



UGT



Guía sobre trabajo de hogar y cuidados

Mujeres nacionales de terceros países



Edita: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT
Avda. de América, 25 - 28002 Madrid

Edición: noviembre 2021
Depósito Legal: M-30036-2021

Guía sobre trabajo de hogar y cuidados

**Mujeres nacionales de
terceros países**



ÍNDICE

1	INTRODUCCIÓN	4
2	RELACIÓN LABORAL ESPECIAL	6
3	CONTRATO DE TRABAJO	10
4	SALARIOS	14
5	TIEMPO DE TRABAJO	20
6	DESPIDO Y DESISTIMIENTO	26
7	CAMBIO DE EMPLEADOR/A O DE LUGAR DE TRABAJO	32
8	OTRAS FORMAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	36
9	SEGURIDAD Y SALUD	40
10	COVID-19	62
11	PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN	84
12	SEGURIDAD SOCIAL	96
13	INFORME DE VIDA LABORAL	102
14	CL@VE Y CERTIFICADO DIGITAL	106
15	CONVENIOS BILATERALES	110
16	ENLACE A MODELOS DE CONTRATO, NÓMINA Y OTROS DOCUMENTOS DE INTERÉS	112
17	AFILIACIÓN A UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL	114



INTRODUCCIÓN

Esta guía informativa, se enmarca dentro del proyecto “*Por un trabajo Digno*”, un proyecto iniciado en 2006 con la financiación de la Dirección General de Inclusión y Atención Humanitaria, y desde el año 2007, con la cofinanciación del Fondo Social Europeo (FSE). Este proyecto, gracias al apoyo del entonces Ministerio de Trabajo e Inmigración (hoy Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones) y del FSE, promueve la igualdad de trato y oportunidades, previene la discriminación en el acceso y permanencia en el empleo de las trabajadoras y trabajadores nacionales de terceros países, y además, en 2019 puso en marcha la campaña de sensibilización #TrabajoLibreDeBulos.

El **trabajo del servicio del hogar familiar** es una relación laboral de carácter especial. La parte empleadora es una persona particular, titular de un hogar familiar, y el centro de trabajo es, generalmente, un hogar particular. Por esta razón tiene una regulación específica tanto en materia laboral como de Seguridad Social, y las condiciones de empleo no se regulan por convenio colectivo, sino por lo previsto en el *Real Decreto 1620/2011* y supletoriamente por el *Estatuto de los Trabajadores*.

El trabajo doméstico, sea para realizar tareas del hogar o de cuidado de personas, ha sido y es la puerta de entrada en el mercado laboral español de muchas mujeres nacionales de terceros países, y en menor medida, de hombres, con independencia de la formación o la experiencia laboral adquirida en el país de origen.

En la presente guía detallamos las principales cuestiones que debes conocer para que, si este es tu empleo, conozcas tus derechos laborales y de Seguridad Social y puedas reclamarlos en el caso de incumplimiento. Esta información también te será de utilidad para mantener las condiciones necesarias para renovar tu autorización de residencia y trabajo, si esta es de carácter temporal.

Para simplificar la información, hemos dividido la guía en varios apartados: contrato de trabajo, salarios, tiempo de trabajo, subrogación, seguridad y salud, COVID-19, despidos y finalización del contrato, Seguridad Social etc. A lo largo de toda la guía, utilizaremos los términos de “**trabajo doméstico**” para referirnos tanto a la realización de tareas del hogar como de cuidado de personas, que se incluyen en esta relación laboral especial, y de “**trabajadora de hogar**” para visibilizar que un 95’5% de las personas afiliadas al Sistema Especial de Empleo de Hogar, son mujeres, el 42 % extranjeras y de ellas un 32% nacionales de terceros países.

En cada apartado encontrarás un cuadro resumen, ejemplos prácticos y preguntas frecuentes.

RELACIÓN LABORAL ESPECIAL

¿A QUÉ SUPUESTOS SE APLICA ESTA RELACION LABORAL ESPECIAL?

Se considera relación laboral especial del servicio del hogar familiar la que conciernen el titular del mismo, como empleador/a, y la trabajadora de hogar que, dependientemente y por cuenta de aquél, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar. Por lo tanto, **solo te encontrarás en esta relación laboral cuando tu empleador o empleadora, sea una persona particular y siempre que tu trabajo consista en:**

¿QUÉ ES TRABAJO DOMÉSTICO?

- Tareas domésticas para un hogar familiar (como limpieza de mobiliario y superficies, lavado y planchado, elaboración de alimentos para la familia etc.).
- Cuidado o atención de los miembros de la familia (por ejemplo, personas mayores o menores).
- Otros trabajos tales como guardería (en el sentido de guarda de finca), jardinería, conducción de vehículos, cuando formen parte del conjunto de tareas domésticas.

ES IMPORTANTE QUE TRATES DE NEGOCIAR TU SALARIO EN FUNCION DE LAS ACTIVIDADES QUE VAS A REALIZAR Y QUE CONOZCAS LO QUE NO ES TRABAJO DOMÉSTICO. En las siguientes situaciones, o bien no existe relación laboral o esta debe ser la misma relación contractual que la del resto de trabajadores/as y no la especial de trabajo doméstico.

¿QUÉ NO ES TRABAJO DOMÉSTICO?

- Relaciones concertadas por personas jurídicas, de carácter civil o mercantil (en este caso tu relación laboral sería la misma que la del resto de trabajadores/as).
- Relaciones concertadas a través de empresas de trabajo temporal.
- Relaciones de cuidadores/as profesionales contratados por instituciones públicas o por entidades privadas.
- Relaciones de cuidadores/as no profesionales en atención a personas en situación de dependencia en su domicilio.
- Relaciones concertadas entre familiares.
- Trabajo a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.
- Au pair.

ALGUNOS EJEMPLOS PRÁCTICOS

- ★ Una persona contratada por una empresa de servicios, para ir a domicilios particulares a realizar trabajos del hogar o de cuidado de personas.

En este caso, la relación laboral es entre la empresa y la trabajadora de hogar.

NO es una relación laboral especial, sino que se aplica la legislación laboral común: el *Estatuto de los Trabajadores* y el *Convenio Colectivo* correspondiente, como al resto de trabajadores y trabajadoras.

- ★ Una trabajadora de hogar que es contratada por una persona, titular de un hogar familiar, para realizar tareas domésticas o de cuidado de personas.

En este supuesto **SI** se aplica la regulación especial del trabajo doméstico que es la que tratamos en esta guía.

- ★ Se contrata como trabajadora de hogar, pero trabaja tanto en la casa de la parte empleadora como en su empresa o negocio.

En principio, se entiende que el trabajo se realiza en una empresa y **NO** en un hogar familiar. Sería por tanto una **relación laboral común**.

Por ejemplo, un contrato de trabajo doméstico en una casa que además de hogar familiar es una casa rural de huéspedes, el trabajo incluye las tareas domésticas, y hacerse cargo, todos los días, de la limpieza de las habitaciones de los huéspedes de la casa rural.

No obstante, si se constata que los trabajos en la empresa son esporádicos y no habituales, la relación laboral será de carácter especial (trabajo doméstico).

- ★ Una estudiante de intercambio que se aloja en un hogar familiar y realiza algunos trabajos como cuidado de niños o enseñanza de idiomas (au pair).

En este supuesto, **ni siquiera existe relación laboral**. Pero cabe que una relación *au pair* encubra de forma irregular un supuesto de trabajo doméstico.

- ★ Personas contratadas por instituciones públicas o privadas para atender a personas en situación de dependencia.

En este supuesto, la relación laboral se da entre el trabajador o la trabajadora y la institución pública o privada, que es quien organiza su trabajo y le paga su salario, aun cuando el trabajo se desarrolle en el domicilio de la persona dependiente. Estos cuidadores profesionales tienen con la institución pública o privada una **relación laboral común**.



Debes saber que en el marco de la *Ley de Atención a la Dependencia*¹, se contemplan por una parte, estos **cuidados profesionales** prestados por una institución pública o entidad privada, a los que acabamos de hacer referencia; y por otra parte, los **cuidados NO profesionales** prestados a una persona en situación de dependencia en su domicilio, por personas familiares o de su entorno, no vinculadas a un servicio de atención personalizada.

Por tanto, en este último supuesto, los **cuidados no profesionales** en el domicilio de la persona que tiene reconocida la prestación económica de dependencia, pueden proporcionarse por **familiares** hasta el tercer grado, siempre en el marco de una relación familiar y, en ningún caso, en el de una relación laboral.

Y también de forma excepcional, pueden proporcionarse estos cuidados no profesionales por **personas cuidadoras no familiares del entorno**, respecto de las cuales, la normativa² establece expresamente que NO podrán tener consideración de empleada o empleado del hogar en el domicilio de la persona beneficiaria, ni la atención y cuidados podrán desarrollarse en el marco de una relación laboral.

IMPORTANTE

La situación de un/a **cuidador/a no profesional y no familiar, del entorno de una persona beneficiaria de la Ley de Atención a la Dependencia, NO ES TRABAJO DOMÉSTICO**.

De hecho, **NO ES UNA RELACIÓN LABORAL**.

Por esa razón, aunque suscribas el Convenio Especial de Seguridad Social previsto para los/as cuidadores/as no profesionales, esto **no te permitirá cumplir los requisitos de cotización y de contrato de trabajo exigidos por la normativa de extranjería en el caso de que tengas que renovar tu autorización de trabajo y residencia**³.

¹ Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. Artículo 2. Definiciones.

² Resolución de 4 de febrero de 2010, de la Secretaría General de Política social y Consumo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la dependencia, para la mejora de la calidad de la prestación económica para cuidados en el entorno familiar del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia. Artículo Segundo apdo. 6. <https://boe.es/boe/dias/2010/03/12/pdfs/BOE-A-2010-4163.pdf>

³ Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia.

Artículo 1. **Cuidadores no profesionales.** A los efectos de lo previsto en los artículos 2.5, 14.4 y 18 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, tendrán la consideración de cuidadores no profesionales de una persona en situación de dependencia, aquellos que sean designados como tales en el Programa Individual de Atención y cumplan los requisitos establecidos en el artículo 12 del Real Decreto 727/2007, de 8 de junio, sobre criterios para determinar las intensidades de protección de los servicios y la cuantía de las prestaciones económicas de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

Artículo 2 **Encuadramiento en la Seguridad Social.** 1. Los cuidadores no profesionales, a los que se refiere el artículo anterior, quedarán incluidos obligatoriamente en el campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social y en situación asimilada al alta, mediante la suscripción del convenio especial regulado en este real decreto.

CONTRATO DE TRABAJO

¿DÓNDE BUSCO TRABAJO?

- Hablando directamente y pactando las condiciones con la parte empleadora o titular del hogar.
- Solicitando trabajo en los Servicios Públicos de Empleo, en las oficinas que existen en tu localidad.
- Acudiendo a las agencias de colocación, debidamente autorizadas (desde el año 2014 esta autorización se ha sustituido por la realización de una Declaración Responsable).

¿CONTRATO DE PALABRA O POR ESCRITO?

El contrato de trabajo podrá celebrarse por escrito o de palabra.

Pero **debe figurar por escrito:**

- > Si lo pide cualquiera de las dos partes, incluso durante la relación laboral.
- > Si se trata de un contrato temporal, cuya duración sea igual o superior a cuatro semanas.
- > Y los contratos a tiempo parcial (según se establece en el *Estatuto de los Trabajadores*, art. 8.2).

Si no hay contrato por escrito, pero su duración es superior a cuatro semanas, se entiende que **es indefinido y a jornada completa**, a no ser que se demuestre que tiene carácter temporal y/o parcial.

¿QUÉ DEBE FIGURAR EN MI CONTRATO?

En tu contrato de trabajo, para seguridad de ambas partes, **deben figurar COMO MÍNIMO:**

- La identidad de ambas partes.
- La fecha de comienzo de la relación laboral y duración previsible, si es temporal.
- El domicilio del centro de trabajo.
- La cuantía del salario.
- La duración y distribución de la jornada.
- La duración de las vacaciones.
- Las prestaciones salariales en especie (por ejemplo, alojamiento o comidas), cuando se haya convenido su existencia.

- La duración y distribución de los tiempos de presencia pactados (tiempo en que se está a disposición de la parte empleadora sin realizar un trabajo efectivo), así como, si vas a recibir por estos tiempos de presencia, una compensación, económica o en tiempo de descanso.
- El régimen de las pernoctas del empleado/a de hogar en el domicilio familiar, en su caso.

¿SE PUEDE ESTABLECER EN EL CONTRATO UN PERIODO DE PRUEBA?

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba con una duración de:

- > **Dos meses como máximo.**
- > **Un mes** en el caso de un contrato temporal NO superior a seis meses.

Durante el periodo de prueba, tanto tú como la parte empleadora podéis dar por finalizada la relación laboral, **preavisando a la otra parte** en el plazo que hayáis establecido y que **no puede ser superior a 7 días**.

No se percibirá indemnización alguna por la resolución del contrato en el periodo de prueba.

RECUERDA

Para mayor seguridad, **exige siempre que tu contrato figure por escrito**, aunque su duración sea inferior a cuatro semanas, ya que en el caso de la renovación de las autorizaciones de trabajo y residencia o del procedimiento de reagrupación familiar, entre otros supuestos, te ayudará a acreditar los requisitos necesarios.

Si alguno de los elementos que hemos mencionado antes no figuran en el contrato de trabajo, recuerda que **la parte empleadora tiene la obligación de informarte por escrito de todos ellos, si la relación laboral dura más de cuatro semanas. Exige esta información.**

Si acudes a una agencia de colocación con la finalidad de encontrar empleo, elige una que haya realizado la **declaración responsable**, que es el requisito actual que garantiza que dicha agencia está autorizada. **Estas agencias no pueden cobrarte cantidad alguna por buscarte empleo, ni obligarte a hacer un curso de formación impartido por ellas y por el que debas pagar, y si lo hacen incurren en una infracción.**

Si esto ocurre, puedes acudir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y poner una denuncia. A través de este enlace puedes acceder a los formularios, en distintos idiomas, de la ITSS para presentar denuncias:

[https://www.mites.gob.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/
FORMULARIOS/index.html](https://www.mites.gob.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/FORMULARIOS/index.html)



ALGUNOS EJEMPLOS PRÁCTICOS

★ Si prestas servicios para varias personas empleadoras.

Debes tener **tantos contratos** como titulares de hogares para los que trabajas.

★ Empresas de trabajo temporal.

Una persona titular del hogar familiar, puede utilizar los servicios de una empresa de trabajo temporal para contratar a una trabajadora cuando se trate de prestar servicios de carácter temporal y no habitual (obra o servicio determinados, eventual o interinidad).

Si trabajas para una empresa de trabajo temporal, es esta quien te contrata y no un empleador/a particular. En este caso, **NO pueden aplicarte la normativa especial del trabajo doméstico, sino la de una relación laboral común**, esto es, el *Estatuto de los Trabajadores*.

★ Agencias privadas de colocación.

Un/a empleador/a puede utilizar los servicios de una agencia privada de colocación para buscar a una trabajadora de hogar. La agencia privada de colocación autorizada, **debe actuar solo como intermediaria** y la relación laboral se establece entre el particular titular de un hogar familiar y tú como trabajadora, con **sujeción a la normativa de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar**.

Ten en cuenta que desde el año 2014, la autorización se ha sustituido por una **declaración responsable** que tiene que realizar la agencia privada de colocación ante el Servicio Público de Empleo, mediante la cual declara que cumple con todos los requisitos que le exige la normativa. **Las agencias que han efectuado esta declaración, exponen el número que se les ha asignado, de forma visible, en todos los lugares donde figure su nombre, así como en documentos, páginas web, carteles identificativos, folletos etc.**

Comprueba a través de este enlace si la agencia de colocación a la que has acudido, ha realizado esta declaración responsable:

Para informarte entra en la página del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) www.sepe.es. Y sigue este camino: Personas/encontrar trabajo/ofertas de trabajo/agencias de colocación/acceso a la red de agencias

O introduce esta dirección (si estas consultando esta guía en versión on-line, pincha aquí): <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/agencias-colocacion.html>

Listado de Agencias de colocación: https://www.sistemanacionalemprelo.es/AgenciasColocacion_WEB/listadoAgencias.do?modo=inicio

★ Si trabajas a media jornada 5 días a la semana o 6 horas a la semana en días alternos:

En ambos casos se tiene que utilizar la **modalidad de contrato a tiempo parcial, que exige la forma escrita**, como establece el *Estatuto de los Trabajadores*, estableciendo la jornada de trabajo y la distribución del tiempo de trabajo (art. 8.2).



SALARIOS

¿CUÁL ES EL SALARIO QUE DEBO COBRAR?

Debes recibir en metálico (en dinero), al menos el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en cómputo anual, que desde el 1 de septiembre de 2021, es de **13.510 euros brutos anuales (en 14 pagas)**, para una jornada a tiempo completo, que en el trabajo doméstico es de 40 horas semanales.

Esto supone que tu **salario bruto mensual no podrá ser inferior a 965 euros/mes**, para una jornada a tiempo completo (40 horas semanales), y que además tendrás que percibir **2 pagas extraordinarias al año que sumarán, al menos, 1.930 euros anuales** (dos mensualidades de 965 euros).

Y si trabajas media jornada (4 horas al día) el salario bruto mínimo que te correspondería es de 482'5 euros/mes, en 12 pagas, o 6.755 euros brutos anuales en 14 pagas.

Aunque la Ley establece un salario mínimo, no debes considerarlo como obligatorio ya que **puedes negociar el salario con la parte empleadora**, de acuerdo con las tareas que debas realizar, **siempre que este no sea inferior al SMI**.

¿QUÉ QUIERE DECIR QUE ES SALARIO BRUTO?

Quiere decir, que a esa cantidad que te correspondería cobrar en metálico (965 euros para una jornada a tiempo completo por ejemplo), se le tiene que descontar tu aportación (cuota) como trabajadora a la Seguridad Social.

Una vez descontada esa aportación, que se ingresará a la Tesorería de la Seguridad Social junto con la aportación de la parte empleadora, quedará el **salario neto** que es el que vas a recibir.

¿HAY LÍMITES PARA EL SALARIO EN ESPECIE QUE ME PUEDEN DESCONTAR?

La Ley permite que cobres en especie, es decir, mediante productos o bienes materiales como alojamiento o manutención, **hasta un 30 % del salario bruto total**.

Salario en metálico (dinero) + Salario en especie = Salario bruto total

Ejemplos:

- Recibes un salario de 965 euros brutos al mes y en tu nómina figuran 200 euros en concepto de salario en especie. El salario bruto total serían 1.165 euros al mes y por lo tanto es **CORRECTO**, ya que la cantidad de 200 euros es inferior al 30% del mismo, y el salario bruto en metálico que percibes es igual al SMI establecido desde el 1 de septiembre de 2021.

- Trabajas a jornada completa y en tu nómina figura un salario bruto total de 1.165 euros mensuales, pero 300 euros corresponden al salario en especie. Es inferior al 30% del salario total, pero es **INCORRECTO** porque tu salario bruto mensual en metálico, una vez descontado el salario en especie (300 euros), sería de 865 euros y por lo tanto, inferior al SMI.

El salario en especie siempre debe de figurar en tu contrato y en tu nómina.

¿ME TIENEN QUE SUBIR EL SALARIO ANUALMENTE?

Anualmente, puedes negociar libremente el incremento salarial que consideres con la parte empleadora.

Si no hay acuerdo, se deberá aplicar el incremento salarial medio registrado a nivel nacional en la estadística de convenios colectivos, del mes en que se completen los doce meses consecutivos de prestación de servicios, dato que puedes preguntar en tu sindicato o consultar la estadística de Convenios Colectivos de Trabajo en la página web del *Ministerio de Empleo y Seguridad Social*:

<http://www.empleo.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm>

En el siguiente ejemplo, tomando los Convenios registrados hasta agosto 2021, el incremento salarial medio registrado a nivel nacional que se aplicaría como subida, es 1'50 %.

OCT 2.5

REGISTRADOS HASTA AGOSTO 2021
EFECTOS ECONÓMICOS EN 2021

CONVENIOS, EMPRESAS Y TRABAJADORES AFECTADOS Y VARIACIÓN SALARIAL MEDIA PACTADA, SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL, POR SECTOR Y SECCIÓN DE ACTIVIDAD									
Sectores o secciones de actividad	TOTAL CONVENIOS			Variación salarial (en%)	CONVENIOS DE EMPRESA (1)		CONVENIOS DE ÁMBITO SUPERIOR A		
	Convenios	Empresas	Trabajadores		Convenios	Trabajadores	Variación salarial (en%)	Convenios	Trabajadores
TOTAL	2.349	542.227	5.561.998	1,50	1.834	377.533	1,09	515	5.184.465
Agrario	40	42.251	228.179	1,12	24	3.096	0,96	18	285.803
Industria	881	94.772	1.390.462	1,33	741	151.045	1,10	140	1.239.417
Construcción	83	77.560	499.235	2,38	45	5.997	1,35	38	493.238
Servicios	1.345	327.644	3.384.122	1,47	1.024	217.395	1,08	321	3.166.727

También debes tener en cuenta, que si tu salario está referenciado al SMI anual, al no haber pactado un salario mayor, se te aplicarán los incrementos del SMI.

¿CUÁNTAS PAGAS EXTRAORDINARIAS ME CORRESPONDEN?

Tienes derecho a **dos gratificaciones extraordinarias** al año que se percibirán, salvo pacto en contrario, al finalizar cada uno de los semestres del año, en proporción al tiempo trabajado (por ejemplo, si tu contrato se ha iniciado en abril, a final de junio recibirás la mitad de la 1^a paga extraordinaria pactada; y a final de diciembre, la 2^a paga completa).

Su cuantía será la que acordéis las partes, **pero tiene que ser suficiente para garantizar, en todo caso, el pago en metálico, al menos de la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional en cómputo anual: 13.510 euros brutos anuales (en 14 pagas).**

También existe la posibilidad de **prorrtear** las dos pagas extraordinarias que te corresponden, entre los 12 meses del año.

Ejemplo:

En el caso de una jornada completa (40 horas semanales):

$$965 \times 14 \text{ (12 meses + 2 pagas extraordinarias)} = \mathbf{13.510 \text{ euros / año}} \\ (\mathbf{\text{SMI anual desde el 1 de septiembre de 2021}})$$

Por lo tanto, si tu salario en metálico es de 965 euros brutos al mes por una jornada de 40 horas a la semana, las dos pagas extraordinarias **como MINIMO** deben sumar 1.930 euros (dos mensualidades de 965 euros), para que en cómputo anual tu salario bruto en metálico sea de 13.510 euros en 14 pagas.

¿CUÁL DEBE SER MI SALARIO SI TRABAJO POR HORAS?

Se considera **trabajo por horas**, cuando trabajes menos de 120 días al año para la misma persona empleadora.

Si trabajas por horas, el salario bruto mínimo de referencia también **será el que se fija anualmente** para los/as trabajadores/as eventuales y temporeros/as, y empleados/as de hogar.

Desde el 1 de septiembre de 2021, son 7'55 euros brutos / hora.

En este supuesto de trabajo por horas, la ley establece que en el salario/hora se incluye tanto la parte proporcional de domingos y festivos como las pagas extraordinarias y las vacaciones.

Sin embargo, aun no teniendo derecho a estas dos pagas, la parte empleadora puede optar por mejorar tus condiciones de trabajo y pagarte una cantidad en concepto de pagas extraordinarias.

¿ME TIENEN QUE DAR UNA NÓMINA O UN RECIBO DE SALARIO?

Sí, es obligatorio, ya trabajes a tiempo completo o por horas, y recuerda que han de pagarte el salario cada mes.

En la nómina tienen que figurar las retribuciones que recibes, sean en metálico o en especie, y las deducciones por la cotización a la Seguridad Social.

Recuerda que la firma de la nómina, solo implica que la has recibido y que, si no estás de acuerdo con las cantidades que figuran en la misma, tienes un plazo de un año para reclamar.

¿EN LA NÓMINA ME VAN A RETENER LA CANTIDAD CORRESPONDIENTE AL IMPUESTO DE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS?

No, en ningún caso, aunque se lo pidas expresamente a la parte empleadora.

La razón es que las personas físicas en el ámbito particular (que no es ni empresarial ni profesional), no pueden retener cantidad alguna en concepto de IRPF a quienes tengan contratados como empleadas/os de hogar.

ALGUNOS EJEMPLOS PRÁCTICOS

Pagas extraordinarias.

Siempre que quede garantizada la percepción de la cuantía del SMI en cómputo anual, la cuantía de las pagas extras es cuestión de acuerdo entre las partes.

- Si percibes, por una jornada completa, 1.100 euros de salario bruto mensual durante doce meses y habéis acordado dos pagas extras equivalentes a 15 días de salario, entonces anualmente percibirás:
 $(1.100 \times 12) + (550 \times 2) = 14.300$ euros al año, que es un salario superior al SMI anual que desde el 1 de septiembre de 2021 está fijado en 13.510 euros, por lo tanto es **CORRECTO**.
- Si percibes, por una jornada completa, 965 euros de salario bruto mensual durante 12 meses y se han acordado dos pagas extraordinarias de 500 euros cada una, en cómputo anual percibirás, 12.580 euros, una cantidad por debajo del SMI anual. Esto **NO SERÍA LEGAL**.
- Si percibes por una jornada a tiempo parcial (20 horas por semana), una retribución mensual de 550 euros y 200 euros por cada paga extraordinaria, esto supone un salario anual de 7.000 euros. Sería **CORRECTO** al estar por encima del salario mínimo proporcional a una jornada de 20 horas semanales (6.755 euros).
- Si tu contrato es de 3 horas, 2 días a la semana, en principio no tienes derecho a las dos pagas extraordinarias. Al tratarse de un trabajo por horas en régimen externo (menos de 120 días al año para un mismo empleador/a), en la retri-

bución que se cobra por cada hora efectivamente trabajada, que **no podrá ser inferior a 7'55 euros** (desde el 1 de septiembre de 2021) ya está incluida la parte proporcional de domingos y festivos, pagas extraordinarias y vacaciones.

Salario en especie.

Debe garantizarse que se recibe el salario correspondiente al SMI establecido para cada año, sin posibilidad, por tanto, de descuentos por debajo de dicha cuantía en concepto de salario en especie.

Sería **INCORRECTO** que, por una jornada completa de 40 horas semanales, percibieras un salario de 865 euros brutos mensuales, por debajo de los 965 euros del SMI mensual, y 100 euros en concepto de manutención (salario en especie), por ejemplo, del derecho a una comida al día.

En el ejemplo anterior, sería **CORRECTO** percibir 965 euros de salario bruto (el SMI) y 100 euros en concepto de manutención (salario en especie), ya que esta cifra representa menos del 30 % del salario bruto total (1.065 euros mensuales), y garantizará el cobro del SMI en cómputo anual (13.510 euros), si además percibes dos pagas extraordinarias que sumen al menos 1.930 euros.

IMPORTANTE

En tu nómina **no se retendrá cantidad alguna en concepto de IRPF**. Pero esto no significa que no tengas obligación de hacer la declaración de la renta.

En el caso del trabajo doméstico, y por el hecho de que la parte empleadora no debe retener cantidad alguna, tienes obligación de presentar la declaración, si tus rendimientos íntegros del trabajo superan los 22.000 euros anuales si proceden de un único pagador, o los 14.000 euros anuales si proceden de más de un pagador.

RECUERDA

Que de la cantidad en metálico que te correspondería percibir como salario y que no debe ser inferior al SMI establecido, **se tendrá que descontar la cuota a la Seguridad Social que te corresponda como trabajadora**.



TIEMPO DE TRABAJO

¿CUÁL ES LA JORNADA MÁXIMA DE TRABAJO?

La **jornada máxima semanal de carácter ordinario será de 40 horas de trabajo efectivo**, sin contar los tiempos de presencia, a disposición de la parte empleadora, que pudierais haber fijado; también debéis acordar el horario de trabajo.

Una vez concluida tu jornada diaria de trabajo y, en su caso, el tiempo de presencia pactado, no tienes obligación de permanecer en el hogar familiar.

¿QUÉ ES EL TIEMPO DE PRESENCIA Y CÓMO SE PAGA?

Se trata de un **tiempo donde no se realiza un trabajo efectivo y en el que tienes que estar a disposición de la parte empleadora**. Tenéis que acordar si se compensa con **dinero** (y en este caso, es la misma cantidad que te pagaría por una hora normal de trabajo) o se compensa con **un tiempo de descanso equivalente** a las horas de presencia que hayas hecho.

Si acordáis **compensarlas con dinero, sólo se pueden pactar, como máximo, 20 horas semanales en tiempo de presencia**. Además, deberá ser pagado como una hora ordinaria.

¿QUÉ TIEMPO DE DESCANSO TENGO?

Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá mediar un **descanso mínimo de 12 horas**.

Pero si trabajas en **régimen interno**, puede reducirse a **10 horas**, compensando el resto hasta las 12 horas, en períodos de hasta cuatro semanas. En este caso debes tener al menos, 2 horas diarias para las comidas principales que no se computan como tiempo de trabajo.

Tu **descanso semanal debe ser al menos de 36 horas consecutivas** que comprendrán, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo.

¿TENGO LAS MISMAS FIESTAS Y PERMISOS QUE EL RESTO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS?

Tienes derecho a **disfrutar los días festivos, que serán retribuidos**, tanto las fiestas nacionales como las correspondientes a las comunidades autónomas; y también tienes derecho a disfrutar de los mismos permisos retribuidos, que el resto de trabajadores/as, por ejemplo:

- 15 días naturales en caso de matrimonio.

- 2 días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando con tal motivo necesites hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

- Un día por traslado de domicilio habitual.
- El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, como por ejemplo ir a votar, renovar la autorización de trabajo y residencia o ir a "poner la huella".

TABLA CON LOS GRADOS DE PARENTESCO:

AFINIDAD			TRABAJADORA			CONSANGUINIDAD		
HIJOS/AS	PADRE/MADRE	1 ^{ER} GRADO	CÓNYUGE	1 ^{ER} GRADO	PADRE/MADRE	HIJOS/AS		
NIETOS/AS	ABUELO/A	HERMANOS/AS	2º GRADO			2º GRADO	HERMANOS/AS	ABUELO/A
BIZNIETOS/AS	BISABUELO/A	SOBRINOS/AS	3 ^{ER} GRADO			3 ^{ER} GRADO	SOBRINOS/AS	BISABUELO/A
SOBRINOS/AS NIETOS/AS	TIOS/AS ABUELOS/AS	PRIMOS/AS	4º GRADO			4º GRADO	PRIMOS/AS	TIOS/AS ABUELOS/AS
							SOBRINOS/AS NIETOS/AS	

¿A QUÉ PERÍODO DE VACACIONES TENGO DERECHO?

El período de vacaciones anuales es de **30 días naturales**, que podrá fraccionarse en dos o más períodos, acordados entre las partes, si bien al menos uno de los períodos será, como mínimo, de 15 días naturales consecutivos.

Si no se llega a un acuerdo, 15 días podrán fijarse por la parte empleadora, de acuerdo con las necesidades familiares y el resto los puedes elegir libremente.

¿SI TENGO ENTRE 16 Y 18 AÑOS?

Se aplican unas **normas específicas** en materia de tiempo de trabajo, que mejoran la norma general:

- > 8 horas al día como máximo (y si trabajas para varios empleadores/as, debes sumar las horas realizadas para cada uno de ellos/as).
- > Descanso de media hora para jornadas superiores a cuatro horas y media.
- > **No puedes realizar horas extraordinarias ni trabajo en horario nocturno**, descanso mínimo entre jornadas de 12 horas, y descanso mínimo semanal de 2 días consecutivos.

IMPORTANTE

Recuerda a la parte empleadora que realizar los trámites necesarios para renovar tu autorización de trabajo y residencia, que requieren personarse en la oficina correspondiente, es equiparable al cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal y que, por lo tanto, debe ser considerado un permiso retribuido.

Y para los permisos en los supuestos de fallecimiento, enfermedad, accidente etc. de familia hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, si tienes que desplazarte al extranjero, intenta acordar, siempre por escrito, un tiempo de ausencia, no retribuido, o un cambio de vacaciones, que te permita prolongar la ausencia más allá de los cuatro días permitidos de permiso.

Durante el periodo o periodos de tus vacaciones no estás obligado a residir en el domicilio de la familia para la que trabajas o en el lugar a donde se desplace la familia o alguno de sus miembros.

ALGUNOS EJEMPLOS PRÁCTICOS

★ El tiempo de presencia no se computa como tiempo de trabajo, pero si se acuerda retribuirlo, tiene que ser pagado como una hora ordinaria.

El tiempo de presencia no computa a efectos de la jornada de trabajo pactada en el contrato, sino que tiene un cómputo distinto. Como máximo será, si trabajas a jornada completa y te lo retribuyen, de 20 horas semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes.

★ La llamada "jornada extendida".

Es posible que alguna agencia de colocación o algún empleador/a te haya propuesto la realización de "jornadas extendidas" de hasta 12 horas diarias, y debes saber que dicha figura como tal, no existe en la normativa. Lo que en realidad te están proponiendo, es que, a tu jornada diaria de 8 horas (si vas a trabajar una jornada completa normal de 40 horas a la semana), se le añadan sistemáticamente 4 horas de presencia todos los días, hasta el máximo de las 20 horas permitidas a la semana, y que estas serán retribuidas.

El resultado de esta "extensión" de tu jornada diaria será, por una parte, que trabajarás 60 horas a la semana, cuando la jornada máxima semanal de carácter ordinario, es de 40 horas; y por otra parte, que durante el supuesto "tiempo de presencia", donde solo tendrías que estar a disposición de la parte empleadora, vas a continuar realizando las mismas actividades que en el resto de la jornada, lo que supone una ilegalidad.

Si tu contrato es a tiempo completo (40 horas a la semana), pero trabajas más horas realizando las tareas habituales, entonces no estamos hablando de tiempo de presencia sino de **horas extraordinarias**, reguladas por el Estatuto de los Trabajadores (art. 35) que establece que **sólo se pueden realizar un máximo de 80 horas al año**.

La normativa establece que la realización de horas extraordinarias será voluntaria, salvo que lo hayas pactado en tu contrato de trabajo, pero siempre respetando el límite anterior, de 80 horas al año como máximo.

Debes pactar con tu empleador/a si estas horas extraordinarias se te van a pagar, como mínimo, con la misma cantidad que te pagarían por una hora normal de trabajo, o bien si te las van a compensar por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

En todo caso, no se computarían como horas extraordinarias, las necesarias para prevenir o reparar siniestros, daños extraordinarios o urgentes, aunque sí que se tendrán que compensar como tales.

★ **Tiempos mínimos de descanso.**

Si trabajas a tiempo completo en un domicilio familiar y terminas tu jornada laboral a las 20:00 horas no debes comenzar la siguiente jornada de trabajo hasta después de las 08:00 horas del día siguiente.







DESPIDO Y DESISTIMIENTO

Tu contrato puede extinguirse de distintas formas y por causas diferentes (porque así lo acordéis ambas partes, porque haya finalizado el periodo para el que te contrataron en el caso de que fuera un contrato temporal, porque haya fallecido la persona a la que cuidabas, porque tu empleador/a desista del contrato, porque te jubiles etc.). Pero tanto si se trata de un despido o de un desistimiento, hay algunas cuestiones que debes conocer:

¿POR QUÉ RAZONES PUEDEN DESPEDIRME?

El **despido disciplinario**, tiene que serlo **notificado por escrito**, y debe incluir la fecha en la que tendrá efecto el despido (un dato importante porque esta fecha marca el inicio del plazo que tendrás para hacer la reclamación contra el despido, si así lo decides), así como los hechos concretos y precisos que lo motivan (la parte empleadora no podrá alegar otros hechos distintos en el caso de que vayáis a juicio). Estos hechos pueden ser:

- Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad.
- Indisciplina o desobediencia.
- Ofensas verbales o físicas a la parte empleadora, miembros del hogar familiar u otras personas que trabajen en el mismo.
- Abuso de confianza en el trabajo.
- Disminución continuada y voluntaria del rendimiento en el trabajo pactado.
- Embriaguez o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- Acoso por cualquier circunstancia personal y/o social a la parte empleadora, a los miembros del hogar familiar u otras personas que trabajen en el mismo.

La parte empleadora tiene que entregarte, en la fecha fijada para hacer efectivo el despido, la **liquidación** con los salarios pendientes, la parte correspondiente de la paga extraordinaria y las vacaciones no disfrutadas. **Este despido no tiene indemnización.**

Si quieres **reclamar contra el despido disciplinario**, tienes **20 días hábiles** para hacerlo, desde el día siguiente a la fecha en que tuvo efectos el despido.

Y en el caso de que el despido finalmente sea declarado **improcedente** por la Jurisdicción Social, la **indemnización** que te correspondería y que se te abonará íntegramente en metálico, será equivalente al salario correspondiente a **20 días naturales multiplicados por el número de años de servicio, con el límite de 12 mensualidades**.

IMPORTANTE

La declaración de improcedencia del despido disciplinario, en esta relación laboral especial, **no contempla el pago a la parte trabajadora de los salarios de tramitación, ni tampoco la opción a la readmisión del trabajador/a, por parte del empleador/a.**

Los “*salarios de tramitación*” son los salarios que dejaste de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha en que te sea notificada la sentencia que declare el despido como improcedente.

¿QUÉ ES EL DESISTIMIENTO?

La parte empleadora puede extinguir el contrato en cualquier momento mediante el desistimiento, sin necesidad de alegar causa alguna. Pero tiene que comunicártelo **por escrito**, haciendo constar, de modo claro e inequívoco, su voluntad de dar por finalizada la relación laboral por desistimiento, y además respetando una serie de condiciones:

- > Si has prestado servicios durante **más de un año**, la parte empleadora deberá de preavisarte con al menos 20 días, desde que te comunique la decisión de extinción.
- > Si la prestación de servicios ha sido **inferior a un año**, el preaviso será de 7 días.
- > En ambos casos, la parte empleadora puede sustituir el preaviso por la opción de **añadir** a la indemnización, las cantidades equivalentes a los 20 o a los 7 días.
- > **Al mismo tiempo** que te da el escrito de comunicación del desistimiento, la parte empleadora **tiene que poner a tu disposición una indemnización en metálico** correspondiente a 12 días naturales por año de servicio, con el límite de 6 mensualidades⁴.

Y si no te ha preavizado, se sumaría a esta cantidad los salarios correspondientes a los 20 o 7 días del preaviso no cumplido.

⁴ Si tu contrato es anterior al 1 de enero de 2012, entonces la indemnización es equivalente al salario en metálico correspondiente a 7 días naturales, multiplicado por el número de años naturales de duración del contrato, incluidas las prórrogas, con el límite de 6 mensualidades.

IMPORTANTE

Si la parte empleadora al desistir de la relación laboral, no te comunica por escrito, de modo claro e inequívoco, que el motivo de la extinción de la relación laboral es por desistimiento, o no pone a tu disposición al mismo tiempo, la indemnización que te corresponda, entonces se presume que te ha despedido, con las consecuencias que ello tiene de cara a la indemnización que te corresponde: 20 días naturales por año de servicio frente a los 12 días naturales en el supuesto del desistimiento.

En el caso de un despido disciplinario, sino se cumplen los requisitos exigidos: comunicación por escrito con indicación de la fecha desde la que se hace efectivo el despido y los hechos que lo motivan, los efectos serán los mismos que en un despido improcedente: el abono de la indemnización correspondiente al salario de 20 días naturales multiplicados por el número de años de servicio, con el límite de 12 mensualidades.

Es la autoridad jurisdiccional competente, la que declarará y calificará a un despido disciplinario como improcedente.

En este Régimen especial, la declaración de improcedencia de un despido disciplinario no contemplará los salarios de tramitación ni la posibilidad de la readmisión.

Tanto en el caso del despido como del desistimiento, si trabajas en régimen interno y vives en el hogar familiar, no pueden obligarte a abandonar el hogar, entre las 17 horas y las 8 horas del día siguiente, con la excepción de que se haya alegado una falta muy grave de los deberes de lealtad y confianza.

ALGUNOS EJEMPLOS PRÁCTICOS

★ La parte empleadora quiere prescindir de tus servicios por una situación sobrevenida (por ejemplo, pérdida de su empleo).

La situación sobrevenida de desempleo de la parte empleadora no se contempla como causa de extinción del contrato. Sería necesario entonces aplicar como causa de extinción el desistimiento, que implica el pago de una indemnización de 12 días de salario por año de servicio, con el límite de 6 mensualidades.

★ La parte empleadora decide extinguir la relación laboral por desistimiento sin cumplir con los requerimientos formales de comunicación por escrito e indemnización en metálico simultánea.

Para que el desistimiento se tenga por válidamente efectuado, es necesario cumplir estos dos requisitos para que la trabajadora sepa que se encuentra ante un desis-

timiento y no ante otra forma de extinción del contrato (un despido disciplinario, por ejemplo, que le obligaría a reclamar en un plazo de veinte días).

Por tanto, si no se cumplen los requisitos relativos a la comunicación por escrito del desistimiento, donde conste claramente que se trata precisamente de un desistimiento y no de otra forma de extinción del contrato, y al mismo tiempo no pone a tu disposición la indemnización correspondiente, entonces, se considerará que la extinción no obedece a un desistimiento, sino a un despido, dando lugar a la posibilidad de demandas y de juicios laborales con la eventualidad de que la parte empleadora tenga que pagarte una indemnización mayor, 20 días por año de servicio, si la jurisdicción social lo califica como un despido improcedente.

Así, por ejemplo, si tu empleador/a te dice que te marches y no vuelvas, entonces estarás ante un despido calificable como improcedente, no ante un desistimiento, sin que tengas que probar que se trata de un despido.

★ La parte empleadora, de forma unilateral, da de baja en la Seguridad Social a la trabajadora de hogar.

En este caso se considera que se ha producido un despido tácito, que sería declarado como improcedente por la jurisdicción social.

★ Despido o desistimiento de una trabajadora de hogar a causa de su embarazo.

■ Si tu empleador/a te despediría, a causa de tu embarazo, este despido será considerado como nulo, al lesionar tu derecho fundamental a no ser discriminada por razón de sexo. Y se consideraría como nulo, sin que tengas que probar que el empleador/a conocía de antemano tu embarazo.

Los efectos de la nulidad del despido son los siguientes:

- > La parte empleadora tendrá que abonarte la misma indemnización que en el supuesto del despido improcedente: 20 días por año de servicio, con el límite de 12 mensualidades.
- > Y además, al tratarse de una vulneración de derechos fundamentales, te tendrá que abonar los salarios de tramitación (los salarios que dejaste de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha en que te sea notificada la sentencia que declare nulo el despido).
- Si tu empleador/a desiste del contrato, mientras estás embarazada o al reincorporarte a tu puesto tras la maternidad, para que sea considerado nulo por discriminación por razón de sexo, tendrás que aportar indicios suficientes de la existencia de dicha discriminación, es decir, que el embarazo ha sido el verdadero motivo del desistimiento, siendo necesario además que la parte empleadora lo conociera, para que se pueda invocar la inversión de la carga de la prueba, que supone que será la parte empleadora quien tenga que probar que el desistimiento no tuvo ninguna motivación discriminatoria.

- > Si se prueba la existencia de discriminación, entonces la extinción de la relación laboral será **nula** y tendrás derecho a la indemnización prevista para el despido improcedente: 20 días por año de servicio, con el límite de 12 mensualidades.

En cuanto a los salarios de tramitación, el Tribunal Supremo⁵ ha unificado la doctrina, estableciendo que la trabajadora de hogar percibirá los salarios de tramitación devengados desde la fecha del despido hasta el día en que se le notifique la sentencia que declare la nulidad del despido por desistimiento.



⁴ STS 591/2020, de 29 de enero de 2020.



CAMBIO DE EMPLEADOR/A O DE LUGAR DE TRABAJO

¿SI SIGO TRABAJANDO EN EL MISMO HOGAR, PERO, POR CUALQUIER CAUSA, CAMBIA EL TITULAR, QUE PASA CON MI CONTRATO?

- > Si hay acuerdo con el nuevo titular, tu contrato va a continuar.
- > Y también continuará si sigues prestando servicios, al menos durante 7 días, en el mismo domicilio.

¿Y SI LA FAMILIA SE TRASLADA A OTRA LOCALIDAD?

- > Si se trata de un **traslado de domicilio a otra localidad** se aplicará igualmente la norma anterior de los 7 días.
- > Si el **traslado es temporal** puede acordarse la suspensión del contrato y su reanudación cuando la familia vuelva al domicilio original en el que trabajabas.
- > Pero también puede suceder que, en el caso de cambio de domicilio a otra localidad, **la parte empleadora opte por el desistimiento** de la relación laboral. En este caso debe comunicártelo con todas las condiciones establecidas para el desistimiento (plazos de preaviso, comunicación por escrito y al mismo tiempo, la indemnización correspondiente).

Y si en este caso, eres tú quien no quiere continuar trabajando, también debes comunicárselo a la parte empleadora, cumpliendo con los plazos de preaviso establecidos para el desistimiento. No olvides que **en ambos casos tienes derecho a la indemnización establecida para el desistimiento: 12 días de salario por año de servicio, con el límite de 6 mensualidades.**

ALGUNOS EJEMPLOS PRÁCTICOS:

★ Fallecimiento del empleador/a y conservación del contrato

Si trabajas para una pareja y fallece el/la titular del contrato, pero sigues prestando servicios en el hogar familiar durante al menos 7 días, se entenderá que el contrato pervive y la parte empleadora será el otro miembro de la pareja o bien la persona de la familia que pase a ser titular del hogar familiar. En este caso se habrá producido una **subrogación**.

Pero se considera que no existe esta subrogación, cuando tras el fallecimiento, empleas algunos días en recoger los enseres de la persona fallecida.

★ Fallecimiento o incapacidad del empleador/a y extinción del contrato

También puede suceder que, en el caso de fallecimiento o de incapacidad del empleador/a (por ejemplo, que la persona a quien cuidabas sea ingresada en una residencia), **se extinga la relación laboral**. En estos casos, tendrás derecho a una **indemnización de un mes de salario** con la parte proporcional de la paga extraordinaria que te corresponda, independientemente de tu antigüedad (art. 49.g) *Estatuto de los Trabajadores*).

Sin embargo, si la parte empleadora que figuraba en el contrato, son los familiares o tutores (por ej. los/as hijos/as) de la persona fallecida a quien prestabas tus servicios, y tras el fallecimiento, no desean continuar con la relación laboral; en este caso se trataría de un supuesto de **desistimiento**, en el que te tendrían que preavisar, comunicártelo por escrito de forma clara e inequívoca y poner a tu disposición simultáneamente la indemnización correspondiente al desistimiento: 12 días de salario por año de servicio, con el límite de 6 mensualidades.

RECUERDA

Si el contrato se ha suspendido por que la familia se ha trasladado temporalmente a otra localidad, durante el periodo de suspensión, no tienes la obligación de trabajar en el domicilio original, ni la parte empleadora de pagarte. Además, es preciso comunicar la baja a la Seguridad Social y se suspenden igualmente las obligaciones de cotización.







OTRAS FORMAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR/A:

- > Si **quieres dejar definitivamente el trabajo**, entonces tienes que manifestar de forma expresa a tu empleador/a, tu voluntad inequívoca de ya no quieres seguir trabajando, **preavisándole con 15 días de antelación**. Esto es lo que se conoce como dimisión, y tendrás derecho a la liquidación de los salarios pendientes, la parte correspondiente de las pagas extraordinarias y las vacaciones no disfrutadas.

Pero **si no preavisas**, esto podría dar lugar a una indemnización de daños y perjuicios a tu empleador/a, por ej. el descuento de tu liquidación de los días no preavisados, o incluso la pérdida de la parte proporcional de las pagas extraordinarias devengadas.

IMPORTANTE

El Real Decreto 1620/2011 no recoge cual es el plazo de preaviso establecido en este supuesto⁶, por lo tanto, se aplicará de forma supletoria la normativa laboral común, y si bien esta no recoge cual es dicho plazo, parece que la costumbre lo viene estableciendo en 15 días.

- > También puedes solicitar ante la jurisdicción social, **la rescisión de tu contrato si la parte empleadora lo está incumpliendo**. En este caso el resultado será el mismo del despido improcedente: la indemnización de 20 días por año de servicio con el límite de 12 mensualidades.
- > Asimismo tienes la posibilidad de solicitar, ante la Jurisdicción Social, **la rescisión de tu contrato en el supuesto de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en él** (jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo, sistema de remuneración y cuantía salarial, o de las funciones que desempeñas) **siempre que estas modificaciones te causen un perjuicio**.

En este caso tendrías derecho a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrataéndose por meses los períodos inferiores a un año, con un máximo de 9 mensualidades.

⁶ El derogado Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar, recogía en su artículo 9º Cuatro, un plazo de preaviso en el supuesto de dimisión de la trabajadora, de al menos 7 días. Pero esta normativa ya no está en vigor y este punto no se ha recogido en el actual Real Decreto 1620/2011, por lo tanto se aplica de forma supletoria la costumbre común para el resto de las relaciones laborales.

POR FINALIZACIÓN DE LA DURACIÓN DEL CONTRATO.

Cuando se termina la relación laboral, porque se ha cumplido la fecha de finalización del contrato que firmaste, tendrás derecho a una indemnización equivalente a la parte proporcional de 8 a 12 días de salario por año de servicio, según sea la fecha de celebración de tu contrato⁷.

Fecha de celebración de contrato	Días de salario por cada año de servicio
Hasta el 31-12-2011	8
Entre el 1-1-2012 y el 31-12-2012	9
Entre el 1-1-2013 y el 31-12-2013	10
Entre el 1-1-2014 y el 31-12-2014	11
A partir del 1-1-2015	12



⁷ Memento Practico Social, 2020, Francis Lefebvre. N° 1339.





SEGURIDAD Y SALUD

Hay que comenzar este apartado, precisando que la relación laboral especial del servicio del hogar familiar está expresamente excluida de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales⁸ (LPRL), por lo que no se puede exigir, al titular del hogar familiar, el cumplimiento de las obligaciones que establece esta normativa en materia de prevención de riesgos laborales. Y por ese mismo motivo, las medidas de prevención y protección previstas en ella, tampoco van a proteger a los trabajadores y las trabajadoras del hogar y cuidados en el desarrollo de su trabajo.

No obstante, tanto la LPRL como la normativa que regula esta relación laboral especial, el Real Decreto 1620/2011⁹, establecen que la parte empleadora está obligada a "cuidar de que el trabajo se lleve a cabo en las debidas condiciones de seguridad e higiene", y para ello tiene la "obligación de adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico", reconociéndose además a la trabajadora, el derecho a dimitir de su puesto de trabajo ante un incumplimiento grave de estas obligaciones por parte del empleador/a.

Pero lo cierto es que no existe un desarrollo normativo posterior, que concrete y delimita las obligaciones del empleador/a respecto a cuáles son las medidas eficaces que debe adoptar, y que establezca un marco jurídico claro, y al menos mínimo, que garantice a las trabajadoras de este sector un adecuado nivel de protección de la salud en el desarrollo de su trabajo.

Y como consecuencia de este vacío normativo, finalmente serán las propias trabajadoras quienes van a asumir los riesgos, ya que, cuando los casos llegan a los tribunales, los/as magistrados/as "carecen de las herramientas jurídicas suficientes para valorar si las familias empleadoras adoptaron o no, medidas eficaces para garantizar que el trabajo se lleve a cabo en las debidas condiciones de seguridad e higiene"¹⁰.

Y esta laguna se ha puesto plenamente de manifiesto, ante la grave situación actual de crisis sanitaria por la COVID-19, en la que estas trabajadoras, "consideradas como esenciales", han tenido que desarrollar su trabajo, sin el apoyo de un marco normativo claro ni protocolos de prevención de riesgos, que recojan las medidas de autoprotección, y especialmente sin que determine aquellas medidas que, de forma obligatoria, debería facilitar la parte empleadora.

⁸ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, art. 3.4: "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".

⁹ Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, 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".

¹⁰ Muñoz Ruiz, Ana Belén. Profesora titular visitante de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. 16 de junio de 2020. Sesión monográfica: La prevención de los riesgos laborales en el marco de la relación laboral especial de empleados del hogar. Tercer Seminario Permanente del Trabajo Doméstico de la UCIII de Madrid. <https://media.uc3m.es/video/5eea42d18f4208a1e08b45ad>

Ante la ausencia de un marco normativo de prevención de riesgos laborales para promover la seguridad y salud laboral específicamente en el servicio del hogar y cuidados que concrete las obligaciones de ambas partes, lo que podemos encontrar son algunas guías¹¹ con recomendaciones básicas para evitar y prevenir los riesgos laborales. Entre ellas destacamos la “Guía básica de prevención de riesgos laborales para personas trabajadoras del hogar”¹², del Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales –OSALAN-, que es la que hemos utilizado, de forma mayoritaria, para ofrecer el resumen que a continuación exponemos.

IMPORTANTE

Si eres una trabajadora de hogar y cuidados, pero ESTÁS CONTRATADA por una **empresa de servicios**, para ir a domicilios particulares a realizar trabajos domésticos o de cuidado de personas, entonces se te aplicara la Ley de Prevención de Riesgos Laborales porque tu relación laboral no es especial, al ser la parte empleadora una empresa y no una persona particular.

Será el Servicio de Prevención de Riesgos de tu empresa quien te informará de las medidas a tomar y quien resolverá todas tus dudas.

Como hemos mencionado al comienzo de esta guía, las tareas a realizar dentro del servicio del hogar familiar son variadas, y cada una de ellas entraña distintos riesgos laborales a tener en cuenta. Las actividades a realizar en la mayoría de los casos son:

- Tareas domésticas (limpieza, lavado y planchado, cocinar etc.)
- Cuidado o atención de los miembros de la familia.

Y en relación con estos dos tipos de tareas a desempeñar, podemos establecer la siguiente clasificación de los riesgos:

1. Riesgos asociados a las condiciones de seguridad del hogar.
2. Riesgos asociados al uso de productos de limpieza.
3. Riesgos ergonómicos.
4. Riesgos asociados a la manipulación de alimentos y cuidado de personas.
5. Riesgos psicosociales.

¹¹ USO-Madrid, 2015, Guía de Prevención de Riesgos Laborales empleadas de hogar, Aranzadi. IBERLEY, 3 de marzo de 2021, Prevención de Riesgos Laborales para Empleados de Hogar.

<https://www.iberley.es/temas/prevencion-riesgos-laborales-empleados-hogar-63614>

Secretaría de Política Sindical de la UGT de Catalunya-Salut Laboral, Cuaderno de Prevención: Profesionales de la Atención domiciliaria.

http://www.ugt.cat/download/salut_laboral/documents_sectorials_de_prevenci%C3%B3n_de_riscos/profesionales%20de%20la%20atenc%C3%B3n%20domiciliaria.pdf

¹² Esta guía se puede descargar a través del siguiente enlace: <https://www.osalan.euskadi.eus/libro/guia-basica-de-prevencion-de-riesgos-laborales-para-personas-trabajadoras-del-hogar-2019/s94-contresu/es/>

1. LOS RIESGOS ASOCIADOS A LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD DEL HOGAR¹³:

A) CAÍDAS, AL MISMO NIVEL O A DISTINTO NIVEL:

Los **factores de riesgo** son los suelos húmedos, sucios o resbaladizos; el desorden y los obstáculos en las zonas de paso, la falta de iluminación, el uso de escaleras, la limpieza o almacenamiento en alto, los huecos abiertos o con barandillas de poca altura.

Las **recomendaciones preventivas** serían:

Para la PARTE EMPLEADORA:

- Utilizar forros antideslizantes en las alfombras, y si hay personas con movilidad reducida, mejor retirarlas.
- No utilizar abrillantadores para la limpieza de los suelos.
- Mantener las zonas de paso y los suelos, despejados.
- Proveer una adecuada iluminación en la vivienda y en los lugares de almacenamiento¹⁴.
- Facilitar a la trabajadora una escalera de mano adecuada, homologada, en buen estado y con zapatas antideslizantes.
- Cerrar y proteger los huecos y aperturas con riesgo de caídas.
- Facilitar a la trabajadora todos aquellos elementos auxiliares que le permitan realizar las tareas desde el suelo.

Para las TRABAJADORAS DE HOGAR:

- Antes de comenzar a limpiar, despejar de obstáculos las zonas de trabajo y de paso.
- No dejar objetos o cables por el suelo. Los aparatos eléctricos deben conectarse lo más cerca posible del enchufe para mantener el lugar de trabajo despejado de obstáculos.
- Utilizar un calzado adecuado (con suela antideslizante, bien sujetado, que no deje los dedos al descubierto etc.).
- Evitar pisar los suelos mojados o resbaladizos y limpiar los líquidos derramados lo antes posible.
- Encender siempre la luz y no caminar a oscuras por la casa.

¹³ Elaborado partiendo de las siguientes guías:

Instituto Vasco de seguridad y Salud Laborales, OSALAN, Eusko Jaurlaritza, 2019. *Guía Básica de prevención de riesgos laborales para personas trabajadoras del hogar*.

<https://www.osalan.euskadi.eus/libro/guia-basica-de-prevencion-de-riesgos-laborales-para-personas-trabajadoras-del-hogar-2019/s94-contresu/es/>

USO-Madrid, 2015. *Guía de Prevención de Riesgos Laborales empleadas de hogar*. Aranzadi. IBERLEY, 3 de marzo de 2021. *Prevención de Riesgos Laborales para Empleados de Hogar*.

<https://www.iberley.es/temas/prevencion-riesgos-laborales-empleados-hogar-63614>

¹⁴ EGARSAT. 24 de octubre de 2018. La prevención de los riesgos laborales de los empleados de hogar. <https://www.egarsat.es/la-prevencion-de-riesgos-laborales-de-los-empleados-del-hogar/>

- Usar escaleras de mano que sean adecuadas para alcanzar los objetos que se encuentren en sitios altos y no subirse nunca a sillas plegables, con ruedas o a muebles.
- Revisar la escalera de mano antes de subirse, y si no es estable o está rota etc., no hay que utilizarla poniéndolo en conocimiento de la persona empleadora para que la sustituya.
- Subir y bajar siempre de cara a la escalera y con las manos libres de objetos para poder sujetarla con firmeza.
- La escalera de mano debe colocarse lo más próxima al punto de trabajo, variando su posición siempre que sea necesario. No hay que colocarlas frente a puertas abiertas ni en zonas de paso, ni apoyarlas sobre cristales o puntos frágiles. Si la escalera es de tijera, el limitador de apertura debe estar bloqueado.
- Mantener cerradas las puertas de los armarios y los cajones, para evitar golpes y tropezar.
- Antes de descolgar las cortinas, hay que comprobar que la ventana esté cerrada. Igualmente, cuando se limpian los cristales de las ventanas, comprobaremos que estén cerradas, y si tenemos que limpiar la parte exterior de los mismos, hay que hacerlo con las persianas bajadas.
- Siempre es preferible realizar la limpieza de ventanas y persianas desde el suelo con la ayuda de elementos auxiliares.
- Al fregar las escaleras, hay que realizar el trabajo de cara a éstas, sin colocar el cubo de la fregona en un escalón inferior a aquel en el que nos encontramos.

B) CORTES¹⁵.

Los **factores de riesgo** son el uso de cuchillos, tijeras, aparatos eléctricos tipo cortadores, batidoras etc., o bien la rotura de objetos frágiles al manipularlos como cristalería, vajilla, así como la manipulación de latas de conservas etc.

Las **recomendaciones preventivas** serían:

Para la PARTE EMPLEADORA:

- Un buen mantenimiento de las herramientas de corte, bien afiladas, con mangos antideslizantes.
- Guardar los cuchillos muy afilados con fundas, dentro de los cajones.
- Desechar la vajilla en mal estado.

¹⁵ Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, OSALAN, Eusko Jaurlaritza, 2019. *Guía Básica de prevención de riesgos laborales para personas trabajadoras del hogar.*

<https://www.osalan.euskadi.eus/libro/guia-basica-de-prevencion-de-riesgos-laborales-para-personas-trabajadoras-del-hogar-2019/s94-contresu/es/>



Para las TRABAJADORAS DE HOGAR:

- Utilizar los utensilios de cocina adecuados para cada tarea y prestando atención (no hacer más de una tarea a la vez), con el filo apuntando siempre a la superficie que se va a cortar, al mismo tiempo que se alejan al máximo los dedos del filo.
- Llevar el pelo recogido, para tener una buena visibilidad.
- No usar anillos, pulseras o adornos corporales ya que se pueden enganchar.
- Guardar los cuchillos en los cajones con las partes punzantes hacia el interior, y el filo hacia abajo.
- Leer las instrucciones de uso y mantenimiento de los aparatos eléctricos, y desenchufarlos antes de limpiarlos.
- No recoger los cristales o trozos rotos con las manos, sino utilizando el recogedor y la escoba, y envolviéndolos con papel antes de tirarlos en la basura.
- Al tirar a la basura las latas de conservas abiertas, introducir la tapa hacia dentro, y si es posible meterlas dentro de su caja de cartón, salvo que este se recicle.

C) GOLPES O CHOQUES¹⁶.

Los **factores de riesgo** son la existencia de cajones y puertas de armarios abiertos, estanterías no ancladas a la pared que se vencen, ventanas y puertas abiertas, o un almacenamiento incorrecto con riesgo de caídas.

Las **recomendaciones preventivas** serían:

Para la PARTE EMPLEADORA:

- Anclar los muebles fijándolos a la pared, evitando así su caída.
- No sobrecargar las estanterías y las partes altas de los armarios, y al ordenar, colocar los objetos más pesados en las baldas más bajas.
- Poner protectores en las esquinas de los muebles que sobresalgan.
- Iluminar de forma adecuada todas las habitaciones de la casa.

Para las TRABAJADORAS DE HOGAR:

- Tener cuidado en cerrar las puertas y los cajones cuando ya hemos terminado las tareas en ellos, especialmente si además están en zonas de paso.
- No apilar los objetos en los armarios de forma desordenada, y colocar los más pesados en las zonas más bajas.
- Al abrir puertas y ventanas, hay que tener en cuenta las corrientes de aire.
- Mantener libres de obstáculos las zonas de paso.

¹⁶ Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, OSALAN, Eusko Jaurlaritza, 2019 Guía Básica de prevención de riesgos laborales para personas trabajadoras del hogar.

<https://www.osalan.euskadi.es/libro/guia-basica-de-prevencion-de-riesgos-laborales-para-personas-trabajadoras-del-hogar-2019/s94-contresu/es/>

D) QUEMADURAS¹⁷.

Los **factores de riesgo** se dan fundamentalmente al cocinar, momento en el que se pueden producir salpicaduras de aceite u otros líquidos a altas temperaturas, y se utilizan hornos, freidoras, etc.; así como en otras actividades donde se trabaja con superficies calientes o llamas (al planchar, encender estufas etc.).

Las **recomendaciones preventivas** serían:

Para la PARTE EMPLEADORA:

- Proporcionar útiles de cocina (sartenes, ollas etc.) cuyas asas tengan protección contra el calor.
- Proporcionar manoplas de protección térmica.
- Disponer de un botiquín de emergencia, que incluya cremas para las quemaduras.
- Organizar el trabajo de tal manera que se eviten las prisas y se pueda realizar con las debidas condiciones de seguridad.

Para las TRABAJADORAS DE HOGAR:

- No limpiar o tocar superficies y aparatos mientras estén calientes: vitrocerámica, hornos etc.
- A la hora de cocinar, no llenar los recipientes hasta arriba (ollas, sartenes etc.).
- Introducir progresivamente los alimentos a cocinar, en el aceite para freír o en la olla, para evitar salpicaduras.
- Colocar los mangos de sartenes y cazos hacia el interior de los fogones.
- Evitar salpicaduras de agua u otros líquidos, sobre el aceite caliente.
- Asegurarse de que el aceite de la freidora está frío antes de cambiarlo.
- Utilizar guantes o manoplas aislantes para mover objetos calientes, especialmente dentro del horno.
- No recoger y guardar la plancha mientras esté caliente. Hay que esperar a que se enfrie, dejándola de pie en un lugar estable y seco, y alejada de cualquier objeto que se pueda quemar.
- En caso de quemaduras leves, aplicar abundante agua fría y poner cremas específicas para las mismas.

¹⁷ Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, OSALAN, Eusko Jaurlaritza, 2019. *Guía Básica de prevención de riesgos laborales para personas trabajadoras del hogar.*
<https://www.osalan.euskadi.eus/libro/guia-basica-de-prevencion-de-riesgos-laborales-para-personas-trabajadoras-del-hogar-2019/s94-contresu/es/>



E) INCENDIOS Y EXPLOSIONES¹⁸.

Los **factores de riesgo** provienen de instalaciones defectuosas tanto eléctricas como de gas, falta de limpieza, sobre todo de restos de grasa y aceites que pueden arder, así como de fumar y usar velas en el hogar.

Las **recomendaciones preventivas** serían:

Para la PARTE EMPLEADORA:

- Realización de las preceptivas revisiones de las instalaciones de gas, caldera y chimeneas, por personal técnico cualificado.
- Mantener la campana extractora en buen uso y con filtros limpios.
- Se recomienda instalar en la vivienda un detector de humos con alarma sonora. Hay que seguir las indicaciones del fabricante sobre dónde colocarlo y su mantenimiento.
- Si en el hogar hay un extintor de incendios portátil, hay que saber manejarlo y enseñar su manejo a la trabajadora del hogar. También hay que conocer que precisa de un mantenimiento.
- Mantener en un buen estado tanto la cafetera italiana como la olla rápida.

Para las TRABAJADORAS DEL HOGAR¹⁹:

- Al cocinar, no dejar desatendido el fuego especialmente con recipientes encima. Al salir de la vivienda hay que asegurarse de que todos los fuegos de la cocina están apagados.
- Mantener limpia la campana extractora de la cocina para evitar los riesgos de incendio.
- Si se incendia el aceite caliente de la sartén, no hay que echar agua encima, sino usar una tapa o un trapo grande, mojado y bien escurrido, para sofocar el fuego.
- Cerrar bien y vigilar el funcionamiento de la olla a presión. Antes de abrirla, hay que asegurarse de que ya no hay presión.
- Alejar todas las fuentes de calor (estufas de butano, radiadores de resistencias, braseros etc.) de materiales inflamables como cortinas, prendas acrílicas, productos químicos etc. También hay que apagarlas al salir de casa.
- Mantener cerrados los productos inflamables, lejos de los focos de calor y de los equipos que puedan producir chispas. No fumar mientras se trabaja con estos productos.

¹⁸ Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, OSALAN, Eusko Jaurlaritza, 2019. *Guía Básica de prevención de riesgos laborales para personas trabajadoras del hogar.*

<https://www.osalan.euskadi.eus/libro/guia-basica-de-prevencion-de-riesgos-laborales-para-personas-trabajadoras-del-hogar-2019/s94-contresu/es/>

¹⁹ Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, OSALAN, Eusko Jaurlaritza, 2019 . *Guía Básica de prevención de riesgos laborales para personas trabajadoras del hogar.*

<https://www.osalan.euskadi.eus/libro/guia-basica-de-prevencion-de-riesgos-laborales-para-personas-trabajadoras-del-hogar-2019/s94-contresu/es/>

IBERLEY, 3 de marzo de 2021. *Prevención de Riesgos Laborales para Empleados de Hogar.*

<https://www.iberley.es/temas/prevencion-riesgos-laborales-empleados-hogar-63614>

- Mucho cuidado con las velas. No hay que dejarlas encendidas y desatendidas en ningún momento. Apagarlas al salir de casa o al irse a dormir.
- Apagar las cerillas y las colillas de los cigarrillos con agua.
- En caso de incendio, si es pequeño puedes tratar de apagarlo con extintores, si los hubiera.

Si el incendio es grande, sal rápidamente de la casa sin coger los objetos personales, cerrando todas las puertas para evitar la propagación, y asegurándote antes de que no haya nadie en el interior de las habitaciones. Aléjate de las puertas calientes, y si hay mucho humo, sal gateando cubriendo la nariz y la boca con un paño humedecido. No utilices el ascensor. Si se prende tu ropa, tiéndete en el suelo y rueda sobre ti misma.

UTILIZACIÓN DE UN EXTINTOR²⁰

Solo pueden utilizarse para apagar fuegos pequeños ya que su duración es de unos 30 segundos aproximadamente.

Una vez descolgado de su soporte, hay que quitar el precinto de seguridad tirando hacia afuera y, situándose a unos 3 metros del fuego, presionar la palanca de la válvula de descarga, dirigiendo el chorro de polvo a la base de las llamas y a la zona más próxima a nosotros, con un movimiento de zigzag para abarcar más espacio. Conforme se van apagando las llamas, se avanza hacia el fuego, dirigiendo el chorro de polvo hacia el mismo. Una vez apagadas las llamas, es conveniente romper y esparcir las brasas, y volverlas a rociar con la espuma del extintor o con agua.

Después, hay que reponer el extintor por otro nuevo o recargarlo avisando a la empresa de mantenimiento de los extintores.



²⁰ Secretaría de Política Sindical de la UGT de Catalunya-Salut Laboral, Cuaderno de Prevención: Profesionales de la Atención domiciliaria.

http://www.ugt.cat/download/salut_laboral/documents_sectorials_de_prevenci%C3%B3n%20de_riscos/profesionales%20de%20la%20atenci%C3%B3n%20domiciliaria.pdf

IMPORTANTE

Si hueles a gas²¹:

- Abre las puertas y las ventanas/contraventanas de toda la casa, retirando las cortinas y generando corriente para que se ventile al máximo la vivienda.
- Cierra la llave general de paso del gas o de la bombona de butano.
- Comprueba que los hornillos de la cocina están cerrados, y apaga también la caldera.
- No enciendas aparatos eléctricos ni des a interruptores, porque podrían saltar chispas y ocasionar una explosión.
- Tampoco enciendas cerillas, velas o cigarrillos, ni nada que necesite una llama.
- No realices llamadas con el móvil. Sal a la calle para llamar y avisar al empleador/a, a la compañía del gas, o a los bomberos, según la gravedad del escape.
- No vuelvas a conectar el gas hasta que no se sepa la causa del escape y se haya solucionado por un/a técnico/a autorizado/a.
- **Si la fuga es grande**, no intentes encontrar el origen porque podrías desmayarte por inhalar el monóxido de carbono. Evacúa la vivienda lo antes posible y avisa a la compañía del gas o a los bomberos. Si la llave de paso del contador está fuera de la vivienda, entonces puedes cerrarla sin riesgo de que inhales gas.



²¹ Secretaría de Política Sindical de la UGT de Catalunya-Salut Laboral, Cuaderno de Prevención: Profesionales de la Atención domiciliaria.

http://www.ugt.cat/download/salut_laboral/documents_sectorials_de_prevenci%C3%B3n_de_riscos/profesionales%20de%20la%20atenci%C3%B3n%20domiciliaria.pdf

PrecioGas. Cómo reaccionar ante un escape de gas. <https://preciogas.com/faq/reaccionar-escape-gas>



F) CONTACTOS ELÉCTRICOS.

Los **factores de riesgo** están en los electrodomésticos y/o conexiones en mal estado, enchufes rotos o cerca de fregaderos, lavabos etc., un incorrecto manipulado de aparatos eléctricos, accidentes, una conexión a tierra deficiente.

Las **recomendaciones preventivas** serían:

Para la **PARTES EMPLEADORA**²²:

- Mantener en buen estado la instalación eléctrica del domicilio, así como los enchufes, cables de aparatos eléctricos incluidas las mantas eléctricas.
- Cambiar los cables pelados y enchufes en mal estado.
- Reparar o sustituir los aparatos eléctricos que no funcionen correctamente. Asegurarse de que todos los electrodomésticos tienen la marca de homologación "CE", cumpliendo la normativa europea de seguridad.
- Vigilar que no se sobrecargue la instalación eléctrica enchufando muchos aparatos en una sola toma de corriente, y evitar el uso de ladrones o conectores múltiples.
- Cuando se utilicen alargadores etc. que estos sean homologados y adecuados para la potencia de los aparatos conectados a ellos.
- Vigilar que se desconectan los equipos eléctricos antes de limpiarlos o de cambiar algún componente de los mismos (incluido el cambio de bombillas).

Para las **TRABAJADORAS DE HOGAR**²³:

- No manejar aparatos eléctricos con las manos mojadas o tocando al mismo tiempo agua, grifos o suelo mojado.
- Nunca utilizar el agua para apagar un fuego eléctrico. Hay que cortar la corriente eléctrica y usar un extintor adecuado, o en su defecto, mantas, trapos etc.
- No tocar a alguien que se esté electrocutando, primero hay que desconectar rápidamente el aparato que ha originado la descarga o cortar la corriente eléctrica de la casa.
- Alejar del agua los aparatos conectados, nunca ponerlos bajo el grifo para llenarlos, por ej. desenchufar la plancha antes de llenar el depósito de agua. Y siempre que sea posible, hay que desenchufarlos antes de manipularlos o limpiarlos.

²² Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, OSALAN, Eusko Jaurlaritza, 2019. *Guía Básica de prevención de riesgos laborales para personas trabajadoras del hogar.*

<https://www.osalan.euskadi.eus/libro/guia-basica-de-prevencion-de-riesgos-laborales-para-personas-trabajadoras-del-hogar-2019/s94-contresu/es/>

IBERLEY, 3 de marzo de 2021, *Prevención de Riesgos Laborales para Empleados de Hogar.*

<https://www.iberley.es/temas/prevencion-riesgos-laborales-empleados-hogar-63614>

²³ Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, OSALAN, Eusko Jaurlaritza, 2019. *Guía Básica de prevención de riesgos laborales para personas trabajadoras del hogar.*

<https://www.osalan.euskadi.eus/libro/guia-basica-de-prevencion-de-riesgos-laborales-para-personas-trabajadoras-del-hogar-2019/s94-contresu/es/>

IBERLEY, 3 de marzo de 2021, *Prevención de Riesgos Laborales para Empleados de Hogar.*

<https://www.iberley.es/temas/prevencion-riesgos-laborales-empleados-hogar-63614>

USO-Madrid, 2015. *Guía de Prevención de Riesgos Laborales empleadas de hogar*, Aranzadi.



- No utilizar bayetas húmedas en la limpieza de aparatos eléctricos.
- Evita utilizar el agua y otros líquidos cuando se limpian superficies próximas a enchufes, alargadores y/o aparatos conectados a la corriente.
- No dejar vasos o recipientes con líquido, sobre equipos o aparatos eléctricos.
- No conectar los aparatos directamente a la red eléctrica, con los cables pelados, sin un enchufe.
- No desenchufar los aparatos tirando del cable.
- Leer las instrucciones de manejo de los aparatos eléctricos.
- Comunicar al empleador/a cualquier problema de la instalación eléctrica.

IMPORTANTE

**En caso de incendio llamar siempre al 112
–teléfono de emergencias–.**

2. RIESGOS ASOCIADOS AL USO DE PRODUCTOS DE LIMPIEZA:

Los **factores de riesgo** se producen al mezclar productos de limpieza que reaccionan entre sí y producen vapores tóxicos, al almacenarlos de forma inadecuada y con una mala ventilación, al ingerirlos por error o bien cuando salpiquen al utilizarlos etc. Estos productos pueden provocar intoxicaciones, alergias o irritaciones.

Las **recomendaciones preventivas** serían:

Para la PARTE EMPLEADORA²⁴ :

- Guardar los productos bien cerrados, almacenándolos en un lugar seco y alejado de las fuentes de calor.
- Informar a la trabajadora doméstica de las instrucciones de uso y medidas de seguridad de los productos químicos, comprobando que conoce los pictogramas de peligro y su significado.
- Dar instrucciones de no mezclar los productos de limpieza.
- Proporcionar guantes de protección para su manipulación, así como gafas o pantallas de protección contra las salpicaduras, y mascarillas para los productos en polvo.
- Intentar utilizar en la limpieza, las sustancias menos peligrosas.

²⁴ Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, OSALAN, Eusko Jaurlaritza, 2019. *Guía Básica de prevención de riesgos laborales para personas trabajadoras del hogar.* <https://www.osalan.euskadi.es/libro/guia-basica-de-prevencion-de-riesgos-laborales-para-personas-trabajadoras-del-hogar-2019/s94-contresu/es/>

Para las TRABAJADORAS DE HOGAR²⁵:

- Es fundamental conocer el significado de los pictogramas de peligro de los productos químicos de limpieza. Hay que leer la etiqueta del fabricante antes de utilizarlos.
- No mezclar los productos de limpieza, ya que pueden reaccionar entre sí. Si mezclamos lejía con amoniaco se produce un gas tóxico; el agua fuerte con el amoniaco reacciona produciendo calor y puede causar quemaduras; la lejía con vinagre, amoniaco o productos limpiadores del WC produce dióxido de cloro, que es muy tóxico; la soda caustica no debe usarse sobre metales como el aluminio, cobre, bronce, latón o estaño; si añadimos amoniaco sobre cloro, flúor o calcio, se puede provocar una explosión o un incendio.
- Hay que mantenerlos en sus envases originales y cerrarlos bien tras cada uso.
- No retirar las etiquetas de dichos productos para evitar confusiones y nunca traspasarlos a envases de bebidas alimenticias porque se pueden ingerir por error.
- No se deben oler para tratar de identificarlos.
- Utilizar siempre guantes de protección a la hora de manipular productos químicos de limpieza. Es muy recomendable utilizar también gafas o pantallas de protección, así como mascarillas si se trata de productos químicos en polvo. Estos equipos de protección te los tiene que proporcionar la parte empleadora.
- Mientras se realiza la limpieza con ellos, hay que mantener una ventilación continua.
- Almacenarlos en un lugar adecuado (seco y fresco) alejado de menores y de personas ancianas.
- No comer ni beber cerca de productos peligrosos.
- Despues de manipular productos químicos, lavarse siempre las manos.
- En caso de contacto con los ojos o con la piel, lavar con abundante agua.
- En caso de ingestión accidental, no provocar el vómito y llamar inmediatamente al teléfono de emergencias toxicológicas y acudir al centro médico más cercano.

²⁵ OSALAN, Eusko Jaurlaritza, 2019. *Guía Básica de prevención de riesgos laborales para personas trabajadoras del hogar*. <https://www.osalan.euskadi.eus/libro/guia-basica-de-prevencion-de-riesgos-laborales-para-personas-trabajadoras-del-hogar-2019/s94-contresu/es/>

IBERLEY, 3 de marzo de 2021, *Prevención de Riesgos Laborales para Empleados de Hogar*. <https://www.iberley.es/temas/prevencion-riesgos-laborales-empleados-hogar-63614>

USO-Madrid, 2015, *Guía de Prevención de Riesgos Laborales empleadas de hogar*, Aranzadi

IMPORTANTE

Si se tienen problemas respiratorios, alérgicos, o se está embarazada o en periodo de lactancia natural, comprobar si se pueden usar los productos químicos.

En caso de accidente, llamar al teléfono de Información telefónica y Emergencias Toxicológicas (24 h): 91 562 04 20

O al teléfono de emergencias: 112



ATENCIÓN

Puede significar toxicidad aguda. Irritación de piel, ojos, respiratoria... (QUITAGRASAS, DETERGENTES DE ROPA, DE LAVAJILLAS...)



INFLAMABLE

Sustancias que pueden incendiarse o emitir gases inflamables al contacto con el agua (SPRAY ATRAPAPOLVO, SPRAY ANTIMANCHAS...)



MUY NOCIVO

Cancerígeno, mutágeno que puede provocar alergias, asma, dificultad respiratoria... Afecta a la fertilidad y al nacimiento (SPRAY ATRAPAPOLVO...)



CORROSIVO

Sustancias que pueden causar quemaduras graves en la piel y daños oculares (LEJÍA, AMONIACO, DESATASCADOR...)



MORTAL

Toxicidad aguda. Extremadamente tóxico en contacto con la piel, si se inhala o se ingiere (INSECTICIDAS, RATICIDAS...)



COMBURENTE

Sustancias que pueden causar un incendio o explosión (SPRAY LIMPIAHORNOS, INSECTICIDAS...)



EXPLOSIVO

Sustancias explosivas que pueden causar una explosión cuando se calientan



PRESURIZADOS

Gases bajo presión, refrigerados y disueltos



TÓXICO

Y dañino para el medio ambiente acuático (LEJÍA, INSECTICIDAS, SPRAY ANTIMANCHAS...)

3. RIESGOS ERGONÓMICOS:

Los **factores de riesgo** van asociados a la realización de movimientos repetitivos, esfuerzos continuos por levantamiento o movimiento de pesos, y posturas forzadas o mantenidas en el tiempo, que pueden producir microtraumatismos o lesiones musculoesqueléticas.

Las **recomendaciones preventivas** serían:

Para la **PARTE EMPLEADORA**²⁶:

- Organizar el trabajo alternando las tareas que requieran movimientos repetitivos con otras que no lo requieran.
- Intercalar pausas en el trabajo para recuperarse de la fatiga muscular.
- Proporcionar equipos de trabajo (escobas, fregonas, palos de limpiar etc.) con agarres y largura convenientes. Facilitar una T o cruceta para la limpieza de los cristales.
- Facilitar un carro de la compra con cuatro ruedas (o seis ruedas para subir escaleras sino hay ascensor), así como una grúa y elementos de agarre, si hay que movilizar a personas mayores, con poca o ninguna movilidad.
- Respetar las cargas máximas según sexo y edad.

IMPORTANTE

Como norma general **no se deben levantar pesos de más de 25 kg, para los hombres, y de 15 kg, en caso de las mujeres**; y si es necesario levantar pesos mayores hay que poner ayudas mecánicas.

Para las **TRABAJADORAS DE HOGAR**²⁷:

- Ir alternando las tareas a lo largo del día para fomentar la utilización de distintas partes del cuerpo, estableciendo pausas en función de las tareas que se realicen.
- Si se está de pie, parado durante mucho tiempo (planchando, fregando, etc.), utilizar un soporte para mantener un pie más alto que otro, alternando el pie cada cierto tiempo.

²⁶ Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, OSALAN, Eusko Jaurlaritza, 2019. *Guía Básica de prevención de riesgos laborales para personas trabajadoras del hogar*.

<https://www.osalan.euskadi.eus/libro/guia-basica-de-prevencion-de-riesgos-laborales-para-personas-trabajadoras-del-hogar-2019/s94-contresu/es/>

²⁷ Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, OSALAN, Eusko Jaurlaritza, 2019. *Guía Básica de prevención de riesgos laborales para personas trabajadoras del hogar*.

<https://www.osalan.euskadi.eus/libro/guia-basica-de-prevencion-de-riesgos-laborales-para-personas-trabajadoras-del-hogar-2019/s94-contresu/es/>

USO-Madrid, 2015. *Guía de Prevención de Riesgos Laborales empleadas de hogar*, Aranzadi

Secretaría de Política Sindical de la UGT de Catalunya-Salut Laboral, Cuaderno de Prevención: Profesionales de la Atención domiciliaria.

http://www.ugt.cat/download/salut_laboral/documents_sectorials_de_prevenci%C3%B3n%20de_riscos/profesionales%20de%20la%20atenci%C3%B3n%20domiciliaria.pdf

- Al hacer las camas, al recoger algún objeto del suelo, sacar la ropa de la lavadora, etc., no doblar la espalda sino las rodillas e intentar mantener la espalda lo más recta posible.
- No coger cargas pesadas por encima de la altura de los hombros.
- No levantar una carga pesada por encima de la cintura en un solo movimiento; primero hay que apoyarla en los muslos, cadera y pecho.
- No girar el cuerpo mientras se sostiene una carga. Hay que girar los pies.
- Mantener la carga cerca del cuerpo: los brazos pegados al cuerpo y lo más tensos posibles.
- Para levantar un peso: separar los pies unos 50 cm y apoyarlos bien; bajar el cuerpo doblando la cadera y las rodillas, y subir el objeto pesado, con la espalda recta.
- Pedir siempre ayuda si la carga es voluminosa o las condiciones de manipulación no son seguras.
- Al sujetar o mover a una persona, colocar el cuerpo lo más cerca posible de la persona a movilizar. Mantener la cabeza recta y evitar girar el cuello. Solicitar a la persona que colabore en la movilización, si es posible.
- Con una persona encamada, hay que hacer primero un lado y después el otro. Para poder girar a la persona, hay que flexionar la pierna del lado contrario al que se va a moverla.
- Se recomienda a las personas trabajadoras, la realización regular de ejercicios para el fortalecimiento de la espalda.

IMPORTANTE

Debe garantizarse en todo momento **la protección de las trabajadoras en situación de embarazo, parto o lactancia**, con especial atención a los riesgos producidos por las posturas forzadas, mantenidas y sobreesfuerzos.

4. RIESGOS PSICOSOCIALES:

Estos pueden dividirse en²⁸:

- a) Estrés y desgaste emocional.
- b) Maltrato, violencia y/o acoso.

²⁸ Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, OSALAN, Eusko Jaurlaritza, 2019. *Guía Básica de prevención de riesgos laborales para personas trabajadoras del hogar.*

<https://www.osalan.euskadi.es/libro/guia-basica-de-prevencion-de-riesgos-laborales-para-personas-trabajadoras-del-hogar-2019/s94-contresu/es/>



A) ESTRÉS Y DESGASTE EMOCIONAL.

Los **factores de riesgo** vendrían producidos por la inestabilidad en el empleo y la incertidumbre que provoca, las largas jornadas de trabajo sin respetar los tiempos de descanso, el trabajo nocturno, el aislamiento, la insatisfacción por la falta de reconocimiento del trabajo, la realización de tareas monótonas, repetitivas y poco variadas, sin margen de autonomía en cuanto a su forma de realización, la ausencia de condiciones adecuadas para disfrutar de las pausas etc., así como la sobrecarga física y alta exigencia psíquica y emocional que conlleva el trabajo de cuidar a una persona. A lo que hay que añadir, además, la doble jornada que pueden sufrir las trabajadoras del hogar con cargas familiares y las dificultades para conciliar.

Las **recomendaciones preventivas** serían:

Para la **PARTE EMPLEADORA**²⁹:

- Respetar los derechos de la trabajadora y las condiciones de trabajo establecidas en la legislación, así como mantener con ella un trato respetuoso.
- Explicar claramente las tareas a realizar, facilitando el tiempo necesario y los medios adecuados, para llevarlas a cabo sin estrés.
- Informar sobre los posibles riesgos en el desempeño del trabajo y tratar de evitarlos o reducirlos.
- Favorecer la autonomía y las sugerencias de la trabajadora a la hora de realizar las tareas.
- Reconocer el trabajo realizado y pagar las horas extras.
- Respetar los horarios y tiempos de descanso.

Para las **TRABAJADORAS DE HOGAR**³⁰:

- Realizar las tareas más duras en los momentos de máximo rendimiento, siguiendo las indicaciones establecidas por la persona empleadora.
- Exigir un trato respetuoso por parte de tu empleador/a y miembros del hogar donde trabajes. El trato respetuoso debe ser recíproco.
- Solicitar información sobre el tipo de cuidados que requiere la persona dependiente, dialogando y estableciendo límites, ante aquellas tareas que puedan sobrepasarte.

²⁹ Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, OSALAN, Eusko Jaurlaritza, 2019. *Guía Básica de prevención de riesgos laborales para personas trabajadoras del hogar*.
<https://www.osalan.euskadi.eus/libro/guia-basica-de-prevencion-de-riesgos-laborales-para-personas-trabajadoras-del-hogar-2019/s94-contresu/es/>

³⁰ Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, OSALAN, Eusko Jaurlaritza, 2019. *Guía Básica de prevención de riesgos laborales para personas trabajadoras del hogar*.
<https://www.osalan.euskadi.eus/libro/guia-basica-de-prevencion-de-riesgos-laborales-para-personas-trabajadoras-del-hogar-2019/s94-contresu/es/>

USO-Madrid, 2015. *Guía de Prevención de Riesgos Laborales empleadas de hogar*, Aranzadi

Secretaría de Política Sindical de la UGT de Catalunya-Salut Laboral, Cuaderno de Prevención: Profesionales de la Atención domiciliaria.

http://www.ugt.cat/download/salut_laboral/documents_sectorials_de_prevenci%C3%B3n_de_riscos/profesionales%20de%20la%20atenci%C3%B3n%20domiciliaria.pdf

UGT Illes Balears, *Prevención de Riesgos Laborales para profesionales de los servicios de atención a la dependencia*:
http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_riesgosserviciosdedependencia/publication.pdf

- Establecer pausas durante la jornada laboral.
- Respetar el descanso diario y semanal, sin pensar en el trabajo. Debes dormir bien ya que es necesario para soportar las situaciones de estrés.
- Promover espacios y actividades de ocio fuera del trabajo. Evita el aislamiento.
- Realizar ejercicio físico, ya que te ayudará a sentirte mejor física y anímicamente.
- No debes dejarte sobreponer por las preocupaciones, y debes pedir ayuda en caso necesario.
- Mantener un buen nivel de comunicación con tus amistades y familiares ya que te servirán de apoyo emocional.

B) MALTRATO, VIOLENCIA Y/O ACOSO³¹.

Los **factores de riesgo** se producen como consecuencia de un trato injusto, discriminatorio o amenazante, una exposición a la violencia, un volumen de trabajo excesivo por encima de las posibilidades de la trabajadora, y el aislamiento, sobre todo si se trabaja como interna en el domicilio de la persona empleadora.

Las personas trabajadoras en este sector, y sobre todo en régimen de internas, están muy expuestas a sufrir **violencia laboral**, y especialmente acoso.

Se habla de **violencia laboral** cuando sufres abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con tu trabajo, que pongan en peligro, implícita o explícitamente, tu seguridad, tu bienestar o tu salud (física y/o psíquica). Se incluye tanto la **violencia física** (agresiones físicas, daños en propiedades etc.), como la **violencia psicológica** (intimidación, amenazas, conductas de violencia psicológica susceptibles de causar daño psicológico y moral etc.).

Algunas de las manifestaciones de esta violencia laboral, son el acoso moral, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso discriminatorio.

Constituyen **acoso moral**, aquellas conductas no deseadas, reiteradas y frecuentes, cuyo objetivo o consecuencia es atentar contra la dignidad de la trabajadora y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, en el desempeño de su trabajo.

El **acoso sexual** es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo³².

El **acoso por razón de sexo**, es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno humillante, hostil o amenazador para la persona acosada³³.

³¹ Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, OSALAN, Eusko Jaurlaritza, 2019. *Guía Básica de prevención de riesgos laborales para personas trabajadoras del hogar.*

<https://www.osalan.euskadi.eus/libro/guia-basica-de-prevencion-de-riesgos-laborales-para-personas-trabajadoras-del-hogar-2019/s94-contresu/es/>

³² Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, artículo 7.1.

³³ Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, artículo 7.2.

Y el **acoso discriminatorio** es toda conducta no deseada, relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona , y que tenga como objetivo o consecuencia, atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

Las **recomendaciones preventivas** serían:

Para la PARTE EMPLEADORA³⁵:

- Garantizar los derechos y un trato respetuoso a la trabajadora del hogar.
- Respetar la privacidad y la dignidad de la trabajadora del hogar.
- No consentir ningún acto de violencia contra la trabajadora, por parte de los miembros de la familia, otras personas empleadas o de cualquier otra persona que frecuente el domicilio.
- Si dentro de sus tareas está la de cuidados, informar a la trabajadora sobre los posibles comportamientos agresivos o violentos de la/s persona/s a cuidar, en el caso de que sufran algún tipo de enfermedad o trastorno que pueda causarlos.

Para las TRABAJADORAS DE HOGAR³⁶:

- Mantener una **actitud preventiva** desde el primer momento, sobre todo cuando se comienza a trabajar para una nueva familia y no se tienen referencias sobre ella.
- Procurar no facilitar más información de carácter personal, de la que ya pueda conocer la parte empleadora.
- Si el trabajo consiste en tareas de cuidado no profesionalizado de una persona afectada por algún tipo de demencia, como por ej. el Alzheimer, solicitar información a la familia sobre posibles accesos de agresividad o furia, o algún tipo de comportamiento inapropiado etc.
- Si la persona a la que se está cuidando se enoja, tiene ansiedad, conductas agresivas o violentas, etc. algo que puede deberse a muchas razones (pérdida de control social y discernimiento, de la habilidad para expresar los sentimientos negativos sin violencia etc.), se recomienda³⁷:
 - > Mantener la calma y tratar de no mostrar miedo o alarma. Tranquilizar con actitudes relajadas y hablar siempre despacio.
 - > Tratar de distraer la atención con otras actividades o temas más serenos, como poner música tranquila y dar paseos o rememorar recuerdos agradables.

³⁵ Recomendaciones preventivas tomada de la guía:

Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, OSALAN, Eusko Jaurlaritza, 2019. *Guía Básica de prevención de riesgos laborales para personas trabajadoras del hogar*.

<https://www.osalan.euskadi.eus/libro/guia-basica-de-prevencion-de-riesgos-laborales-para-personas-trabajadoras-del-hogar-2019/94-contresu/es/>

³⁶ Recomendaciones preventivas tomadas del cuaderno:

Secretaría de Política Sindical de la UGT de Catalunya-Salut Laboral. *Cuaderno de Prevención: Profesionales de la Atención domiciliaria*.

http://www.ugt.cat/download/salut_laboral/documents_sectorials_de_prevenci%C3%B3n/de_riscos/profesionales%20de%20la%20atenci%C3%B3n%20domiciliaria.pdf

³⁷ "Manual para el cuidador de pacientes con demencia. Recomendaciones para un cuidado de calidad".

https://www.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/03_manual_pacientesdemencia.pdf

Cruz Roja, "Guía Básica para Cuidadores. Alteraciones de conducta en nuestro familiar. Conductas agresivas o violentas".

<https://www2.cruzroja.es/serviciodadora/guia>



- > Conceder a la persona más espacio. Hay que ser comprensivo ante la situación de ansiedad y hacerle saber que conocemos que tampoco ella quiere encontrarse en ese estado.
- > Averiguar que desencadenó esa reacción para tratar de evitarlo en el futuro. No tomárselo como algo personal, ya que la conducta agresiva o inapropiada es consecuencia de la enfermedad.
- > Si la persona se vuelve violenta, hay que retirar o eliminar todos los objetos peligrosos y ponerse fuera de su alcance. Pide ayuda a sus familiares.

IMPORTANTE

Si hay algún tipo de situación de riesgo para tu salud, física o psíquica, en el desarrollo habitual de tu trabajo, debes comunicarlo a la persona empleadora, quien tiene la obligación de poner en marcha soluciones. En el caso de que no haga caso de tu reclamación, puedes denunciarlo ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS). Solicita asesoramiento de un sindicato.

A través de este enlace puedes acceder a los formularios de la ITSS para presentar denuncias. Están disponibles en varios idiomas.

[https://www.mites.gob.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/
FORMULARIOS/index.html](https://www.mites.gob.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/FORMULARIOS/index.html)

5. RIESGOS ASOCIADOS A LA MANIPULACIÓN DE ALIMENTOS Y AL CUIDADO DE PERSONAS:

Los **factores de riesgo**, se encuentran en el agua y/o alimentos contaminados, una cocción de los mismos a temperatura insuficiente, el contacto con animales domésticos, el contacto con fluidos biológicos durante tareas asistenciales, o el cuidado de personas infecto contagiosas, especialmente en la situación de pandemia por la COVID-19, y que por su entidad, vamos a dedicarle un apartado específico al final de este punto.

Para el desarrollo del trabajo, al margen de una situación de pandemia, las **recomendaciones preventivas generales**, serían las siguientes:

Para la PARTE EMPLEADORA³⁸:

- Almacenar debidamente los alimentos, protegidos de las condiciones externas y sin ponerlos en el suelo.
- Proporcionar información a la trabajadora del hogar sobre la forma adecuada de manipular los alimentos, tanto crudos como cocinados.

³⁸ Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, OSALAN, Eusko Jaurlaritza, 2019. *Guía Básica de prevención de riesgos laborales para personas trabajadoras del hogar.*

<https://www.osalan.euskadi.es/libro/guia-basica-de-prevencion-de-riesgos-laborales-para-personas-trabajadoras-del-hogar-2019/s94-contresu/es/>



- Mantener la temperatura del frigorífico por debajo de 4°C y la del congelador por debajo de -18°C.
- Adquirir y proporcionar gratuitamente a la trabajadora del hogar, guantes desechables, mascarillas u otro material complementario necesario (pantallas, batas etc.), para el cuidado de las personas enfermas.
- Insistir en la necesidad de una buena ventilación de los hogares, especialmente en las habitaciones donde se encuentren las personas enfermas.
- Informar a la trabajadora de los tratamientos médicos de las personas a su cuidado.

Para las TRABAJADORAS DE HOGAR³⁹:

- Lavarse bien las manos con agua y jabón antes de manipular alimentos, y especialmente después de ir al baño.
- También hay que lavarse bien las manos con agua y jabón, antes y después del contacto con personas enfermas.
- Utilizar guantes desechables para realizar el aseo de estas personas etc., lavándose las manos antes de ponerse los guantes y después de quitarlos.
- Desinfectar con lejía, detergentes etc., encimeras y utensilios de cocina antes y después de preparar alimentos, sobre todo crudos.
- Evitar el contacto directo con los residuos al limpiar los cubos de basura, papeleteras etc. Nunca meter la mano, sino vaciar su contenido a una bolsa, utilizando siempre materiales de protección adecuados, como guantes, mascarillas etc.
- Revisar la ficha de caducidad de los alimentos, así como de los medicamentos antes de utilizarlos. En caso de que estuvieran caducados, hay que tirarlos, y si se trata de medicamentos, entonces llevarlos al punto SIGRE de las farmacias.
- No comer, beber ni fumar, sin haberse lavado antes las manos con agua y jabón.

NO OLVIDES

El sector del trabajo de hogar y cuidados es un sector especialmente sensible a la trata de seres humanos con fines de explotación laboral y a los abusos, por lo tanto debes tener un especial cuidado tanto al seleccionar las ofertas de trabajo que se publiquen y las respuestas a tus anuncios de búsqueda de empleo, así como al publicarlos y al acudir a las entrevistas de trabajo.

Ante una agresión de cualquier tipo, física, moral o verbal, debes salir de la estancia o del domicilio, y llamar al 112 (emergencias) y/o al 016 (violencia de género), para comunicar la agresión.

Y también puedes presentar una denuncia en un Juzgado de Guardia o en una Comisaría de Policía, ya que según la gravedad de la agresión podría ser un delito.

³⁹ Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, OSALAN, Eusko Jaurlaritza, 2019. *Guía Básica de prevención de riesgos laborales para personas trabajadoras del hogar*.

<https://www.osalan.euskadi.eus/libro/guia-basica-de-prevencion-de-riesgos-laborales-para-personas-trabajadoras-del-hogar-2019/594-contresu/es/>

USO-Madrid, 2015, *Guía de Prevención de Riesgos Laborales empleadas de hogar*, Aranzadi.



COVID-19

La situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, ha puesto de manifiesto hasta qué punto es grave la inexistencia de un desarrollo normativo sobre prevención de riesgos laborales, específico para este colectivo de trabajadores y trabajadoras de hogar y cuidados.

Mientras que las tareas de cuidado que realizan en los hogares son consideradas esenciales, al mismo tiempo estas trabajadoras han tenido que desarrollar su trabajo desprotegidas frente a los enormes riesgos que asumen al acudir a los domicilios particulares a realizar su trabajo, en plena situación de grave crisis sanitaria, sin que exista ningún tipo de protocolo de salud y seguridad que establezca recomendaciones de autoprotección, así como medidas obligatorias para la parte empleadora.

Por ello, la adopción de estas recomendaciones preventivas que ofrecemos a continuación, va a depender fundamentalmente, de la voluntad y responsabilidad individual de cada una de las partes, especialmente de la parte empleadora.

En primer lugar hay que señalar que en la relación laboral, ambas partes deberían respetar el principio de buena fe contractual. Así, si la trabajadora se encuentra mal, tiene fiebre etc., debe avisar a la parte empleadora y no acudir al trabajo, informando también de posibles contactos con casos, posibles, probables o confirmados de COVID-19; y la parte empleadora también debe de informar a la trabajadora si en el hogar hay algún caso, posible, probable o confirmado de COVID-19.

Solo respetando este principio de buena fe, cada una de las partes puede tomar de antemano las medidas de prevención necesarias, así como conocer y decidir que riesgos asume o no.

En segundo lugar, el trabajo debe realizarse, siempre que sea posible, siguiendo las medidas establecidas por las autoridades sanitarias, tanto a nivel nacional como de Comunidad Autónoma, como así sucede por ejemplo en el País Vasco y Galicia, comunidades ambas que cuentan con materiales específicos para trabajadores y trabajadoras de hogar.

Dado que el [Ministerio de Sanidad](#) no ha elaborado un documento con recomendaciones específicas para el ámbito del trabajo de hogar y cuidados, habrá que tener en cuenta las recomendaciones generales que establezca para toda la población, con sus actualizaciones, que pueden consultarse a través del siguiente enlace⁴⁰:

[Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social - Profesionales - Enfermedad por nuevo coronavirus, COVID-19 \(mscbs.gob.es\)](#)

⁴⁰ <https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/home.htm>



En general, ambas partes tendrán que respetar las siguientes **medidas de higiene personal**⁴¹ para prevenir los contagios:

- La higiene de manos, con agua y jabón durante al menos 40-60 segundos.
- Toser y estornudar dentro de la mascarilla, o cubrir la nariz y la boca con un pañuelo y desecharlo a un cubo de basura con bolsa interior, higienizando las manos después. Si no se dispone de pañuelos hay que emplear la parte interna del codo.
- Evitar tocarse los ojos, nariz o la boca.
- Usar una mascarilla adecuada a la actividad que se realiza, cubriendo la boca y la nariz y ajustándola de tal manera que no haya huecos entre su cara y la mascarilla. Evitar tocar la mascarilla mientras se usa y de hacerlo, lavarse las manos con agua y jabón o con gel hidroalcohólico.
- Mantener un distanciamiento físico de, al menos, 1'5 metros.

Y ya concretamente en el desarrollo del trabajo doméstico, las indicaciones que ofrecemos a continuación están tomadas de varios materiales⁴² (guías, protocolos etc.) pero sobre todo del ya mencionado Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales –OSALAN- en concreto: **COVID-19. Fichas técnicas de Prevención. Empleadas y empleados del hogar**⁴³.

⁴¹ Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. 15 de febrero de 2021. *Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2*.
https://www.mites.gob.es/itss/web/Documentos/CORONAVIRUS_WEB/PrevencionRLL_COVID-19_20210215.pdf

Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. Versión de 6 de abril de 2020. *Documento Técnico. Medidas higiénicas para la prevención de contagios del COVID-19*.
[Medidas_higienicas_COVID-19.pdf](https://www.mscbs.gob.es/medidas_higienicas_COVID-19.pdf) (mscbs.gob.es)

⁴² Instituto de Seguridad e Salud Laboral de Galicia, ISSGA, XUNTA DE GALICIA, 24 de julio de 2020, *Prevención en el servicios de empleadas de hogar frente al coronavirus*:
http://issga.xunta.gal/portal/contido/actualidade/novas/nova_1255.html?lang=es

Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, OSALAN, Eusko Jaurlaritza, 12 de marzo de 2020, *Recomendaciones del Departamento de Salud y Osakidetza. Servicio de ayuda a domicilio (SAD). COVID-19*.

<https://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/-/documentacion/2020/recomendaciones-del-departamento-de-salud-y-osakidetza-servicio-de-ayuda-a-domicilio-sad-covid-19/>

Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, OSALAN, Eusko Jaurlaritza, *Fichas técnicas de prevención del Covid-19 Ayuda a domicilio*
https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/informacion/info_fichas_covid/es_def/adjuntos/ficha20_ayuda_domicilio.pdf

Consejería de Sanidad, Comunidad de Madrid, octubre de 2020, *Protocolo de coordinación de la consejería de Sanidad frente a la infección por coronavirus para el servicio de ayuda a domicilio a personas dependientes-Red de atención a mayores y personas en situación de dependencia*.
<https://www.comunidad.madrid/file/229973/download?token=H9IN2NS>

Departamento de Sanidad, Gobierno de Aragón, 22 de abril de 2020, *Guía para la prevención del COVID-19 en el Servicio de Ayuda a Domicilio*.
https://www.aragon.es/documents/20127/1650151/Guia_SAD_20200424.pdf/c33c9fe1-76e1-cfb2-6d90-e20295a04d3f?t=158775659654#:~:text=Se%20recomienda%20que%20lleve%20ropa,del%20domicilio%2C%20antes%20de%20salir

Conseil National Paritaire du Dialogue Social, 15, abril 2021, *Guide de préconisations et de bonnes pratiques pour éviter la transmission de la COVID-19. Secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile*.
<https://www.iperia.eu/blog/2021/04/23/guide-sectoriel-de-preconisations-et-de-bonnes-pratiques-pour-eviter-la-transmission-de-la-covid-19/>

⁴³ Estas fichas se pueden descargar a través del siguiente enlace: https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/informacion/info_fichas_covid/es_def/adjuntos/ficha-22_empleadas-y-empleados-del-hogar.pdf

Los **escenarios de trabajo** que puedes encontrar al acudir al domicilio, serían dos:

- A. Escenario A: Domicilio en el que no hay casos de COVID-19.
- B. Escenario B: Domicilio en el que hay casos, posibles, probables o confirmados de COVID-19, en el que a su vez caben dos posibilidades:
 - a. Con síntomas leves y sin criterios de ingreso hospitalario.
 - b. En periodo de recuperación tras el alta hospitalaria, con medidas de aislamiento.

Caso posible: cuando existe una infección respiratoria aguda leve, pero no se ha realizado una prueba de diagnóstico microbiológico.

Caso probable: cuando existe una infección respiratoria aguda grave con criterio clínico y radiológico compatible con un diagnóstico de COVID-19, pero no confirmado con una prueba de diagnóstico microbiológico.

Caso confirmado: cuando existe una confirmación por laboratorio: PCR o test de diagnóstico positivo de antígeno o anticuerpos.

IMPORTANTE

Es fundamental que conozcas a diario si las personas que conviven en el domicilio donde vas a trabajar, tienen o no síntomas. Para ello necesitas la colaboración de la parte empleadora, que debe comunicarte esa situación lo antes posible.

Informa a tu empleador/a que sólo conociendo de antemano el escenario de trabajo que vas a encontrar, podrás tomar las medidas preventivas correspondientes.



ESCENARIO A:

En un **ESCENARIO GENERAL A**, sin casos conocidos de COVID-19, las recomendaciones preventivas para evitar futuros contagios serían:

Tanto para la TRABAJADORA DE HOGAR como para la PARTE EMPLEADORA⁴⁴:

- Informarse y seguir las recomendaciones y procedimientos actualizados, frente a la COVID-19, puestos en marcha por las autoridades públicas sanitarias, tanto nacionales como de la Comunidad Autónoma en la que trabajes.

Hay que prestar una especial atención a las recomendaciones básicas frente al contagio, en concreto:

- > Las medidas higiénicas personales y colectivas.
- > Los criterios establecidos por la autoridad sanitaria para considerar que una persona puede presentar síntomas de la COVID-19.
- > Las pautas de actuación ante un caso sospechoso.
- Establecer la máxima colaboración entre todas las personas que convivan en el domicilio y la persona trabajadora, manteniendo una comunicación bidireccional que permita informar diariamente sobre la existencia o no de síntomas en ambas partes, y que posibilite la adopción de las medidas preventivas necesarias (siguiendo las recomendaciones propuestas por las autoridades sanitarias), así como mejorar la planificación del trabajo diario.

Para la TRABAJADORA DE HOGAR:

- Si tienes síntomas, NO debes ir a trabajar, avisando a la parte empleadora. Tampoco si has tenido un contacto próximo con una persona contagiada.
- Debes usar una mascarilla homologada (desde UGT recomendamos una FFP2) durante todo el tiempo en que permanezcas en el domicilio. Y además como equipo de protección se recomienda:
 - > **Tareas domésticas:** También deberás utilizar bata y guantes desechables para uso individual (en cada domicilio en el que trabajes).
 - > **Tareas de cuidado que impliquen cercanía con una persona sin síntomas:** Bata, mascarilla y guantes desechables.

Estos equipos te los tiene que facilitar, en cantidad suficiente, la parte empleadora. El material desechable lo tienes que tirar a la basura del domicilio.

También debes tener a tu disposición gel hidroalcohólico.

- Debes cambiarte de zapatos al entrar en la vivienda.

⁴⁴ Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, OSALAN, Eusko Jaurlaritza, *Fichas técnicas de prevención del Covid-19. Empleadas y empleados del hogar.*

ficha-22_empleadas-y-empleados-del-hogar.pdf (euskadi.eus)

Instituto de Seguridade e Saúde Laboral de Galicia, ISSGA, XUNTA DE GALICIA, 24 de julio de 2020, *Prevención en el servicios de empleadas de hogar frente al coronavirus:*

http://issga.xunta.gal/portal/contido/actualidade/novas/nova_1255.html?lang=es



- Lavarte con frecuencia las manos con agua y jabón, durante 40-60 segundos, secándote con papel desechable. También hay que lavar las manos antes y después del uso de guantes.
- No debes compartir toallas ni trapos de cocina, y no debes utilizar pañuelos de tela, todo debe ser desechable.
- Debes tener provisión suficiente de pañuelos de papel desechables, gel hidroalcohólico o toallitas alcohólicas, por si en algún momento las tareas te impiden lavarte las manos con frecuencia.
- Utiliza ropa destinada exclusivamente para trabajar, y si acudes a varios domicilios, lleva distinta ropa de trabajo en cada uno de ellos. La ropa de trabajo debes lavarla, diariamente si es posible, alcanzando los 60 grados, al menos 30 minutos, y no debes sacudirla al meterla en la lavadora.
- Debes extremar las medidas de higiene personal, como ducharse al volver del trabajo, antes de realizar cualquier otra actividad.
- Limpia con frecuencia los objetos de uso personal, como gafas, móviles, bolsos, etc., utilizando los productos indicados por los fabricantes. Para desinfectar objetos, si el material lo permite, puedes usar una solución hidroalcohólica. En su defecto, se puede utilizar 70 ml alcohol común (concentración de 96%) mezclado con 30 ml de agua. No hace falta aclarar.
- En el trabajo, no hay que compartir alimentos, bebidas, utensilios etc., es decir, debes tener identificada tu botella de agua, tu vaso, etc. y antes de utilizar utensilios compartidos, hay que limpiarlos previamente con agua caliente y jabón.
- Se recomienda llevar las uñas cortas, y se desaconseja el uso de anillos, pulseras, relojes u otros adornos que dificulten el lavado de manos y muñecas.
- Tienes que mantener una distancia social mínima de 1'5 - 2 metros con las personas que conviven en el domicilio, limitando las muestras de afecto tanto con las personas como con las mascotas.
- Es necesario ventilar todas las habitaciones, recomendándose la llamada "**ventilación cruzada**"⁴⁵, que supone la apertura de puertas y/o ventanas opuestas, o al menos en lados diferentes de la habitación, para favorecer la circulación del aire.
- Si además acuerdas con la parte empleadora que haya también una "**ventilación continua**", que significa mantener las ventanas abiertas, con una abertura de 15 cm. (si hace viento puede ser inferior) mientras se realicen todas las tareas de limpieza, se asegura la renovación total del aire en las estancias y las posibilidades de un posible contagio son mucho más bajas.

⁴⁵ Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. 18 de noviembre de 2020. Documento técnico. *Evaluación del riesgo de la transmisión de Sars-CoV-2 mediante aerosoles. Medidas de prevención y recomendaciones*. Página 33. https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/COVID19_Aerosoles.pdf

- Inicia la limpieza desde la parte más alejada de la puerta de entrada hasta la misma.
- Hay que organizar el trabajo de tal manera que no se coincida al mismo tiempo con otros convivientes en la misma habitación. Para ello es útil planificar conjuntamente las tareas con la parte empleadora, aprovechando aquellos momentos en los que los miembros de la familia no van a estar en casa por ejemplo.
- Realizar una limpieza diaria con agua y jabón de aquellas superficies de contacto frecuente.
- Aumentar la frecuencia de la limpieza en barandillas, pomos y manecillas de puertas y ventanas, interruptores, sillas, mesas, cajones, botones, telefonillo, teléfono, mandos a distancia, electrodomésticos más utilizados, grifos, etc.
- Es especialmente importante la limpieza de la cocina y el baño.
- También se deberían desinfectar estas superficies, una vez limpiadas con agua y jabón (sino la desinfección no es efectiva).
- Para desinfectar, se recomienda el uso de la lejía⁴⁶, o bien de los productos desinfectantes con actividad virucida, existentes en el mercado (se puede ver la lista publicada por el Ministerio de Sanidad⁴⁷). No hay que mezclar los productos porque puede ser perjudicial.
- Si se usa la lejía como desinfectante, hay que diluirla en agua de la siguiente manera: por cada litro de agua, echar 20 ml de lejía (es el equivalente a 2 cucharas soperas), o bien 10 ml de lejía por cada medio litro de agua. Debe utilizarse la preparación en el mismo día dejando actuar la disolución durante 5 minutos. Si se utiliza un desinfectante comercial, hay que respetar las indicaciones de la etiqueta.
- Para desinfectar hay que utilizar un paño diferente al utilizado para limpiar.
- Los estropajos también se tienen que desinfectar, sumergiéndolos en agua con unas gotas de lejía durante 10 minutos, después hay que aclararlos y dejarlos secar bien. Es conveniente hacerlo con frecuencia.
- Hay que retirar la basura con una mayor frecuencia, poniendo especial cuidado para evitar tocar los desechos. El material desecharable se tirará en el contenedor de restos orgánicos. En el caso de que en el domicilio hubiera un caso posible, probable o confirmado de COVID-19, se tiene que seguir el protocolo que detallaremos más adelante.

⁴⁶ Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. Versión 6 de abril de 2020. Documento técnico. *Medidas higiénicas para la prevención de contagios del COVID-19*. https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/Medidas_higienicas_COVID-19.pdf

⁴⁷ Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. *Productos virucidas autorizados en España*. https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos>Listado_virucidas.pdf



Para la PARTE EMPLEADORA⁴⁸:

- Mantener una comunicación fluida con la trabajadora, a la que se debe informar, lo antes posible, cuando alguna de las personas que conviven en el domicilio presentan síntomas de la COVID-19.
- Asegurarse de que la trabajadora conozca toda la información específica y actualizada de las fuentes oficiales, sobre las medidas preventivas frente al coronavirus.
- Ser flexibles y relajar los niveles de exigencia. Nos encontramos ante una grave crisis sanitaria en la que el rendimiento no puede ser el mismo que en circunstancias normales, ya que lo fundamental es minimizar los riesgos.
- Tener un aprovisionamiento suficiente de mascarillas (desde UGT recomendamos FFP2), para que la trabajadora pueda cambiarla a diario, así como guantes desechables, una bata y gel hidroalcohólico.
- También es importante que la trabajadora tenga suficientes pañuelos desechables y rollos de papel, porque hay que evitar el uso compartido de toallas, trapos de cocina etc. utilizando material desechable.
- Colaborar en la planificación de las tareas, organizando, por ejemplo, que la limpieza se realice desde la parte más alejada de la puerta de entrada hasta la misma, que los miembros de la familia no estén en el domicilio en ese momento, o al menos, no en la misma habitación que se esté limpiando etc.
- Recordar a los miembros de la familia convivientes, que deben mantener el distanciamiento social con la trabajadora, y evitar las muestras de afecto que pueden favorecer los contagios, especialmente cuando se trabaja con personas mayores, menores o hay mascotas.
- Vigilar que, mientras permanezca la trabajadora en el domicilio, las personas de seis años en adelante, que estén en la vivienda en ese momento, porten también mascarilla, salvo que se encuentren en alguno de los supuestos exceptuados⁴⁹.
- Asegurar la renovación del aire en la vivienda, especialmente los días en que acuda la trabajadora, para lo que se recomienda una ventilación cruzada y continua durante la realización de todas las tareas domésticas, dejando las ventanas abiertas con una apertura de unos 15 cm (si hiciera viento podría ser menor).

⁴⁸ Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, OSALAN, Eusko Jaurlaritza, *Fichas técnicas de prevención del Covid-19. Empleadas y empleados del hogar*.

[ficha_22_empleadas-y-empleados-del-hogar.pdf \(euskadi.eus\)](https://media.uc3m.es/video/5eea42d18f4208a1e08b45ad/ficha_22_empleadas-y-empleados-del-hogar.pdf)

Martín García de Celis, Miguel. Profesor colaborador de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad Carlos III.

16 de junio de 2020- Sesión monográfica: *La prevención de los riesgos laborales en el marco de la relación laboral especial de empleados del hogar*. Tercer Seminario Permanente del Trabajo Doméstico de la UCIII de Madrid.

<https://media.uc3m.es/video/5eea42d18f4208a1e08b45ad>

⁴⁹ Excepciones: las personas con enfermedad o dificultad respiratoria, las personas con discapacidad o dependencia que no tengan autonomía para quitarse la mascarilla, o bien presenten alteraciones de conducta que hagan inviable su uso, causa de fuerza mayor o situación de necesidad.

<https://www.lamoncloa.gob.es/covid-19/Paginas/uso-mascarilla-nueva-normalidad.aspx>

- Cambiar con frecuencia el filtro del aire acondicionado, si lo hubiera.
- Proporcionar cubos de basura de pedal y bolsas con autocierre.

IMPORTANTE

Aunque estas recomendaciones preventivas puedan parecer excesivas para este escenario, **cuantas más medidas de prevención de las que proponemos para un escenario A (sin COVID-19) se implementen, más baja será la posibilidad de contagiarse si se cambia a un escenario con COVID-19, durante la relación laboral.**

Hay que tener en cuenta, que el paso de un escenario sin COVID-19 a un escenario con COVID-19, puede darse de forma rápida y nada manifiesta, por la falta de síntomas que alerten del cambio de la situación⁵⁰, mientras la trabajadora continúa trabajando en el domicilio, sin saber que la parte empleadora o ella misma, está contagiada pero es asintomática.

¿QUE TIPO DE MASCARILLA TENGO QUE UTILIZAR?

La evidencia científica ha puesto de manifiesto, y así lo ha reconocido el Ministerio de Sanidad⁵¹, que los **AEROSOLES** que todos emitimos al hablar o respirar son también una vía de transmisión de la COVID-19. Estos aerosoles, por su pequeño tamaño, muchísimo más pequeño que las gotas que se emiten al toser o estornudar (el 80-90% de los aerosoles son menores que 2'5 micras), se quedan suspendidos en el ambiente, algunas veces hasta horas y pueden ser inhalados por las personas incluso a una distancia superior a los dos metros.

Las condiciones que más favorecen el contagio de la COVID-19 por los aerosoles son: **la permanencia durante un tiempo prolongado en lugares cerrados y que estén mal ventilados**, de ahí la gran importancia que tienen, como medidas preventivas para evitar posibles contagios, el llevar una mascarilla homologada, así como una adecuada renovación del aire en los domicilios donde trabajes, que puede lograrse con una ventilación cruzada y continua, manteniendo las ventanas con una abertura de 15 cm, mientras permanezcas en la vivienda.

⁵⁰ "Es posible que las personas infectadas con SARS-CoV-2 transmitan el virus antes de que desarrollen síntomas". Ministerio de Sanidad, 10 de junio de 2020. Recomendaciones sobre el uso de mascarillas en la comunidad en el contexto del COVID-19.

https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/Recomendaciones_mascarillas_ambito_comunitario.pdf

⁵¹ Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. 18 de noviembre de 2020. Documento técnico. Evaluación del riesgo de la transmisión de SARS-CoV-2 mediante aerosoles. Medidas de prevención y recomendaciones.
https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/COVID19_Aerosoles.pdf
Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. Actualización de 7 de mayo 2021. Información científica-técnica. Transmisión de SARS-CoV-2.
https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/20210507_TRANSISION.pdf



Desde UGT consideramos que en este momento, en el que no hay problemas de suministro de mascarillas y ante la aparición de nuevas variantes de la COVID-19 más contagiosas, la mascarilla que tienes que utilizar en el desempeño de tu trabajo, para prevenir el riesgo de un posible contagio en cualquiera de los escenarios, es una FFP2 o autofiltrante, sin válvula. Esta mascarilla está diseñada para proteger tanto a la persona que la lleva de la inhalación de los aerosoles presentes en el ambiente, como al resto de las personas con las que esté (siempre y cuando no lleve válvula), de los aerosoles que se emiten al respirar, hablar, toser etc. Además tiene la consideración de producto sanitario así como de "Equipo de Protección Individual" -EPI-.

Según el Consejo General de Enfermería, las mascarillas autofiltrantes -FFP2- "son las que mayor protección ofrecen ya que cuentan con una eficacia de filtración bacteriana mayor", y "están recomendadas para situaciones donde haya mayor riesgo de transmisión de aerosoles ya sea por tratarse de un lugar cerrado, por estar poco ventilado o porque se realicen actividades o técnicas que los generen en mayor medida"⁵².

Es fundamental que lleves la mascarilla bien ajustada a la cara, para que no haya fugas y se realice una buena filtración tanto del aire inhalado como del exhalado. "Se entiende por fuga el área de paso de aire por los huecos entre la mascarilla y la piel en relación con el paso de aire a través de la mascarilla" y "la eficacia de filtración se puede ver reducida en un 50% con una fuga de un 1% y en un 66% con una fuga de un 2%"⁵³.

Una mascarilla FFP2 que no se ajuste bien a tu cara porque te resulte grande, no te va a proteger lo suficiente, ni tampoco a los demás. No son reutilizables y se aconseja utilizarlas un máximo de 8 horas. Si se humedecen hay que cambiarlas.

¿Y LAS MASCARILLAS QUIRÚRGICAS?

Las mascarillas quirúrgicas se consideran Productos Sanitarios -PS-, pero no equipos de protección individual -EPI-. Dan una protección comunitaria, es decir, tienen una gran protección de dentro hacia afuera, pero menor de fuera hacia adentro, por lo tanto, protegen a los demás pero no tanto a la persona que la lleva⁵⁴. No ofrecen una protección adecuada frente a los aerosoles.

Según su Eficacia de Filtración Bacteriana, se clasifican en I y II, y en este último caso, si se denominan IIR, también protegen contra las salpicaduras.

No son reutilizables y tienen una duración de 4 horas de uso y si se humedecen también hay que cambiarlas antes. ¿Y las mascarillas higiénicas?

⁵² Consejo General de Enfermería, 23 de febrero de 2021, Nota de prensa: *Las enfermeras dan las claves para comprar la mascarilla correcta*.
<https://www.consejogeneralenfermeria.org/covid-19>

⁵³ Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, 25 de marzo de 2021, Información científica-técnica. *Efectividad de las medidas preventivas para el control de la transmisión*.
https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/cayeas/alertasActual/nCov/documentos/Documento_MEDIDAS.pdf

⁵⁴ Consejo General de Enfermería, 23 de febrero de 2021, Nota de prensa: *Las enfermeras dan las claves para comprar la mascarilla correcta*.
<https://www.consejogeneralenfermeria.org/covid-19>

¿Y LAS MASCARILLAS HIGIÉNICAS?

No son ni productos sanitarios ni tampoco equipos de protección Individual -EPI-, y así lo tienen que señalar en su etiqueta, tal y como exige la reciente regulación⁵⁵ (febrero 2021) que establece los requisitos de información y comercialización.

No ofrecen protección frente a los aerosoles por lo tanto solo pueden utilizarse, por la población en general, en sitios con un bajo riesgo de transmisión del virus⁵⁶. Pueden ser de un solo uso o reutilizables.

En todo caso, todas las mascarillas deben estar homologadas, llevar el *Marcado de Conformidad CE*, y cumplir con las indicaciones técnicas que certifican que siguen las pautas normativas que exige el Gobierno:

FFP2 (autofiltrantes)	QUIRÚRGICAS	HIGIÉNICAS
Tienen la regulación en la mascarilla CE ____ (4 dígitos identificativos del organismo de control) FFP: UNE-EN 149:2001 + A1 NR (no reutilizable)	Tienen la regulación generalmente en la caja o en el empaquetado CE UNE-EN 14683:2019 + AC TIPO I o TIPO II	Tienen la regulación en el empaquetado No reutilizable: UNE 0064 (0064-1 Adultos) (0064- 2 niños) Reutilizable: UNE 0065

Ejemplos:

Las mascarillas con marcado CE 0161 y CE 0099, han sido evaluadas y han obtenido la certificación de su conformidad con la normativa vigente, por los Organismos Notificados AITEX y AENOR respectivamente, que son dos entidades independientes, en este caso españolas, encargadas de realizar tareas relativas a la evaluación de la conformidad del producto.

La lista de organismos notificados tanto de España como de otros Estados Miembros se puede consultar en la siguiente web:

https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/nando/index.cfm?fuseaction=directive.notifiedbody&dir_id=155501

⁵⁵ Orden CSM/115/2021 de 11 de febrero, por la que se establecen los requisitos de información y comercialización de mascarillas higiénicas. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-2046

⁵⁶ Consejo General de Enfermería, 23 de febrero de 2021, Nota de prensa: Las enfermeras dan las claves para comprar la mascarilla correcta. <https://www.consejogeneralenfermeria.org/covid-19>



¿MI EMPLEADOR/A TIENE QUE FACILITARME LAS MASCARILLAS GRATIS?

Sí, porque como ya hemos mencionado, el Real Decreto 1620/2011⁵⁷, establece que la parte empleadora está obligada a *"cuidar de que el trabajo se lleve a cabo en las debidas condiciones de seguridad e higiene"*, y para ello tiene la *"obligación de adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico"*. Y si bien no hay un desarrollo que concrete cuáles son esas medidas a adoptar, sin duda proveer a la trabajadora de los debidos Equipos de Protección Individual –EPIs-, en una situación de crisis sanitaria como la pandemia por la COVID19, entra dentro de su obligación, como la medida básica más eficaz que se puede adoptar.

Dentro de la categoría de EPI básico a proveerte, estarían: las mascarillas, guantes desechables y bata.

En cuanto al tipo de mascarilla que te tiene que suministrar, es cierto que por el momento no hay una obligación establecida legalmente para el trabajo doméstico de hogar y cuidados. Solo existen algunas recomendaciones preventivas, en concreto realizadas por el Instituto de Seguridad y Salud Laboral de Galicia (ISSGA) y el Instituto Vasco de Seguridad y Salud (OSALAN), en las cuales sólo se recomienda de forma específica las mascarillas FFP2 cuando se realicen tareas de cuidado a personas contagiadas de COVID-19, y mascarillas quirúrgicas en las tareas domésticas (cuando se contempla, ya que lo habitual es utilizar el término genérico de mascarilla sin especificar el tipo).

Sin embargo, consideramos que son recomendaciones realizadas en el año 2020, cuyas circunstancias y conocimientos han sido superados por los avances científicos que han puesto de manifiesto la importancia de la transmisión de la COVID-19 por los aerosoles y el gran riesgo que representa la transmisión por personas asintomáticas.

Por tanto, desde UGT te recomendamos negociar con tu empleador/a, para que te facilite mascarillas FFP2, y en el caso de que acudas a trabajar a diferentes domicilios, los/as distintos empleadores/as pueden compartir este coste.

IMPORTANTE

Velando por la protección de la salud de la trabajadora de hogar, la parte empleadora se asegura también la protección de su familia.

⁵⁷ Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, 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"*.

ESCENARIO B:

DOMICILIO EN EL QUE HAY CASOS, POSIBLES, PROBABLES O CONFIRMADOS DE COVID-19.

A. CON SÍNTOMAS LEVES Y SIN CRITERIOS DE INGRESO HOSPITALARIO.

B. EN PERÍODO DE RECUPERACIÓN TRAS EL ALTA HOSPITALARIA, CON MEDIDAS DE AISLAMIENTO.

Si en el **domicilio aparecen casos, posibles, probables o confirmados de COVID-19**, la parte empleadora tiene que comunicar esta situación a la trabajadora lo antes posible, preferentemente antes de que la trabajadora se incorpore al trabajo diario.

Cuando del escenario A (domicilio sin casos de COVID-19) se pasa al B, lo primero que tienen que valorar ambas partes, **es la conveniencia de que la trabajadora del hogar realice o continúe realizando el trabajo**, cuando el desempeño de las tareas en un escenario con posibilidad de contagiarse de COVID-19, exigiría una formación y/o capacitación específica en materia de prevención de riesgos que dicha trabajadora no tiene y que la parte empleadora no le puede proporcionar. Serían además necesarios unos equipos de protección individual (EPIs) más amplios, proporcionados por la parte empleadora, que a su vez, requieren de una formación específica para saber colocarlos y muy importante retirarlos, que la trabajadora tampoco posee (su incorrecta manipulación y tratamiento posterior, los convierten en un foco de contagio).

Y a todo esto hay que añadir la inexistencia de un marco legal de prevención de riesgos laborales y protocolos de actuación ante la COVID-19 para este sector, que proteja a la trabajadora de hogar de los riesgos que asume si continúa desempeñando su trabajo.

También es muy importante determinar con la trabajadora, si esta se encuentra dentro de alguno de los grupos que el Ministerio de Sanidad ha establecido como **grupos vulnerables para la COVID-19**, entre los que destacamos: las personas con enfermedad cardiovascular, incluida la hipertensión, enfermedad pulmonar crónica, diabetes, embarazo, y las personas mayores de 60 años⁵⁸.

Si la trabajadora se encuentra dentro del grupo de personas vulnerables, no podrá trabajar en este escenario B.

⁵⁸ Además se incluyen las personas con insuficiencia renal crónica, inmunodepresión, cáncer en fase de tratamiento activo, enfermedad hepática crónica severa y obesidad mórbida ($IMC>40$). *Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. I Actualización, 15 de enero 2021. INFORMACIÓN CIENTÍFICA-TÉCNICA. Enfermedad por coronavirus, COVID-19.*

<https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/ITCoronavirus.pdf>

En la valoración de la continuidad de la prestación del servicio, también se habrá de tener en cuenta el tipo de tareas que la trabajadora realiza, que pueden ser bien sólo tareas domésticas (limpieza general de la vivienda, cocinar, lavado de ropa y planchado etc.) o bien tareas de cuidado de miembros de la familia (cuidados personales como el aseo, las movilizaciones, la alimentación etc.).

IMPORTANTE

Desde UGT consideramos que la realización de las tareas domésticas y especialmente de cuidados, en un **domicilio en el que hay casos, posibles, probables o confirmados de COVID-19**, NO puede ser llevaba a cabo por una trabajadora doméstica en el marco de esta relación especial, ya que se trata de un escenario en el que dicha trabajadora pone en riesgo su salud, sin contar con una formación, medios de protección adecuados, ni un marco legislativo que la proteja de las posibles consecuencias negativas, especialmente en el caso de realizar tareas de cuidado a una persona enferma de COVID-19.

De hecho, se debe informar a la trabajadora, que si realiza tareas de cuidado, será considerada como contacto estrecho y se iniciará una vigilancia activa o pasiva, según el protocolo de la Comunidad Autónoma en la cual se encuentre, y esto incluye la realización de una cuarentena domiciliaria durante un máximo de 10 días⁵⁹.

Sin embargo, si finalmente ambas partes deciden continuar con la realización de las **tareas domésticas, ADEMÁS** de las recomendaciones preventivas señaladas para el escenario A, se deberán adoptar una serie de **MEDIDAS ADICIONALES**:

Para la PARTE EMPLEADORA:

- Vigilar que la persona enferma sigue de forma estricta los criterios de aislamiento en el domicilio, establecidos por las autoridades sanitarias⁶⁰, especialmente:
 - > Permanecer en una habitación de uso individual con la puerta cerrada (especialmente mientras la trabajadora se encuentre en el domicilio).
 - > La habitación debe tener ventilación adecuada directa al exterior, sin corrientes forzadas de aire provenientes de sistemas de calor o refrigeración, pero la puerta debe permanecer cerrada en todo momento, incluso cuando se esté ventilando la estancia.
 - > Si la persona enferma tiene que salir de la habitación y usar de forma imprescindible las zonas comunes (por ej. para ir al baño) deberá hacerlo usan-

⁵⁹ Para conocer el periodo de cuarentena exigido, habrá que ir consultando con las fuentes oficiales, ya que puede variar dependiendo de la incidencia de la enfermedad en cada momento.

⁶⁰ Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. Versión del 18 de junio de 2020. Documento técnico. Manejo en atención primaria y domiciliaria del COVID-19.

https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/Manejo_primaria.pdf

do una mascarilla quirúrgica, y tendrá que lavarse las manos al salir y antes de volver a entrar.

- > Se ventilarán con frecuencia las zonas comunes (especialmente antes de la llegada de la trabajadora).
- > La persona enferma deberá seguir en todo momento las medidas de higiene respiratoria: cubrirse la boca y la nariz al toser o estornudar con el codo flexionado o utilizando pañuelos desechables que después depositará en el cubo de basura de su habitación.
- > En el interior de la habitación se colocará un cubo de basura con tapa de apertura de pedal y en su interior habrá una bolsa de plástico con autocierre.
- > Se recomienda que, en la medida de lo posible, sea una única persona quien acceda a la habitación para las labores de cuidado (*y desde UGT consideramos que esta no debe ser la trabajadora del hogar*).
- Proveer a la trabajadora de equipos de protección individual en cantidad suficiente (mascarilla FFP2 homologada, guantes desechables, bata y si es necesario, pantalla de protección facial, así como gel hidroalcohólico).
- Preparar un espacio o estancia, previamente desinfectada y ventilada, para que la trabajadora pueda cambiarse y dejar sus efectos personales. Se puede dedicar a este menester la habitación de la vivienda que menos se utilice o que suela estar vacía, y si es posible se mantendrá habitualmente con la puerta cerrada.
- Sustitución si procede, de los productos de limpieza por otros de mayor eficacia.
- Mantener una provisión suficiente de lejía y y/o alcohol de 95° para la desinfección del domicilio.
- Priorizar el uso del lavavajillas, si se dispone de uno en el domicilio.
- Limitar la presencia en el domicilio del resto de los miembros de la familia convivientes, que no estén en aislamiento, para no interferir en las labores domésticas de la empleada, y en todo caso, debe mantenerse siempre una distancia social de al menos 2 metros.
- Proceder a ventilar toda la vivienda, antes de la llegada de la trabajadora. Lo idóneo es que las tareas domésticas se realicen con las ventanas abiertas, siendo suficiente dejar una apertura de 15 cm que permita la renovación continua del aire ("ventilación continua"), que reduce la carga viral y por tanto disminuye la posibilidad de contagio.
- Vigilar que todos los miembros de la familia convivientes, mayores de 6 años (salvo las excepciones que establecen las autoridades sanitarias) lleven mascarilla (al menos quirúrgica y homologada) mientras la trabajadora se encuentra en el domicilio.
- Vigilar que se respete el distanciamiento social, así como limitar las muestras de afecto con la trabajadora.

- Realizar una **adecuada gestión de los residuos⁶¹** generados por la persona con infección COVID-19, ya que pueden ser una fuente de contaminación tanto para el resto de convivientes en el domicilio como para la trabajadora de hogar:
 - > **Bolsa 1:** los residuos de la persona enferma se depositarán dentro de la bolsa del cubo con tapa de pedal de la habitación. La bolsa de basura debe ser resistente y con autocierre, y se cerrará bien antes de sacarla de la habitación.
 - > **Bolsa 2:** en la salida del cuarto se deberá poner otro cubo similar, y la bolsa anterior se meterá en otra bolsa de basura junto con los residuos de los cuidadores (guantes, mascarillas etc.), y se cerrará.
 - > **Bolsa 3:** ya fuera del cuarto, la bolsa 2 se depositara en la bolsa con el resto de residuos domésticos, bolsa 3, y una vez cerrada se llevará al contenedor de restos generales.
 - > No hay que reciclar ninguno de estos residuos.
 - > Al finalizar esta operación se deben de lavar las manos con agua y jabón durante 40-60 segundos.

Para la TRABAJADORA DE HOGAR⁶²:

- Si trabajas en un domicilio con casos de COVID-19, no podrás trabajar en más domicilios, en el supuesto de que tuvieras varios empleadores/as. Deberás avisarles de tu actual situación.
- Debes desempeñar tus tareas **utilizando en todo momento una mascarilla homologada FFP2**, que te tiene que proporcionar, gratuitamente, la parte empleadora y que no debes quitarte mientras permanezcas dentro del domicilio. Si fuera necesario cambiarla o quitártela brevemente por algún motivo, hazlo siempre en el exterior (terraza, balcón etc.) o frente a una ventana abierta.
- Además tiene que proporcionarte, en número suficiente, guantes desechables, bata, un mandil impermeable y una pantalla de protección facial por si fuera necesaria en algún momento.
- Todas las personas mayores de 6 años que se encuentren en el domicilio, deben llevar una mascarilla homologada quirúrgica, mientras permanezcas en el domicilio (salvo los casos exceptuados).
- Debes utilizar para cambiarte la estancia o habitación que te hayan reservado para tal fin, revisando al llegar que esté ventilada y limpia.
- Si a tu llegada no estuvieran abiertas las ventanas, debes proceder a ventilar la vivienda. Tienes que acordar con la parte empleadora, mantener las ventanas

⁶¹ Instituto de Seguridade e Saúde Laboral de Galicia, ISSGA, XUNTA DE GALICIA, 24 de julio de 2020. *Prevención en el servicios de empleadas de hogar frente al coronavirus:* http://issga.xunta.gal/portal/contido/actualidade/novas/nova_1255.html?lang=es

⁶² Instituto de Seguridade e Saúde Laboral de Galicia, ISSGA, XUNTA DE GALICIA, 24 de julio de 2020, *Prevención en el servicios de empleadas de hogar frente al coronavirus:* http://issga.xunta.gal/portal/contido/actualidade/novas/nova_1255.html?lang=es
Conseil National Paritaire du Dialogue Social, 15, abril 2021, *Guide de préconisations et de bonnes pratiques pour éviter la transmission de la COVID-19. Secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.* <https://www.iperia.eu/blog/2021/04/23/guide-sectoriel-de-preconisations-et-de-bonnes-pratiques-pour-eviter-la-transmission-de-la-covid-19/>

abiertas, con una abertura de 15 cm, durante la realización de tus tareas, para que haya una ventilación continua que renueve el aire en el interior ya que reduce las posibilidades de contagio.

- Iniciar la limpieza desde la parte más alejada de la puerta de entrada hasta la misma.
- En un escenario B, es necesario completar la limpieza con una **desinfección**, utilizando desinfectantes como lejía diluida (en aquellas superficies que lo permitan) o alcohol de 95°, o bien productos específicos que te facilite la parte empleadora.
- Hay que desinfectar con mayor frecuencia aquellas superficies con más contacto: pomos y manecillas de puertas, ventanas y cajones, interruptores, sillas, mesas, telefonillo, teléfono, mandos a distancia, electrodomésticos más utilizados, grifos, etc., utilizando paños desechables.
- No utilizar aspiradoras para limpiar el suelo, sino una fregona humedecida con desinfectante o una mopa, siendo preferible que esté cubierta con un paño humedecido desechable.
- Hay que manipular con especial cuidado los desechos y las bolsas de basura, llevando siempre guantes desechables y asegurándose de que la basura procedente de la habitación de la persona enferma va en doble bolsa y estén bien cerradas. No hay que arrastrar las bolsas por el suelo.
- En cuanto al **lavado de la ropa** utilizada por la persona enferma⁶³:
 - > La parte empleadora debe facilitarte la ropa metida en una doble bolsa y debes introducirla inmediatamente en la lavadora con mucho cuidado de no tocarla, llevando guantes desechables y vaciando la bolsa directamente en el tambor de la lavadora.
 - > Nunca sacudas la ropa antes de lavarla.
 - > Lávala separada del resto de la ropa de casa.
 - > Si has tocado la ropa, antes de poner en marcha la lavadora, cámbiate de guantes, lavándote bien las manos antes. Desinfecta los mandos de la lavadora después de ponerla en marcha.
 - > Usa un programa de agua caliente, a ser posible a 60-90°, o bien pon la temperatura más alta según las indicaciones de la prenda, pero en un programa largo.
 - > Tanto los guantes desechados como las bolsas donde se introdujo la ropa a lavar, deben eliminarse después junto con el resto de los residuos de la persona enferma.

⁶³ Instituto de Seguridade e Saúde Laboral de Galicia, ISSGA, XUNTA DE GALICIA, 24 de julio de 2020, *Prevención en el servicio de empleadas de hogar frente al coronavirus:* http://issga.xunta.gal/portal/contido/actualidade/novas/nova_1255.html?lang=es



- **Lavado de la vajilla y cubiertos⁶⁴** utilizados por la persona enferma:
 - > Si en la vivienda hay lavavajillas, entonces se pueden lavar con los del resto de la familia, pero empleando siempre un programa por encima de los 50°.
 - > Si no hay lavavajillas, tendrás que lavar primero la vajilla, cubiertos etc. del resto de la familia, y por ultimo poner a remojo con agua muy caliente y detergente, la vajillas y utensilios utilizados por la persona enferma, para al cabo de un rato, lavarla bien y aclararla.
- **Limpieza del baño:** Si la persona enferma de COVID-19 utiliza el baño común, debería limpiarlo y desinfectarlo, ella misma antes de salir, con una disolución de agua y lejía. En el **supuesto de que no pueda hacerlo**, estas son las **recomendaciones preventivas**:
 - > La persona enferma debe llevar en todo momento una mascarilla quirúrgica cuando salga de su habitación.
 - > Hay que pedirle que al terminar, deje abierta la ventana del baño y cierre la puerta al salir, esperando un poco antes de entrar a limpiarlo con el objetivo de que se ventile y se reduzca la carga viral. Si la persona enferma no pudiera abrirla, proceder a abrir la ventana en cuanto salga, abandonando el baño hasta que se ventile.
 - > Si el baño no tuviera ventana, dejar encendido un rato el extractor de aire, antes de entrar.
 - > Para realizar la limpieza, además de la mascarilla, bata y guantes desechables, tienes que utilizar además unos guantes domésticos (encima de los guantes desechables), un mandil impermeable y una pantalla que te proteja la cara de las salpicaduras.
 - > La limpieza se realizará con una disolución de lejía y agua, utilizando paños desechables.
 - > Una vez finalizada, hay que sacarse la pantalla de protección facial sujetándola por las bandas elásticas, ya que la parte de delante estará contaminada, dejándola en el recipiente que te señale la parte empleadora. Si se va a reutilizar, puede desinfectarse con alcohol.
- Finalizada la jornada, la ropa de trabajo no desechable, deberá de guardarse en una bolsa de plástico cerrada, para lavarse diariamente pero separada del resto de la colada, con un programa de agua caliente por encima de 60°.

En resumen, la mejor manera de minimizar los riesgos de contagio con un coste aceptable para las familias, sería la combinación en todo momento de las medidas preventivas que consideramos básicas:

- Utilización de mascarillas FFP2 en todo momento, así como del resto de los EPIs (guantes desechables, bata, mandiles impermeables, pantalla de protección facial y gel hidroalcohólico). Las mascarillas deben ajustarse bien a la cara y no reutilizarse.

⁶⁴ Instituto de Seguridade e Saúde Laboral de Galicia, ISSGA, XUNTA DE GALICIA, 24 de julio de 2020, *Prevención en el servicio de empleadas de hogar frente al coronavirus*:

http://issga.xunta.gal/portal/contido/actualidade/novas/nova_1255.html?lang=es

- Ventilación continua y cruzada en los domicilios, antes y durante la realización de las tareas de limpieza.
- Distanciamiento social (1'5-2 metros) y en consecuencia, eliminación de las muestras de afecto.
- Extremar la higiene personal, con un lavado de manos frecuente y evitar tocarse los ojos, la nariz o la boca.
- Una planificación conjunta del trabajo.
- Y priorizar la seguridad, flexibilizando las exigencias.

IMPORTANTE

Una trabajadora del hogar y cuidados no es personal sanitario, ni tampoco personal de ayuda a domicilio, por lo tanto no puede realizar tareas de cuidado de personas enfermas de COVID-19, ni tampoco debería realizar tareas domésticas en un hogar con casos posibles, probables o confirmados de COVID-19, ya que ponen en riesgo su salud, sin un marco legal que las proteja de los efectos negativos.

¿QUÉ SUCEDERÁ SI ENFERMO POR COVID-19? ¿Y CON MI TRABAJO?

Si enfermas por COVID-19 o debes aislarte por haber tenido un contacto estrecho, estarás en situación de **INCAPACIDAD TEMPORAL** siempre que tengas un parte de baja médica que así lo acredite, y podrás solicitar una **prestación por incapacidad temporal**. Los partes de baja siempre deben ser del **servicio público de salud** que te corresponda.

- La baja será por enfermedad común, pero a efectos de la prestación se asimila a la de accidente de trabajo.
 - > Esto supone que no es necesario acreditar 180 días cotizados a la Seguridad Social dentro de los cinco años anteriores a la baja.
 - > Aunque te den la baja días después, la fecha a efectos de la prestación será la del día en que se acordó la enfermedad o el aislamiento. La prestación se percibirá **desde el día siguiente** al de la baja médica y correrá a cargo de la Seguridad Social o de la Mutua colaboradora (según se haya elegido al tramitar el alta).
 - > El importe de la prestación será del 75% de la base reguladora.

RECUERDA

Lo primero que debes hacer es remitir el parte de baja a la parte empleadora: puedes hacerlo escaneándolo y enviándolo por correo electrónico o enviar un foto por WhatsApp. La parte empleadora debe pagarte el salario hasta el día de la baja médica, este incluido.

Para **solicitar la prestación**, primero tienes que saber si la parte empleadora ha elegido al Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) o a una Mutua colaboradora para abonar la prestación por incapacidad temporal en los casos de enfermedad común o accidente no laboral.

- * En el caso de que la parte empleadora hubiera optado por el **INSS**, necesitas:
 - DNI, pasaporte o equivalente, NIE.
 - El certificado del empleador para la solicitud de prestación de la Seguridad Social. Sistema Especial de Empleados de Hogar del Régimen General, que puedes encontrar aquí⁶⁵: [C-133-1 cas \(seg-social.es\)](https://www.seg-social.es/C-133-1_cas) y en el que debe incluirse la base de cotización de los meses anteriores a la fecha de inicio de la prestación.
 - El formulario de solicitud de *pago directo de la incapacidad temporal*⁶⁶ **IT-1** ([seg-social.es](https://www.seg-social.es/IT-1)).

Recuerda señalar en el apartado 3. “**SUPUESTOS DE PAGO DIRECTO DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL**” el recuadro “*Sistemas Especiales del Régimen General (Agrario y Empleados de Hogar)*”.

- El parte de baja y en su caso las confirmaciones del mismo.

IMPORTANTE

Si vas a tardar en disponer del certificado del empleador/a y del formulario de solicitud del pago directo, es preferible que remitas de forma inmediata el parte de baja. Y en un envío posterior la solicitud de pago directo acompañada del certificado del empleador/a, y en su caso, del parte de confirmación de la baja o incluso el parte de alta si ya lo hubieras recibido. En todos los envíos incluye el DNI, pasaporte o equivalente o el NIE.

⁶⁵ https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/6f5709eb-2514-4aed-8a32-574236ea3d34/C-133_Castellano_Accesibilidad.pdf?MOD=AJPERES

⁶⁶ https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/d2b481e8-17b8-4c7e-ac77-004dee00394c/IT-1_Castellano_Accesibilidad.pdf?MOD=AJPERES



Debido a la situación generada por la COVID-19 puedes presentar la solicitud a través de la sede electrónica de la Seguridad Social aunque no tengas certificado digital, a través del siguiente enlace:

<https://tramites.seg-social.es/>

Una vez en el apartado de **Servicios disponibles sin Certificado**, deberás seleccionar el tipo de trámite (**Solicitud**) así como la materia (**Incapacidad Temporal**) y al acceder te indicará que descargas el formulario correspondiente, que deberás llenar, para enviarlo adjuntando los documentos anteriores, cumplimentados y escaneados, a través de la pestaña Enviar Solicitud.

Recuerda que debes remitir tanto el parte de baja, como las confirmaciones y el parte de alta.

Si prefieres presentarlos de manera presencial, a través de una persona que te represente (debidamente acreditada), esta podrá acudir a un Centro de Atención e Información de la Seguridad Social. Consulta el listado y recuerda que requieren pedir cita previa:

Seguridad Social: Oficinas de la Seguridad Social (seg-social.es)⁶⁷

* En el caso de que la parte empleadora hubiera optado por una **Mutua colaboradora**, es a esta a quien debes enviar el parte de baja, las confirmaciones del mismo y el alta, y a quien tienes que solicitar el pago de la prestación de incapacidad temporal, porque ella será la encargada de pagarte la prestación.

Cada **Mutua tiene sus propios formularios** de “certificado del empleador/empresa” y de “solicitud de pago”. En este enlace podrás acceder a las páginas web de las mutuas e informarte al respecto:

<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/39641/>

En cualquier caso, es importante que solicites la prestación lo antes posible, porque hasta el día en que te den la baja, cobrarás tu salario, pero a partir de entonces y mientras dure la situación de baja médica, el pago correrá a cargo del INSS o de la Mutua colaboradora.

⁶⁷ https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/OficinaSeguridadSocial/!ut/p/z1jY7LDolwFES_hS-401JeyypY8C0EhG4IC2PwgSYa_X0bdyQqzm6SM5IDmkrSXfNo9829vXTNyfRKuzVniYgF2GKlmAuZrr0JtwUARts-AlwdAwRqnHuzg2-T_mePL5EY2seg6fCH7iMFLN_AD41sd6PKuHq1E_gjfPClyIMbsohm6SiU3GB0Pefl83gQG2iZL0oBWwc!/p0/Z7_598I0802NGUE30AVEKRBDAA2000=CZ6_2114H401MOG160ARP7F2340001=LA0=/#Z7_598I0802NGUE30AVEKRBDAA2000





PRINCIPIO DE "NO DISCRIMINACIÓN"

La legislación española, así como la normativa de la Unión Europea, establece que **todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a NO ser discriminados en el empleo** (ni en el acceso ni durante la relación laboral) por los siguientes motivos: sexo, estado civil, edad (dentro de los límites marcados por el Estatuto de los Trabajadores), **origen racial o étnico**, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, y tampoco por razón de discapacidad cuando se es apto/a para realizar el trabajo de que se trate.

No podrán discriminarte cuando buscas trabajo, por ejemplo, estableciendo requisitos o criterios discriminatorios en las ofertas de trabajo (incluidos los difundidos en anuncios de periódicos, revistas, páginas web, redes sociales etc.) **o en los procesos de selección; y tampoco una vez empleado/a**, respecto de las condiciones de trabajo, por ejemplo en el salario, jornada, promoción interna etc.

Y esta prohibición de discriminar alcanza tanto a las empresas, empleadores/as particulares, agencias de colocación, empresas de trabajo temporal, Servicios Públicos de Empleo y sus entidades colaboradoras (agencias de colocación que han firmado un convenio de colaboración con el Servicio Público de Empleo), bolsas de trabajo informales etc.

No se puede discriminar ni en la normativa, reglamentos, convenios colectivos, pactos individuales o decisiones unilaterales de la empresa o empleadores/as.

Y se prohíben las discriminaciones, por los motivos anteriores, tanto **directas**, cuando se trata a una persona de manera menos favorable que a otra, en una situación similar; como **indirectas**, cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras.



RECUERDA

En el **Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar**, se prohíbe expresamente la discriminación en las ofertas de empleo en este sector⁶⁸.

A su vez el **Estatuto de los Trabajadores**⁶⁹ también establece la prohibición de discriminar, directa o indirectamente, para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta Ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, así como por razón de discapacidad, siempre que la persona trabajadora se halle en condiciones de aptitud para desempeñar el empleo de que se trate.

Y si eres trabajador o trabajadora, nacional de terceros países, además la **Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social**⁷⁰ (conocida como LOEX), también prohíbe la discriminación, directa e indirecta, y establece un principio general de ejercicio de los derechos concedidos por esta ley, en condiciones de igualdad respecto de las personas de nacionalidad española.

Discriminar supone una vulneración de los derechos fundamentales, que son los ligados al ser humano y su dignidad, y que por lo tanto pertenecen a todas las personas. Estos derechos gozan de una protección reforzada en el ordenamiento jurídico⁷¹. Si sufres discriminación puedes acudir al **proceso de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas**, que se caracteriza por tener unos mecanismos reforzados para la defensa de los derechos: un procedimiento preferente y acelerado, la presencia del Ministerio Fiscal, la inversión de la carga de la prueba etc.

El **Estatuto de los Trabajadores**⁷² también establece que en la relación laboral, los trabajadores y trabajadoras "tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo".

El **acoso** es una violación de los derechos fundamentales, un factor de deterioro del clima laboral y un riesgo para la salud de los trabajadores y las trabajadoras.

⁶⁸ Artículo 4.2 y 3. Ingreso al trabajo.

⁶⁹ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 4 puntos 2 y 3, y artículo 17.

⁷⁰ Artículo 23. Actos Discriminatorios.

⁷¹ Artículo 53.2 de la Constitución Española, de 29 de diciembre de 1978.

⁷² Artículo 4.2.e) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



Como definición general, constituye **ACOSO**, cualquier acto o conducta no deseadas, llevadas a cabo por el/la empleador/a o trabajadores/as (ya sean superiores o compañeros), que atenten contra la dignidad de la persona y del trabajador/a, creando un entorno intimidatorio, hostil y ofensivo.

Dentro del ACOSO, se pueden diferenciar varios tipos:

- > Acoso sexual.
- > Acoso por razón de sexo.
- > Acoso moral o mobbing.
- > Acoso discriminatorio.

ACOSO SEXUAL

Es cualquier acto o comportamiento no deseado por la víctima, tanto de carácter físico, verbal o no verbal (palabras, gestos, actitudes o actos concretos) que puede provenir bien del empleador/a o de otros/as trabajadores/as (ya sean superiores o compañeros) y que se dirigen a la víctima con el objeto de obtener una respuesta de naturaleza sexual, no aceptada libremente y a veces con el condicionamiento de que el rechazo, influirá de forma negativa en las condiciones de empleo.

Como ejemplos de comportamientos no deseados:

- **Conductas físicas de naturaleza sexual:** tocamientos innecesarios, un acercamiento físico excesivo o innecesario, agresiones físicas, intentos de violación etc.
- **Conductas verbales de naturaleza sexual:** insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas, bromas o comentarios sobre la apariencia sexual, chistes de contenido sexual, que las conversaciones o discusiones de trabajo acaben siempre en temas sexuales, agresiones verbales deliberadas etc.
- **Conductas no verbales de naturaleza sexual:** exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico, o materiales escritos de tipo sexual o miradas o gestos lascivos, cartas, SMS, mensajes de correo electrónico o móvil de carácter ofensivo y de contenido sexual etc.

Este acoso sexual se caracteriza por los siguientes elementos:

- > La solicitud o propuesta.
- > Es indeseado por parte de la víctima.
- > La insistencia en dicha conducta. Aunque también puede ser suficiente un HECHO AISLADO siempre que tenga la suficiente gravedad.

IMPORTANTE

El acoso sexual es discriminatorio en sí mismo.

En determinadas circunstancias, un único incidente puede tener la suficiente entidad como para constituir acoso sexual.

Modalidades de acoso sexual:

De intercambio o chantaje: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por tu empleador/a o una persona de la que pueda depender tu estabilidad en el empleo o las condiciones de trabajo (por ej. convivientes en el domicilio o miembros de la familia e incluso otras personas empleadas en el mismo hogar), y que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales etc.

De carácter ambiental: conductas que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante y que podrían provenir de cualquier persona que se relacione contigo por causa del trabajo (por ej. proveedores habituales de servicios al hogar, personas que frecuenten el domicilio etc.). En este caso NO es necesario que exista una conexión directa entre el acoso y las condiciones de trabajo.

IMPORTANTE

No hay que confundir el acoso SEXUAL con el acoso
POR RAZÓN DE SEXO.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno humillante, hostil o amenazador para la persona acosada.

Ejemplos generales de conductas de acoso por razón de sexo:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable relacionado con el embarazo o la maternidad. Por ejemplo: los casos de trabajadoras que reanudan su trabajo después de un permiso de descanso por maternidad y se ven sometidas a un cambio de funciones y a un tratamiento distinto por parte de los empleadores que con anterioridad al permiso no se daba.

Cuando continuamente recibes insinuaciones etc., para que dimitas de tu trabajo por estar embarazada.

- Ridiculizar a las personas porque las tareas que asumen no se ajustan al rol o estereotipo impuesto culturalmente o socialmente, por ejemplo comentarios: "anda, vete a cuidar a tus hijos que no vales para nada".
- Menospreciar el trabajo o la capacidad intelectual de las personas por el género, como por ejemplo, comentarios del tipo: "no sirves ni para fregar".
- Chistes o burlas que ridiculicen el sexo o género de las personas.

IMPORTANTE

El acoso por razón de sexo es discriminatorio en sí mismo.

ACOSO MORAL⁷³ (también conocido como mobbing)

Son aquellas conductas no deseadas, reiteradas y frecuentes, cuyo objetivo o consecuencia es atentar contra la dignidad de la trabajadora, creando un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo, que supone un riesgo importante para la salud.

Se caracteriza por:

- > Su objetivo es atentar contra la dignidad de la persona, o producir esa consecuencia, así como contra el derecho a la integridad moral, recogido en el [art. 15 de la Constitución](#).
- > También atenta contra el derecho a la dignidad del trabajador/a, protegido por el [art. 4.2.e\) del Estatuto de los Trabajadores](#).
- > Se trata de conductas reiterativas, conectadas y prolongadas en el tiempo.
- > Crean un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo para el trabajador/a afectado/a.
- > Este acoso moral produce daños a la salud de la víctima.

Ejemplos de conductas de acoso moral:

- Dar una carga de trabajo desmedida, de manera manifiestamente malintencionada.
- Asignar tareas inútiles o degradantes, sin ningún valor productivo, o bien tareas peligrosas o especialmente penosas.
- Dar órdenes imposibles de cumplir con los medios de los que dispone.

⁷³ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2009. NTP 854. Acoso psicológico en el trabajo: definición. "Aquellos conductas de violencia psicológica dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas, por parte de otras que actúan frente a aquellas desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud".

- Aislar completamente a la trabajadora, impidiendo el establecimiento de contactos sociales, algo fácil de conseguir si esta trabaja en régimen de interna.
- No permitir el acceso a las licencias y permisos a las que tiene derecho.
- Descalificar su trabajo de manera despectiva, obviando sus esfuerzos y habilidades.
- Amenazas, verbales o por escrito, de violencia física.
- Gritos continuos o insultos.
- Manipular la reputación personal de la trabajadora, a través de la denigración y ridiculización, criticar su forma de vestir, su aseo personal etc.

IMPORTANTE

El acoso moral requiere reiteración en el tiempo, a diferencia de lo que ocurre con el acoso sexual, en el que bastaría un solo incidente, si fuera de gravedad, para que judicialmente, se calificara tal conducta como acoso.

NO ES ACOSO MORAL CUANDO:

La parte empleadora te presiona para realizar horas extraordinarias.
Recibes amonestaciones, sin descalificar, de la parte empleadora, por la incorrecta ejecución de las tareas.

Conflictos puntuales y esporádicos con la parte empleadora, que no tengan la suficiente relevancia como para considerarse ofensivos.





ACOSO DISCRIMINATORIO

Es toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo. Cualquier orden de discriminar a las personas por todas estas razones mencionadas, se considerará en todo caso discriminación.

Este acoso discriminatorio reúne las mismas características que el acoso moral, si bien está vinculado de forma específica, a las circunstancias antes mencionadas.

Como **ejemplos** de conductas de acoso discriminatorio, se pueden señalar:

- Comportamientos, conductas o medidas organizativas que, motivadas por el origen racial o étnico, religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual de una persona, tienen efectos sobre el empleo o las condiciones de trabajo, por ej. aislamiento, evaluación no equitativa del trabajo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o peligrosas etc.
- Chistes o burlas que ridiculicen el origen o nacionalidad, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social de una persona.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por dichos motivos.
- Críticas a la nacionalidad, el origen racial o étnico, a las actitudes y creencias políticas o religiosas, orientación sexual etc.

SOY EMPLEADA DOMÉSTICA, Y ESTOY SUFRRIENDO ACOSO EN EL TRABAJO ¿QUÉ PUEDO HACER?

En todos los supuestos de acoso, puedes solicitar ante la Jurisdicción Social la **rescisión de tu contrato por causa justificada**, con derecho a la **indemnización** correspondiente al despido improcedente (20 días por el número de años de servicio con una limitación de 12 mensualidades), y a los **salarios de tramitación**; además puedes acumular a la acción de extinción del contrato, la solicitud de una **indemnización adicional por daños morales** derivados de la falta de respeto a tu intimidad y dignidad como trabajadora.

La Ley 36/2001 reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), extiende la especial protección otorgada a los derechos fundamentales y libertades públicas, a los casos de discriminación y acoso, por lo que a tu demanda de extinción de contrato, podrás acumular las pretensiones de tutela de dichos derechos fundamentales, aplicándose las garantías previstas en la LRJS, como un **procedimiento preferente y acelerado** para la defensa de tus derechos y la presencia del Ministerio Fiscal. Además como víctima, eres la persona legitimada para demandar, pero si quieras, también podrían personarse en el proceso, como **coadyuvantes**, el sin-

dicato al que estuvieras afiliada o cualquier otro que tenga la condición de más representativo.

Esta tutela de los derechos fundamentales, también establece lo que se conoce como la “**inversión de la carga de la prueba**”, que consiste en que, es la persona demandada (acosador/a) quien debe aportar las pruebas que demuestren que no te acosó, pero para ello, es necesario que en la demanda presentes **indicios fundados de los que se pueda presumir la existencia del acoso**.

También puedes solicitar la **adopción de medidas cautelares**, cuya finalidad es separar a la víctima de la persona que la acosa, así como una cuantía en concepto de **indemnización adicional por daños morales**, aunque finalmente será el/la Juez quien determinará su pertinencia o no, así como su cuantía definitiva.

IMPORTANTE

Estas actuaciones en la Jurisdicción Social, no impiden que además puedes interponer una demanda en **vía penal**, ya que dependiendo de la gravedad de los hechos, estos pueden ser constitutivos de delito.

¿QUÉ SIGNIFICA QUE DEBO PRESENTAR INDICIOS FUNDADOS DE LA EXISTENCIA DEL ACOSO?

Quiere decir que la **inversión de la carga de la prueba no es automática** y “*la mera alegación sobre una presunta vulneración de un derecho fundamental, no es elemento suficiente para invertir la carga de la prueba, sino que es necesario que se aporten indicios suficientes que hagan presumir que el empleador*” te acosó, o bien en otros supuestos discriminatorios, que “*actuó motivado por represalia o discriminación*”⁷⁴.

Es decir, no basta con alegar que te ha acosado, sino que **debes acreditar que se dan indicios que “generen una razonable sospecha, apariencia o presunción a favor de tal afirmación”**⁷⁵, y será entonces cuando el/la empleador/a tenga que acreditar que no existió tal acoso.

En primer lugar, tienes que tener en cuenta que hay comportamientos o conductas que si bien pueden resultar molestas, sin embargo no constituyen acoso.

En segundo lugar, no es fácil reunir pruebas, ya que generalmente no hay testigos y de haberlos serían miembros o amigos de la familia, por lo que es difícil que testificaran a tu favor.

⁷⁴ STSJ CAT 1222/2011, de 31 de enero de 2011.

⁷⁵ STSJ CAT 1222/2011, de 31 de enero de 2011, y SSTC 266/1993, 308/2000, 207/2001 y 41/2002.



PRINCIPIO DE "NO DISCRIMINACIÓN"

A continuación te ofrecemos una serie de **indicaciones** que te pueden ayudar:

- Es útil que anotes en un "diario de incidentes" todos aquellos sucesos o conductas de posible acoso que te vayan sucediendo, y que podrá servirte en primer lugar para valorar si estas siendo víctima de acoso, y en el caso afirmativo, para apoyarte en tu denuncia.
- Puedes grabar aquellas conversaciones con la persona que te acosa, en las que se recoja dicho acoso, ya que pueden servir de indicio de prueba en la demanda, siempre y cuando tú participes de forma activa en la conversación⁷⁶, y el contenido de la misma no se refiera a "*un ámbito propio y reservado que no puedan conocer los demás*"⁷⁷, es decir que no se recojan en la grabación aspectos de la vida íntima de la persona que te acosa, ajenos a la situación de acoso. El hecho de que la grabación se realice en el domicilio privado de la parte empleadora, pese a que es el centro de trabajo para el empleo doméstico, podría ser un obstáculo para que la autoridad judicial considere dicha grabación como una prueba lícita. Sin embargo hay alguna Sentencia que, admite como medio de prueba lícitamente obtenido, una grabación magnetofónica, en una presunta situación de acoso a una trabajadora de hogar⁷⁸.
- Guarda todos los mensajes que te mande al móvil, o al correo electrónico etc. así como cualquier otra documentación que pueda ayudarte.
- Es importante que realices un seguimiento de tu salud durante todo el periodo en que consideres que estas sufriendo un proceso de acoso. Los **informes médicos** si bien no son determinantes para constatar el acoso, si ayudan a la valoración de los daños sufridos en tu salud, física o psíquica, y eso es fundamental a la hora de que el/la Juez estime la procedencia de la indemnización por daño moral así como para determinar su cuantía.
- Acérdate a una organización sindical donde podrán informarte sobre qué hacer en estos casos, y podrás recibir asesoramiento legal sobre la mejor forma de actuar.
- También puedes acudir a los servicios de asesoramiento e información del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, o servicios similares autonómicos o municipales.
- Además puedes presentar una denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), ante un Juzgado de Guardia, e incluso en la Comisaría de Policía (sobre todo si hay hechos que pueden constituir una conducta delictiva). Puedes encontrar los formularios de denuncia ante la ITSS, en distintos idiomas, a través de este enlace:
https://www.mites.gob.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/FORMULARIOS/index.html

⁷⁶ Sentencia del Tribunal Constitucional 114/84 de 29 de noviembre: "quien graba una conversación *DE OTROS* atenta, independientemente de otra consideración, al derecho reconocido en el art. 18.3 de la Constitución" (derecho a la intimidad personal) "por el contrario quien graba una conversación *CON OTRO*, no incurre por este solo hecho, en conducta contraria al precepto constitucional citado".

⁷⁷ STS 678/2014 de 20 de noviembre de 2014.

⁷⁸ STSJ CAT 1222/2011, de 31 de enero de 2011 (recurso de suplicación).

IMPORTANTE

La actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) en el ámbito del servicio del hogar familiar **se ve limitada** por el artículo 18.2 de la Constitución, que establece como derecho fundamental la inviolabilidad del domicilio, impidiendo por tanto la entrada de la Inspección, salvo que cuenten con el consentimiento del titular de la vivienda o dispongan de una autorización judicial.

Pero no hay que olvidar que el derecho a la integridad física y moral también es un derecho fundamental amparado por la Constitución Española (artículo 15), y que como trabajadora, estás en tu derecho a presentar una denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

ESTABA SUFRIENDO ACOSO EN EL TRABAJO, Y AL FINAL ME HAN DESPEDIDO SIN INDEMNIZACIÓN ¿QUÉ PUEDO HACER?

Si el despido ha estado motivado por el acoso, o por alguna de las causas de discriminación prohibidas, entonces será **nulo**.

Podrás acudir a la Jurisdicción Social e interponer una acción contra el despido, acumulando las pretensiones de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, aportando **indicios suficientes y fundados** de que el despido ha sido motivado por el acoso (o por algunas de las causas de discriminación prohibidas), para que se ponga en marcha la "inversión de la carga de la prueba" y tendrá que ser la parte demandada (el/la empleador/a) quien deberá *"acreditar que la concurrencia de causas razonables y objetivas"* justifica que el despido no estuvo motivado por *"cualquier propósito discriminatorio"*⁷⁹.

Y como en el caso anterior, al vulnerarse un derecho fundamental, te beneficiarás de un **procedimiento preferente y acelerado**.

Como en este supuesto se sancionan dos conductas empresariales distintas, el despido y el acoso, también podrás solicitar una **indemnización adicional por daños morales**.

Si finalmente el/la Juez declara nulo el despido, como la consecuencia de esta nulidad sería tu readmisión en el puesto de trabajo, y eso no es posible en la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, entonces se condenará a la parte empleadora a pagarte la **indemnización correspondiente a un despido improcedente** (20 días por año trabajado con la limitación de 12 mensualidades), más los **salarios de tramitación**, es decir, los que has dejado de percibir desde la fecha del despido hasta el día en que te notifican la sentencia que declare nulo el despido. Y además estaría la **indemnización adicional por daños morales** que se puede solicitar siempre que se vulneran derechos fundamentales.

⁷⁹ STSJ CAT 1222/2011, de 31 de enero de 2011.

PRINCIPIO DE "NO DISCRIMINACIÓN"

Y no olvides que dependiendo de la gravedad de los hechos, puedes también poner una demanda por la vía penal, ya que pueden ser constitutivos de delito.

IMPORTANTE

Todos los despidos o desistimientos que vulneren derechos fundamentales y libertades públicas o estén motivados en alguna de las causas de discriminación prohibidas, **son nulos**⁸⁰, como por ejemplo los despidos discriminatorios motivados por razón de edad o discapacidad, razón de sexo, origen, incluyendo el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

La mayor dificultad que se encuentra en estos supuestos, es la probatoria.

No olvides que el hecho de que te encuentres en situación administrativa irregular, no impide que puedas reclamar tus derechos.

RECUERDA

Si te **despiden estando embarazada**, este será un despido nulo⁸¹ aunque la parte empleadora no conociera tu embarazo en el momento del despido, siempre y cuando esta no pueda acreditar una causa disciplinaria, ajena al embarazo o a los permisos de maternidad, para despedirte. En este caso podrás acudir a la jurisdicción social, y si la sentencia lo declara nulo, te corresponderá una indemnización por despido improcedente (20 días por año de servicio con el límite de 12 mensualidades), así como los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la fecha de la Sentencia que declare nulo el despido.

Si la parte empleadora **desiste de la relación laboral** cuando estás embarazada o al incorporarte a tu puesto tras tu maternidad, entonces podría tratarse de un despido discriminatorio por razón de sexo, pero es necesario que tu empleador/a conociera tu embarazo, y para que sea declarado nulo tendrás que presentar indicios suficientes y fundados de la existencia de discriminación.

⁸⁰ Artículo 55.5, *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*

⁸¹ Artículo 55.5. b), *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*.

SEGURIDAD SOCIAL

El **Sistema Especial para Empleados de Hogar** (SEEH), es el sistema dentro de la Seguridad Social, que da cobertura a todas las personas que trabajan en el ámbito del servicio del hogar familiar para empleadores particulares. Se trata de un sistema especial, porque pese a estar integrado en el Régimen General, conserva algunas peculiaridades, en cuanto al alta, baja, y variaciones de los/as trabajadores/as, así como en cuanto a la cotización.

¿QUIÉN TIENE LA OBLIGACIÓN DE DARME DE ALTA?

En principio corresponde a la parte empleadora, tanto si prestas servicios a jornada completa como a tiempo parcial para un/a empleador/a, siempre que sean más de 60 horas al mes.

En el caso de que trabajes para varios hogares, más de 60 horas al mes en cada uno de ellos, todos tus empleadores/as deberán darte de alta.

Excepción: si trabajas menos de 60 horas mensuales para uno o para varios empleadores/as, puedes acordar con cada uno de ellos/as, que seas tú quien solicite tu afiliación, alta, baja y variaciones de datos, así como el ingreso de la cuota de cotización a la Seguridad Social, tanto tu aportación como la que corresponde a la parte empleadora.

Es obligatorio dar de alta y cotizar, desde la primera hora de trabajo.

¿QUIÉN TIENE LA OBLIGACIÓN DE COTIZAR A LA SEGURIDAD SOCIAL?

La cuota que se ingresa a la Seguridad Social todos los meses, reúne la aportación tanto del empleador/a como de la trabajadora, por lo tanto **ambas partes estás obligadas a cotizar**.

En 2021, la aportación de la parte empleadora es de un 25'10% (un 23'60% para contingencias comunes más un 1'50% para contingencias profesionales) sobre la base de cotización.

Y la aportación de la trabajadora de hogar es de un 4'70% (para contingencias comunes) sobre la base de cotización.

Las bases de cotización sobre las que se aplican estos porcentajes, se determinan de forma oficial en una escala de diez tramos, en función de la retribución mensual que reciba la trabajadora, incluidas las pagas extraordinarias, así como otros complementos salariales por ej. pernocta, horas de guardia o presencia y el salario en especie si lo hubiera.



Debes consultarlas a través del siguiente enlace, ya que generalmente se actualizan cada año:

<https://www.mites.gob.es/es/portada/serviciohogar/nueva-regulacion/segsocial/index.htm>

Para 2021 son:

Tramo	Retribución mensual incrementada con la proporción de pagas extraordinarias €/mes	Base de cotización €/mes	Máximo horas trabajadas
1º	Hasta 240,00	206	34
2º	Desde 240,01 hasta 375,00	340	53
3º	Desde 375,01 hasta 510,00	474	72
4º	Desde 510,01 hasta 645,00	608	92
5º	Desde 645,01 hasta 780,00	743	111
6º	Desde 780,01 hasta 914,00	877	130
7º	Desde 914,01 hasta 1.050,00	1.050,00	160
8º	Desde 1.050,01 hasta 1.144,00	1.097,00	160
9º	Desde 1.144,01 hasta 1.294,00	1.232,00	160
10º	Desde 1.294,01	Retribución mensual	160

Fuente: <https://www.mites.gob.es/es/portada/serviciohogar/nueva-regulacion/segsocial/index.htm>

En cuanto a su **ingreso** en la Tesorería General de la Seguridad Social, **corresponderá a la persona que haya tramitado el alta**. Si fue la parte empleadora, esta descontará de tu salario la cantidad que corresponde a tu aportación y la ingreará conjuntamente con la suya; y si fuiste tú quien tramitaste el alta, al trabajar menos de 60 horas al mes para ese empleador/a y haberlo acordado así con él/ella, entonces te tendrá que abonar su aportación para que realices el ingreso.

IMPORTANTE

La Tesorería General de la Seguridad Social ha puesto en marcha el nuevo portal **IMPORT@SS** que permite realizar trámites telemáticos, entre otros, los relativos al trabajo doméstico, como altas, bajas y modificaciones. Además ofrece como herramienta, una **calculadora de cuota para empleo de hogar** que simula la aportación mensual a la Seguridad social en este sector tanto de la parte empleadora como de la parte trabajadora.

Puedes acceder a **IMPORT@SS**, a través del siguiente enlace:

<https://portal.seg-social.gob.es/wps/portal/importass/importass>

Calculadora de cuota para empleo de hogar:

<https://portal.seg-social.gob.es/wps/portal/importass/importass/tramites/calculadorahogar>

También puedes descargarte la App para móviles.

Y además, te da acceso a tu vida laboral, tu número de la seguridad social, consulta de pagos y deudas, modificar los datos personales que tiene de ti la Tesorería General de la Seguridad Social, etc.

¿A QUÉ PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL TENGO DERECHO?

Tienes derecho a las prestaciones de la Seguridad Social en los términos y condiciones establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social, pero con ciertas **peculiaridades**, entre otras:

- En el supuesto de baja médica o **incapacidad temporal (IT) por enfermedad común o accidente no laboral**, no cobrarás nada durante los 3 primeros días de baja. Desde el 4º día al 8º, ambos inclusive, será la parte empleadora quien te pagará la prestación, y a partir del 9º día de la baja, el abono de la misma lo hará la Entidad a la que corresponda su gestión (INSS o Mutua según se haya elegido en el momento de tramitar el alta).

Respecto a la cuantía de la prestación, del 4º día al 20º, recibirás el 60% de la base reguladora, y del día 21º en adelante será el 75% de la base reguladora.

Para recibir esta prestación es necesario que hayas cotizado a la Seguridad Social, al menos 180 días en los 5 años anteriores.

- En caso de baja médica o **incapacidad temporal (IT) derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional**, cobrarás la prestación desde el día siguiente al de la baja y su cuantía será el 75% de la base reguladora. Su abono lo hará la Entidad gestora (INSS o Mutua según se haya elegido en el momento de tramitar el alta).

El salario correspondiente al día del accidente o de la baja, corre a cargo de la parte empleadora, aunque no hayas trabajado, o no lo hayas hecho todo el día.

En este caso no es necesario acreditar una cotización a la Seguridad Social de, al menos 180 días, en los 5 años anteriores.

- Si eres trabajadora interna, cuando el contrato se suspenda por causa de Incapacidad Temporal, **tendrás derecho a permanecer alojado en el domicilio un mínimo de 30 días**, salvo prescripción facultativa de hospitalización.

MUY IMPORTANTE

No se cotiza y por tanto no hay derecho a la prestación por desempleo.

Tampoco se cotiza al Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) por lo que éste no se hace responsable del pago de los salarios o indemnizaciones no abonados por la parte empleadora.

Y ADEMÁS TIENES DERECHO A LAS SIGUIENTES PRESTACIONES:

- Por nacimiento y cuidado de menor.
- Por cuidado de lactante.
- Por riesgo durante el embarazo y la lactancia.
- Incapacidad permanente.
- Prestaciones familiares.
- Jubilación.
- Viudedad y orfandad.
- Cuidado de menores por cáncer u otra enfermedad grave.

¿CÓMO SE REALIZA EL PAGO DE LAS PRESTACIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL?

El pago de la prestación por incapacidad temporal (IT) se efectuará directamente a la trabajadora, por la Entidad a la que corresponda su gestión.

Es decir, tendrás que solicitar a la Entidad gestora (INSS o Mutua según se haya elegido en el momento del alta), el pago directo de la prestación y para ello necesitarás aportar un certificado de tu empleador/a junto con el formulario de solicitud del pago directo (utilizando los modelos oficiales) así como la baja médica y los partes de confirmación.



En el caso de las **IT por contingencias comunes** tendrás que solicitar dicho pago directo a partir del 9º día de baja, y dentro de los 5 días siguientes a la fecha de expedición de los documentos. Si se trata de una **IT por enfermedad profesional o accidente de trabajo**, sería a partir del día siguiente a la fecha del parte de baja.

Si la entidad gestora elegida ha sido el INSS, esta es la documentación que necesitas:

- > Certificado del empleador para la solicitud de prestación de la Seguridad Social. Sistema especial de Empleado de Hogar del Régimen General (debe incluirse la base de cotización):

C-133-1 cas (seg-social.es)

- > Formulario de pago directo de la incapacidad temporal:

IT-1 (seg-social.es)

IMPORTANTE: no olvides de marcar, en el **apdo. 3. Supuestos de pago de directo de la Incapacidad Temporal**, el recuadro correspondiente a: "Sistemas Especiales del Régimen General (Agrario y Empleados de Hogar)".

- > DNI, pasaporte o equivalente, NIE.

- > Justificantes de los pagos de las cotizaciones a la Seguridad Social de los 2 últimos meses.

- > Parte de baja médica, y en su caso, de confirmación de la baja.

Y si la **IT es por accidente de trabajo o enfermedad profesional**, además necesitaras para solicitar la baja médica:

- > Parte de asistencia sanitaria por accidente de trabajo, que te tiene que facilitar tu empleador/a:

8-023 (seg-social.es)

Si la entidad gestora elegida al dar el alta, ha sido una Mutua colaboradora, es a esta a quien tienes que solicitar el pago directo de la prestación de Incapacidad Temporal, enviándole la documentación correspondiente. Cada Mutua tiene sus propios formularios ("Parte de accidente de trabajo", "Certificado del empleador/empresa", "Solicitud de pago")

A través de este enlace puedes acceder a las páginas Web de las Mutuas e informarte:

Seguridad Social: Información Útil

(<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/39641/>)



INFORME VIDA LABORAL

Tu informe de vida laboral es el documento oficial en el que se recogen todos los períodos en que has estado cotizando en el Sistema de la Seguridad Social.

Este informe recoge cronológicamente la relación de todos/as empleadores/as particulares y/o empresas, con los que has firmado contratos de trabajo. Se señala en cada caso la fecha exacta en que se dio de alta en el Sistema de la Seguridad Social, a cada uno de tus contratos y la fecha en que se dio de baja, con el saldo resultante de días de cotización. Si has facilitado a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) tu número de teléfono, cada vez que se haya producido una variación de tu situación, te habrán enviado un SMS informándote.

Este informe te servirá para comprobar si en alguno de tus trabajos no te dieron de alta en la Seguridad Social o no cotizaron todo el periodo que estuviste trabajando, y en ese caso, la falta de cotizaciones, perjudicaría tu derecho a prestaciones futuras.

También te servirá para acreditar tus cotizaciones a la Seguridad Social, si fuera necesario para solicitar algún subsidio o prestación.

Puedes obtenerlo a través del nuevo **Portal IMPORT@SS** de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), a través del siguiente enlace:

<https://portal.seg-social.gob.es/wps/portal/importass/importass/Categorias/Vida+laboral+e+informes/Informes+sobre+tu+situacion+laboral/Informe+de+tu+vida+laboral>

(Enlace corto: [Categorías \(seg-social.gob.es\)](#))

Accediendo a tu Informe de Vida Laboral a través de este Portal, podrás:

- Consultar tus altas y bajas en los distintos regímenes de la Seguridad Social.
- Obtener un PDF de tu vida laboral, bien completa, o bien acotada según tu búsqueda.
- Solicitar que incluyan o modifiquen datos, si detectas errores.
- Solicitar que te envíen por correo tu informe de vida laboral. En este caso tiene que coincidir la dirección del domicilio al que quieras que te lo envíen, con la que conste en las bases de datos de la TGSS. Si cambiaste de domicilio y no has comunicado tu nueva dirección, no te lo enviarán.

<https://portal.seg-social.gob.es/wps/portal/importass/importass/tramites/enviovidalaboraldomicilio>



¿CÓMO PUEDO ENTRAR EN ESTE PORTAL IMPORT@SS?

Mediante:

- > Cl@ve, con un usuario y contraseña.
- > O a través de otras formas de acceso:
 - Vía SMS (si ya has facilitado a la TGSS tu número de teléfono).
 - Cl@ve PIN.
 - Certificado Digital.

Si no tienes Cl@ve ni Certificado Digital, la forma más rápida de acceder y obtener el informe de tu vida laboral, es por la vía del SMS. Seleccionando esta opción y facilitando tu DNI/NIE, fecha de nacimiento y el número de móvil, seguidamente el sistema te enviará a ese número de teléfono un código de seguridad, que una vez introducido te permitirá entrar en tu área personal y hacer otras gestiones, además de consultar y obtener la vida laboral, como por ej. acceder a los datos personales que constan en la TGSS, a otros informes, consultar pagos y deudas, altas y bajas, modificaciones etc.

IMPORTANTE

El número de teléfono móvil en el que quieras recibir el SMS con el código de seguridad, debe coincidir con el número que conste previamente en el sistema de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS).



Digitized by srujanika@gmail.com



CL@VE Y CERTIFICADO DIGITAL

Para la realización de gestiones de forma telemática ante la Administración, es necesario disponer de una identidad electrónica. Este te permitirá interactuar y por ejemplo, presentar solicitudes de autorizaciones de residencia y trabajo, solicitar ayudas o prestaciones, obtener certificaciones como el empadronamiento, etc.

Esta identidad electrónica, puedes obtenerla bien mediante el sistema Cl@ve o bien con tu Certificado Digital.

¿QUÉ ES CL@VE?

Es un sistema de identificación y firma con el que podrás realizar tus gestiones con Ayuntamientos, Hacienda, SEPE, Seguridad Social etc., de forma segura, desde cualquier dispositivo conectado a internet, con tu DNI o NIE y una contraseña.

Admite dos posibilidades de uso:

- **Cl@ve PIN:** que es de un solo uso y se renueva cada vez que vayas a realizar una gestión.
- **Cl@ve PERMANENTE:** que tiene una duración de 2 años, y una vez activada, podrás acceder a los servicios de la administración con el número de tu documento de identidad (DNI/NIE) y la contraseña que hayas establecido.

Para obtener la Cl@ve, primero tienes que registrarte en el sistema y solicitar tus contraseñas, para lo que necesitaras tu DNI o NIE, así como tener a mano tu móvil para recibir los códigos de verificación.

Hay cuatro formas de registrarse:

- > *Online* sin certificado electrónico.
- > *Online* por videollamada.
- > *Online* con certificado electrónico.
- > Presencialmente.

A través del siguiente enlace puedes conocer de forma sencilla y detallada, estos cuatro procedimientos:

https://portal.seg-social.gob.es/wps/portal/importass/importass/otras_secciones/clave

En concreto, para registrarte de **forma presencial**, tienes que solicitar una cita, en una oficina de registro, que puede ser tanto de la Administración local, autonómica o del Estado. Puedes buscar la oficina más cercana, a través del siguiente enlace, **seleccionando la opción Cl@ve**:

<https://administracion.gob.es/pagFront/atencionCiudadana/oficinas/encuentraOficina.htm>



Una vez obtenida la cita, tendrás que personarte con tu DNI/NIE y te darán de alta en el sistema para que puedas operar con tu Cl@ve PIN y activar tu Cl@ve PERMANENTE.

Luego también puedes descargarla al móvil la **app gratuita Cl@ve PIN**, que es la aplicación a la que te llegarán las contraseñas cuando necesites realizar alguna gestión o trámite a través de Cl@ve PIN. Si no instalaras esta app, entonces pasados 60 segundos, podrás solicitar el envío de la contraseña por SMS.

En cualquier momento puedes activar tu Cl@ve PERMANENTE, utilizando el código de activación que te dieron en el resguardo de tu alta en el sistema Cl@ve, y estableciendo luego tu contraseña que tendrá una validez de 2 años.

¿QUÉ ES EL CERTIFICADO DIGITAL?

El **Certificado digital FNMT de Persona Física** es la certificación electrónica expedida por la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre que vincula a su suscriptor con unos Datos de verificación de Firma y confirma su identidad.

Este certificado, también conocido como **Certificado de Ciudadano o de Usuario**, es un documento digital que contiene tus datos identificativos, y te permitirá identificarte en Internet y realizar trámites de forma segura con la Administración Pública y Entidades Privadas a través de Internet, como por ejemplo: presentación y liquidación de impuestos, presentación de recursos y reclamaciones, consulta e inscripción en el padrón municipal, consulta de multas de circulación, actuaciones comunicadas, firma electrónica de documentos y formularios oficiales, trámites de extranjería etc.

Puede solicitarlo cualquier ciudadano/a español o extranjero/a, mayor de edad o menor emancipado que esté en posesión de su DNI o NIE, de forma gratuita, para firmar y acreditar su identidad de forma segura en Internet.

A través del siguiente enlace puedes informarte de las formas de solicitud de este certificado digital:

<https://www.sede.fnmt.gob.es/certificados/persona-fisica>

Eso sí, tienes que descargarlo e instalarlo en un ordenador, y solo podrás realizar las gestiones telemáticas desde el ordenador en el que lo tengas instalado.



IMPORTANTE

Con el Certificado Digital se pueden hacer múltiples gestiones en tu nombre, por lo tanto tienes que usarlo con el mayor número de medidas de seguridad posibles y custodiarlo con cuidado para que nadie pueda utilizarlo en tu perjuicio.

Recomendaciones:

- > Nunca lo entregues a otra persona para usarlo en tu nombre.
- > Debes guardarlo en un lugar seguro y no perderlo.
- > No lo instales o lo uses en ordenadores compartidos.
- > Puedes **REVOCARLO**, tanto si lo has perdido, no lo encuentras, o cediste su uso a otra persona para que actuara en tu nombre, por ej. una gestoría. Revócalo, en cuanto ya no cuentes con los servicios de esa gestoría o te des cuenta de su pérdida.

Si tienes dudas sobre el sistema a elegir, es más sencillo el sistema Cl@ve, ya que con tu móvil y una contraseña, podrás realizar gestiones *online* (no todas las que te permite el Certificado Digital) con un menor riesgo, desde cualquier dispositivo.

RECUERDA

En la Sede Electrónica de las Administraciones Públicas, puedes:

<https://sede.administracionespublicas.gob.es/>

- Solicitar cita previa en las oficinas de extranjería y dependencias de la Policía Nacional.
- Presentar solicitudes de autorizaciones y renovaciones (es preciso el certificado digital).
- Pagar tasas.
- Obtener información sobre el estado de tramitación de tus expedientes de extranjería.

También puedes presentar la solicitud de nacionalidad española en la Sede Electrónica del Ministerio de Justicia (es preciso el certificado digital).

Nacionalidad española por residencia - Trámites - Sede Electrónica (mjjusticia.gob.es)

15

CONVENIOS BILATERARES DE SEGURIDAD SOCIAL

Los Convenios Bilaterales de Seguridad Social entre países son el instrumento utilizado para intentar garantizar las prestaciones de los trabajadores y las trabajadoras.

Si eres una trabajadora nacional de un tercer país, y España ha firmado un Convenio Bilateral de Seguridad Social con tu país de origen, debes saber que al cotizar a la Seguridad Social española, además de las prestaciones a las que tienes acceso en España, también puedes beneficiarte de prestaciones en tu país de origen, ya que existe coordinación entre las Instituciones de Seguridad Social de los dos Estados firmantes, y se suman o totalizan los períodos cotizados por los trabajadores y trabajadoras en estos Estados para el reconocimiento del derecho, cuando el periodo cotizado en uno de ellos, no es suficiente.

ESTOS CONVENIOS TE PERMITEN EXPORTAR ALGUNAS PRESTACIONES.

Los países con los que España tiene firmado Convenio Bilateral de Seguridad Social, son los siguientes:

- | | | |
|--------------|-------------------|------------------------|
| > Andorra | > Corea | > Perú |
| > Argentina | > Ecuador | > República Dominicana |
| > Australia | > Estados Unidos | > Rusia |
| > Brasil | > Federación Rusa | > Túnez |
| > Cabo Verde | > Filipinas | > Ucrania |
| > Canadá | > Japón | > Uruguay |
| > Chile | > Marruecos | > Venezuela |
| > China | > Méjico | |
| > Colombia | > Paraguay | |

Puedes informarte y conocer las prestaciones incluidas en cada Convenio, a través del siguiente enlace:

<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/32078/32253>

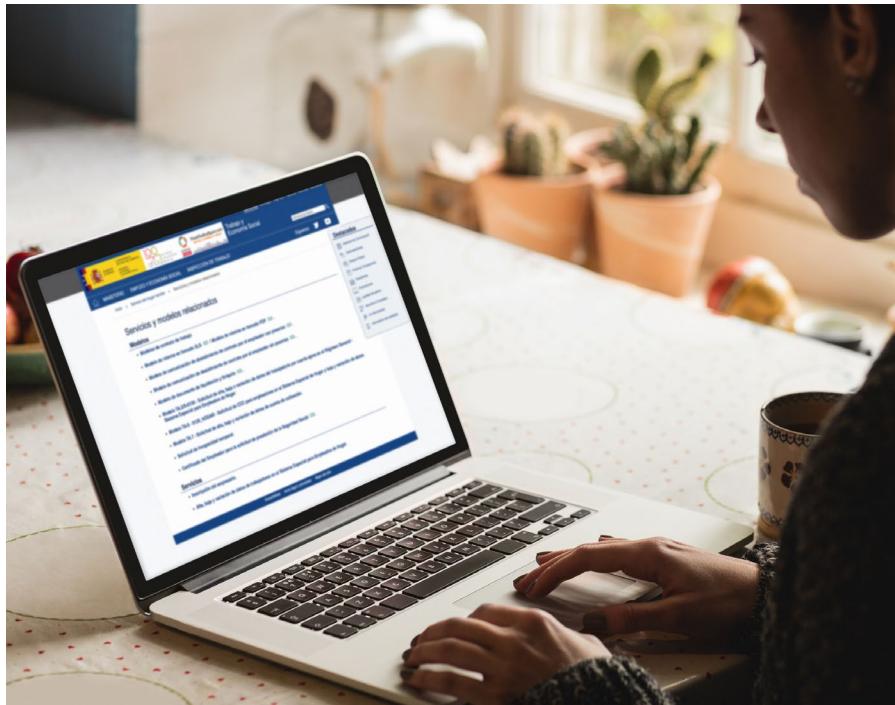


ENLACE A MODELOS DE CONTRATO, NÓMINA Y OTROS DOCUMENTOS DE INTERÉS

En este enlace encontrarás modelos de:

- > contratos
- > nómina
- > comunicación de desistimiento con preaviso
- > comunicación de desistimiento sin preaviso
- > liquidación y finiquito
- > solicitud de alta, baja, variación de datos
- > solicitud de código de cuenta de cotización para la parte empleadora
- > solicitud de alta, baja y variación de datos de cuenta de cotización

<https://www.mites.gob.es/es/portada/serviciohogar/modelos/index.htm>





AFILIACIÓN A UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL

La **Ley Orgánica 4/2000 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social**, establece que las personas extranjeras tienen derecho a afiliarse libremente a una organización sindical.

Por lo tanto puedes afiliarte a un sindicato, sin ninguna distinción respecto de las trabajadoras y trabajadores españoles.

Por ser afiliada/o a la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC-UGT) tienes derecho a:

- Información y asesoramiento de tu sector profesional, concretamente en tu caso, respecto de la actividad de Empleadas de Hogar que se encuadra dentro del sector de Limpieza (<https://limpieza.fesmcugt.org/>)
- Sedes de atención al público en todo el territorio nacional.
- Gabinetes jurídicos especializados para las cuestiones laborales que necesites (abogados/as laboralistas).
- Cursos de formación y reciclaje sin coste.
- Asesoramiento en prevención de riesgos laborales.
- Asesoramiento en nómina, contratación, protección por desempleo, expedientes de regulación, formación continua y formación para el empleo.
- Seguro de accidente en caso de fallecimiento, a partir de un año de antigüedad ininterrumpida a UGT.

Además, la cuota mensual de afiliación, que podrás domiciliar en tu banco, te desgravará al hacer la Declaración de la Renta.

También cuentas con una plataforma de descuentos, donde encontrarás descuentos en vacaciones, viajes, entradas a parques, campamentos infantiles, residencias tiempo libre, así como acuerdos beneficiosos y exclusivos para descuentos en automoción, tecnología, etc.: **SerdUGT** (<https://www.ugt.es/que-es-serdugt>)

BIBLIOGRAFÍA

Consejería de Sanidad, Comunidad de Madrid. Octubre de 2020. *Protocolo de coordinación de la consejería de Sanidad frente a la infección por coronavirus para el servicio de ayuda a domicilio a personas dependientes-Red de atención a mayores y personas en situación de dependencia.*

<https://www.comunidad.madrid/file/229973/download?token=H9IN2SNS>

Consejo General de Enfermería. 23 de febrero de 2021. *Nota de prensa: Las enfermeras dan las claves para comprar la mascarilla correcta.*

<https://www.consejogeneralenfermeria.org/covid-19>

Conseil National Paritaire du Dialogue Social. 15 de abril de 2021. *Guide de préconisations et de bonnes pratiques pour éviter la transmission de la COVID-19. Secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.*

<https://www.iperia.eu/blog/2021/04/23/guide-sectoriel-de-preconisations-et-de-bonnes-pratiques-pour-eviter-la-transmission-de-la-covid-19/>

Cruz Roja, "Guía Básica para Cuidadores. Alteraciones de conducta en nuestro familiar. Conductas agresivas o violentas".

<https://www2.cruzroja.es/sercuidadora/guia>

Departamento de sanidad, Gobierno de Aragón. 22 de abril de 2020. *Guía para la prevención del COVID-19 en el Servicio de Ayuda a Domicilio.*

https://www.aragon.es/documents/20127/1650151/Guia_SAD_20200424.pdf/c33c9fe1-76e1-cfb2-6d90-e20295a04d3f?t=1587756599654#:~:text=Se%20recomienda%20que%20lleve%20ropa,del%20domicilio%2C%20antes%20de%20salir

EGARSAT. 24 de octubre de 2018. *La prevención de los riesgos laborales de los empleados de hogar.*

<https://www.egarsat.es/la-prevencion-de-riesgos-laborales-de-los-empleados-del-hogar/>

IBERLEY. 3 de marzo de 2021. *Prevención de Riesgos Laborales para Empleados de Hogar.*

<https://www.iberley.es/temas/prevencion-riesgos-laborales-empleados-hogar-63614>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2009. NTP 854. *Acoso psicológico en el trabajo: definición*

<https://www.insst.es/documents/94886/328096/854+web.pdf/f4aa95ee-cd21-4c73-9842-769589a526fb#:~:text=La%20Agencia%20Europea%20para%20la,%20salud%20y%20la%20seguridad%20%9D>



Instituto de Seguridade e Saúde Laboral de Galicia (ISSGA), XUNTA DE GALICIA, 24 de julio de 2020, *Prevención en el servicio de empleadas de hogar frente al coronavirus.*

http://issga.xunta.gal/portal/contido/actualidade/novas/nova_1255.html?lang=es

Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, OSALAN. Eusko Jaurlaritza. 12 de marzo de 2020. *Recomendaciones del Departamento de Salud y Osakidetza. Servicio de ayuda a domicilio (SAD). COVID-19.*

<https://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/-/documentacion/2020/recomendaciones-del-departamento-de-salud-y-osakidetza-servicio-de-ayuda-a-domicilio-sad-covid-19/>

Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, OSALAN. Eusko Jaurlaritza. *Fichas técnicas de prevención del Covid-19 Ayuda a domicilio*

https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/informacion/info_fichas_covid/es_def/adjuntos/ficha20_ayuda_domicilio.pdf

Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, OSALAN. Eusko Jaurlaritza. *Fichas técnicas de prevención del Covid-19. Empleadas y empleados del hogar.*

https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/informacion/info_fichas_covid/es_def/adjuntos/ficha-22_empleadas-y-empleados-del-hogar.pdf

Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, OSALAN. Eusko Jaurlaritza. 2019. *Guía Básica de prevención de riesgos laborales para personas trabajadoras del hogar.*

<https://www.osalan.euskadi.eus/libro/guia-basica-de-prevencion-de-riesgos-laborales-para-personas-trabajadoras-del-hogar-2019/s94-contresu/es/>

"Manual para el cuidador de pacientes con demencia. Recomendaciones para un cuidado de calidad".

https://www.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/03_manual_pacientesdemencia.pdf

Martín García de Celis, Miguel. Profesor colaborador de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad Carlos III. 16 de junio de 2020. Sesión monográfica: *La prevención de los riesgos laborales en el marco de la relación laboral especial de empleados del hogar.* Tercer Seminario Permanente del Trabajo Doméstico de la UCIII de Madrid.

<https://media.uc3m.es/video/5eea42d18f4208a1e08b45ad>

Memento Práctico Social 2020. Francis Lefebvre.



Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. Versión 6 de abril de 2020. Documento técnico. *Medidas higiénicas para la prevención de contagios del COVID-19.*

https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/Medidas_higienicas_COVID-19.pdf

Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. 10 de junio de 2020. Recomendaciones sobre el uso de mascarillas en la comunidad en el contexto del COVID-19.

https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/Recomendaciones_mascarillas_ambito_comunitario.pdf

Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. Versión del 18 de junio de 2020. Documento técnico. Manejo en atención primaria y domiciliaria del COVID-19.

https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/Manejo_primaria.pdf

Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. 18 de noviembre de 2020. Documento técnico. Evaluación del riesgo de la transmisión de SARS-CoV-2 mediante aerosoles. Medidas de prevención y recomendaciones.

https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/COVID19_Aerosoles.pdf

Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. Actualización de 15 de enero 2021. INFORMACIÓN CIENTÍFICA-TÉCNICA. Enfermedad por coronavirus, COVID-19.

<https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/ITCoronavirus.pdf>

Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. 15 de febrero de 2021. Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2.

https://www.mites.gob.es/itss/web/Documentos/CORONAVIRUS_WEB/PrevencionRLL_COVID-19_20210215.pdf

Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. 25 de marzo de 2021, Información científica-técnica. Efectividad de las medidas preventivas para el control de la transmisión.

https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/Documento_MEDIDAS.pdf



Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. *Información científica-técnica. Transmisión de SARS-CoV-2.* Ministerio de Sanidad. Actualización, 7 de mayo 2021.

https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/20210507_TRANSMISION.pdf

Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. 4 de agosto de 2021. *Productos viricidas autorizados en España.*

https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos>Listado_viricidas.pdf

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. *Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.*

<http://www.empleo.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm>

Muñoz Ruiz, Ana Belén. Profesora titular visitante de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. 16 de junio de 2020. Sesión monográfica: *La prevención de los riesgos laborales en el marco de la relación laboral especial de empleados del hogar.* Tercer Seminario Permanente del Trabajo Doméstico de la UCIII de Madrid.

<https://media.uc3m.es/video/5eea42d18f4208a1e08b45ad>

PrecioGas. *Cómo reaccionar ante un escape de gas.*

<https://preciogas.com/faq/reaccionar-escape-gas>

Secretaría de Política Sindical de la UGT de Catalunya-Salut Laboral. *Cuaderno de Prevención: Profesionales de la Atención domiciliaria.*

http://www.ugt.cat/download/salut_laboral/documents_sectorials_de_prevenci%C3%B3n_de_riscos/profesionales%20de%20la%20atenci%C3%B3n%20domiciliaria.pdf

UGT Illes Balears, *Prevención de Riesgos Laborales para profesionales de los servicios de atención a la dependencia:*

http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_riesgoserviciosdedependencia/publication.pdf

USO-Madrid, 2015, *Guía de Prevención de Riesgos Laborales empleadas de hogar,* Aranzadi.



NORMATIVA

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar (derogado).

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

Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia.

Resolución de 4 de febrero de 2010, de la Secretaría General de Política social y Consumo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la dependencia, para la mejora de la calidad de la prestación económica para cuidados en el entorno familiar del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.

Orden CSM/115/2021 de 11 de febrero, por la que se establecen los requisitos de información y comercialización de mascarillas higiénicas.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-2046

SENTENCIAS

STC 114/84 de 29 de noviembre.

STS 678/2014 de 20 de noviembre de 2014.

STS 591/2020, de 29 de enero de 2020.

STSJ CAT 1222/2011, de 31 de enero de 2011.





POR UN TRABAJO DIGNO

Un programa de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT), con la financiación del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (MISSM) y la cofinanciación del Fondo Social Europeo (FSE)

UGT FeSMC

