confianza, oficinas de la Administración Local, Autonómica o Estatal, a ONG´s y sindicatos que prestan sus servicios de forma totalmente gratuita.

¿Aunque trabaje solo unas horas la empleada de hogar debe de tener un contrato?

Sí, el empleador/a está obligado a hacer un contrato de trabajo con la empleada de hogar, aunque solo trabaje unas horas en su casa.

¿El contrato de trabajo puede hacerse de palabra?

Todos los contratos de duración igual o superior a 4 semanas deben hacerse por escrito, por lo que en la mayoría de los casos es obligatoria la forma escrita del contrato. Si no se dice nada por escrito, el contrato se presume indefinido y a jornada completa cuando sea superior a 4 semanas, salvo que exista una prueba en contra- rio que acredite la temporalidad o el tiempo parcial del trabajo.

Hacer siempre el contrato por escrito, ya que evita posibles conflictos y deja claro las obligaciones y derechos de ambas partes. El contrato lo puedes necesitar para otras gestiones, como la renovación de la autorización de residencia y trabajo, el permiso por arraigo laboral, o para solicitar la reagrupación familiar, etc.

¿Qué debe conocer la trabajadora si la relación laboral dura más de 4 semanas?

Si la relación dura más de 4 semanas, la trabajadora debe conocer y ser informada por el empleador/a de los aspectos generales, que son los siguientes: o Identidad de las partes.

- Duración y distribución de la jornada.
- Duración y distribución de la realización de horas de presencia a disposición del empleador/a y cómo se retribuyen o compensan.

- Duración y fecha de comienzo de la relación laboral.

- Periodo de prueba si se pacta, que no puede ser superior a 2 meses.

- Régimen de pernoctas si la trabajadora duerme en el domicilio familiar.

- Retribución total en horas, día, semana o al mes, lo que se llama salario bruto. El salario neto es el que queda una vez descontado, en este caso, el pago a la Seguridad Social. o Si existen prestaciones salariales en especie y en qué consisten.

- Duración de las vacaciones. Estos datos se pueden fijar en el contrato si existe o en un documento independiente.

¿Qué tipo de contrato se puede hacer?

El contrato puede ser:

- Indefinido.

- De duración determinada:

  - Contrato por circunstancias de la producción.

  - Contrato de sustitución para personas con reserva de puesto.

Puede ser a tiempo completo o a tiempo parcial. ¿Dónde se pueden encontrar los modelos de contratos?

Puede servir cualquier modelo mientras contenga todos los elementos esenciales que se dicen anteriormente, o se pueden utilizar los modelos que se encuentran en la página del SEPE, www.sepe.es.

Tanto el contrato indefinido como el contrato temporal tienen dos primeras hojas que hay que completar y cada uno de los contratos lleva adjuntas otras hojas con las cláusulas

específicas. En el contrato indefinido las cláusulas de trabajadores del servicio del hogar familiar se encuentran en la página 18 y el contrato temporal en la página 15.

¿Se debe registrar el contrato en la oficina de empleo cuando se comienza a trabajar? ¿Y cuando finaliza el contrato?

No, no hace falta registrar el contrato en el Servicio Público de Empleo (SEPE), únicamente hay que llevar el contrato escrito y firmado por ambas partes a la Tesorería de la Seguridad Social en el momento de gestionar el alta de la trabajadora, y es la Tesorería la que se encarga de comunicar el contenido mínimo del con- trato al SEPE, así como su finalización.

Cuando se finalice el contrato únicamente será necesaria la gestión de la baja en la Tesorería que igualmente lo comunicará al SEPE.

¿Se puede acordar un periodo de prueba?

Sí, se pude acordar por escrito un periodo de prueba que no podrá ser mayor de 2 meses. También se puede acordar el periodo de preaviso con el que se debe avisar a la otra parte de la no superación del periodo de prueba, que no podrá ser superior a 7 días naturales dentro del periodo de prueba pactado.

Durante ese periodo de prueba, cualquiera de las partes puede dar por finaliza- do el contrato tanto si se desiste por parte de la trabajadora como del empleador/a sin tener que alegar ninguna causa, ni motivo alguno.

La norma no establece claramente qué ocurre si no se da el preaviso en el caso de haberse pactado, por lo que habrá que establecer las consecuencias por escrito para no tener problemas. Los plazos en días naturales tienen en cuenta todos los días incluidos los fines de semana y los festivos.

¿Se tienen derecho a alguna indemnización si se despide a la trabajadora en el periodo de prueba o si esta desiste del trabajo en dicho periodo?

No, no se tiene derecho a ninguna indemnización, independientemente de quién dé por finalizado el contrato durante el periodo de prueba acordado.

¿A partir de qué edad se puede trabajar como empleada de hogar?

La edad normal para trabajar es la mayoría de edad, los 18 años. Los menores entre 16 años y 17 años:

- Si viven independientes, no necesitan el consentimiento de los padres, tutores, o personas de las que dependan.

- Los que no viven independientes necesitan, la autorización de los padres o representantes legales. En el caso de los padres es necesaria sólo la autorización de uno de ellos y el consentimiento del otro.

¿Tiene alguna limitación las empleadas de hogar menores de edad?

Se aplica a las empleadas de hogar de 16 años a los 17, las mismas limitaciones que en resto de actividades: Solo podrá realizar jornadas de 8 horas diarias de trabajo efectivo, con una pausa de 30 minutos para las jornadas superiores a 4,5 horas; Si se trabaja para varios empleadores/as se tendrán en cuenta las realizadas con cada empleador/a para el cómputo de las 8 horas; No se podrán realizar horas extraordinarias ni trabajo nocturno (de 22:00 a 07:00 horas); El descanso entre jornadas será de 12 horas; El descanso semanal será de 2 días consecutivos, como mínimo.

SALARIO

¿Quién decide el salario?

El importe del salario es el que se acuerde entre las partes. El salario se debe negociar, y habrá que tener en cuenta no sólo las horas de trabajo sino el coste en transporte, la responsabilidad que supone, la cantidad de tareas a realizar, la dureza y peligrosidad de este, etc. para poder negociar un salario justo.

Existe una cantidad mínima que debe ser garantizada según las horas de trabajo a la semana con cada empleador/a, pero estas cantidades se pueden mejorar mediante el acuerdo de las partes, por pacto individual.

Se distingue el cálculo del salario entre el trabajo por horas en régimen externo y el que no tiene tal consideración.

TRABAJO EXTERNO POR HORAS: Cuando se trabaja 120 días al año o menos para el mismo empleador/a.

NO SE CONSIDERA EXTERNO POR HORAS: Cuando se trabaja jornada completa o parcial por más de 120 días al año con el mismo empleador/a.

¿Qué cantidad se debe garantizar como mínimo de salario?

A) Cuando se trabaja 120 días al año o menos en régimen de externa para el mismo empleador/a.

- La ley fija todos los años una cantidad mínima por hora a través de un real decreto publicado a finales de año, esta cantidad se puede mejorar a través del acuerdo de las partes. Para el año 2.022 el SMI se sitúa en 7,82 euros por hora efectivamente trabajada.

- El importe por hora de trabajo incluye la parte proporcional de domingos, festivos, pagas extraordinarias y vacaciones. Se abonará en metálico, en proporción a las horas trabajadas.

- No puede existir ningún descuento por salario en especie, por ejemplo, por manutención.

B) Cuando se trabajan más de 120 días al año en jornada completa o parcial.

- **A tiempo completo (40 horas a la semana)**

  - No se puede cobrar por debajo del SMI, en cómputo anual en 14 pagas ya que se incluyen dos pagas extras. Para el año 2.022 el SMI anual se sitúa en 14.000 euros.

  - Si se distribuye en menos pagas se deberá ajustar para llegar al mínimo que señala la ley con 14 pagas.

  - Se puede cobrar hasta un 30% de salario en especie, si se ha acordado entre las partes que la trabajadora tiene derecho a la prestación en especie por alojamiento y/o manutención, siempre que se garantice que la trabajadora recibe en dinero como mínimo el SMI anual, con pagas extras incluidas.

- **A tiempo parcial (menos de 40 horas a la semana).**

  - Si se trabajan menos de 40 horas a la semana no se podrá cobrar por debajo de la parte proporcional del SMI en cómputo anual fijado en 14 pagas.

  - Si se distribuye en menos pagas se deberá ajustar para llegar al mínimo que señala la ley con 14 pagas.

  - No se puede descontar por salario es especie.

¿Cómo se paga o recibe el salario en los casos de trabajo a tiempo completo o a tiempo parcial?

El salario se puede abonar según el acuerdo al que lleguen las partes en metálico, dando el dinero en mano, mediante otro medio de pago como un talón, che- que, o se puede pagar a través del banco con un ingreso o transferencia a la cuenta de la trabajadora.

Se debe entregar un recibo individual y justificativo del pago de este en la forma acordada entre las partes o con el modelo de nómina que se encuentra en el siguiente enlace de la página del Ministerio de Empleo y Seguridad Social:

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

Cuando se trabaja por horas en régimen externo ¿cómo se paga el salario?

Se abonará íntegramente en efectivo y sin retribuciones en especie que puedan descontar del salario.

¿Cuál es el aumento de salario anual?

Los incrementos en el salario o aumento de sueldo se pactarán entre las partes. La ley dice que, como mínimo, en el caso de no existir el pacto, se aplicará el incremento salarial anual igual al incremento salarial medio pactado en los convenios colectivos del mes en que toque la revisión del sueldo después de trabajar 12 meses consecutivos.

¿Se tiene derecho a pagas extras?

A) Cuando se trabaja 120 días al año o menos en régimen de externa para el mismo empleador/a. Las pagas extras están incluidas en el salario que se acuerde por hora, por lo que no deberá abonar aparte ninguna paga extra.

B) Cuando se trabajan más de 120 días al año en jornada completa o parcial.

- **A tiempo completo:**

  Se tiene derecho a dos pagas extras al año, en la cuantía que acuerden las partes. En total se debe garantizar cobrar el salario mínimo interprofesional en cómputo anual en 14 pagas:

  - Trabajadoras con jornada completa que cobre el SMI mensual o anual en 12 pagas: Se tendrá derecho a dos pagas extras para garantizar que se percibe el SMI en cómputo anual con 14 pagas.

  - Trabajadoras con jornada completa que cobran más del SMI anual en 14 pagas: Dependerá del acuerdo de las partes, ya que la ley sólo exige que se debe garantizar en la suma de salario + pagas extras la cantidad fijada para el SMI anual en 14 pagas.

    Se abonarán, una en junio y la otra en diciembre, salvo que se pacte otra cosa, o se podrán prorratear en 12 pagas.

- **A tiempo parcial:**

  Se siguen los mismos criterios que en el trabajo a tiempo completo, pero en proporción a las horas trabajadas.

TIEMPO DE TRABAJO

1- JORNADA

¿Existe una jornada máxima de trabajo?

Sí, la jornada máxima es de 40 horas de trabajo efectivo a la semana, sin per- juicio de los tiempos de presencia, a disposición del empleador/a que pueden acordarse entre las partes.

¿Qué son los tiempos de presencia?

Es el tiempo que la trabajadora está a disposición del empleador/a. No se considera tiempo de trabajo efectivo. El tiempo de presencia debe ser pactada por las partes y figurar en el contrato. Se debe respetar la jornada máxima de trabajo efectivo y los descansos mínimos que estable la normativa.

¿Cómo se paga el tiempo de presencia?

La cuantía y el modo de retribuir el tiempo de presencia se debe acordar entre las partes. Se podrá acordar pagarlas en dinero o compensarlas con tiempo de descanso retribuido:

- Si se pagan su importe no podrá ser menor que el que se paga por hora de trabajo ordinaria.

- Si se compensa con tiempo de descanso retribuido, será equivalente, una hora de presencia se compensa con una hora de descanso.

¿Existe un máximo de tiempo de presencia?

Solo existe un máximo de horas de presencia cuando se acuerda retribuirlas y si la trabajadora tiene una jornada de trabajo efectivo de 40 horas a la semana. En ese caso, como máximo, podrán pactarse 20 horas semanales de presencia de promedio en un periodo de referencia de un mes. Si se pacta compensarlas con tiempo de descanso retribuido no existe un límite máximo de horas de presencia.

¿Qué son las horas extraordinarias?

Son aquellas que exceden de la jornada ordinaria pactada y en las que, a diferencia de las horas de presencia, sí se hace trabajo efectivo. Se trabaja igual que en las horas ordinarias. Se pueden compensar o retribuir:

- Se compensarán con descanso equivalente a las horas extras trabajadas, y se deben disfrutar en las cuatro semanas siguientes o,

- Se pueden pagar igual que las horas ordinarias de trabajo.

2- HORARIO

¿Quién fija el horario de trabajo?

El horario se debe acordar entre las partes, trabajadora y empleador/a.

3- DESCANSOS

DESCANSO DIARIO

¿Cuál es el tiempo mínimo de descanso al que se tiene derecho trabajando de forma externa?

Entre el final de una jornada y el principio de la siguiente debe existir un descanso de 12 horas mínimo.

Por ejemplo, si acaba la jornada a las 18:00 no podría volver a trabajar hasta las 7:00 de la mañana del día siguiente.

¿Cuál es el tiempo mínimo de descanso al que se tienen derecho si se trabaja como interna?

En el caso de empleadas internas ese descanso se puede reducir a 10 horas, compensando el resto, hasta las 12 horas, con tiempo de descanso que se podrá distribuir en 4 semanas.

Cuando se trabaja en una casa interna se tiene derecho a 2 horas libres para las comidas principales, no computando ese trabajo como trabajo efectivo, sino que es tiempo de descanso.

DESCANSO SEMANAL

Se tienen derecho a un descanso de 36 horas consecutivas, que comprenderá generalmente la tarde de sábado o la mañana del lunes y el domingo completo. Se puede acumular el descanso semanal en periodos de 14 días, pudiendo disfrutar 3 días consecutivos cada 2 semanas.

4- VACACIONES

¿Cuántos días se tienen de vacaciones?

Se tiene derecho a 30 días naturales de vacaciones. Se cuentan todos los días de fecha a fecha, incluidos los festivos y los fines de semana. La distribución de las vacaciones se pactará entre las partes, y se pueden fraccionar en dos o más periodos, si bien al menos uno de los periodos será como mínimo de 15 días consecutivos.

¿Con cuánto tiempo de antelación se debe conocer la fecha de las vacaciones?

Las fechas de vacaciones de deben acordar entre las partes y se deberán conocer por ambas partes con 2 meses de antelación.

¿Y si las partes no se ponen de acuerdo con las fechas de las vacaciones ni con la distribución de los días?

Si no existe acuerdo con cuándo serán las vacaciones y cómo se distribuyen los días, 15 días los puede fijar el empleador/a, el resto de los días elegirá la distribución la trabajadora libremente.

¿Qué pasa si la trabajadora en régimen interno pasa las vacaciones con la familia con la que trabaja?

La trabajadora interna no tiene por qué estar con la familia si ésta se desplaza a otro lugar de vacaciones, salvo que ella quiera. Durante ese periodo no puede realizar trabajo alguno, porque si no sería tiempo de trabajo efectivo, no serían vacaciones. Se debe acordar entre la

trabajadora y el empleador/a y debe aparecer escrito en el contrato la obligación de acompañar a la familia fuera del domicilio habitual.

- Mudanza, traslado del domicilio habitual = 1 día.
- Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, incluido el ejercicio de sufragio activo = Por el tiempo indispensable.

5- PERMISO DE LACTANCIA

Hasta que el hijo o hija cumplan 9 meses tendrá derecho a una 1 hora de ausencia del trabajo que se puede fraccionar en dos partes y que nunca puede estar al principio o al final de la jornada.

Esta hora de ausencia se puede sustituir a voluntad de la trabajadora por una reducción de jornada, con el correspondiente recorte de sueldo, de media hora que se puede coger al principio o final de la jornada. Si se llega a un acuerdo con el empleador/a se puede acumular esa hora de ausencia en días completos.

6- REDUCCIÓN DE JORNADA

- **Reducción, adaptación y/o distribución de jornada por motivos familiares, cuando se tenga a su cuidado directo a:**
    - **GUARDA LEGAL**: Menor de 12 años y/o persona con discapacidad que no trabaje.
    - **CUIDADO DE FAMILIAR:** Familiar, hasta el 2º de consanguinidad o afinidad (padres, suegros, abuelos) que por razón de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no trabajen.

Reducción de la jornada diaria en 1/8 como mínimo y ½ como máximo, con la correspondiente disminución proporcional del salario. La cotización a la Seguridad Social

se computará como si se hubiera trabajado al 100% de la jornada, a efectos del cálculo de las prestaciones que se pudieran generar para incapacidad, maternidad, paternidad y jubilación durante los dos años en caso de guarda legal y el primer año por cuidado de familiar.

- **Se tenga a cargo a un menor afectado por cáncer o enfermedad grave que implique ingreso hospitalario de larga duración y requiera cuidado directo, continuo y permanente.**

  Reducción de jornada del 50% como mínimo con la disminución proporcional del salario. Se debe acreditar la situación del menor con un informe del Servicio Público de Salud u organismo administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma. En estos casos según la jornada y los periodos cotizados se puede tener derecho a una prestación, consultar en las oficinas de CGT o en Instituto Nacional de la Seguridad Social.

- **En caso de nacimiento de hijo prematuro que deba permanecer hospitalizado después del parto**

  Derecho a ausentarse 1 hora del trabajo, o reducirse la jornada hasta un máximo de 2 horas, con disminución proporcional del salario.

- **Víctimas de violencia de género**

  Reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o la reordenación de su horario para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

¿Si se reduce la jornada por cuidado de un menor o de un familiar, se reduce la cuota a la Seguridad Social?

Sí, se reduce la cuota en la misma proporción que la reducción de jornada.

¿Se tiene derecho a los permisos de maternidad y paternidad?

Sí, en las mismas condiciones que el resto de las trabajadoras.

7- OTROS PERMISOS

¿Se tiene derecho a festivos?

Se tiene derecho a los mismos días de fiesta que el ET reconoce al resto de trabajadores y trabajadoras, en total 14 días festivos al año, 2 de los cuales son fiestas de la localidad dónde se trabaje.

¿Se puede trabajar un día festivo?

Sí, se puede trabajar y se cobra como un día normal (con un incremento no inferior al 75 %), o se puede cambiar por un día de descanso equivalente.

¿Qué otros permisos tienen la empleada de hogar?

Tienen los mismos permisos retribuidos que el resto de personas trabajadoras recogidos en el art. 37.3 del ET, previo aviso y justificación la trabajadora se podrá ausentar del trabajo sin que le puedan descontar del salario por los motivos y durante el tiempo siguiente:

MOTIVO DÍAS

- Matrimonio = 15 días naturales.

- Nacimiento de hijo y fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario, de

parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad = 2 días si no hay que desplazarse y 4 días si se tienen que desplazar.

COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

La Reforma de 2012 obligó a todas las personas que tuvieran en su casa trabajando a una empleada de hogar, independiente del número de horas de su jornada, a darse de alta como empleadores/as en la Seguridad Social y cotizar. Actualmente, el empleador/a lo primero que tiene que hacer es darse de alta en la Seguridad Social y dar de alta a la trabajadora y cotizar desde el primer día de trabajo y desde la primera hora.

El "trabajo en negro" supone no estar cotizando a la Seguridad Social y puede ser sancionado administrativamente con una multa al empleador/a. La infracción por no tener a una empleada dada de alta es una infracción grave que puede sancionarse desde su grado mínimo con 3.126 € y en su grado máximo, con hasta 10.000 €.

¿Cuándo hay que dar de alta en la Seguridad Social a la trabajadora?

Desde la primera hora de trabajo. Esto cambió con la reforma ya que antes se tenía que llegar a un número de horas de trabajo mínimas para empezar a poder cotizar. Desde la Reforma de 2012 se debe estar dada de alta en la Seguridad Social desde la primera hora trabajada. La gestión del alta se debe hacer antes de empezar a trabajar.

¿Si trabajo sólo una hora a la semana en una casa, tengo que estar dada de alta en la Seguridad Social?

Sí, desde la primera hora de trabajo se debe estar dada de alta como empleada de hogar. Pasos para dar de alta en la Seguridad Social a una empleada de hogar.

1.- Alta del empleador/a en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, para obtener la cuenta de cotización.

El primer paso es que el empleador/a se inscriba en el Sistema de la Seguridad Social, con el fin de obtener el código de cuenta de cotización (CCC), imprescindible para luego grabar el alta, baja y variación de datos de la trabajadora en el Sistema Especial para Empleadas de Hogar. Se pueden dar dos situaciones:

A) Si la persona que contrata no ha contratado antes a otras personas como empleadas de hogar. Debe presentar el formulario TA.6-0138_HOGAR que es la solicitud de un código de cuenta de cotización para empleadores/as en el sistema especial de hogar (y baja y variación de datos).

B) Si la persona que contrata ya ha contratado antes a otras personas como empleadas de hogar. Ya presentó en su día el formulario necesario y le asignaron un código de cuenta de cotización, que le sirve para dar de alta a otra persona diferente como empleada de hogar. Es un "Nº permanente" que se asigna al empleador/a.

Este trámite lo puede hacer el empleador/a, o cualquier persona que tenga su autorización firmada y copia de su DNI, NIE o Pasaporte. En este documento piden:

- Datos del empleador/a.
- Domicilio de la actividad, se puede dar un correo electrónico y un teléfono fijo y móvil.
-
- La fecha de inicio de actividad.
- También se pude solicitar la baja o variación de datos.
- Se debe especificar en las familias numerosas si es general o especial.
- Datos de la entidad que va a cubrir los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y entidad que cubrirá la incapacidad temporal por contingencias comunes.
- Se puede señalar un domicilio como preferente para las posibles notificaciones.

- Se piden los datos de la cuenta del banco dónde se van a domiciliar los pagos a la Seguridad Social.
- Debe ir firmado por el empleador/a. Una vez obtenido el CCC como empleador/a ya se puede dar de alta a la trabajadora en el Sistema Especial de Empleados de Hogar.

2.- Solicitud de alta en el Sistema Especial para Empleados/as de Hogar.

Se deberá presentar el formulario TA. 2/S-0138 de solicitud de alta en el Sistema Especial para Empleadas de Hogar. También es el documento donde se puede dar de baja o variar datos. El formulario TA. 2/S-0138 contienen los siguientes puntos que hay que completar:

- En este documento se incluyen los datos del afiliado/a (que es la trabajadora) y los datos del empleador/a.

- Se debe marcar la solicitud de alta, también sirve para solicitar la baja o variación de datos.

- Declaración del cuidador en familia numerosa.

- Datos relativos a la actividad laboral: Grado de parentesco Horas de trabajo semanales Salario mensual Horas de trabajo mensual Tipo de contrato.

- Se debe decir quién es el sujeto responsable del ingreso de la cuota de la Seguridad Social (esto sólo en los casos de trabajar menos de 60h/mes con el mismo empleador/a).

- Se debe decir la entidad que gestionará los accidentes de trabajo y enfermedad profesionales y la entidad en caso de contingencias comunes.

- Salario por hora realizada.

- Salario mensual acordado en especie.

- Si existe pacto de horas de presencia, y en caso de existir importe que se cobra por hora.

- Si existe pacto de horas de pernocta, y en caso de existir el importe que se cobra por hora.

- Se piden los datos de la cuenta del banco dónde se van a domiciliar los pagos a la Seguridad Social. Mientras la trabajadora siga de alta se pasarán los pagos a la cuenta, hasta que sea dada de baja en la Seguridad Social.

- Este formulario debe ir firmado por la trabajadora/a y el empleador/a.

- Se deber presentar junto a este formulario copia del contrato, copia del DNI o NIE o Pasaporte de la empleada. Se debe presentar el permiso de trabajo de la empleada si es de origen extranjero no perteneciente a los países de la UE o su entorno económico.

¿Cuándo y dónde se presentan los formularios?

La obtención del CCC y el alta de la empleada en la Administración se pueden realizar en el mismo momento, en las oficinas de la Tesorería General de la Seguridad Social, preferentemente la que le corresponda por el código postal del domicilio en el que se trabaja, de lunes a viernes de 9 a 14 horas.

También se pueden hacer ambas gestiones a través de la "Sede Electrónica de la Tesorería de la Seguridad Social", si cuenta con un certificado digital. En su página "sede.seg-social.gob.es" entrando por la pestaña de Ciudadanos se encuentra la opción de Alta, baja y variación de datos de trabajadores del SEEH. Se puede adjuntar el alta como empleador/a adjuntado el formulario TA.6- 0138_HOGAR.

En la página www.seg-social.es puedes encontrar la oficina más cercana y toda la información necesaria sobre estas gestiones y en la sede electrónica de la Fábrica Nacional de moneda y timbre, www.sede.fnmt.gob.es, todo lo referente al certificado digital.

¿Qué ocurre si el empleador/a no puede ir a la Tesorería o prefiere que otra persona haga las gestiones?

No hay problema, lo podrá hacer otra persona en su lugar, que deberá llevar:

- Autorización firmada por el empleador/a en la que deberá constar:

- Nombre y apellidos y nº de DNI, NIE o Pasaporte del empleador/a.
- Nombre y apellidos y nº de DNI, NIE o Pasaporte de la persona que vaya a realizar el trámite en cuestión.

- Se debe explicar que trámite se pretende hacer, como abrir la cuenta de cotización del empleador o dar de alta a la empleada de hogar.

- Y copia del DNI, NIE o Pasaporte del empleador/a y de la persona autorizada.

¿Quién es la persona responsable de pagar la Seguridad Social?

Siempre es la persona que contrata la obligada a la afiliación, alta, baja y cotización a la Seguridad Social, desde la primera hora de trabajo, independientemente del número de horas que se trabajen y el número de empleadores/as que se tengan. Si se trabaja para varias personas, cada una de ellas debe darse de alta como empleadora y cotizar a la Seguridad Social lo que corresponda.

Si la empleada trabaja en varias casas con diferentes empleadores/as durante menos de 60 horas mensuales por casa, puede hacer ella directamente:

- Todas las gestiones anteriores, solicitar código de cuenta, alta, baja y variación de datos de la trabajadora, cuando así lo acuerden con su empleador/a en el contrato o en otro documento escrito.

- Y también puede encargarse del ingreso de la cuota de Seguridad Social tanto propia como la de los diferentes empleadores/as. Cada empleador/a deberá entregar el recibo del salario y la aportación y cuota que le corresponda por las contingencias comunes y profesionales que previamente se debe abonar a la trabajadora. Las solicitudes de alta, baja y variación de datos deben ir firmadas por todos los empleadores/as.

Sigue siendo obligación del empleador/a pagar la Seguridad Social, es simplemente la gestión lo que puede realizar la empleada de hogar si lo acuerda con los y las empleadoras.

60 horas o más al mes con un solo empleador/a.

Es el empleador/a el que debe hacer personalmente todas las gestiones de afiliación, alta, baja, modificación de datos e ingreso de la cuota de Seguridad Social.

Menos de 60 horas al mes por empleador/a.

En estas dos casas la trabaja- dora podrá ser la que haga las gestiones previo acuerdo con sus jefes/as.

¿Qué significa estar dada de alta en la Seguridad Social?

Que se está cotizando a la Seguridad Social y por tanto se tendrá derecho a las prestaciones de la Seguridad Social en los términos y condiciones establecidas en el Régimen General de la Seguridad Social, como por ejemplo la asistencia sanitaria, y otras prestaciones con algunas peculiaridades:

- No se cotiza por desempleo, por lo que no se tienen derecho a la prestación por desempleo.

- El pago del subsidio por incapacidad temporal lo hace directamente la Entidad a la que corresponde la gestión, no pudiéndose dar el pago delegado del subsidio.

- En los casos de incapacidad temporal por accidente o enfermedades laborales o comunes se explican a continuación.

¿Tiene la trabajadora derecho al permiso por maternidad y/o paternidad y en su caso a la prestación por maternidad?

Sí, los trabajadores y trabajadoras empleados de hogar tienen derecho en las mismas condiciones a los permisos de maternidad y paternidad que el resto de los trabajadores y trabajadoras de otros sectores.

¿En qué consiste el permiso de maternidad?

Las trabajadoras empleadas de hogar tienen derecho al permiso por maternidad por nacimiento, adopción y acogimiento. El permiso será de 16 semanas, las 6 primeras de disfrute obligatorio de la madre, el resto de las 10 semanas, si la madre lo decide al iniciar el periodo de descanso, las puede ceder al otro progenitor completamente o una parte determinada e ininterrumpida de esas 10 semanas, que pueden disfrutar conjuntamente o de forma sucesiva.

¿Qué condiciones son necesarias para tener derecho a la prestación por maternidad?

Durante este periodo se tendrá derecho a una prestación consistente en un subsidio que será del 100% de la base reguladora por contingencias comunes. Esta prestación tiene como finalidad cubrir lo que se deja de ganar al no estar trabajando.

MATERNIDAD BIOLÓGICA, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO:

Se debe estar dada de alta en la Seguridad Social en la fecha de comienzo de la baja, y se requieren periodos previos de cotización según la edad de la persona solicitante en la fecha del parto o decisión administrativa o resolución judicial de adopción o acogimiento de cada uno de los solicitantes, si ambos trabajan.

Edad persona solicitante periodo exigido de cotización

- Menores de 21 años = No hace falta ningún periodo mínimo cotizado.
- Cumplidos los 21 y menor de 26 años = 90 días cotizados dentro de los 7 años o 180 día cotizados a lo largo de la vida laboral.
- A partir de los 26 años cumplidos = 180 días cotizados dentro de los 7 años o 360 días cotizados a lo largo de la vida laboral.

¿Se tiene derecho a la jubilación?

Sí, se tiene derecho a todas las modalidades de jubilación existentes, al igual que el resto de las trabajadoras de otros sectores, si se reúnen los requisitos exigidos en el momento de la jubilación.

- Para acceder a la pensión de jubilación ordinaria es necesario tener 15 años cotizados, dos de ellos dentro de los 15 años anteriores al momento de la jubilación.

- Según los años cotizados se establece una edad mínima. En 2022 se podrán jubilar con el máximo de pensión posible las personas que tengan cotizados 37 años y 6 meses o más y tengan 65 años. Si tienen cotizados menos de 37 años y menos de 6 meses deberán tener 65 años y 2 meses.

Según el año en que la persona se quiera jubilar se aplicará, unos requisitos de edad y tiempo cotizado que se explican en la siguiente tabla. Si quiere cobrar el máximo de jubilación se deberán reunir los dos requisitos, tiempo cotizado y edad exigida:

AÑO	PERIODOS COTIZADOS	EDAD EXIGIDA
2018	36 años y 6 meses o más Menos de 36 años y 6 meses	65 años 65 años y 6 meses
2019	36 años y 6 meses o más Menos de 36 años y 9 meses	65 años 65 años y 8 meses
2020	37 o más años Menos de 37 años	65 años 65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más Menos de 37 años y 3 meses	65 años 66 años
2022	37 años y 6 meses o más Menos de 37 años y 6 meses	65 años 66 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más Menos de 37 años y 9 meses	65 años 66 años y 4 meses
2024	38 o más años Menos de 38 años	65 años 66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más Menos de 38 años y 3 meses	65 años 66 años y 8 meses
2026	38 años y 6 meses o más Menos de 38 años y 6 meses	65 años 66 años y 10 meses
A partir de 2027	38 años y 6 meses o más Menos de 38 años y 6 meses	65 años 67 años

Cuando se aproxime la edad de jubilación es conveniente ir a informarse a las oficinas de CGT o en las oficinas del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) del Estado, para tener toda la información necesaria y saber cómo gestionar la jubilación sin problemas.

¿Cuánto hay que cotizar?

Dependerá del tramo en el que se encuentre el salario mensual que se cobra, con las pagas extras prorrateadas.

- **Hasta 2018** existirán unos tramos que asignan una base de cotización en función del salario mensual. Estas bases se van actualizando cada año en función de la subida que experimente el SMI que se fija cada año.

  Sobre esa base se aplican los porcentajes de cotización por contingencias comunes y contingencias profesionales.

- **A partir de 2019** desaparecerán los tramos y cotizará el porcentaje establecido para el Régimen General que se aplicará sobre el salario real. Existe la cotización que corresponde al empleador/a y la cotización que corresponde a la trabajadora.

- El empleador/a cotiza por contingencias comunes y contingencias profesionales y la trabajadora sólo por las contingencias comunes.

- El empleador será la persona obligada a cumplir con las cuotas a la Seguridad Social, tanto suya como la de la trabajadora a través de domiciliación bancaria.

CONTINGENCIAS COMUNES

El tipo de cotización por contingencias comunes hasta 2018 se incrementará en 0,90 puntos porcentuales.

La Ley de Presupuestos Generales del Estado fija cada año el porcentaje que corresponde al empleador y a la trabajadora.

Año	Tipo de cotización CC (%)
2017	26,50
2018	27,40

A partir de 2019 el tipo de cotización y su distribución serán los que establezcan con carácter general en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el Régimen General de la Seguridad Social, actualmente el 28,30 %.

CONTINGENCIAS PROFESIONALES

Se aplicará un porcentaje a cargo exclusivamente del empleador/a que se fijará cada año.

¿Qué derechos tengo en el caso de accidente o enfermedad que me impidan trabajar?

Cuando la trabajadora no puede trabajar por estar de baja por enfermedad o accidente tendrá derecho a cobrar una prestación cuya cuantía está en función del origen de la enfermedad o el accidente, si es laboral o si es común.

MOTIVO DE LA BAJA		CONDICIONES DE LA PRESTACIÓN
Enfermedad laboral o accidente laborae trabajo.		Se empieza a cobrar desde el día siguiente a la baja. • La cuantía de la prestación es del 75% de la base diaria de cotización del mes anterior a la baja. • El día del accidente le corresponde pagar el salario al empleador/a.
Enfermedad común o accidente no laboral.	Tres primeros días de baja	• No se tiene derecho a prestación, no se cobra nada.
	4º al 8º Día	• Pagará la prestación la Seguridad Social. • La cuantía seguirá siendo del 60% de la base diaria de cotización del mes anterior a la baja.
	9º al 21º Día	• Pagará la prestación el empleador/a. • La cuantía de la prestación es el 60% de la base diaria de cotización del mes anterior a la baja.
	A partir del 21º Día	• Seguirá pagando la Seguridad Social hasta el alta de la trabajadora. • La cuantía asciende al 75% de la base diaria de la cotización del mes anterior a la baja.

IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS (IRPF)

¿Qué es la declaración de la renta o del IRPF?

Cuando una persona trabaja por cuenta ajena su empresa debe retener de su sueldo una cantidad de dinero consistente en un porcentaje que variará en función de la situación personal del trabajador/a. Es lo que se llama retención por IRPF, que son las iniciales del Impuesto sobre la Renta de la Personas Físicas.

En el caso de las empleadas de hogar el empleador/a no está obligado a retener ninguna cantidad lo que no significa que la trabajadora no deba hacer la declaración de la renta. Se hace todos los años durante los meses de abril a junio. Es importante que no se nos pase el plazo para presentarla, que suele ser el 30 de junio, último día para poder presentarla dentro de plazo.

Encuentras toda la información en la página de la Agencia Tributaria, www.agenciatributaria.es.

¿Se debe hacer alguna retención para el IRPF a las empleadas de hogar?

No. La Dirección General de Tributos resolvió en 2012, que no es necesario practicar retención de IRPF a las empleadas de hogar por parte del empleador/a.

¿Las empleadas de hogar deben hacer la declaración de la renta?

Sí, las empleadas de hogar, aunque no se les realice retención del IRPF por parte del empleador/a, tienen las mismas obligaciones fiscales que cualquier otra trabajadora y deberá fijarse en los criterios generales para saber si está obligada o no a hacer la Declaración de la Renta.

¿Cuáles son los criterios generales para saber si se está obligada o no a hacer la declaración de la renta?

- Cuando se reciben ingresos de más de un pagador, por ejemplo, cuando se trabaja para varias casas, se está obligada a presentar la declaración si se gana igual o más de 14.000 euros al año, siempre que se hayan percibido más de 1500 euros del segundo y posteriores pagadores.

- Una empleada de hogar que sólo reciba rentas de su trabajo no está obligada a presentar la declaración de la renta si gana igual o menos de 14.000 euros. Los ingresos mínimos son menores que en otro tipo de trabajos ya que el empleador/a no está obligado a retener. En todo caso es conveniente informarse cada año, ya que la normativa puede cambiar.

Aunque no se esté obligada a presentar la declaración por no llegar a los ingresos mínimos, a veces es conveniente presentar por si sale "a devolver" dinero del que le hayan podido retener en otras rentas que no sean del trabajo o porque quiera presentar la reagrupación familiar.

¿El empleador/a se puede deducir en la Declaración de la Renta algún gasto por tenerme contratada como empleada de hogar?

No, pero sí que deberá hacer constar el Código de Cuenta de Cotización en la casilla 730, del anexo B.1) de la declaración de la renta. En algunas comunidades autónomas existe una deducción en el IRPF por ayuda doméstica, lo mejor es que el empleador/a pregunte antes de presentar la declaración de la renta por si se puede beneficiar de la misma y así pagar menos o que le devuelvan más dinero.

¿Y si gano más de 14.000 euros y trabajo en varias casas y se me pasa hacer la declaración de la renta por desconocimiento?

Si se te pasa hacer la declaración de la renta, la puedes presentar fuera de plazo, es mejor que la presentes voluntariamente sin que Hacienda te tenga que reclamar. No saber que

se tiene que presentar no es una excusa ante la ley, Hacienda puede realizar un cruce de datos y si detecta que tienes que hacer la declaración y no está presentada te puede sancionar.

Estando obligada a presentar la declaración no lo hago porque me sale a devolver muy poco dinero, ¿sigo estando obligada a presentar la declaración?

Sí, aunque la declaración te salga a devolver debes hacerla si tus ingresos son iguales o superiores a 14.000 euros, ya que te pueden poner una multa y en lugar de que te devuelvan dinero tener que pagar tú. Por lo que debes hacer la declaración en plazo y si se te ha pasado el plazo presentarla lo antes posible, aunque sea ya fuera de plazo.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Se puede acabar el contrato cuando se llega a la fecha que se ha marcado de finalización, si éste es temporal. También puede finalizar por despido de la trabajadora, o por desistimiento o renuncia de la trabajadora.

¿Por qué motivo puede acabar la relación laboral?

La relación laboral se puede extinguir por las mismas causas que el resto de las relaciones laborales que aparecen el Estatuto de los trabajadores en su artículo 49:

- Por mutuo acuerdo de las partes.
- Por las causas que consigne el contrato salvo que estas supongan un abuso de derecho por parte del empleador/a.
- Por llegar la fecha de finalización fijada en el contrato temporal.
- Por renuncia de la trabajadora.

- Por muerte del empleador/a o incapacidad del empresario/a.
- Por voluntad de la trabajadora fundamentada en un incumplimiento contractual del empleador/a.
- Por despido de la trabajadora.
- Por decisión de la trabajadora que tenga que abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
- También se puede extinguir por despido disciplinario y por desistimiento por parte del empleador/a.

¿Cuándo se puede dar despido disciplinario?

El despido es disciplinario cuando se basa en un incumplimiento grave y culpable de la trabajadora del contrato que recoge el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

- Son incumplimientos graves que justifican el despido disciplinario:
- Las faltas repetidas e injustificadas o puntualidad al trabajo.
- La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- Las ofensas verbales o físicas del empleador/a o de las personas que convivan con ellos.
- La transgresión de la buena fe contractual, o el abuso de confianza.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y acoso sexual o por razón de sexo al empleador/a o a las personas que convivan en la vivienda familiar.

Los motivos que se suelen alegar para justificar un despido disciplinario suelen ser acusar a la trabajadora de pequeños hurtos, robos, faltas de puntualidad, llegar tarde o ausentarse antes de la hora, discusiones o faltas de respeto...

¿Cómo se debe hacer un despido disciplinario?

Se debe comunicar a la trabajadora por escrito detallando el motivo del despido, el cuál debe estar dentro de alguno de los supuestos que señala el artículo 54 del ET y que detallan en el punto anterior.

¿Qué hacer si no se está de acuerdo con un despido disciplinario?

Si la trabajadora no está de acuerdo con el despido disciplinario puede reclamar. El proceso empieza con la presentación de una papeleta de conciliación que en resumen es un escrito que se presenta ante el Servicio de Mediación competente, el cual se encargará de citar a empleador/a y trabajadora para que puedan llegar a un acuerdo.

Se suele estar en desacuerdo con el motivo del despido. Un despido disciplinario supone que el empleador/a no tiene por qué entregar a la trabajadora ningún tipo de indemnización. Si no se llega a un acuerdo se tendrá que presentar una demanda ante los Juzgados de Lo Social, dónde ya es un juez o jueza el que decide si el despido es procedente y por tanto disciplinario o improcedente.

¿Qué ocurre si el juez/a dicta sentencia diciendo que el despido es improcedente?

Si en el juicio se demuestra que el despido no puede ser disciplinario y por tanto es improcedente, el empleador/a deberá abonar en metálico una indemnización a la trabajadora de 20 días naturales por año trabajado, con el límite de 12 mensualidades.

¿En qué consiste el desistimiento?

El desistimiento es otra de las causas por las que el empleador/a puede en cualquier momento de vigencia del contrato dar por finalizado el mismo.

¿Cómo debe hacerse el desistimiento?

FORMA: se debe comunicar por escrito a la trabajadora indicando de forma clara y que no dé lugar a error que la causa del despido es el desistimiento del empleador/a.

Con cuanto tiempo previo se debe notificar el despido por desistimiento:

- Si se lleva trabajando más de un año se debe comunicar el desistimiento con 20 días de antelación como mínimo.
- Si se lleva trabajando menos de un año el preaviso será de mínimo 7 días. Si se trabaja a jornada completa la trabajadora tendrá derecho a una licencia de 6 horas semanales, sin que puedan descontarlas del sueldo, en ese periodo de preaviso para buscar otro empleo.

INDEMNIZACIÓN: Si el empleador/a decide no dar el preaviso de 20 o 7 días y dar por finalizada la relación laboral de inmediato puede hacerlo sustituyendo ese tiempo por el pago de salario de esos días de preaviso no disfrutados.

Se debe poner a disposición de la trabajadora, junto con la liquidación que le corresponda, una indemnización de 12 días naturales por año trabajado como empleada de hogar con el empleador/a que ha desistido, con el límite de 6 mensualidades. Esta cantidad se debe abonar en el momento en que se comunica el desistimiento.

La indemnización de 12 días por año trabajado corresponderá a los contratos celebrados a partir del 01/01/2012. A los contratos celebrados con anterioridad a esa fecha les corresponde una indemnización de 7 días por año trabajado con el mismo empleador/a.

¿Cuándo se considerará el desistimiento un despido?

Cuando el desistimiento no se haga de la forma adecuada y/o cuando no se ponga a disposición de la trabajadora la indemnización de los 12 días naturales por año en el momento de comunicarle que tiene que dejar el trabajo por desistimiento del empleador/a.

No se podrá echar de la casa por despido o desistimiento inmediato sin preaviso a la trabajadora interna entre las 17:00 horas y las 8:00 horas del día siguiente, salvo por falta muy grave de los deberes de lealtad y confianza.

PRORROGA DEL CONTRATO

Se mantendrá el contrato si se sigue desempeñando el trabajo durante siete días una vez se de alguna de estas circunstancias:

- Si cambia la titularidad del hogar familiar.
- Si la familia se cambia de domicilio a otra localidad.
    - Si el traslado es temporal se podrá acordar por las partes la suspensión del contrato.
    - En este caso si el empleador/a decide desistir del contrato deberá comunicarlo por escrito a la trabajadora, o si es la trabajadora la que decide no continuar en el trabajo deberá comunicar su decisión. Se aplica la normativa del desistimiento. En ambos casos se tendrá derecho a una indemnización de 12 días por año trabajado con el límite de 6 mensualidades.

DERECHOS DE LOS EXTRANJEROS

¿Qué documentación debo tener para poder trabajar como empleada de hogar en España?

Si eres de un tercer país no comunitario, para trabajar legalmente como empleada de hogar en España necesitas tener una autorización de trabajo y residencia por cuenta ajena. También se le llama permiso de trabajo y residencia.

Si estoy trabajando sin papeles y se vulneran mis derechos laborales, ¿puedo reclamar?

Las trabajadoras en situación administrativa irregular tienen los mismos derechos laborales que cualquier otra trabajadora que si tenga los papeles en regla. Aunque estés trabajando "sin papeles" si tienes algún problema con tu empleador/a de tipo laboral, no te paga tu salario legal establecido, te despide sin darte la correspondiente liquidación, ... etc., puedes reclamar lo que te corresponda a través primero de la papeleta de conciliación y, si no hay acuerdo, a través de los Juzgados de lo Social mediante una demanda.

El empleador/a se arriesga a que si las condiciones de trabajo son muy malas lo sancionen por la vía penal con un delito contra la libertad de los trabajadores o la sanción administrativa que establece la ley por tener trabajadoras sin documentación legal. Durante el proceso de denuncia no se pide documentación sobre la situación legal de la trabajadora. Únicamente se necesita un documento que acredite su identidad, como puede ser el pasaporte. A la trabajadora no se le sanciona de ninguna manera por no tener la documentación en regla durante este proceso.

¿Cómo se pude conseguir la autorización inicial de residencia y trabajo por cuenta ajena?

Para poder trabajar legalmente y ser dada de alta en la Seguridad Social como empleado/a de hogar es necesario contar con una autorización para residir y trabajar:

- Dadas las altas tasas de paro en España para poder contratar a una persona que está en su país de origen la ocupación debe estar en el listado de ocupaciones de difícil cobertura que se publica trimestralmente. El servicio doméstico no aparece en dicho listado, por lo que esta vía para venir a trabajar en estos momentos está cerrada.

- Existen supuestos en los que no se tiene en cuenta la situación nacional de empleo y por tanto se puede hacer el contrato para trabajar en servicio doméstico:

  - Personas de Perú y Chile, países con los que España tiene firmados Acuerdos Internacionales.
  - Los extranjeros que hayan sido titulares de autorizaciones de trabajo para actividades de temporada, durante dos años naturales, y hayan retornado a su país.

  - Los extranjeros que hayan renunciado a su autorización de residencia y trabajo en virtud de un programa de retorno voluntario una vez pasados los años de no retorno.

  - Hijos/as y nietos/as de español de origen.

- Si la persona que no resida en España quiere venir a trabajar en el empleo del hogar, será la persona que la quiere contratar la que deberá hacer la solicitud en España a través de las Oficinas de Extranjería de la provincia dónde vaya a trabajar.

- Una vez estudiado el expediente en España pueden ocurrir que lo concedan o que sea denegado. Se tienen que demostrar una serie de requisitos, el más importante que el empleador/a tenga recursos económicos suficientes o el empleador/a deben contar con suficientes recursos económicos para el sustento de su familia, si la tiene, y para cubrir los gastos de la trabajadora:

- Descontado el pago del salario convenido en el contrato, debe contar con el 100% del IPREM del año correspondiente.

  IPREM 2022: 579,02 €/ mes

- Si la unidad familiar tiene más de dos miembros deberá contar con el 200% del IPREM del año correspondiente y si incluye más de dos personas se deberá sumar a la cantidad anterior el 50% del IPREM por cada miembro adicional.

- Ejemplo, unidad familiar formada por una pareja con dos hijos:

  Salario bruto empleado/a de hogar

  1.000 euros (mínimo SMI, sin prorrata de pagas).

  Pareja 579,02 + 579,02 = 1.158,04 euros

  un hijo 289,51 (50% IPREM) = 289,51

  TOTAL DE INGRESOS: 1.000 + 1.158,04 + 289,51 = 2.447,55 EUROS.

- Si le conceden la autorización, la persona que está esperando en su país de ori- gen, deberá tramitar el visado correspondiente para poder viajar a España.

- Si se deniega se puede presentar por parte del empleador/a un recurso ante la Administración y en caso de volver a ser denegado o pasado el tiempo correspondiente sin contestación recurrir a los Tribunales de Justicia. Son procesos largos y en muchos casos es mejor volver a presentar la solicitud subsanada que comenzar un proceso de recursos que no sabemos cómo va a acabar.

- Si todo sale bien y la persona puede viajar con su visado a España, una vez aquí deberá ser dada de alta en la Seguridad Social por el empleador/a en el régimen correspondiente, en este caso en el Régimen de Empleados de Hogar.

  IMPORTANTE: El empleador/a, desde el día que la persona entra en España tienen un mes para dar de alta al trabajador/a en la Seguridad Social y desde esa alta, se da otro mes para hacer la tarjeta física, lo que se dice "hacer la solicitud poner huella"

- Cuando se tenga el alta se debe tramitar la “Tarjeta” o “TIE” en la Comisaría correspondiente, aunque se le suele llama NIE (número de identificación de extranjero), El NIE se asigna a la persona en el momento de la concesión de la autorización, lo que se tramita al llegar a España es la tarjeta física (TIE).

- La primera autorización de residencia y trabajo será de 1 año de duración.

¿Me pueden hacer el permiso de trabajo y residencia estado en España?

Si te encuentras en España en situación administrativa irregular, existen algunas vías para conseguir una autorización de residencia y trabajo:

- **Arraigo social**, si llevas tres años en España, tienes contrato de trabajo y tienes familiares legales aquí. En caso de no tener familiares, necesitas un informe de arraigo social.

- **Arraigo familia**r, si eres padre o madre de un menor español o hijo/a de padre o madre que hubieran sido originariamente españoles.

- **Arraigo laboral**, si llevas dos años en España y demuestras que has trabajado para un mismo empleador/a durante 6 meses.

¿Me puedo o me pueden dar de alta en la Seguridad Social si no tengo autorización para trabajar?

No, para poder ser dada de alta necesitas tener una autorización de residencia y/o trabajo en vigor que te permita trabajar.

¿Se puede trabajar con un permiso por cuenta propia como empleada de hogar?

No, el trabajo como empleada de hogar es siempre un trabajo por cuenta ajena, no se puede trabajar en servicio doméstico con una autorización de trabajo por cuenta propia.

¿Qué requisitos se necesitan para renovar la autorización de residencia y trabajo?

- Cuando se ha cotizado mínimo 6 meses en un año: Solo se debe estar de alta en la Seguridad Social o contar con un contrato de trabajo nuevo.

- Cuando se ha cotizado al menos 3 meses por año se renovará si se dan estas tres circunstancias juntas:

  - Demostrar que la relación laboral se acabó por razones ajenas al trabajador/a, mediante por ejemplo la carta de despido, carta de aviso de terminación del contrato, finiquito...

  - Que se ha buscado trabajo activamente. Hay que inscribirse inmediatamente en el Servicio Público de Empleo como demandante y hacer todas las acciones a las que nos convoquen. Si se nos pasa la fecha de renovación de la demanda de empleo deberemos ir a la oficina lo antes posible para solucionar el problema.

  - Que se tenga cuando se solicita la renovación un contrato de trabajo en vigor.

- Si no tienes trabajo, pero has cotizado 9 meses en un año o 18 meses en dos años. Se puede renovar sin necesidad de contrato o estar dado de alta, si la relación laboral se acabó por causas ajena al trabajador/a (despido, fin de contrato) y se ha buscado trabajo activamente, como en los supuestos anteriores.

- Cuando no se está en ninguno de los supuestos anteriores, pero se puede probar que el cónyuge o pareja de hecho tiene autorización de residencia y dispone de ingresos económicos suficientes equivalentes a los que se requieren para la reagrupación familiar.

- Cuando se extinga el contrato o se suspenda la relación laboral como consecuencia de ser la trabajadora víctima de violencia de género.

¿Qué familiares puedo reagrupar si cumplo el tiempo de residencia necesario para ello?

- **Cónyuge** no separado de hecho o de derecho, siempre que el matrimonio no haya sido celebrado en fraude de ley.

- La persona con la que se mantenga una relación de pareja análoga a la conyugal: o inscrita en un registro (pareja de hecho). o si no está inscrita en ningún registro se deberá acreditar que existía antes del inicio de la residencia de la persona que solicita la reagrupación (reagruparte) en España.

- Los **hijos e hijas propios o los de su cónyuge o pareja**, incluidos los adoptados:

  - menores de 18 años en el momento de la solicitud de la reagrupación.

  - O mayores de dicha edad si: Tienen alguna discapacidad y/o tienen problemas de salud que impiden que se mantengan por ellos mismos.

    Si son hijos o hijas de una sola parte se deberá tener la patria potestad de estos o la custodia y que estén efectivamente a su cargo.

- **Los menores de 18 años o incapacitados** o cuando por razones de salud no puedan por sí mismo, cuando el reagrupante sea su representante legal.

- **A los ascendientes o los de su cónyuge o pareja, en primer grado (padres y madres), mayores de 65 años**., cuando estén a su cargo y haya razones que justifiquen la necesidad de autorización de residencia en España. Excepcionalmente, por causa de carácter humanitario, podrán reagruparse los ascendientes menores de 65 años que reúnan los requisitos anteriores. **Para poder reagrupar a los ascendientes se debe haber solicitado una autorización de larga duración o larga duración-UE. No se concederá la reagrupación hasta que no se conceda dicha autorización.**

¿Qué requisitos son necesarios para poder reagrupar?

Se debe haber residido en España un año y tener solicitada la renovación para poder residir por lo menos otro año más. Salvo en el caso de reagrupar a ascendientes dónde es necesaria la larga duración o larga duración-UE. Es decir, si hemos tenido una autorización de residencia y trabajo de un año cuando presentemos la renovación podemos presentar la solicitud de la reagrupación familiar, aunque la reagrupación familiar no se resolverá hasta que no tengamos concedida la renovación de nuestro permiso.

El resto de los requisitos más importante son:

- Disponer de vivienda adecuada acreditado con el informe correspondiente.

- Acredita que se cuenta con empleo y/o recursos para atender las necesidades de la familia, incluyendo la asistencia sanitaria en el caso de no estar cubierta por la Seguridad Social.

- Si al que se reagrupa es al cónyuge o pareja de hecho, se necesita una declaración jurada de que no reside en España con otro cónyuge o pareja de hecho. Y se está pidiendo una declaración de que siguen casados o siguen siendo pareja de hecho.

¿Cuándo se consideran recursos suficientes para poder reagrupar?

Número de personas de la unidad familiar Ingresos mínimos exigidos:

- **Reagrupante + persona reagrupada**: 150% del IPREM. Dos personas en total.

- **Reagrupante + personas reagrupadas**: 150% del IPREM +50% del IPREM por cada miembro adicional. Más de dos personas.

2022 IPREM (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples): 579,02 €

Por ejemplo, si se reagrupa al esposo y a dos hijos los ingresos necesarios serían:

150% de 579,02 € = 868,53 €

2x 50% de 579,02 € = 100% de 579,02 €

TOTAL: 868,53 + 579,02 = 1.447,55 € netos.

Se estudiará la evolución de los ingresos en los 6 meses previos a la presentación de la solicitud. Se debe presentar la Declaración de la renta, sin ella es difícil que concedan la reagrupación familiar.

Si he llegada a España a través de la reagrupación familiar ¿Puedo trabajar en España y ser dada de alta como empleada de hogar?

Sí, todas las personas reagrupadas en edad laboral que llegan a España después de un proceso de reagrupación familiar viajan a España con su visado correspondiente y tramitan su autorización de residencia, tendrán derecho a trabajar con esa autorización, sin tener que hacer ninguna otra solicitud.

¿Qué ocurre si la trabajadora de hogar es nacional de un país de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo o Suiza?

Si un ciudadano o ciudadana de alguno de los países que figuran en el cuadro a continuación, o sus familiares, quiere residir y trabajar en España como empleada de hogar en España más de tres meses deberá solicitar su inscripción en el registro central de extranjeros. Si es por menos tiempo es suficiente con tener un pasaporte en vigor para poder ser dada de alta en la Seguridad Social.

UE: Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, Chipre, Croacia, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos (Holanda), Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Rumanía, Suecia.

EEE: Islandia, Liechtenstein, Noruega.

Suiza.

¿Qué se necesita para obtener el Certificado de residente comunitario?

Se debe solicitar en la Oficina de Extranjería o Comisaría de Policía correspondiente a su domicilio, solicitando cita previa si es necesario. En el caso de trabajar como empleada de hogar la documentación que en principio deberá presentar es la siguiente:

- Pasaporte o documento nacional de identidad válido y en vigor. Si está caducado se deberá presentar copia y resguardo de renovación.

- La persona debe demostrar medios de vida a través de estos medios:

  - En el caso de un empleado/a de servicio doméstico deberá presentar el documento de alta o situación asimilada al alta en el régimen correspondiente de Seguridad Social o consentimiento de comprobación de los datos en los ficheros de la Tesorería General de la Seguridad Social.

  - El contrato de trabajo. Se valorarán los recursos de la persona que lo solicita de forma individual y la situación personal y familiar.

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Las trabajadoras domésticas, pertenecientes a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, están excluidas del ámbito de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, como puede observarse en su artículo 3, que reproducimos aquí:

Artículo 3: Ámbito de aplicación

"(…) *1.- Esta Ley y sus normas de desarrollo serán de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas, con las peculiaridades que, en este caso, se contemplan en la presente Ley o en sus normas de desarrollo. Ello sin perjuicio del cumplimiento*

de las obligaciones específicas que se establecen para fabricantes, importadores y suministradores, y de los derechos y obligaciones que puedan derivarse para los trabajadores autónomos. Igualmente serán aplicables a las sociedades cooperativas, constituidas de acuerdo con la legislación que les sea de aplicación, en las que existan socios cuya actividad consista en la prestación de un trabajo personal, con las peculiaridades derivadas de su normativa específica.

Cuando en la presente Ley se haga referencia a trabajadores y empresarios, se entenderán también comprendidos en estos términos, respectivamente, de una parte, el personal con relación de carácter administrativo o estatutario y la Administración pública para la que presta servicios, en los términos expresados en la disposición adicional tercera de esta Ley, y, de otra, los socios de las cooperativas a que se refiere el párrafo anterior y las sociedades cooperativas para las que prestan sus servicios.

2.- La presente Ley no será de aplicación en aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de las funciones públicas de:

- *Policía, seguridad y resguardo aduanero.*
- *Servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública.*
- *Fuerzas Armadas y actividades militares de la Guardia Civil.* (…)"

No obstante, esta Ley inspirará la normativa específica que se dicte para regular la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores que prestan sus servicios en las indicadas actividades.

3.- En los centros y establecimientos militares será de aplicación lo dispuesto en la presente Ley, con las particularidades previstas en su normativa específica. En los establecimientos penitenciarios, se adaptarán a la presente Ley aquellas actividades cuyas características justifiquen una regulación especial, lo que se llevará a efecto en los términos señalados en la Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

4. La presente Ley tampoco será de aplicación a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. No obstante lo anterior, el titular del hogar familiar está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene."

En relación con la consideración final, establecida en este último párrafo, hay que remitirse al Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, en su art. 7.2:

"(…) 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. El incumplimiento grave de estas obligaciones será justa causa de dimisión del empleado. (…)"

Por tanto, en virtud del artículo 3.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 (en adelante LPRL), la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, está fuera del ámbito de aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales, lo que en la práctica, supone la exención del empleador de realizar las actividades para el cumplimiento de las obligaciones preventivas que establece la propia LPRL en su capítulo III, como, planificar la prevención, realizar una evaluación de riesgos y un plan de prevención, llevar a cabo la vigilancia de la salud o dar la adecuada formación, entre otras.

Sin embargo, entendemos que, pese a las características especiales de estos empleadores (en muchos casos son particulares), sin formación que les permita, tener un adecuado conocimiento de los riesgos laborales a los que puede estar exponiendo a sus trabajadores del hogar familiar (que es el centro de trabajo), así como, establecer unas medidas preventivas que eviten o reduzcan los riesgos relacionados con estas actividades, deberían hacer al menos un esfuerzo, para identificar de una forma básica, todas las condiciones específicas de aquellos servicios domésticos contratados, procurando adoptar las "medidas eficaces" que les son exigidas, para que sus empleados (de hogar), tengan las "debidas condiciones de seguridad y salud", en función de los riesgos derivados de las "características específicas" de ese trabajo doméstico a realizar. El incumplimiento grave de estas obligaciones es justa causa de dimisión por parte de la empleada. Las trabajadoras deberán, también, tomar las medidas necesarias de seguridad para preservar su salud a la hora de manipular productos tóxicos, esfuerzos físicos, trabajos en altura, etc.

Para dar solución a esta aparente contradicción, facilitamos aquí una lista de los riesgos laborales más comunes, los daños que pueden producir y las mejores medidas preventivas posibles en función de las circunstancias. Su carácter informativo, puede servir tanto a empleadores, como a trabajadores al servicio del hogar familiar. Asimismo, la Confederación General del Trabajo de Madrid ha editado una "Guía Jurídica laboral Sindical" dónde encontrarás todo lo referente al tema. Asimismo, puedes acudir a Osalan e Inspección de Trabajo donde recibirás asesoramiento específico en esta materia.

LISTADO DE RIESGOS ASOCIADOS AL PUESTO DE TRABAJADOR DOMÉSTICO

1. Caídas a distinto nivel (en Altura).
2. Caídas al mismo nivel (a nivel de suelo).
3. Golpes/Cortes por objetos o herramientas.
4. Contactos térmicos.
5. Contactos eléctricos.
6. Incendios.
7. Sobreesfuerzos.
8. Exposición a contaminantes químicos.
9. Exposición a contaminantes biológicos.
10. Estrés y fatiga mental.
11. Violencia en el trabajo.

A continuación, mediante tablas prácticas, vamos a relacionar los distintos tipos de riesgos, con el origen de éstos (causas), los daños que pueden producirse y las medidas preventivas que se pueden tomar, para evitar o reducir esos riesgos, en función de las tareas: limpieza, cocina, jardinería, cuidado de niños o mayores (que no estén en situación de dependencia), conducción de vehículos, y cualquier otra relacionada con el trabajo doméstico y cuidado de personas del ámbito familiar:

RIESGO 1: CAIDAS A DISTINTO NIVEL (EN ALTURA)
CAUSAS
Uso de escaleras y escalones (en mal estado, inadecuadas, etc.). Uso de objetos inadecuados (sillas, carros, muebles). Con el objetivo de alcanzar objetos, limpiar o realizar tareas puntuales de mantenimiento del hogar (alcanzar objetos, cambio de bombillas, colocación de rejillas o plafones descolgados, etc.), también, si se realizan tareas de jardinería, al cortar setos, enredaderas o ramas.
DAÑOS: Hemorragias, Golpes (en extremidades, cabeza, cuello espalda, tórax o abdomen), fracturas y en algunos casos muerte.
MEDIDAS
Usar escaleras o escalones adecuados, en función de la altura a la que se pretenda acceder, o, tipo de tarea a realizar. No subir a objetos inestables (sillas con y sin ruedas, taburetes, cajones, baldas que no soporten el peso, etc.). Buscar localización adecuada, no detrás de puertas que puedan abrirse accidentalmente, lugares de paso y limpiar obstáculos alrededor de su punto de apoyo. Apoyar la escalera en superficies planas, horizontales y no deslizantes. No situar escaleras sobre elementos inestables o móviles (cajas, bidones, planchas). Inclinación adecuada (entre 70 y 75 grados)y si es de tijera con la cuerda que une los dos planos extendida o el limitador de apertura bloqueado. En todo caso situarla para se pueda acceder fácilmente al punto de operación, sin estirarse o colgarse. El ascenso y descenso se debe hacer de cara a la escalera, con las manos libres para agarrarse, no para transportar objetos, que deberán colgar de cuerpo o cintura. Revisar el buen estado general y de los peldaños de las escaleras (en caso de deterioro sustituirlas). Utilizar calzado adecuado y limpio de grasa o aceite. La norma básica es, no utilizar una escalera manual si se tiene que trabajar sobre ella, en estos casos, es conveniente utilizar una plataforma de trabajo adecuada.

RIESGO 2: CAÍDAS AL MISMO NIVEL (A NIVEL DE SUELO)
CAUSAS
Suelos húmedos y/o suelos irregulares. Suelos sucios, con presencia de grasa y otros productos que resulten resbaladizos. Presencia de objetos, herramientas o cables sueltos. En estos casos y para cualquier tarea del hogar, pueden producirse resbalones y tropiezos, que den lugar a caídas.
DAÑOS: Hemorragias, Golpes (en extremidades, cabeza, cuello espalda, tórax o abdomen), esguinces, luxaciones y fracturas, e incluso, muerte.
MEDIDAS
Usar calzado adecuado, antideslizante, talón cerrado, con propiedades antiestáticas. Limpieza y orden de las zonas de trabajo, procurando evitar pisar en suelos resbaladizos, no dejar cables sueltos y objetos en el suelo y zonas de paso, con los que tropezar.

RIESGO 3: GOLPES/CORTES CON OBJETOS O HERRAMIENTAS
CAUSAS
Utilizar herramientas inadecuadas o con deficiente estado o mantenimiento (prestar especial atención a herramientas de jardinería y utensilios de cocina cortantes). Desorden o mal apilamiento en zonas de almacenamiento. Existencia de objetos salientes en zonas de paso En estos casos y para cualquier tarea del hogar, pueden producirse golpes o cortes, por objetos fijos, que caen, se proyectan o balancean.
DAÑOS: Hematomas, Hemorragias, amputaciones (en manos y extremidades, cabeza, cuello espalda o tórax).
MEDIDAS
Usar la herramienta o utensilio de cocina adecuado a la tarea, revisando su estado general, filo y mangos. Si son mecánicas, prestar especial atención a las instrucciones de uso y mantenimiento. En cuartos de almacenamiento disponer de suficiente espacio y luz. Las estanterías estarán arriostradas, tendrán la superficie y resistencia necesarias, en función de los objetos a almacenar, se ordenarán de tal manera, que los objetos más pesados queden en las zonas bajas, asegurando que no se produzca caída de los mismos. No almacenar objetos voluminosos en zonas de paso o estrechas. Cerrar cajones y puertas de armarios salientes, para evitar golpes y caída de objetos.

RIESGO 4: CONTACTOS TÉRMICOS
CAUSAS
Contacto con superficies calientes. Proyección y salpicaduras de líquidos a altas temperaturas. Contacto con partes calientes de herramientas y electrodomésticos En estos casos y para cualquier tarea del hogar, pueden producirse quemaduras por contacto, proyección o salpicaduras, normalmente en manos y cara.
DAÑOS: Hematomas, Hemorragias, amputaciones (en manos y extremidades, cabeza, cuello espalda o tórax).
MEDIDAS
No limpiar o tocar superficies y aparatos calientes, hornos, quemadores, suela de plancha o herramientas eléctricas, que estén calientes. No llenar los recipientes hasta arriba, para cocción de alimentos. Prestar especial atención al freír alimentos (en sartenes y freidora) o sacarlos del horno en placa o recipientes. No apagar aceite en llamas con agua. Evitar transportar recipientes calientes, o bien, tocarlos y retirarlos con manoplas de protección térmica. Disponer de gasas estériles en el botiquín y pomada para quemaduras.

RIESGO 5: CONTACTOS ELÉCTRICOS
CAUSAS
Contacto eléctrico directo, al entrar en contacto con elementos que habitualmente están en tensión. Proyección y salpicaduras de líquidos a altas temperaturas. Contacto eléctrico indirecto, al entrar en contacto con un elemento que accidentalmente está en tensión.
DAÑOS: a) con paso de corriente por el cuerpo: Muerte (por fibrilación ventricular o asfixia), Tetanización muscular, Quemaduras (internas y externas), Embolias. b) sin paso de corriente por el cuerpo: Quemaduras y lesiones en ojos, Incendios y Explosiones. c) lesiones secundarias: caídas y golpes
MEDIDAS
Diferencial (aparato de protección obligatorio en todas las instalaciones, que interrumpe el circuito cuando se produzca una derivación). Puesta a tierra (conexión de toma de tierra, de color amarillo-verde, exigida en todos los equipos con partes metálicas. No utilizar aparatos eléctricos con manos mojadas o pies en el agua o lloviendo. En caso de avería, reparación, limpieza, cambio de accesorio o sustitución elementos (bombillas, fusibles…), cortar la corriente. Los cables defectuosos se deben sustituir, y, en ningún caso, agarrar por las partes picadas o peladas, tampoco tirar del cable, sino de la clavija. No dejar conectados aparatos o alargadores, que no estén en uso. Prestar atención al buen estado de herramientas y cables. El calentamiento anormal y olor a quemado, nos debe alertar.

RIESGO 6: INCENDIOS
CAUSAS
Incendios eléctricos, por sobrecalentamiento de enchufes y tomas de corriente, inadecuado mantenimiento de herramientas eléctricas y electrodomésticos. Chispas mecánicas, en el uso de herramientas. Llamas abiertas, por cigarrillos, velas o ascuas de chimeneas, mal apagadas, cocinar con aceite. Falta de limpieza, presencia de combustibles, charcos de grasa, restos de grasa o aceite. Superficies calientes, en las que se dejan materiales combustibles
DAÑOS: Quemaduras en sus diversos grados, asfixia por humos o gases, muerte. Daños materiales en viviendas y edificios.
MEDIDAS
Mantenimiento adecuado de herramientas, electrodomésticos, cables e instalaciones eléctricas. Contar con interruptor diferencial, para los equipos de baja tensión. En zonas de almacenamiento, no acumular líquidos o polvos combustibles, ventilarlas, y envasarlos en recipientes adecuados. Disponer de extintor, de no ser así, no apagar fuegos eléctricos o de combustibles líquidos (gasolina, aceite…) con agua. No sobrecargar enchufes. Limpiar manchas de grasa en cocina, horno y derrames de combustibles líquidos en general. No dejar sustancias inflamables, cerca del fuego o expuestas al sol. No fumar o prender llama en presencia de líquidos o polvos combustibles. Si se detecta olor o posibles fugas de gas, no prender llamas, ni encender la luz, para evitar la ignición. En trabajos que puedan generar chispas por contacto, retirar de los alrededores combustibles.

RIESGO 7: SOBREESFUERZOS
CAUSAS
Movimientos repetitivos frecuentes Levantar, transportar o soportar cargas pesadas Mantener posturas estáticas o posturas forzadas. Carencia de medios auxiliares de transporte.
DAÑOS: Dolor y lesiones osteomusculares, pérdida de fuerza y de capacidad de agarre, limitación articular de movimientos, sobrecarga cardiovascular. El dolor, las limitaciones y las lesiones, consecuencia de problemas osteomusculares, derivados de las condiciones de trabajo, producen el mayor número de causas de incapacidad temporal derivadas del trabajo, sin embargo, en muchas ocasiones, su origen laboral no es reconocido, con los consiguientes perjuicios para el trabajador.
MEDIDAS
Adaptar el trabajo a la persona, sobre todo en la elección de los equipos y metodología de trabajo. Introducir pausas en función del trabajo a realizar. Rotar tareas y alternar posturas, sobre todo las que requieren de movimientos repetitivos y esfuerzo postural. Evitar la manipulación de cargas, en la medida de lo posible, sustituyéndola por manejo mecánico. Evitar las acciones de fuerza y repetitivas, con las manos en flexión, extensión o rotación extrema. Respetar la duración máxima de la jornada, hacer pausas y descansar las suficientes horas entre jornadas (al menos 12 horas). No superar los 25 kg, pero si la carga es voluminosa o las condiciones no son seguras (agarre complicado, suelo inestable, postura forzada, etc.,), pedir ayuda. Para levantar y transportar cargas: mantener carga y brazos pegados al cuerpo y tensos, asentarse bien, separando los pies al ancho de los hombros (aproximadamente), bajar y subir doblando las rodillas (tipo sentadilla), con la espalda recta. Evitar manipulaciones por encima del nivel de los hombros, posturas estáticas prolongadas y movimientos bruscos con cargas pesadas o voluminosas. Evitar giros y torsiones del tronco manipulando cargas

RIESGO 8: EXPOSICIÓN A CONTAMINANTES QUÍMICOS
CAUSAS
Contacto con productos químicos (manipulación, aplicación). Inhalación de gases y vapores. Ingestión de productos químicos Manipulación de productos químicos (mezclas y aplicación de productos).
DAÑOS: Irritación de la piel, en mucosas y vías respiratorias, Alergias, quemaduras químicas, intoxicación, mareos, náuseas, asfixia, alteraciones hormonales y genéticas, afectación del sistema nervioso y cáncer, e incluso, muerte. Son muchos los productos químicos a los que podemos estar expuestos, en el trabajo doméstico, lo habitual son productos de limpieza, pero también, pinturas y disolventes, algunos medicamentos, e incluso, herbicidas e insecticidas. Los efectos sobre la salud humana y el medio ambiente, son múltiples tanto a corto, como a largo plazo, dependen de variables como la toxicidad, tiempo de exposición, medidas de prevención, estado de salud, edad y género
MEDIDAS
Mantener visibles las etiquetas de los productos, y cuando sea posible, solicitar las fichas de seguridad al proveedor (ya que tienen mayor información). Prestar atención a lo indicado en dichas etiquetas sobre, peligros y medidas preventivas para su manipulación y utilización. Mantener una buena ventilación durante la utilización de productos químicos. Extremar la precaución en la exposición a químicos, cuando existen problemas respiratorios, alérgicos y en mujeres embarazadas o en periodo de lactancia natural. Utilizar los EPI´s (equipos de protección individual) necesarios en función de lo indicado (guantes, mascarillas, gafas de protección). Los debe proporcionar de forma gratuita el empleador. Hacer un listado de productos químicos utilizados en el hogar, y pedir información al empleador sobre los riesgos y medidas preventivas a aplicar. No mezclar productos químicos (Ejemplo: lejía + amoniaco = cloro que es sustancia cancerígena). No comer, beber o fumar, cerca de productos peligrosos y lavarse las manos tras manipularlos No cambiar productos de envase, y si se hace, identificarlos adecuadamente. Cerrarlos bien y almacenarlos en lugares ventilados, secos y cerrados, fuera del alcance de niños y ancianos. En labores de jardinería procurar evitar herbicidas químicos e insecticidas, sobre todo evitar herbicidas que contengan agentes especialmente tóxicos (Ejemplo: glifosato e insecticidas que contengan malatión, diazinón, paratión y tetraclorvinfos, ya que tienen efectos cancerígenos y son muy perjudiciales para el medio ambiente). Acudir al médico si se observan síntomas de vértigos, mareos, alergias, etc., procurando identificar el producto químico Muchos productos son también contaminadores del medio ambiente, por lo que es necesario, utilizarlos, almacenarlos y retirarlos en condiciones de seguridad.

RIESGO 9: EXPOSICIÓN A CONTAMINANTES BILÓGICOS
CAUSAS
Contacto con sangre o fluidos. Transmisión por enfermos de virus y enfermedades. Transmisión por animales. Contacto con objetos, agua, aires, alimentos, contaminados previamente por personas o animales.
DAÑOS: Entre otros posibles: Hepatitis, tuberculosis, SIDA, Legionela, herpes, tétanos, zoonosis. Respecto a estos daños, en forma de enfermedades e infecciones variadas, hay múltiples vías de entrada, por la piel (heridas, mordeduras, punciones, picaduras), respiratoria (tos, aire contaminado, polvo con excrementos animales, conversación), digestiva (manos sucias, alimentos y agua contaminada), sexual (semen, fluidos, mucosas). En algunos casos, la gravedad de la enfermedad y otras circunstancias, puede llevar a producir la muerte.
MEDIDAS
Evitar proliferación de gérmenes, limpiando y desinfectando, superficies, suelos y utensilios, mediante lejías, detergentes y productos antibacterianos. Limpiar y desinfectar baños, duchas y lavabos. Impedir el contacto directo con material contaminado (agujas, gasas, ropa) mediante el uso de guantes, que deberá suministrar el empleador Conocer las medidas necesarias para evitar contagios de virus y enfermedades, por contacto con personas del hogar enfermas (guantes y mascarillas). Realizar una buena ventilación de lugares cerrados y eliminar el polvo mediante aspiración. Retirar sin riesgo de corte o punción cuchillas y agujas contaminadas con sangre, (con su funda). Lavar manos antes y después de los contactos por curas o lavado de personas enfermas. Tener actualizada la cartilla de vacunación. Revisar la fecha de caducidad de medicamentos y retirarlos en el punto SIGRE de las farmacias. No comer, beber, fumar o aplicarse cosméticos en lugares con riesgo de contaminación biológica.

RIESGO 10: ESTRÉS Y FATIGA MENTAL
CAUSAS
Excesiva carga de trabajo. Ritmo de trabajo excesivo. Precariedad e inseguridad laboral. Dificultad para conciliar vida laboral con la personal y/o familiar Elevadas exigencias emocionales.
DAÑOS: Cuando el estrés es prolongado puede producir o agravar daños en la salud, de carácter físico y psicológico, como: a) Emocionales (irritabilidad, ansiedad, depresión, alienación, hipocondría). b) Cognitivos (de concentración, memoria, dificultades para tomar decisiones o aprender cosas nuevas). c) Conductuales (abuso de drogas y alcohol, conductas paranoicas o destructivas). d) Fisiológicos (trastornos musculo esqueléticos, digestivos, cardiológicos, hipertensión, del sueño).
MEDIDAS
Proporcionar descripciones claras de las tareas a realizar, facilitando los medios y el tiempo adecuados. Permitir que los trabajadores puedan tener control sobre su trabajo (tiempos, descansos, rotación de tareas). Flexibilidad horaria, para favorecer la conciliación laboral. Reconocimiento del trabajo realizado. Permitir la participación sobre la forma de realizar el trabajo, aceptando sugerencias y atendiendo quejas. Facilitar la contratación y alta en la seguridad social (tan problemática en este sector) y un salario digno. Poner límites a horarios y cargas laborales, haciendo que respeten las horas libres y aprovechando para hacer actividades de ocio y/o deportivas. Al no tener el empleador obligación de realizar evaluación de riesgos o vigilancia de la salud, cobra especial importancia, dar una buena información sobre riesgos y sus causas, para poder reducir la posibilidad de daños de origen laboral, y, de producirse, poder reconocerlos y tratar de evitarlos o reducirlos, con la participación del trabajador doméstico.

RIESGO 11: VIOLENCIA EN EL TRABAJO
CAUSAS
Trabajo en solitario. Residencia en el domicilio particular del empleador. Abusos e intimidaciones (Sexuales, psicológicos, físicos, verbales). Discriminación por raza, religión o sexo. Explotación laboral y económica (horarios prolongados, no respetar descansos, días libres o vacaciones, salarios por debajo de lo establecido, retrasos en los pagos, imposibilidad de ir al médico o tener que trabajar estando enfermo, etc.). Chantajes mediante acusaciones falsas, amenazas o extracción del pasaporte.
DAÑOS: Las distintas situaciones de violencia que pueden darse, son productoras de daños en los planos psicológico y físico, así como, en el plano familiar y social: a) Psicológicos (fuerte irritación, ansiedad, depresión, sensación de culpa, baja autoestima, trastornos del sueño, pérdida de memoria, trastornos obsesivos, aislamiento social voluntario, conductas adictivas). b) Físicos (dolores musculares, trastornos digestivos, fatiga crónica, desajuste del sistema nervioso, muerte por suicidio). c) Familiar y social: (tensiones con hijos o cónyuge, retraimiento hacía familiares y
MEDIDAS
No permitir ni tolerar, conductas o acciones que sean degradantes, humillantes, ofensivas, intimidatorias u hostiles, por parte del empleador o cualquier otra persona, manifestando el desagrado y sin dejar que se repitan o agraven. Si se trata de actos graves (constitutivos de un presunto delito) o continuados, pese al desacuerdo manifestado, poner en conocimiento de la Policía. Ante cualquier duda puedes consultar al trabajador social del Ayuntamiento correspondiente, así como, ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Todos los abusos contra derechos fundamentales como trabajador y persona, pueden ser constitutivos de delito, por lo que deben denunciarse lo antes posible. Tener un listado de teléfonos y direcciones, para resolver dudas y solucionar problemas relacionados con el trabajo (Policía, Empleo y Seguridad Social, Servicios Sociales, Centros de Salud, Asociaciones de defensa de la mujer y del inmigrante, sindicatos, etc.).

LKN

CGT