



Empleadas
de hogar,
trabajadoras
de hecho
y **CON derechos**
protección
de la
maternidad
y conciliación



Tienes derecho a...

El sector del empleo doméstico se caracteriza, por una parte, por ser un empleo de baja calidad, ya que gran parte de las personas que trabajan en el sector no están dadas de alta en la Seguridad Social, sujetándose a contratos verbales en los que no suelen establecerse de forma clara las condiciones de trabajo, horario, tareas o el tiempo libre.

Y por otra parte, por estar significativamente feminizado, esto es, según los datos actuales, el 99% de las personas que se dedica al empleo doméstico son mujeres, destacando además la importante presencia de mujeres inmigrantes.

En definitiva, es posible afirmar que el sector del empleo doméstico se caracteriza por la elevada precariedad que marcan los bajos salarios, la inseguridad laboral, la ausencia de organización de los tiempos de trabajo, la temporalidad o la parcialidad y que son las mujeres las principales afectadas por ser las de mayor ocupación en este sector.

Por estas razones, y dado que la normativa que regulaba las condiciones laborales de los y las empleadas domésticas se caracterizaba por ser obsoleta y no ofrecer una adecuada protección social y laboral a los y las trabajadoras del sector, se aprobó el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre por el que se regula la relación laboral especial del servicio del hogar familiar. Normativa que se constituye como un elemento necesario para garantizar unos derechos laborales y condiciones de trabajo dignas a los cientos de miles de personas, principalmente mujeres, que prestan servicios en el empleo doméstico.

Esta normativa incorpora importantes modificaciones a la anterior regulación, destacando la aplicación del Estatuto de los Trabajadores en cuestiones relativas al ingreso al trabajo, formalización del contrato, salario, despido y tiempo de trabajo, aspecto este último muy vinculado a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de las empleadas y empleados domésticos.

Sin embargo, desde CCOO seguimos exigiendo que España apruebe el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo que, a través de una mejor regulación de la forma de contratación de las personas empleadas de hogar, busca garantizar la cobertura mínima en materias sociales y de contratación, equiparando sus derechos a los del resto de las personas trabajadoras.

- Asistir, por el tiempo indispensable, a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Adaptar o cambiar de puesto de trabajo, o bien, si lo anterior no es posible, a pasar a una situación de baja por “riesgo durante el embarazo o la lactancia natural” mientras exista el mismo cobrando una prestación equivalente al 100% de la base reguladora por contingencias profesionales, si el desempeño del trabajo puede producir daños durante el embarazo o la lactancia natural.
- A disfrutar de un descanso de 16 semanas de baja por maternidad, que podrás disfrutar, salvo las 6 semanas inmediatas posteriores al parto, antes o después del parto, pudiendo incluso compartir o ceder este tiempo a tu pareja.
- Cobrar un subsidio de baja por maternidad correspondiente al 100% de la base de cotización, siempre que te encuentres dada de alta en la Seguridad Social en la fecha de comienzo de la baja de maternidad, y cuentes con un periodo de cotización a la Seguridad Social suficiente según tu edad:
 - Trabajadoras menores de 21 años: no se exige período de cotización previo
 - Trabajadoras de 21 a 26 años: 90 días cotizados a la Seguridad Social en los últimos siete años o 180 días cotizados a la Seguridad Social durante toda tu vida.
 - Trabajadoras de más de 26 años: 180 días cotizados a la Seguridad Social en los últimos siete años o 360 días cotizados a la Seguridad Social durante toda tu vida.
- A ausentarte de tu puesto de trabajo con el objetivo de facilitar la lactancia (natural o artificial) hasta que tu hijo o hija cumpla 9 meses, sin que repercuta en tu salario. Este derecho se puede ejercer de distintas formas:
 - 1 hora de ausencia de trabajo dentro de la jornada laboral.
 - Dividir la hora de ausencia en dos fracciones.
 - Reducción de la jornada en media hora, a la entrada o a la salida.
 - Acumulación de las horas de ausencia en jornadas completas previa negociación con la persona empleadora.
- Disfrutar de una reducción de la jornada de trabajo ordinaria, con la disminución proporcional del salario, por cuidado de un menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida.
- Disfrutar de una reducción de la jornada de trabajo ordinaria, con la disminución proporcional del salario, para el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
- Disfrutar de una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de un menor a tu cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente.
- Disfrutar, en caso de que seas víctima de violencia de género, de una reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, para hacer efectiva tu protección o tu derecho a la asistencia social integral.