

# GUÍA DE LAS EMPLEADAS DE HOGAR

## ¿El empleador/a tiene obligación de hacer el contrato de trabajo por escrito?

Es obligatorio hacer por escrito el contrato a tiempo parcial, es decir, cuando se va a trabajar menos de 40 horas a la semana. También debe hacerse por escrito el contrato temporal que vaya a durar cuatro o más semanas.

Exista o no contrato escrito, siempre que una relación laboral vaya a durar en principio cuatro semanas o más, la parte empleadora está obligada a entregar a la trabajadora un documento en el que aparezcan escritas las condiciones de trabajo. Por tanto, si el contrato escrito es suficientemente detallado, no hará falta entregar el documento informativo de las condiciones de trabajo.

Si no existe contrato o no es lo suficientemente detallado, la parte empleadora entregará un documento informativo que, como mínimo, contenga:

- 1) Nombres de los contratantes.
- 2) La fecha de comienzo de la relación laboral y, en caso de que se trate de una relación laboral temporal, la duración previsible de la misma.
- 3) Dónde se van a prestar los servicios. Cuando la trabajadora preste sus servicios de forma habitual en diferentes domicilios del empleador centros se hará constar esta circunstancia.
- 4) La descripción resumida de las tareas a realizar en términos que permitan conocer con suficiente precisión el contenido específico del trabajo.
- 5) La cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales, así como la periodicidad de su pago. Si se va a abonar salario en especie, deberá concretarse en qué consistirá y su equivalente en dinero.
- 6) La duración y la distribución de la jornada ordinaria de trabajo. En el caso de que exista, deberá concretarse el horario del llamado tiempo de presencia así como el sistema de su compensación, que podrá ser en dinero o en tiempo libre.
- 7) En el trabajo interno, deberá concretarse el régimen de las pernoctas.
- 8) La duración de las vacaciones y, en su caso, la manera de determinar las fechas.
- 9) Los plazos de preaviso que, en su caso, estén obligados a respetar el empresario y el trabajador en el supuesto de extinción del contrato o, si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de determinación de dichos plazos de preaviso.

Los empleadores tienen ya a su disposición los modelos de contrato escrito en la página web del Ministerio de Trabajo.

Ver: <http://www.mtin.es/es/portada/serviciohogar/modelos/index.htm>

La ATH tiene en la página web dos modelos de contrato, uno para interna y otro para externa, que contienen toda la información que es necesaria para cumplir con la obligación de dejar constancia escrita de las condiciones de trabajo.

Quienes tuviesen ya contratadas trabajadoras antes del 1/1/2012, tienen un plazo hasta el 31/12/2012 para realizar por escrito los contratos o, en su caso, entregar por escrito la información sobre las condiciones de trabajo.

## ¿Qué es la nómina?

Es un documento que refleja el sueldo que recibe la trabajadora cada mes. Es válido cualquier papel que refleje con la debida claridad y separación la retribución bruta y los descuentos.

La ATH tiene en la página web modelos de nómina para trabajadoras que cobran por mes y por horas.

## ¿Es obligatorio que le den la nómina a una trabajadora de hogar?

Sí, el empleador/a tiene obligación de entregarla cada mes, además del sueldo. Por lo tanto, la trabajadora tiene derecho a exigir nómina y si no se la dan, puede denunciarlo ante la Inspección de Trabajo.

### **¿Puede una trabajadora doméstica ir a pedir trabajo a los servicios públicos de empleo (INEM, LANBIDE)?**

Sí puede, los servicios públicos de empleo recogen todas las solicitudes de trabajo, también las de las trabajadoras domésticas.

### **¿Son legales las agencias privadas de colocación?**

Sólo son legales las que tienen autorización del INEM (Servicio Público de Empleo Estatal, SPEE) para funcionar. Hay agencias de contratación de trabajadoras domésticas que funcionan, a pesar de la prohibición.

Es ilegal que la agencia se lleve un porcentaje del salario mensual o que cobre una indemnización en caso de que trabajadora y empleadora contraten directamente.

En el caso de que alguna agencia cobre a las trabajadoras por dar su nombre, ponedlo en conocimiento de la Asociación. Ante cualquier duda o problema con las agencias, consultad a la Asociación de Trabajadoras de Hogar.

### **¿Cuál es la jornada máxima de trabajo?**

La jornada máxima semanal es de 40 horas de trabajo, para las externas y también para las internas, aunque la ley autoriza un tiempo de "presencia" que no podrá exceder de 20 horas semanales de promedio en el periodo de un mes. Se supone que en las horas "de presencia" solamente debe estarse disponible para prestar servicios, no son horas en las que se deba realizar trabajo efectivo. Las horas de presencia tienen que pagarse al menos al precio de la hora de trabajo ordinaria. El precio mínimo de la hora de presencia en 2012 es 5,02 €.

Las internas tienen que tener 2 horas libres al día para las comidas, que no se computarán como tiempo de trabajo. No se puede impedir a la trabajadora salir de la casa en esas dos horas, salvo que se haya acordado que las horas de comidas entran dentro de las horas de presencia pactadas.

### **¿A qué se refiere "el régimen de pernocta" en el empleo doméstico?**

Es el pacto que empleador y trabajadora interna realizan, estableciendo el horario y la compensación económica por el hecho de dormir en la vivienda en la que se trabaja. Nos referimos a la trabajadora que presta servicios durante el día y además duerme en la vivienda como parte de las obligaciones de su contrato.

El régimen de la pernocta tiene que respetar algunos límites: no puede obligarse a la trabajadora interna a estar en la vivienda por razón de la pernocta antes de las diez de la noche, no puede pedírsele que realice tarea alguna y debe tener derecho a permanecer en su habitación, salvo casos de urgencia justificada.

Cualquier "pernocta" que no respete estos límites forma parte de la jornada de trabajo o del tiempo de presencia, según los casos, y como tal debe retribuirse.

### **¿Tiene algún recargo el trabajo en jornada nocturna?**

Las horas de trabajo entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el contrato sea específicamente para trabajar por las noches y no por el día, deben tener el recargo que las partes acuerden.

### **¿Cuántas horas de descanso debe haber entre jornadas ?**

Tiene que haber 12 horas como mínimo; en el caso de las internas pueden ser sólo 10, pero las 2 restantes deben disfrutarse como descanso en periodos de hasta cuatro semanas.

### **¿Qué se considera hora extra?**

Hora extraordinaria es la hora de trabajo que excede del horario pactado entre las partes, y en todo caso, la que supera la jornada semanal máxima de 40 horas que fija la ley. La diferencia entre hora de presencia y hora extraordinaria es que en el tiempo de presencia no hay otra actividad que estar pendiente de lo que pueda necesitar el empleador/a, y en la hora extraordinaria se está trabajando activamente.

Al año se puede hacer un máximo de 80 horas extraordinarias, que se pueden compensar con tiempo libre o con dinero. El precio mínimo de la hora extra es 5,02 euros (año 2012). Para el límite de las 80 horas al año no se tienen en cuenta las horas extras que se han compensando con descanso, siempre que el descanso se disfrute dentro de los cuatro meses posteriores a trabajarlas.

Conviene saber que es casi imposible demostrar las horas extraordinarias de una empleada de hogar en un juicio, por lo tanto, las que no se cobran inmediatamente o al poco de hacerlas, se suelen perder.

### **¿Cuál es la duración del descanso semanal y cómo se disfruta?**

La trabajadora de hogar tiene derecho a un descanso semanal de 36 horas continuadas. A ser posible, deberá disfrutarse de la tarde del sábado o la mañana del lunes y del día completo del domingo. El descanso semanal de 36 horas continuadas es un derecho de la trabajadora, que el empleador está obligado a respetar.

Sin embargo, la trabajadora puede pactar con el empleador/a disfrutarlo en periodos de dos semanas. En ese caso, cada dos semanas tendrían que descansar 72 horas (son tres días completos). También se puede acordar descansar 24 horas una semana y 48 la siguiente.

### **¿A qué días festivos tiene derecho por ley la trabajadora?**

Tiene derecho a los mismos días de fiesta que el resto de los trabajadores: 14 al año, de los que dos son fiestas locales.

### **¿Hay que recuperar los festivos?**

No, la trabajadora no está obligada a trabajar los días festivos y, por lo tanto, no se le puede descontar del salario el día festivo no trabajado ni debe trabajar más horas otro día.

### **Si se trabaja un día festivo, ¿cómo se cobra?**

Se cobra al precio de la hora normal o se puede cambiar por el mismo tiempo de descanso.

### **¿Cuántos días de vacaciones tiene una trabajadora de hogar y cómo lo disfrutan?**

Las vacaciones anuales son de 30 días, de los que 15 por lo menos tienen que ser continuados y los otros 15 se pueden disfrutar unidos a los anteriores o repartidos a lo largo del año.

Las fechas deben pactarse entre las partes y, a falta de acuerdo, la trabajadora escogerá libremente la fecha de 15 días y el empleador los 15 días restantes. La trabajadora tiene derecho a saber con dos meses de antelación la fecha de sus vacaciones.

Las vacaciones se cobran según el salario total, sin descuentos de salario en especie.

### **¿Hay derecho a vacaciones pagadas si no se ha trabajado el año completo?**

Sí, se disfrutan y cobran en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año. Es importante disfrutar y cobrar las vacaciones antes de que finalice cada año; una vez que comienza el siguiente, las vacaciones no disfrutadas y/o cobradas del año anterior se pierden, salvo pacto en contrario.

### **¿Hay derecho a permisos pagados? ¿Cuáles son?**

Avisando antes, se puede faltar al trabajo con derecho a recibir el sueldo entero, por los siguientes motivos:

- Matrimonio: 15 días
- Enfermedad grave, accidente o muerte de parientes cercanos (padres, madres, hijos, hermanos, abuelos, también familia política): 2 días, ampliables a 4 si es necesario viajar a otra localidad.
- Cambio de domicilio: 1 día.
- Cumplimiento de deberes como asistir a un juicio, gestión de documentos oficiales, votar..., por el tiempo indispensable. Es conveniente pedir un justificante.

Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo: el tiempo indispensable.

### **¿Hay derecho a reducir la jornada de trabajo para cuidar de familiares?**

Se puede pedir la reducción de jornada entre un octavo y la mitad para cuidar de hijos e hijas menores de 8 años o parientes cercanos (padres, madres, hijos, hermanos, abuelos, también familia política) que, por enfermedad, accidente o edad, no se valga por sí mismos. Como consecuencia, el salario se rebaja en la misma proporción en que se reduce la jornada y la cotización a la Seguridad Social se hará según el nuevo salario reducido.

Durante los dos primeros años de reducción de jornada, por cuidado de menores y durante el primer año, por cuidado de mayores, el sistema de Seguridad Social computará la cotización como si se hubiese trabajado al 100% de la jornada que se redujo, a efectos de pensiones y para una futura prestación de maternidad.

### **¿Hay algún derecho en relación con la lactancia de hijos e hijas?**

Quien tenga una criatura de menos de 9 meses puede reducir la jornada en media hora, al comienzo o al final de la misma, a su elección. Otra posibilidad es coger una hora entera o dos medias horas interrumpiendo la jornada.

### **¿Hay algún salario legalmente establecido para las trabajadoras de hogar?**

Sí, y guarda relación con la jornada.

Para una jornada de 40 horas semanales, el sueldo será el salario mínimo interprofesional en catorce pagas, que cada año fija el Gobierno.

Si la jornada es inferior a las 40 horas a la semana, el salario se calcula en proporción.

En el caso de que se realicen horas de presencia, cada hora debe pagarse como mínimo al mismo valor de la hora ordinaria de trabajo. Por tanto, quien esté cobrando el sueldo mínimo cobrará 5,02 € por cada hora de presencia.

Aunque la trabajadora de hogar haya pactado un salario inferior al que según la ley le correspondía, no pierde el derecho a reclamar el salario legal, incluso con los atrasos.

### **¿Los descuentos del salario por comida y alojamiento son legales?**

Sí, siempre que hayan sido pactados previamente entre la trabajadora y los empleadores. En jornada completa no puede percibirse en metálico una cantidad inferior al salario mínimo interprofesional mensual, que este año son 641,40€. Tampoco puede reducirse por descuentos del salario en especie la cuantía mínima de las dos pagas extras de 641,40 € cada una.

El descuento por la comida del mediodía nunca podrá superar el 10% del salario, ya que la ley fija un máximo del 30% por la suma de todos los conceptos en especie (desayuno, comida, cena y alojamiento).

En cualquier caso, la ATH recomienda que se pacte una cantidad fija por cada concepto y no un porcentaje sobre el salario.

### **¿Qué es la retribución por antigüedad?**

En la legislación anterior, por cada tres años de trabajo para el mismo empleador/a, la trabajadora tenía derecho a recibir un complemento del 3% del salario mensual, hasta un máximo de 5 trienios, es decir, 15 años de antigüedad.

Para el pago de este complemento, el tiempo de trabajo empezó a contarse desde el 1 de enero de 1986; el tiempo trabajado antes no se tiene en cuenta.

El complemento de antigüedad desaparece a partir del 1 de enero de 2012. Quienes tenían trienios anteriores los conservan, pero en el futuro no generan nuevos.

### **¿Hay derecho a pagas extras? ¿Cómo se cobran?**

Al año, hay derecho a cobrar dos pagas extraordinarias, una con el sueldo de junio y otra en diciembre.

Puede pactarse el cobro de las pagas a lo largo del año, pero para una jornada de 40 horas nunca podrá recibirse un salario en metálico inferior al mínimo interprofesional en cómputo anual (en 2012, son 8979,60 €)

**Si la trabajadora sólo ha sido contratada para cuidar niños o cocinar y no para todas las tareas de la casa, ¿le pueden bajar el sueldo por no hacer todas las tareas propias de una empleada de hogar?**

No, el sueldo se fija teniendo en cuenta las horas de trabajo, no las tareas a realizar.

**¿Qué es el período de prueba y cuánto tiempo puede durar? ¿Cómo se cobra?**

El periodo de prueba tiene que acordarse por escrito y no puede ser superior a dos meses. En ese tiempo, cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato si no está satisfecha con el mismo.

En el contrato en el que se acuerde el periodo de prueba puede también acordarse un preaviso para el caso de no querer continuar con la relación laboral. El preaviso obliga a las dos partes y nunca puede ser superior a los siete días. No es necesario cumplir ningún periodo de preaviso en el caso de que la trabajadora desee abandonar el empleo porque no se están respetando sus derechos.

El empleador/a tiene la obligación de pagar todos los días de trabajo prestado en periodo de prueba, incluyendo la parte proporcional de pagas extras y vacaciones.

**Si al celebrarse el contrato se ha pactado una duración determinada, ¿la trabajadora está obligada a permanecer en el trabajo hasta que termine el contrato?**

No, si la trabajadora lo decide, puede dejar el trabajo antes de que termine el período pactado y, en ese caso, no tendrá derecho a indemnización.

Si se ha pactado en el contrato un preaviso para el caso de cese, la trabajadora deberá respetarlo. El preaviso no puede ser superior a siete días y no obliga en los casos en que el cese esté motivado por incumplimiento del empleador de los derechos de la trabajadora.

**¿Qué tiene derecho a cobrar la trabajadora cuando es ella la que decide dejar el empleo?**

Además del salario por los días trabajados el último mes, le tienen que pagar la liquidación, que se compone de: parte proporcional de pagas extras y parte proporcional de vacaciones.

**Si la trabajadora fue contratada por un tiempo determinado, ¿qué le deben pagar al terminar su contrato?**

Junto al salario pendiente por el último mes, una liquidación de partes proporcionales de pagas y vacaciones. Además, una indemnización de 9 días de salario por año de servicio, excepto si el contrato fue para sustituir a otra trabajadora que está de baja por enfermedad o accidente, o por maternidad o cualquier otro permiso con derecho a volver a su puesto de trabajo.

El cálculo de la indemnización de fin de contrato se hace sobre el salario bruto total, es decir, todo lo que se cobra anualmente en metálico y en especie, dividido entre 365 días, sin deducciones de Seguridad Social.

**¿Si por fallecimiento del empleador se pierde el trabajo, hay algún derecho?**

Sí. Además de la liquidación de pagas extras y vacaciones pendientes, se cobra una indemnización de un mes de salario, incluida la prorrata mensual de las pagas extras.

**¿Pueden despedir a la trabajadora antes de que finalice el contrato?**

Sí. Pueden despedirle de dos maneras: por el llamado “desistimiento” o por despido.

**¿Qué es el desistimiento?**

Es la comunicación que la parte empleadora realiza por escrito a la trabajadora comunicándole su cese y ofreciéndole, en el mismo momento, una indemnización de 12 días de salario por año de servicio, con el límite de seis mensualidades.

El empleador tiene obligación de avisar del cese con antelación, que es diferente según la antigüedad: 7 días antes, con menos de 1 año de antigüedad y 20 días antes, con más de 1 año. La falta de preaviso o el preaviso tardío se puede sustituir con el abono del salario correspondiente a esos días.

Durante el período de preaviso la trabajadora tiene derecho a una hora libre cada día, pagada, para buscar otro empleo.

En el caso de que no se cumpla con la obligación de comunicar el cese por escrito o de pagar la indemnización (hay que hacer ambas cosas), la indemnización pasa a ser de 20 días por año, con un límite de doce mensualidades.

El cálculo de la indemnización por desistimiento se hace sobre el salario bruto total, es decir, todo lo que se cobra anualmente en metálico y en especie, dividido entre 365 días, sin deducciones de Seguridad Social.

### **¿Qué se cobra en caso de despido?**

El despido puede ser procedente o improcedente. Es procedente cuando la trabajadora ha incumplido de manera grave las obligaciones que derivan de su contrato. El empleador podrá despedirle sin indemnización en ese caso, pero deberá hacerlo mediante una carta en la que explique sus motivos. Si el despido no se comunica por escrito, siempre será improcedente.

Cuando el despido no esté justificado en una falta grave o en el caso de que la comunicación no se haya realizado por escrito, la trabajadora tendrá derecho a la indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un límite de doce mensualidades.

El cálculo de la indemnización por despido se hace sobre el salario bruto total, es decir, todo lo que se cobra anualmente en metálico y en especie, dividido entre 365 días, sin deducciones de Seguridad Social.

### **¿Las trabajadoras por horas tienen también derecho a indemnización por fin de contrato, desistimiento o despido?**

Sí, en las mismas condiciones que las de jornada completa.

### **¿Se pueden reclamar otras cantidades?**

Sí, en el momento del cese en el trabajo la trabajadora puede reclamar todo lo que le adeudan: atrasos, antigüedades, la diferencia entre el salario recibido y el que legalmente le correspondía, descuentos por comida abusivos o no pactados, etc.

### **¿Hay algún plazo para reclamar lo que nos deben?**

En caso de despido es importante reclamar antes de 20 días. Para reclamar deudas salariales u otras cantidades, el plazo es de un año.

Es decir, si hoy descubro que desde hace dos años me están pagando de menos, en un juicio sólo podré reclamar los atrasos correspondientes a los últimos 12 meses.

### **¿Qué es el finiquito?**

Es el documento que la trabajadora firma reconociendo que ya ha recibido su liquidación y que los empleadores no le adeudan nada más.

Una vez firmado ese documento, no se puede reclamar por despido, atrasos o deudas pendientes. Por lo tanto, no hay que firmar el finiquito sin estar segura de que la cantidad que figura es correcta. Tampoco hay que firmar la liquidación si a la vez no se recibe el dinero que aparece en el documento.

Se puede cobrar lo que aparece en el finiquito poniendo la frase “no conforme” antes de firmar.

### **¿Quién tiene la obligación de dar de alta a la trabajadora en la Seguridad Social?**

La parte empleadora es la responsable de hacerlo ante la Tesorería General de la Seguridad Social antes de que empiece la prestación de servicios. Es posible estar en la Seguridad Social dada de alta por más de un empleador.

### **¿Cuándo se da de baja a la trabajadora en la Seguridad Social y quién lo hace?**

El plazo para solicitar la baja es de 6 días desde el cese en el trabajo. Lo hace el empleador.

### **¿Cuánto cotiza la trabajadora de hogar a la Seguridad Social?**

La cotización varía según el salario mensual de la trabajadora incluidas las pagas extras, que se prorratean a lo largo de los 12 meses del año.

Se calcula aplicando un porcentaje a la base de cotización que corresponde según una tabla de salarios que tiene quince tramos.

La cifra de cada tramo cambia cada año, la fija el Gobierno.

La cotización es un 23,10% de la base, y la carga se reparte entre las dos partes: la empleadora paga un porcentaje del 19,40% de la base, la trabajadora un 3,7 %.

### **¿Se puede denunciar al empleador/a que no asegura a una trabajadora de hogar?**

Sí, siempre se puede denunciar ante la Inspección de Trabajo la falta de alta y cotización en la Seguridad Social, incluso en el caso de que la trabajadora hubiera aceptado esa situación anteriormente.

El pacto de no asegurar a la trabajadora a cambio de pagarle algo más de salario, no tiene ninguna validez.

La Seguridad Social obliga a pagar los atrasos de 4 años, aunque a la trabajadora se le reconocen todos a efectos de las futuras prestaciones.

### **¿Le interesa para algo a una trabajadora de hogar que le aseguren cuando está casada y su marido tiene ya Seguridad Social?**

Cotizar a la Seguridad Social da derechos propios, entre otros, la pensión de invalidez, la de jubilación, la de viudedad y orfandad.

Tanto la pensión de invalidez como la jubilación, se pueden cobrar a la vez que una pensión de viudedad.

### **¿Cómo se disfruta la baja por accidente de trabajo?**

En caso de accidente de trabajo se cobra un 75% de la base diaria de cotización del mes anterior a la baja.

Se calcula dividiendo por treinta la base de cada tramo. Se empieza a cobrar desde el día siguiente a la baja de accidente; el mismo día del accidente se cobra el salario.

### **¿Cómo se disfruta la baja por enfermedad?**

En caso de enfermedad, los tres primeros días no se cobra nada. La parte empleadora paga la baja desde el 4º día hasta el 8º. Es un 60% de la base diaria de cotización del mes anterior a la baja.

A partir del 9º día la baja la paga directamente la Seguridad Social y es la misma cantidad diaria, es decir, un 60% de la base.

A partir del día 21 de la baja, la prestación sube y es del 75% diario a cargo de la Seguridad Social hasta que se termina.

En caso de recaída por la misma enfermedad, si entre las dos bajas no pasan más de seis meses, la segunda baja se cobra desde el primer día.

### **¿En maternidad, se tiene los mismos derechos que el resto de las trabajadoras?**

Sí, hay derecho a un descanso de 16 semanas, ampliables a dos más por cada hijo en caso de parto múltiple, 6 de las cuales es obligatorio disfrutarlas después del parto.

Las 10 semanas restantes, le corresponde a la trabajadora decidir cómo las distribuye, antes y después del parto, y puede repartir su disfrute con el padre (o con la otra madre, en el caso de parejas del mismo sexo).

Durante las 16 semanas se cobra un subsidio del 100% de la base de cotización.

### **¿Qué hace falta para tener derecho a la prestación de maternidad?**

Hay que estar de alta en la Seguridad Social en la fecha de comienzo de la baja de maternidad y además, según la edad, se exigen los siguientes periodos de cotización:

Hasta los 21 años: no hace falta ningún periodo cotizado.

De los 21 a los 26: 90 días en los últimos 7 años ó 180 días en toda la vida.

Más de 26 años: 180 días en los últimos 7 años ó 360 días en toda la vida.

### **¿Quién tiene que pagar la Seguridad Social mientras dura la baja, ya sea de enfermedad, accidente o maternidad?**

Las dos partes continúan pagando como antes de la baja, cada cual su porcentaje, pero es responsabilidad de la parte empleadora ingresar la cuota total.

### **¿Qué hace falta para tener derecho a la pensión de jubilación?**

Hace falta tener 65 años y haber cotizado 15 años, dos de ellos en los 15 anteriores a la fecha de la jubilación. A partir del 2013, los años exigidos y la edad irán subiendo. Consultad en nuestras asesorías.

También tienen derecho a la pensión del SOVI las trabajadoras que cotizaron cinco años al Montepío del Servicio Doméstico.

En muchos casos se pueden cobrar a la vez una pensión de viudedad y la jubilación del SOVI.

### **Consultad en nuestras asesorías.**

### **¿Se le puede dar de alta en la Seguridad Social a una persona que trabaja para sus familiares? (por ej. la abuela o cuñada que cuida a las criaturas...)**

Sí, se le puede dar de alta si cumple dos condiciones: no vivir en la misma casa y cobrar un salario por su trabajo.

### **¿Es verdad que al no tener papeles no se tienen los mismos derechos que las demás trabajadoras domésticas?**

Es totalmente falso, la única diferencia es que no se puede estar de alta en la Seguridad Social. Pero, el salario, el despido, la jornada de trabajo, los descansos, festivos, la liquidación,... son iguales.

### **Al no tener papeles, ¿hay derecho a reclamar contra los incumplimientos del contrato?**

Sí se puede reclamar, como el resto de trabajadoras.

Nuestra Asociación dirige una carta a la parte empleadora, comunicándole cuál es la deuda que tiene con la trabajadora.

Si el problema no se resuelve de esa manera, presentamos una reclamación ante el Servicio de Conciliación del Gobierno Vasco, para intentar llegar a un acuerdo con los empleadores.

Si aún así no se logra un arreglo, se va a juicio.

Cada trabajadora decide hasta dónde quiere llegar.

**¿Qué hacer ante la amenaza de los empleadores de denunciar ante la policía que se ha trabajado ilegalmente en su casa?**

No hay que dejarse impresionar por esa amenaza. La ilegalidad la han cometido las dos partes y si la empleadora se autodenunciase, recibiría una multa más alta que el dinero por el que se está discutiendo y, además, seguiría teniendo la deuda con la trabajadora. En un caso así, consultad en nuestras asesorías.

ASOCIACIÓN DE TRABAJADORAS DE HOGAR DE BIZKAIA  
ETXEKO LANGILEEN ELKARTEA

30 de diciembre de 2011

[www.ath-ele.com](http://www.ath-ele.com)