

GUÍA DE DERECHOS Y DEBERES DEL SERVICIO DOMÉSTICO

Guia de drets i deures del servei domèstic



Edita:



www.associacioamic.com

Amb el suport de:



Generalitat de Catalunya
Departament d'Acció Social i Ciutadania
Secretaria per a la Immigració

Amb la col·laboració de:



www.ugt.cat



GUÍA DE DERECHOS Y DEBERES DEL SERVICIO DOMÉSTICO

Guia de drets i deures del servei domèstic





Índice

Presentación	7
1. Trabajadora y trabajador en España ¡Infórmate!	8
Ley del Estatuto de los Trabajadores	
Convenio laboral	
Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social.	
Real Decreto 240/ 2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.	
2. Servicio del hogar familiar	9
2.1. Normativa que regula la relación laboral: Real Decreto 1424/ 1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.	10
2.2. Sobre derechos y obligaciones de la persona empleadora y la trabajadora o trabajador: tipos de contrato, vacaciones, permisos, fiestas laborales, salarios, finalización del contrato, etc.	11
2.3. Régimen Especial de empleado de Hogar y Seguridad Social.	19
2.4. Cotización a la seguridad social y renovación de autorización de residencia y trabajo.	22
2.4. 3. Reivindicaciones	24
4. Direcciones de interés	25



Presentación

En los últimos años en España se han observado cambios importantes por su dimensión social. Las tendencias de envejecimiento de la población española y los cambios estructurales en las familias son dos de los más relevantes, cambios que han generado demandas específicas como es el incremento de los servicios de trabajadoras o trabajadores del hogar.

El trabajo realizado por estas personas (mayoritariamente mujeres inmigrantes) es de gran importancia, no tan sólo por el servicio o soporte realizado a las personas y familias, sino también por las duras condiciones físicas que muchas de las veces desempeñan y que no han sido lo suficientemente reconocidas tanto social como econonómicamente. Desde nuestra asociación **AMIC** y el sindicato **UGT de Cataluña**, hemos denunciado de forma continúa la precariedad de las condiciones de trabajo de estos sectores, la no valoración social y la necesidad de un cambio de percepción de estos trabajos por parte de la sociedad en general, que considera normal que en muchos de los casos se realicen dentro de la irregularidad.

El material que tienen en sus manos nace como propuesta del 3r Congreso de la Inmigración en Cataluña celebrado en Noviembre de 2007 organizado por AMIC y UGT de Cataluña. Congreso en el que mujeres procedentes de diversas asociaciones de inmigrantes así como delegadas sindicales expusieron la diversidad de sus problemas, propuestas en su acceso al mercado laboral y mejora en el sector de empleados de hogar.

“La guía de derechos y obligaciones del sector de empleados/as del hogar” proporciona las herramientas básicas para el conocimiento de derechos de las trabajadoras /es y las anima a organizarse y participar activamente en la reivindicación de la mejora de éstos.

El conocimiento de sus derechos adquiridos en la relación laboral (salario correspondiente a la actividad, vacaciones pagadas, jornada laboral, etc.) será fundamental para que muchas mujeres puedan luchar contra las injusticias y las condiciones de explotación en su trabajo.

1. TRABAJAR EN ESPAÑA ¡INFÓRMATE!

LEY ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES ¿QUÉ ES?

El Estatuto de los trabajadores y trabajadoras es la **norma básica que regula las relaciones laborales en el Estado Español**, es decir, es el marco legal general de trabajadores por cuenta ajena. En el Estatuto se establecen **derechos y obligaciones para los trabajadores y para las personas empresarias**. Esta ley señala las mínimas garantías de trabajo (salario, jornada laboral, vacaciones, permisos, derechos sindicales, etc.) que se pueden ampliar y mejorar a través de la negociación colectiva dentro de la empresa, del sector de actividad o de ámbito geográfico correspondiente, lo que da lugar a los llamados convenios colectivos. Tu sindicato o el representante de los trabajadores en la empresa podrán facilitarte esta Ley.

CONVENIO COLECTIVO

El Convenio Colectivo es el resultado del **acuerdo o negociación desarrollada entre el o la representante de los trabajadores y de las personas empresarias**, pactado de forma libre en virtud de su autonomía colectiva.

Mediante los convenios colectivos, dentro de su ámbito o sector, **los trabajadores y empresarios podrán acordar la mejora de las condiciones y derechos de los trabajadores**.

NORMATIVAS QUE REGULAN LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS EXTRANJERAS EN ESPAÑA

1. **Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social, redactado conforme a la Ley Orgánica 8/2000 de 22 de diciembre.**

Esta Ley señala que las personas extranjeras que reúnan los requisitos previstos por la misma tendrán derecho a desarrollar una actividad remunerada por cuenta ajena o propia, así como podrán registrarse en la Seguridad Social (Título I. Art. 10. Derecho al trabajo y a la Seguridad Social). Para saber más del tema consultar: el Capítulo III. Del permiso de trabajo y regímenes especiales, de esta Ley Orgánica. En la Asociación de Ayuda Mutua de Inmigrantes en Cataluña AMIC podremos asesorarte sobre los requisitos para tramitar el permiso de residencia y trabajo, sus renovaciones, entre otros derechos que otorga la Ley.

2. Real Decreto 240/ 2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.

Las personas incluidas en el ámbito de aplicación de este Real Decreto, exceptuando a los descendientes mayores de veintiún años que vivan a su cargo y, a los ascendientes directos (del comunitario y su cónyuge o pareja registrada) que vivan a su cargo, tienen como derecho acceder a cualquier actividad, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia en las mismas condiciones que los españoles. Si deseas informarte sobre el trámite para solicitar el certificado de registro o una tarjeta de residencia de familiar de ciudadano de la Unión puedes consultar esta normativa, acercarte a las oficinas de AMIC donde podremos asesorarte o a la Comisaría de Policía más próxima tu domicilio.

CONOCE Y REINVINDICA TUS DERECHOS!

2. SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

Sabías que...

Las familias españolas en la organización de sus actividades del hogar están demandando de forma creciente el servicio de empleadas del hogar para cubrir aquellas tareas y necesidades de sus hogares como es la limpieza de la casa, el cuidado y alimentación de los hijos, ancianos, enfermos.

En los últimos años, la inserción de personas extranjeras en el sector de servicios de empleadas de hogar se ha incrementado. Más de 32.000 mil personas extranjeras no comunitarias en el año 2008 estaban dadas de alta en el Régimen Especial de Empleadas del hogar, suponiendo el 9,8% sobre el total de la población afiliada en Cataluña y, menos del 1% eran comunitarias.

En su gran mayoría, las personas trabajadoras de este sector son mujeres que proceden de otros países (Bolivia, Ecuador, Perú, Colombia, Rumania, Polonia, Marruecos, etc.) Mujeres que desarrollan sus actividades muchas de las veces sin unas condiciones dignas de trabajo. En parte, por el desconocimiento de las leyes y organizaciones sindicales que pueden proteger sus derechos y, por otro lado, por las deficiencias de la Ley que requiere de regulaciones actuales, de compensación y reconocimiento de derechos en igualdad de condiciones para todos los trabajadores y trabajadoras.

Las mujeres inmigradas que han llegado a España ocupan los sectores más precarios, concentrándose en ocupaciones de mayor demanda pero de baja cualificación y con unas condiciones de trabajo precarias y desregularizadas. Su estatus administrativo (muchas de ellas han llegado por reagrupación familiar) las coloca en situación de dependencia respecto a su pareja y de marginalidad socioeconómica, lo cual hace que opten por un empleo dentro de la economía sumergida.

No existen datos reales que hagan referencia de cuántas mujeres trabajan en el servicio de empleadas del hogar dentro de la economía sumergida, es decir, que trabajan sin cotizar a la Seguridad Social y por tanto, sin percibir alguna prestación del mismo y protección laboral. Sin embargo, desde nuestros centros de atención a las personas extranjeras hemos detectado que muchas mujeres que están en esta situación han sufrido algún tipo de discriminación de sus derechos laborales.

Desde AMIC UGT de Cataluña creemos en el derecho de organización y afiliación de todo trabajador o trabajadora inmigrante, independientemente de su situación jurídica, ya que son éstos uno de los colectivos más vulnerables en el mercado laboral. La igualdad en materia laboral, la libertad, la diversidad y la justicia para todos son los objetivos y una parte integral de la lucha diaria del sindicato de la UGT de Cataluña.

2.1. LEY DE LA RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL DEL SERVICIO DE HOGAR

Real Decreto 1424/ 1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar a la que se refiere el artículo 2.1, apartado b) del Estatuto de los Trabajadores.

Mediante esta norma se da cumplimiento al mandato del Estatuto de los Trabajadores, teniendo en cuenta la necesidad de conciliar la equiparación de las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras domésticas al resto de trabajadores y la consideración de las peculiaridades que se derivan de una actividad prestada en el ámbito del hogar familiar

- > La relación laboral del Servicio del Hogar Familiar es el acuerdo entre la persona que emplea (titular del hogar o cabeza de familia) y, en su caso, la persona que, dependientemente y por cuenta de aquél, presta sus servicios en el ámbito del hogar a cambio de un salario (pago o retribución).
- > Se entiende que las actividades que realizará son del ámbito del hogar: limpieza, cocina,

cuidados a las personas, jardinería, conducción de vehículos y otros del mismo tipo pero siempre que formen parte del conjunto de tareas domésticas.

QUEDAN EXCLUIDAS::

- > Las relaciones concertadas por personas jurídicas.
- > Las realizadas por el cónyuge (pareja), descendientes, ascendientes y demás parientes del cabeza de familia, por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado inclusive.
- > Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o vecindad.

2.2. REAL DECRETO 1424/ 1985, DE 1 DE AGOSTO, POR EL QUE SE REGULA LA RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

SOBRE DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA PERSONA QUE EMPLEA Y LA TRABAJADORA O TRABAJADOR

Sabías que...

- > La persona que emplea (titular del hogar) quien demanda los servicios puede hacerte un **contrato de trabajo por escrito**, aunque no hay una normativa que le obligue a hacerlo. La trabajadora o trabajador puede acordar con el empleador /a para que lo haga por escrito. Si no existe un contrato escrito se entenderá concertado por un año, prorrogable por períodos anuales.
- > **El contrato se puede ampliar en tiempo** o en su defecto se prorrogará si la persona que te contrata no te notifica su voluntad de no continuar el contrato al menos 7 días antes del vencimiento del año.
- > **PERIODO DE PRUEBA.** Será de 15 días efectivos de trabajo, dentro de los cuales la relación laboral se puede dar por terminada por cualquiera de las partes sin ninguna consecuencia, ni de previo aviso. **Ten en cuenta que** la persona que te pone a prueba te ha de retribuir (pagar) las horas de trabajo que has realizado durante el periodo de prueba.
- > **JORNADA LABORAL.** La **máxima** a la semana es, según la Ley en España, de **40 horas de trabajo efectivo**, sin incluir los tiempos de presencia acordados por el empleador y la trabajadora o trabajador.



- > **El horario**, fijado por el o la titular del hogar (persona que emplea), no puede pasar de 9 horas al día de trabajo efectivo.
- > Después del tiempo de jornada laboral, **el tiempo acumulado de presencia**, la trabajadora no tiene la obligación de realizar tareas del hogar habituales, salvo las que exijan poco esfuerzo, como abrir la puerta, coger el teléfono, etc
- > **DESCANSO. Si la trabajadora o trabajador no duerme en el domicilio donde realiza su trabajo**, entonces, entre la jornada laboral de un día a otro debe tener un mínimo de 10 horas de descanso ininterrumpido.
- > **Si la trabajadora o trabajador duerme en el domicilio de la persona que emplea**, entonces el trabajador tendrá derecho a un descanso de 8 horas interrumpidas, desde el final de su jornada laboral hasta el comienzo de la siguiente.
- > **Los trabajadores o trabajadoras internas** disponen de 1 hora para cada una de las comidas principales y ese tiempo no se incluye en su jornada de trabajo.
- > **HORAS EXTRAS.** Si haces horas extras te las deben pagar como tal (precio horas extraordinarias), con el incremento establecido en el Estatuto de los Trabajadores o en su caso, con el recargo que pacten el trabajador y la persona que emplea.
- > **La persona que emplea NO puede obligarte a hacer horas extraordinarias**, éstas serán de forma voluntaria, es decir por tu libre decisión. Salvo que por circunstancias excepcionales o de fuerza mayor sea necesario hacerlas (en caso de siniestros en el lugar donde se trabaja, etc.)
- > **No se pueden realizar más de 80 horas extraordinarias al año** (salvo fuerza mayor).
- > **DERECHO A LA AFILIACIÓN.** Las trabajadoras y trabajadores de este sector **pueden afiliarse a un sindicato para la defensa de sus derechos.** La persona que emplea no puede obligarte a afiliarte a un sindicato en concreto ni a impedirte tu afiliación. En el sindicato **UGT de Catalunya** podrás informarte sobre este derecho.

VACACIONES, PERMISOS, FIESTAS LABORALES

Sabías que...

- > Las trabajadoras y trabajadores de este sector también tienen derecho a gozar de **vacaciones anuales pagadas.** Estos serán de treinta días naturales, de ellos al menos 15 días se disfrutarán de forma continuada y el resto en la forma acordada entre los trabajadores y la persona empleadora.

> **FIESTAS Y PERMISOS LABORALES.** Previo aviso y justificación al empleador /a, la trabajadora puede ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los siguientes motivos: 15 días naturales por matrimonio; 1 día por traslado o cambio de domicilio; 2 días naturales, en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad (Si es fuera de la localidad el plazo será de 4 días). Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Fiestas laborables, todo trabajador y trabajadora tiene derecho a gozar de las festividades oficiales, pagadas y no recuperables (no se pueden cambiar por otro día). **Las fiestas laborables no podrán exceder de 14 al año, siendo 2 de ellas de carácter local.** La persona que emplea debe reconocer las fiestas de ámbito local como las fiestas nacionales y autonómicas.

En Cataluña para el año 2009 las fiestas oficiales a celebrar en las provincias de Barcelona, Tarragona, Girona y Lleida son: **1 de enero, 6 de enero, 10 de abril (viernes santo), 13 de abril, 1 de mayo, 24 de junio, 15 de agosto, 11 de septiembre, 12 de octubre, 8 de diciembre, 25 y 26 de diciembre.**

> **1 de Mayo:** En esta fecha emblemática los trabajadores y trabajadoras, organizaciones sindicales se unen para conmemorar y reivindicar la mejora de derechos laborales e igualdad entre hombres y mujeres. En España, no existe una igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres. La inserción de la mujer en el mercado de trabajo continúa dándose en una situación de desigualdad laboral que impide una organización del trabajo más productiva y más competitiva. La dificultad de acceso y mantenimiento del empleo, la falta de oportunidades de promoción y acceso a puestos de responsabilidad, la temporalidad, el paro y bajos salarios y las dificultades para conciliar la vida familiar y laboral constituyen los problemas fundamentales de las mujeres. Sobre todo para las trabajadoras de origen extranjero que padecen situaciones de discriminación múltiple.

Trabajadora, trabajador del mundo ¡únete a las manifestaciones del 1º de Mayo y reivindica tus derechos!

Más información en la Unión General de Trabajadores de Catalunya y AMIC:
<http://www.ugt.cat> / www.associacioamic.com

Historia del 1º de Mayo: <http://www.ugt.es/ugtpordentro/historia1demayo.htm>

SALARIO

¿Cuánto te deben pagar?

- > **SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL.** El salario mínimo para una jornada de 40 horas semanales de trabajo efectivo es el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), que cada año fija el gobierno. Si trabajas como interna, es decir, si vives en el mismo sitio donde trabajas entonces se puede descontar un concepto de alojamiento y manutención hasta un máximo del 45%.
- > Por cada 3 años naturales que hayas trabajado con el mismo empleador o empleadora y con un límite máximo de 15 años (o 5 trienios), tienes el derecho a un aumento del salario en metálico de un 3%.
- > **Recuerda**, la normativa no obliga a la persona que te emplea a entregarte una nómina. En tal caso, puedes llegar a un acuerdo con él o ella para que te facilite algún comprobante de pago de salario.
- > Las **dos pagas extras** se percibirán al finalizar cada uno de los semestres del año, salvo que se acuerde lo contrario con el empleador o empleadora. El Real Decreto fija una cuantía mínima, correspondiente al sueldo de 15 días naturales.

Al no existir negociación colectiva para el sector de empleados del hogar, la mejora de las condiciones de trabajo dependerá del acuerdo a que llegue los trabajadores con la persona que emplea.

SABÍAS QUE...

En el sindicato Unión General de Trabajadores de Catalunya (UGT) te pueden orientar y asesorar sobre tus derechos laborales. Para más información sobre los derechos de las trabajadoras y trabajadores del sector de limpieza puedes consultar en la Federación de Servicios de Cataluña (FeS).

¡INFÓRMATE!

<http://www.ugt.cat> / <http://www.fescatugt.org> / Rambla Sta. Mónica, 10. Barcelona



FINALIZACIÓN DEL CONTRATO

¿Cuándo finaliza el contrato de trabajo del Servicio de empleadas del hogar?

Por finalización del tiempo acordado

- > Cuando el tiempo acordado en el contrato llega a su fin y éste no se amplía o prorroga. La persona que emplea o titular del hogar tiene que avisar a la trabajadora /or 7 días antes de la finalización de su contrato, y deberá entregar una indemnización equivalente al menos al salario, en metálico, correspondiente a 7 días naturales por el número de años que ha durado su contrato, incluidas las prórrogas, con un límite máximo de 8 mensualidades.

Por voluntad de la persona que emplea

- > También puede darse por finalizada la relación laboral por voluntad de la persona que emplea o tutor /a del hogar familiar. Esta persona puede renunciar a continuar el contrato establecido con la trabajadora /or, y en todo caso, deberá conceder un plazo de preaviso para que la trabajadora o trabajador finalice sus actividades.
- **Si el contrato ha durado un año la persona que emplea tendrá que notificar 7 días antes** a la trabajadora o trabajador.

Durante este periodo de preaviso los trabajadores tienen **derecho a un permiso de seis horas semanales, sin pérdida de retribución, con el fin de buscar trabajo.**

En el momento de comunicar la finalización o extinción del contrato, la persona que emplea o titular del hogar debe entregar a la trabajadora o trabajador una indemnización de al menos 7 días de salario por cada año de duración del contrato, con el límite máximo de 6 mensualidades.

- Si has trabajado por más de un año, entonces la persona que contrata tendrá que avisarte con 20 días de antelación a la finalización de actividades.

Por voluntad del trabajador o trabajadora

- > El contrato de trabajo también puede darse por finalizado por la decisión de la trabajadora /or. Y puede ser en cualquier momento y sin alegar o dar causa alguna de su decisión. Los trabajadores tienen la obligación de avisar a la persona que les contrata, con al menos 7 días de antelación.

Si la trabajadora o el trabajador decidiera dar por finalizada la relación laboral porque el empleador no haya cumplido algunas de sus obligaciones pactadas en el contrato, en-

tonces el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a 20 días naturales de salario en metálico, por el número de años de duración del contrato, con el límite máximo de 12 mensualidades. **Es importante que conozcas estos derechos para que puedas exigir tus derechos a la persona que te contrata.**

Por mutuo acuerdo entre las partes

Por traslado del domicilio familiar. En este caso pueden darse tres situaciones:

- a. Conservación del contrato de trabajo cuando se continúe prestando servicio durante 7 días en el nuevo domicilio.
- b. Suspensión del contrato, cuando el traslado sea de carácter temporal y así lo acuerden las partes.
- c. Extinción de la relación laboral por voluntad de la persona que emplea. En este caso el o la trabajadora tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en el caso de renuncia del empleador o empleadora.

Por despido disciplinario

> La persona que emplea o titular del hogar debe notificar por escrito los hechos que le motivaron y la fecha de efecto para la trabajadora o trabajador. No correspondiendo al abono de indemnización por la finalización del contrato.

Si la trabajadora o trabajador no considera justificada la decisión del empleador/a, debe iniciar, en el plazo de 20 días hábiles que no se pueden prorrogar, las actuaciones de conciliación ante la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación correspondiente, y posteriormente, si no hay acuerdo, ante el Juzgado de lo Social. Puedes acercarte a tu sindicato para que te orienten al respecto.

Si el despido es declarado improcedente, el Juzgado de lo Social fijará las indemnizaciones, siendo éstas equivalentes al salario en metálico correspondiente a 20 días naturales por cada año de duración de la relación laboral, con el límite de 12 mensualidades.

> La trabajadora o trabajador interno que haya sido despedido/a no podrá ser obligado/a a abandonar el hogar familiar entre las 5 de la tarde y las 8 de la mañana del día siguiente, salvo que la falta haya sido muy grave.

Por jubilación de la trabajadora o trabajador

Por fuerza mayor que imposibilite la prestación del servicio (sea del trabajador o de la persona que emplea)

Por muerte o incapacidad del /a empleador /a

DESPIDOS

El despido disciplinario del trabajador o trabajadora se notificará por escrito, por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores. Para el caso de que la jurisdicción competente declare el despido improcedente, las indemnizaciones serán equivalentes al salario en metálico correspondiente a veinte días naturales multiplicados, por el número de años naturales de duración del contrato, incluidas las prórrogas, con el límite de doce mensualidades. Recuerda asesorarte en tu sindicato sobre las condiciones del despido e indemnizaciones.

SABÍAS QUE...

Antes de firmar una indemnización, finiquito o liquidación puedes asesorarte en el sindicato para ver si la cantidad que te abonan es la correcta. Nunca firmes en blanco ni tampoco si las cantidades no son correctas, porque una vez firmado ya no podrás reclamar nada al empleador. **¡INFÓRMATE! UGT de Catalunya!**

2.3. RÉGIMEN ESPECIAL DE EMPLEADOS DE HOGAR Y SEGURIDAD SOCIAL

Las trabajadoras o trabajadores del hogar están protegidos por la Seguridad Social mediante un Régimen Especial del Empleados de Hogar. **Y tienen la obligación de darse de alta a la Seguridad Social y cotizar en cuanto formalizan un contrato de trabajo.**

¿QUIÉNES COMPONEN EL RÉGIMEN ESPECIAL DE EMPLEADOS DE HOGAR?

1. Las personas que emplean o titulares de los hogares a quienes presten servicios retribuidos las trabajadoras o trabajadores del hogar.
2. Las trabajadoras o trabajadores de Hogar que presten servicios retribuidos a uno o varios hogares.

No podrán inscribirse en este Régimen Especial, los familiares de la persona que emplea hasta el 2º grado inclusive.

¿QUÉ CATEGORÍAS DE EMPLEADOS EXISTEN Y QUIÉN DEBE COMUNICAR EL ALTA AL RÉGIMEN DE EMPLEADOS DE HOGAR?

- > Empleado /a del hogar **“fijo y exclusivo”**: Son quienes prestan sus servicios a una sola persona (empleador /a o titular del hogar), durante un tiempo igual o superior a 80 horas de trabajo efectivo al mes. La persona responsable de dar el alta en la Seguridad Social es la persona quien contrata o emplea. Si la persona que emplea incumpliera esta obligación, entonces el trabajador o trabajadora es quien deberá hacerlo.
- > Empleado o empleada del hogar **“Parcial o Discontinuo”**: Si trabajas para varias personas (contratantes), la Ley exige que la prestación del servicio alcance un mínimo de 72 horas al mes, que habrán de efectuarse al menos durante 12 días. La persona responsable de dar el ALTA en la Tesorería General de la Seguridad Social es la trabajadora o trabajador, quien la solicitará 6 días naturales después de haber iniciado la prestación de servicios.

¿QUÉ DOCUMENTACIÓN DEBE PRESENTAR EL EMPLEADOR O TITULAR DEL HOGAR?

1. Modelo de Solicitud de Inscripción al que acompañará el D.N.I
2. Solicitud de Alta del empleado de hogar y D.N.I
3. Si el empleado de hogar causa alta por primera vez en la Seguridad Social, entonces deberá presentar un modelo de Solicitud de Afiliación, siempre que no se tenga ya asignado Número de Seguridad Social.

MODELOS DE SOLICITUD

Todos los modelos de solicitud se te facilitarán en las oficinas de la Tesorería General de la Seguridad Social. Consulta la más próxima a tu domicilio.

También puedes descargar los modelos de solicitud en la siguiente dirección electrónica: http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/Afiliacion/Afiliaciondetrabaja7332/index.htm

¿QUIÉN DEBE NOTIFICAR LA BAJA DE LA TRABAJADORA O TRABAJADOR A LA SEGURIDAD SOCIAL?

Cuando el trabajador o trabajadora finaliza la prestación de sus servicios, debe comunicar a la Administración de la **Tesorería General de la Seguridad Social**, más próxima a su

domicilio, dentro de los **6 días naturales siguientes al término de la relación laboral**.

- > Si el empleado o empleada de hogar es de carácter **“fijo y exclusivo”**, el responsable de comunicar la BAJA es la persona que contrata o **titular del hogar**.
- > Si el trabajador /ra es de carácter **“parcial o discontinuo”** la responsabilidad de notificar la baja corresponde a él o ella misma.

¿QUÉ DERECHOS TIENES POR COTIZAR EN EL RÉGIMEN ESPECIAL DE EMPLEADOS DE HOGAR?

Las trabajadoras y trabajadores afiliados a este régimen tienen derecho a las prestaciones de asistencia sanitaria, al subsidio por incapacidad temporal, maternidad, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, jubilación, prestaciones familiares por hijo a cargo. Cuando la obligación corresponda a las trabajadoras o trabajadores, será necesario estar al corriente en el pago de las cuotas para acceder a las prestaciones.

- > **INCAPACIDAD TEMPORAL POR ENFERMEDAD.** La baja médica ha de extenderla el médico de la Seguridad Social. Los partes son semanales y has de entregar o hacer llegar a tu trabajo de forma inmediata. La prestación económica por enfermedad o accidente, no empezarán a cobrarse hasta el día que haga 29 desde que se inició la enfermedad o se produjo el accidente, es decir, al inicio de la 5ª semana. Para el cobro de esta prestación se requiere un periodo previo de cotización de, al menos, 6 meses (180 días), en los 5 años anteriores a la baja. La prestación económica por enfermedad o accidente la paga la propia Seguridad Social, contra la entrega de los partes de confirmación de la baja médica. Durante el tiempo que dura la enfermedad o el accidente, la trabajadora (o trabajador) está obligada a cotizar a la Seguridad Social.
- > **INCAPACIDAD PERMANENTE.** Dentro de la incapacidad permanente parcial derivada de accidente, es necesario haber cotizado al menos 60 meses durante los últimos 10 años.
- > **JUBILACIÓN.** En el caso de que siempre se haya trabajado en la actividad del servicio doméstico, no existe la posibilidad de jubilarse antes de los 65 años. No se computan las cuotas, aunque hayan sido abonadas, que correspondan a periodos anteriores a la fecha de efectividad de la afiliación o el alta.
- > **PRESTACIÓN POR MATERNIDAD.** Las trabajadoras en el servicio doméstico con hijos menores de 3 años que estén dadas de alta en la Seguridad social o mutualidad, y tengan cotizados 15 días cada mes (si se trabaja a jornada completa) o 30 días (en el

caso de la jornada parcial) tienen derecho a la aplicación de la deducción por maternidad que podrán recibir de manera anticipada (100 € mensuales) por cada uno de los meses cotizados.

La cotización se hará incluso durante los tiempos de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo e maternidad.

- > **DERECHO DE PATERNIDAD.** Como consta en la Ley de Igualdad en España de 2003, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y prestación por paternidad en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

SABÍAS QUE...

Las trabajadoras y trabajadores del Régimen Especial de Empleados del Hogar **no tienen derecho a la prestación por desempleo.**

2.4. COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y RENOVACIÓN DE AUTORIZACIÓN DE RESIDENCIA Y TRABAJO PARA LAS PERSONAS INMIGRANTES

¿QUÉ TENGO QUE HACER PARA RENOVAR MI AUTORIZACIÓN DE TRABAJO?

Si tienes que hacer la renovación puedes hacerlo en los 60 días naturales (esto es, se cuentan también los días festivos) previos a la fecha en la cual caduca tu autorización. También puedes solicitar la renovación dentro de los tres meses posteriores a la fecha dicha fecha.

Uno de los requisitos para la renovación de la autorización de residencia y trabajo es acreditar la realización habitual de la actividad por la cual se te había concedido la primera tarjeta, esto sería a través de la cotización a la Seguridad Social durante un mínimo de 6 meses por año.

En el caso de que puedas hacer constar que la relación laboral se interrumpió por causas ajenas a tu voluntad (por ejemplo, que el empleador /a decidiera dar por finalizada la relación laboral sin cumplir el periodo pactado por el cual se te había contratado), para poder renovar tu tarjeta uno de los requisitos será demostrar una actividad mínima de 3 meses por años a demostrar a través del informe de vida laboral del Trabajadora.



De la misma forma, deberás demostrar que has buscado empleo, participando en acciones que se determinen por el servicio público de empleo o bien en programas de inserción laboral de entidades públicas o privadas que cuenten con subvenciones públicas. Y finalmente, en el momento de presentar la solicitud de renovación deberás contar con un contrato de trabajo en vigor.

RECUERDA QUE...

Para más información puedes acudir a la **Asociación de Ayuda Mutua de Inmigrantes en Cataluña (AMIC)**, donde podrán orientarte sobre los **trámites en extranjería** a través de charlas informativas gratuitas y asesorías para afiliados a la UGT. AMIC cuenta con **más de 50 oficinas por todo el territorio catalán**.
www.associacioamic.com / 93 304 68 41 / Rambla Santa Mónica 10. Barcelona

3. REIVINDICACIONES

- > Que el servicio de empleadas de hogar se considere una relación laboral con los mismos derechos y en las mismas condiciones que para el resto de los trabajadores/ as.
- > La dignificación del trabajo en el servicio doméstico así como su reconocimiento del carácter laboral.
- > Que los contratos se formalicen de forma escrita y sean registrados; si no son escritos se entenderá que son indefinidos.
- > Que en cualquier caso, el alta en la seguridad social para la trabajadora o trabajador debe ser obligatoria, como garantía de una mejor protección social.
- > Que los salarios deben tener pago documentado y puntual en la fecha convenida, con el fin de evitar abusos en el descuento por alojamiento y manutención (para la internas), que en ningún caso deberá superar el 30% del salario, y permitir un mayor control en los complementos salariales. El interés de mora en el pago del salario será el 10% de lo adeudado.
- > La cobertura por desempleo debe formar parte de la protección social de la que dispongan las trabajadoras del sector de empleados del hogar en igualdad de condiciones para todos los trabajadores y trabajadoras. Derogación del Régimen Especial de Empleados del Hogar.

- > Que la jornada de trabajo: entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, debe mediar un mínimo de 12 horas, sin establecer distinciones entre trabajadores/as internos y externos.
- > Que la finalización del contrato debe estar regulada debidamente, suprimiendo la posibilidad de extinguir el contrato por desistimiento del empleador/a.
- > Que las indemnizaciones por despido se equiparen con las del resto de trabajadores/as.
- > Luchar contra la carencia del reconocimiento y de valoración de la experiencia laboral del país de origen a través del sistema de acreditación de competencias profesionales.
- > Crear estrategias para la adecuación y agilización de titulaciones universitarias y no universitarias de los trabajadores extranjeros.

4. DIRECCIONES DE INTERÉS

UNIONES TERRITORIALES Y DELEGACIONES DEL SINDICATO UGT

www.ugt.cat

ugt@catalunya.ugt.org

PROVINCIA	DIRECCIONES	C.P.	TELÉFONO	FAX
UGT Barcelona	Rambla de Santa Mònica, 10	08002	93 304 68 00	93 304 68 53
Asociación de Ayuda Mutua de Inmigrantes en Cataluña (AMIC)	ugt@catalunya.ugt.org www.associacioamic.com amic@catalunya.ugt.org	08002	93 304 68 41	93 304 68 28
Federación de Servicios de Cataluña (FeS)	Rambla de Santa Mònica, 10 08002 Barcelona http://fescatugt.org fes@catalunya.ugt.org	08002	93 304 68 06	93 304 6834
AINOA- ALT PENEDE'S GARRAF > ugt@apg.ugt.org				
Vilanova	C. Sant Joseph, 5	08800	93 814 14 40	93 811 58 87
Igualada	C. de la Virtut, 42-43 3è	08700	93 803 58 58	93 805 33 12
Capellades	C. d'Oló, 20 bis.	08786	93 801 27 50	
Vilafranca del Penedès	Pl. del Penedès, 4, 2n pis	08720	93 890 39 06	93 817 10 75
Sant Sadurní d'Anoia	Pg. De Can Ferrer del Mas 18	08770	93 811 65 16	

PROVINCIA	DIRECCIONES	C.P.	TELÉFONO	FAX
BAGES-BERGUEDA > ugt@bagesbergueda.ugt.org				
Manresa	Pg. De Pere III, 60-62	08240	93 874 44 11	93 874 6261
Sant Vicenç de Castellet	C. de Creixel, 23	08295	93 833 19 64	
Berga	Ronda Moreta, 23	08600	93 821 25 52	93 822 19 21
BAIX LLOBREGAT > ugt@baixllobregat.ugt.org				
Cornellá	Ctra. d' Esplugues, 240-242	08940	93 261 90 09	93 261 91 34
Martorell	Pg. dels Sindicats, 226 C, Solàrium	08760	93 775 43 16	93 261 91 34
Viladecans	C. de Sant Climent, 14, baixos	08840	93 637 01 88	93 637 77 52
El Prat de Llobregat	C. de Madoz, 37	08820	93 478 07 97	93 478 04 87
COMARQUES GIRONINES > ugt@girona.ugt.org				
Girona	C. de Miquel Blay, 1,3ª i 4ª planta	17001	972 21 51 58/	972 20 81 71
Banyoles	Pl. Servitas, s/n	17820	972 21 09 76	
Figuères	C. del Poeta Marquina, s/n	17600	972 57 58 64	972 50 91 15
La Bisbal d'Empordà	C. de Marimont Aspres, 16, 2ª	17100	972 50 91 15 972 64 12 94	972 27 08 32
Olot	Av. de la República Argentina, s/n	17800	972 27 08 32	972 60 19 88
Palamós	C. de Joseph Joan, s/n	17230	972 60 19 88	972 71 44 44
Ripoll	Pg. de Argüí, s/n	17500	972 71 44 44	972 37 32 40
Lloret de Mar	Apartat de Correus 846 (Estació d'autobusos)	17310	972 37 32 40	
L'HOSPITALET > ugt@hospitalet.ugt.org				
L'Hospitalet de Llobregat	Rambla de Marina, 429-431 bis	08901	93 338 92 53	93 261 24 25
VALLÈS ORIENTAL-MARESME > ugt@nom.ugt.org				
Granollers	C. de Esteve Terrades, 30-32	08400	93 870 42 58	93 879 65 17
Mataró	Pl. de les Tereses, 17	08302	93 790 44 46	93 755 10 17
Sant Celoni	C. de Sta. Rosa, 37	08170	93 867 16 54	
Mollet del Vallès	C. de Balmes, 10, 2ª planta	08100	93 579 07 17	
BARCELONÈS > badalona@catalunya.ugt.org				
Delegación Badalona	Miquel Servet, 211 interior	08912	93 387 22 66	93 387 25 12

OSONA > osona@catalunya.ugt.org				
Vic	Pl. d'Osona, 4, 1ª	08500	93 889 55 90	93 885 24 84
Manlleu	C. Vendrell, 33	08560	93 851 31 30	93 851 30 09
PROVINCIA	DIRECCIONES	C.P.	TELÉFONO	FAX
UGT TERRES D L'EBRE > ugt@tortosa.ugt.org				
Tortosa	C. de Ciutadella, 13, 1ª planta	43500	977 44 44 56	977 44 33 81
Ampostà	Av. de la Ràpita, 2, 2n pis	43870	977 70 02 40	
Móra d'Ebre	Pl. de la Democràcia, s/n	43740	977 40 00 23	
TERRES DE LLEIDA > tfarre@lleida.ugt.org				
Lleida	Av. de Catalunya, 2	25002	973 27 08 01/	
Tàrrrega	C. d'Alonso Martínez	25300	973 26 45 11	973 50 00 49
Solsona	Camp del Molí, planta baixa	25280	973 48 23 05	973 48 23 05
Vielha	Av. de Castiero, 15	25530	973 64 25 49	973 64 25 49
La Seu d'Urgell	C. d'Armengol, 47	25700	973 35 39 03	
UNIÓ TERRITORIAL TARRAGONA > ugt2@tarragona.ugt.org				
Tarragona	C. d'Ixart, 11, 3ª i 4ª planta	43003	977 21 31 31/ 977 24 54 95	977 23 42 01
Reus	Pl. Villarroel, 2 1ª i 2ª planta	43204	977 77 14 14	
Valls	Baixada de l'Església, s/n, 1ª planta	43800	977 60 33 04	
El Vendrell	C. del Nord, 11 i 13, 1ª planta	43700	977 66 17 51	
VALLÈS OCCIDENTAL > ugt@vallesocc.ugt.org				
Sabadell	Rambla, 73	08202	93 725 76 77/ 93 725 71 54	93 725 72 22
Terrassa	C. de la Unió, 23	08221	93 780 93 66/ 93 780 97 66	93 780 91 77
Rubí	C. de Joaquim Bartrina, 11-13	08191	93 697 02 51	
Cerdanyola del Vallès	C. de Sant Salvador, 6	08290	93 691 36 51	

GUÍA DE DERECHOS Y DEBERES DEL SERVICIO DOMÉSTICO

Guia de drets i deures del servei domèstic

UGT Barcelona
Associació d'Ajuda
Mútua d'Immigrants
a Catalunya (AMIC)

Rambla de Santa Mònica, 10
ugt@catalunya.ugt.org
www.associacioamic.com
amic@catalunya.ugt.org