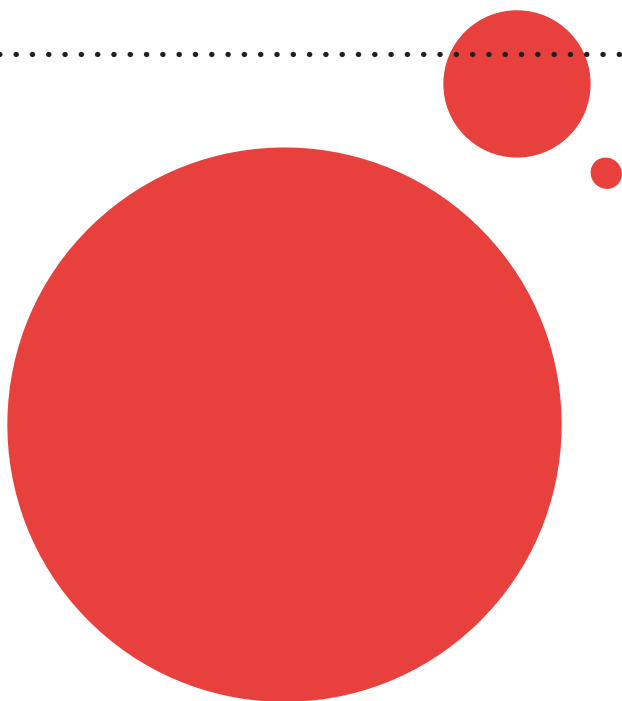


GUÍA DE DERECHOS

DE TRABAJO DE
HOGAR Y DE
CUIDADOS



ARABA

GASTEIZ

Beethoven 10, beheha - 01012 Gasteiz
945 21 48 88/FAX 945 21 50 56
araba@esk.eus

BIZKAIA

BILBAO

Gral.Concha 12, I.esk - 48008 Bilbao
944 10 14 15 /fax 944 10 14 38
bizkaia@esk.eus

GIPUZKOA

DONOSTIA

Zorroaga Pasealekua, 17 beheha - 20011 Donostia
943 456 911 /fax 943 46 28 66
gipuzkoa@esk.eus



BERGARA

Artekale 10 - 20570 Bergara
943 761 365
bergara@esk.eus

NAFARROA

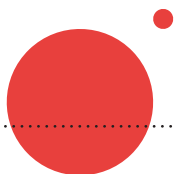
IRUÑEA

Emiliana Zubeldia 5, beheha (Arrotxapea) - 31014 Iruñea
948 22 41 24
nafarroa@esk.eus

 @ESKsindikatua  ESK Sindikatua

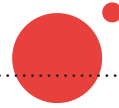
www.esk.eus

SUMARIO



INTRODUCCIÓN.....	4-5
CONTRATO.....	6
SALARIO.....	7
NÓMINA.....	8
SEGURIDAD SOCIAL.....	9
JORNADA LABORAL.....	10
VACACIONES Y FESTIVOS.....	11
PERMISOS REMUNERADOS.....	12-13
EXCEDENCIA.....	14-15
PRESTACIONES Y/O BAJAS MÉDICAS.....	16-22
FINALIZACIÓN DEL CONTRATO.....	23-26
SALUD LABORAL.....	27
ESTOY EN SITUACIÓN IRREGULAR, ¿TAMBIÉN TENGO DERECHOS?	28
AYUDAS SOCIALES	29

INTRODUCCIÓN



ESK, con esta guía, pretende recoger la **información básica sobre derechos laborales** que toda persona que trabaje en el **sector de trabajo de hogar y de cuidados** necesita conocer.

Dicha información se ha extraído de la Normativa que regula el trabajo de hogar y de cuidados esto es:

- Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social.
- Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.
- Real Decreto 231/2020, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019.
- Real Decreto-Ley 28/2018, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 31/1995, de prevención de Riesgos Laborales
- El Real Decreto 5/2000, Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

El alto índice de precariedad y explotación que se da en este sector, nos lleva a dirigir nuestra Acción Sindical a denunciar y exigir a las administraciones públicas un mayor control e implicación en la mejora, dignificación y protección de las condiciones laborales que se dan en el trabajo de hogar.

ESK considera que desde el inicio de la Relación Laboral entre las personas trabajadoras (mayoritariamente mujeres) y la parte empleadora, Lanbide y el Servicio Navarro de Empleo, como agencias públicas de intermediación, han de jugar un papel activo ya que no hacerlo no hace más que promover la ya existente precariedad y explotación de estas trabajadoras. **La situación actual en torno al sector pone de manifiesto la dejación que hacen las instituciones en su obligación de asegurar unos servicios sociales que garanticen la cobertura necesaria en lo que a los cuidados se refiere.**

El sistema capitalista vive de espaldas al hecho de que somos seres dependientes, que nuestros cuerpos tienen límites y no asume la vulnerabilidad de estos

por lo que tampoco reconoce los trabajos que se ocupan de atender el mantenimiento de a estos cuerpos vulnerables. Unos trabajos que como bien sabemos son realizados mayoritariamente por mujeres debido al rol impuesto por el patriarcado en la división sexual del trabajo.

El sistema capitalista y la ideología neoliberal, en clara alianza con el heteropatriarcado, viven y se sustentan del trabajo doméstico de cuidados y reproductivo desempeñado por las mujeres, invisibilizado y en el mejor de los casos mal pagado. El hogar es una condición de existencia del sistema económico capitalista.

Es esta situación de absoluta discriminación que sufrimos las mujeres lo que **permite y sustenta las también desiguales relaciones laborales que se dan en torno a las Trabajadoras de Hogar. Un sector especialmente precarizado y en el que se dan todo tipo de abusos con especial incidencia entre las mujeres que trabajan como internas así como entre las mujeres migrantes.**

Es necesario por lo tanto la implicación de las administraciones por un lado como observadoras de las relaciones laborales y por otro como garantes de unos servicios públicos y de calidad orientados a atender las necesidades de la ciudadanía. Así mismo es impensable hacer modificaciones en este u otros sectores feminizados sin analizar la situación con perspectiva feminista.

ESK espera que esta Guía sirva como base del necesario cambio que ha de darse en la dignificación de los trabajos de cuidados y del cumplimiento y mejora de las condiciones laborales de estas trabajadoras y que sea una herramienta eficaz para la lucha y la reivindicación de los derechos laborales de las trabajadoras.

A pesar de que en esta guía hemos tratado de recoger las dudas más habituales y la normativa general de un amenera amplia somos conscientes de que puede haber aspectos que no estén lo suficientemente desarrollados o que generen algunas dudas. Es por esto que desde ESK animamos a las trabajadoras a que acudan a nuestras diferentes sedes para poder hacer una atención más personalizada. Del mismo modo **os queremos animar a que os organicéis porque juntas somos más pero sobre todo somos más fuertes.**

CONTRATO



¿TENGO DERECHO A TENER UN CONTRATO DE TRABAJO?

- **Sí**, siempre puedes exigir que el contrato de trabajo se formalice por escrito
- **Siempre que realices una jornada parcial**, es decir cuando se vaya a trabajar menos de 40 horas semanales, **es obligatorio hacerlo por escrito. También en el caso de los contratos temporales** que vayan a durar cuatro o más semanas.

¿QUÉ TIENE QUE RECOGER EL CONTRARIO?

- Información sobre los elementos esenciales, como mínimo; identificación de las partes (nombre, apellidos, DNI/NIE, dirección... de la persona empleadora y empleada), descripción de las tareas a desarrollar, donde se van a prestar los servicios (centro de trabajo, domicilios...), salario, jornada, duración del contrato, salario en especie (si se acuerda), duración y distribución de los tiempos de presencia (si se pactan), régimen de las pernoctadas en el hogar (si se pactan), vacaciones, descansos, tareas a realizar... Cuantos más datos recoja el contrato más claras estarán tus obligaciones pero también tus derechos.

¿QUÉ HAY DEL PERIODO DE PRUEBA?

- Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso excederá en dos meses. Este periodo de prueba debe acordarse obligatoriamente por escrito y durante el mismo cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato sin alegar causa alguna: tanto tú, como trabajadora, como la parte contratante.
- En este periodo se cobrará todos los días de trabajo prestados, incluyendo parte proporcional de pagas extras y de vacaciones

¡OJO!

- Es imprescindible para cualquier tipo de reclamación conocer nombre y apellidos y domicilio de todas las personas que intervengan en la relación laboral (por ejemplo si cuidas de una persona mayor, hay que conocer los datos personales del resto de personas que interviene en la relación laboral).

SALARIO



¿HAY ALGÚN SALARIO ESTABLECIDO LEGALMENTE?

- **Sí**, en relación a la jornada que trabajes
- **No puedes cobrar menos del S.M.I** (Salario Mínimo Interprofesional, establecido cada año) por 40 horas de trabajo a la semana
- Este salario (SMI) es mínimo, **siempre puede mejorarse** por pacto entre las partes pero nunca el salario **puede ser inferior** al SMI establecido para cada año.
- Si trabajas **por horas** el salario **debe incluir** las partes proporcionales del **descanso semanal, vacaciones y pagas extraordinarias**.

OJO!

- **Si estás trabajando por un salario inferior, no pierdes el derecho a reclamar** el salario legal. Debes tener en cuenta que solo se pueden reclamar los atrasos del último año.
- Siempre que se haya **pactado, puede haber salario en especie**, y es **importante que lo revises** ya que legalmente **tiene límites** (el descuento de, por ejemplo la comida principal no debe superar el 10% del salario).
- **Si tienes algún problema** o crees que te están pagando menos **acude a ESK**, podemos ayudarte.

NÓMINA



¿QUÉ ES LA NÓMINA?

- La nómina es **el documento que refleja el salario**
- **Se recibe cada mes** y será válido cualquier escrito que refleje con claridad los distintos conceptos: **retribución bruta, bases de cotización y descuentos.**

¿ES OBLIGATORIA?

- **Sí.**
- La persona empleadora te deberá entregar la **nómina** o un recibo individual de salarios **cada mes junto al salario.**

OJO!

- Cuando tu contrato de trabajo no refleje realmente las condiciones de trabajo (salario, jornada...) **es aconsejable que el pago del salario se realice por el banco**, mediante transferencia o ingreso periódico por tu parte si es necesario para que quede constancia de alguna manera de la relación laboral
- Si la parte empleadora no cumple la ley, **tienes derecho a reclamar. Acude a ESK** para que podamos ayudarte a hacer la reclamación oportuna.

SEGURIDAD SOCIAL



¿TENGO QUE ESTAR DADA DE ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL?

- **Sí.** El alta en seguridad social **es obligatoria en todos casos** desde la primera hora de trabajo y es la parte empleadora quien tiene la obligación dar de alta y cotizar, con sanciones de hasta 12.000€ por su incumplimiento. Este trámite debe realizarse con anterioridad a que comiences a trabajar.
- **Es posible estar de alta en dos o más trabajos**, y se sumaran todas las cotizaciones de cada empresa.
- En caso de que trabajes **menos de 60 horas mensuales, puedes acordar con la parte empleadora ser tú quien se encargue de la gestión del alta y de la cotización.** En este caso el empleador o empleadora tiene que entregarte mensualmente, junto con el salario, la cuota de la Seguridad Social que le corresponda para que seas tú quien realice las gestiones de pago.

¡OJO!

- **En caso de que no estés dada de alta** en la seguridad social siempre **puedes denunciar** ante la inspección de trabajo, incluso en el caso de que hubieras aceptado esta situación anteriormente, ya que dicho pacto no tiene ninguna validez, y podrán retrotraerse los efectos a los 4 últimos años.
- En el caso de trabajar menos de 60 horas mensuales y que tengas el pacto del traspaso de la responsabilidad de cotizar, pero tu empleador o empleadora no te abone la parte correspondiente al pago de la SS **puedes denunciar ante la Inspección de trabajo el no abono de la cuota patronal.**

¿PARA QUÉ TENGO QUE COTIZAR?

- Cuando estas dada de alta en seguridad social, cotizas para tener derecho a bajas medicas por enfermedad común o accidente no laboral, jubilación, incapacidad permanentes y prestaciones de viudedad, orfandad, pensión y subsidio en favor de familiares), prestaciones farmacéuticas, asistencia sanitaria así como las situaciones de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y durante el periodo de lactancia.

JORNADA LABORAL



¿CUANTAS HORAS PUEDO TRABAJAR COMO MÁXIMO?

- La jornada máxima legal es de **40 horas semanales** para todas las trabajadoras (internas y externas).
- La ley autoriza un **tiempo de presencial** que no podrá superar las **20 horas semanales**. Durante estas horas de presencia solamente se debe estar a disposición para prestar servicios, **no son horas en las que se deba realizar ningún trabajo efectivo**. En caso de que acuerdes la prestación de estas horas (de presencia) tienen que ser pagadas al menos al precio de hora de trabajo ordinario.

¿TENGO DERECHO A DESCANSO?

- **Sí**, siempre, y **será de obligado cumplimiento** que se respeten los descansos establecidos legalmente.
- **El descanso entre jornadas**, es decir el descanso entre el fin de una jornada y el inicio de la siguiente, **será de un mínimo de 12 horas** continuadas.
- **El descanso semanal** o el fin de semana será **de 36 horas continuadas**.

¿LAS TRABAJADORAS INTERNAS TAMBIÉN DESCANSAMOS?

- **Sí**, siempre, y **será de obligado cumplimiento** que se respeten los descansos legalmente establecidos.
- En el régimen interno, **el descanso entre jornadas** será de 12 horas que **podrá reducirse a 10 horas**, siempre y cuando, esas dos horas restantes sean disfrutadas como descanso en periodos de hasta 4 semanas.
- Además de lo comentado dispondrás al menos de **2 horas al día** para las comidas principales que no computan como trabajo. No es obligatorio comer en el domicilio, a no ser que se acuerde que estas horas computen como horas de presencia pactadas.
- **El descanso semanal** o de fin de semana **será de 36 horas continuadas**, y como regla general se disfrutará, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el domingo completo.

¡OJO!

- **Tienes derecho** a disfrutar de tu descanso del modo que establece la ley. Si no es así puedes reclamar, **asesorarte en ESK**, podemos ayudarte.

VACACIONES Y FESTIVOS



¿TENGO DERECHO A VACACIONES?

- **Sí**, las vacaciones **son obligatorias**.
- Las vacaciones **las generas de enero a diciembre** de cada año y **tienes que disfrutarlas antes del 31 de diciembre**.
- Los días de vacaciones **serán de 30 días naturales (se cuentan todos los días)**, puedes dividirlos en 2 o más periodos pero uno de los periodos, al menos, tiene que ser de 15 días naturales consecutivos
- Las vacaciones **se pactan entre las partes**, es decir, entre tú y la parte empleadora. Si no llegáis a un acuerdo tú escogerás 15 días, y el resto de días, los decidirá la parte empleadora.
- **Las fechas** de las vacaciones **han de ser conocidas con dos meses de antelación** al inicio del disfrute por las dos partes.
- Durante las vacaciones **se cobra el salario total**. Las trabajadoras internas tenéis que cobrar el salario total **sin descuento del salario en especie**.
- En el caso de las trabajadoras **internas**, durante los periodos de vacaciones, **no puedes residir en el domicilio familiar** ni en el domicilio al que se desplace la parte empleadora o alguno de sus miembros.

¡OJO!

- Si **las vacaciones** no se disfrutaron antes del 31 de diciembre **se pierden** salvo pacto por escrito **o en los supuestos de que la trabajadora como consecuencia de una baja médica no pudiera disfrutarlas, total o parcialmente durante el año natural en este caso se guardarían durante los 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado**. En cualquier caso **si tienes problemas** con las vacaciones **acude a ESK** lo antes posible.

¿CUÁNTOS DÍAS FESTIVOS TENGO?

- Tienes derecho a disfruta disfrute de **14 días festivos al año pagados** (cada día festivo es de 24 horas, es decir desde las 00:00 a las 00:00 del día siguiente), de ellos dos son fiestas locales, o sea dependen del municipio donde trabajas.
- El mes en el que hay un festivo **ese día no se trabaja pero se cobra el mes completo**.
- Si acuerdas trabajar un día festivo debe compensarse siempre por otro día de descanso o acordar un precio extra que se sumaría al salario habitual.

PERMISOS REMUNERADOS

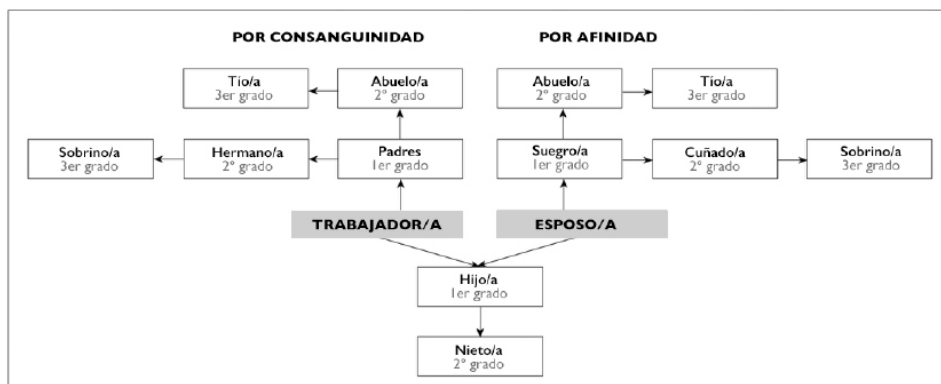


¿A QUÉ PERMISOS REMUNERADOS TENGO DERECHO?

Con **justificación y avisando** con la posible antelación, se puede faltar al trabajo con derecho a percibir el sueldo entero, por los siguientes motivos:

- **2 días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario** de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y **4 días si hay que realizar desplazamiento a otra localidad** siempre que este desplazamiento conlleve realizar un trayecto de ida de más de 200 km o tenga una duración mínima de 90 minutos. **Básicamente cuando es necesario pernoctar.**
- **15 días naturales** en caso de matrimonio **y/o pareja de hecho.**
- **1 día por cambio de domicilio** (acreditando padrón u otro documento por el que se pueda demostrar que ha habido cambio de domicilio)
- **El tiempo indispensable** para cumplir con **deberes inexcusables** (acudir a juicios en calidad de testigo, votar...)
- **Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto:** el tiempo indispensable

ESQUEMA DE CONSANGUINEIDAD



¡OJO!

- **Todos estos supuestos tienes que justificarlos** documentalmente, y debes entregar el justificante a la parte empleadora. En el hospital, el médico, juzgados... te darán los justificantes necesarios para acreditar tu ausencia del trabajo.
- **El día de inicio de disfrute de los permisos tiene que ser el primer día laborable del hecho causante** (si trabajas de lunes a viernes y tu mujer es hospitalizada un sábado los días de permiso comienzan a contar desde el lunes).

¿PUEDO PEDIR UNA REDUCCIÓN DE JORNADA?

- **Sí.**
- Tienes derecho a una **reducción de jornada para el cuidado de hijas e hijos menores de 12 años o parientes de hasta segundo grado, que, por enfermedad accidente o discapacidad, no se valgan por sí mismos.**
- En estos casos **podrás reducirte la jornada** de trabajo, **entre un octavo y la mitad de la misma.** El salario y la cotización a la Seguridad social se reducirán en la misma proporción; no obstante, la Seguridad Social durante los dos primeros años de reducción, en el caso de hijos menores, y durante el primer año en el caso de parientes, por estas causas completa la cotización al 100%
- Tendrás derecho a una reducción de la jornada por **permiso de lactancia si tienes hijas e/o hijos menores de 9 meses.** Dicha reducción será de media hora al comienzo o al final de la misma. Se podrá optar por coger la hora entera, o fraccionarla en dos medias horas, interrumpiendo la jornada pero nunca al principio o al final de la jornada. Si se pacta con la parte empleadora, se pueden acumular en jornadas completas. Desde la finalización de la baja por maternidad/paternidad hastacualquiera de los dos progenitores podrá acogerse a este permiso.

¡OJO!

- Es importante que te informes sobre las **ayudas a la conciliación del Gobierno Vasco y Navarro.**

EXCEDENCIA



EXCEDENCIA POR CUIDADO DE DE HIJA Y/O HIJO

- **La trabajadora tiene derecho a disfrutar de ésta excedencia**, teniendo en cuenta que es indiferente el tipo de contrato y la antigüedad que tengas.
- La excedencia **constituye un derecho individual de la trabajadora**, y te garantiza la conservación de tu **puesto de trabajo y no pierdes antigüedad**.
- Puedes solicitar la excedencia cuando lo estimes oportuno. Siendo la **duración máxima de tres años, que empiezan a contar desde el nacimiento de la hija y/o hijo**. La excedencia no dura tres años, sino que podrá disfrutarse hasta que la menor cumpla tres años, además, si así lo requiere el cuidado de la menor; la trabajadora puede solicitar la excedencia por un tiempo inferior, aunque sean varios e interrumpidos.
- Por todo ello, **la finalización de la excedencia la eliges tú**, y por lo tanto, decides el momento oportuno para reincorporarte al trabajo.
- Durante la excedencia, tendrá la consideración de **periodo cotizado** durante toda la excedencia.

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE UN FAMILIAR

- Es necesario tener una **relación de hasta segundo grado de consanguinidad** o afinidad con la persona por la que se solicita la excedencia.
- La persona que da derecho a la excedencia (el familiar) por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad **no ha de poder valerse por sí mismo**.
- Dicho familiar **no puede realizar ninguna actividad retribuida**.
- La **duración** máxima de la excedencia será de **dos años**.
- Cuando un nuevo familiar diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin a la excedencia que se venía disfrutando.
- Durante la excedencia por cuidado de un familiar tendrá la consideración de **periodo cotizado**, sólo el **primer año** de excedencia.

¿TENGO DERECHO A LA RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO?

- **Durante el primer año, tienes derecho a la reserva de tu puesto de trabajo.** Transcurrido dicho plazo, la reserva solo se refiere a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
- No obstante, cuando formes parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, **la reserva de tu puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses** cuando se trate de una **familia numerosa de categoría general**, y hasta un máximo de **18 meses** si se trata de **categoría especial**.
- A diferencia de la excedencia voluntaria, **es un derecho ejercitable, en el momento en que expreses tu voluntad de reingreso**, la negativa a la reincorporación equivale a un despido.

¡OJO!

- Disfrutar de una excedencia es un derecho. **Si tienes problemas acude a ESK.**

PRESTACIONES Y/O BAJAS MÉDICAS



- Las **bajas médicas** pueden ser de **dos clases, por enfermedad común o por accidente de trabajo**. En cada uno de los casos las consecuencias son distintas. La calificación como enfermedad o accidente aparece en el parte de baja que te dan en los servicios médicos.
- **En el empleo de hogar se sufren lesiones** físicas (por caídas, quemaduras, esfuerzos...) **que al haberse producido en el trabajo tenemos que considerar como accidentes laborales**. También hay problemas síquicos que tienen su causa en las malas condiciones laborales (horarios muy prolongados, falta continuada de descanso por la noche, trato incorrecto por parte de los empleadores...). Los servicios médicos que atienden estas lesiones suelen considerarlas siempre de origen común, y no laboral. Aún así **hay que insistir en que se reconozcan estos hechos como accidentes laborales**.
- En el caso de **enfermedad común**, **te exigen** que tengas **180 días cotizados** a la Seguridad Social en los cinco años previos si es por accidente de trabajo o enfermedad profesional no te exigen cotización previa.

¿CUÁNTO COBRO EN CASO DE ENFERMEDAD COMÚN O ACCIDENTE NO LABORAL?

- Si estás trabajando y estás dada de alta en la seguridad social, y por alguna circunstancia caes de baja médica, cobrarás una prestación de la seguridad social.
- **Del primer al tercer día**, no cobras **nada**.
- **Del 4º al 8º día**, la parte empleadora tiene que pagarte una cantidad diaria que se calcula tomando la base de cotización diaria y calculando un porcentaje del **60%**. Cada tramo de cotización tiene su base.

Ejemplo: Si en año el 2018 ganas 550€ al mes, incluidas las pagas, estarías cotizando en el tramo quinto, y la base sería de 540,30€ al mes. En un caso así, la base de cotización diaria sería: $540,30/30=18,01€$, y la prestación diaria sería el 60% de esa cantidad, que son 10,81€ diarios.

- **el 9º al 20º día**, ambos incluidos, la Seguridad Social paga una cantidad diaria igual a la que hemos calculado arriba (**60%** de la base diaria de cotización). Y **desde el día 21** en adelante, la Seguridad Social paga el **75%** de la base diaria de cotización.

- Las prestaciones se cobran hasta que se recibe el alta médica

¡OJO!

- Cuando tenemos bajas prolongadas a partir del 9º día es la SS quien abona la baja pero del 4º al 8º sigue siendo obligación de la parte empleadora pagar esos días de baja.

¿CUÁNTO COBRO SI LA CAUSA DE LA BAJA ES LABORAL?

- En este caso la parte empleadora no paga nada, es **la Seguridad Social** la que **abona el 75% de la base diaria de cotización**. La prestación se cobra **desde el día siguiente de la baja médica y el día del accidente lo paga la empleadora como día de salario**.
- Cobrarás prestación por enfermedad y accidente laboral hasta que recibas el alta médica.

¿DÓNDE TENGO QUE ACUDIR EN EL CASO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE NO LABORAL?

- La baja la da la **médica o médico general** que tengamos asignado en los Servicios de Salud (**Osakidetza** en la CAPV y **Osasunbidea** en la CFN).

¿DÓNDE TENGO QUE ACUDIR EN EL CASO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE LABORAL?

- La parte empleadora debe de **informarnos** sobre si tiene asegurado el accidente de trabajo **con una Mutua** o lo ha asegurado **con la Seguridad Social** (con el Instituto Nacional de la Seguridad Social), depende de con qué entidad haya asegurado la parte empleadora (Mutua o INSS) la baja la dará el servicio médico de la Mutua o el médico de cabecera del Servicio de Salud (Osakidetza/ Osasunbidea).
- Una vez que tengas el parte de baja tienes que **comunicar a tus empleadores la baja médica**, mediante la entrega del parte de baja y debes **tramitar el cobro** y para ello es necesario que presentes la documentación necesaria en el INSS para que te efectúen el pago.

¿QUÉ HACER SI LA MUTUA O EL INSS DA UNA BAJA POR ENFERMEDAD CUANDO DEBERÍA HABERLA DADO POR ACCIDENTE LABORAL?

- Para conseguir que se reconozca que una lesión o una enfermedad son consecuencia del trabajo, en el caso de que hayas acudido a los Servicios de Salud (Osakidetza/Osasunbidea), tienes que **comunicarlo y poner especial interés en contar que estabas trabajando**, qué te ha pasado y cómo te ha pasado.
- En el caso de que acudas a la Mutua, allí te **preguntarán** y harán hincapié en **donde ha ocurrido y cómo**.
- También **son accidentes de trabajo los ocurridos en el trayecto de ida y vuelta** del domicilio al lugar de trabajo.
- **Una vez que tengas el parte de baja tienes que tramitar el cobro** y para ello es necesario que presentes la documentación necesaria en el INSS para que te efectúen el pago.
- **Si no te dan la prestación de accidente laboral** aunque las lesiones se produzcan como consecuencia del trabajo **debes iniciar el trámite para solicitarlo** y que se reconozca que dicha baja es producto de un accidente o enfermedad laboral. Tienes que iniciar un procedimiento de cambio de contingencia.

¡OJO!

- En los **accidentes laborales, la parte empleadora tiene obligación de entregar** en la Mutua o en el INSS **el impreso de comunicación de accidente**.
- Es importante **presentar la documentación necesaria para el cobro** de las prestaciones.
- Para solicitar el cambio de contingencia o ante cualquier duda con las bajas **acude a ESK, sabemos cómo ayudarte**.

NACIMIENTO, ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO DE MENORES

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

¿CUANTO SE COBRA?

- **El 100% de la base reguladora**.
- **Se exigirán periodos mínimos de cotización** a fecha del parto o en

la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

- Es necesario acreditar los siguientes **periodos mínimos de cotización**:
 - Si tienes **menos de 21 años**, no se requiere cotización previa.
 - Si tienes **cumplidos 21 años de edad y eres menor de 26** en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, **el periodo mínimo de cotización exigido será de 90 días** cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. **Se considerará cumplido el requisito si, alternativamente, acreditas 180 días** cotizados a lo largo de tu vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.
 - **Si tienes cumplidos 26 años** de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el periodo mínimo **de cotización exigido será de 180 días** dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. **Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acreditas 360 días** cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

DURACIÓN

- Dispones de **16 semanas, 6** de las cuales son **obligatorias** y tienes que disfrutar **después del parto**. Las 10 restantes puedes disfrutarlas antes o después del parto. Estas 10 semanas pueden repartirse entre ambos progenitores.
- En caso de que tengas un **parto múltiple** estos periodos se incrementan en **2 semanas más** a partir de la segunda criatura y por cada hijo o hija.

EN EL CASO DE OTRO PROGENITOR PADRE/MADRE O ADOPTANTE

Según el supuesto que dé origen a la suspensión:

- **Parto**: La suspensión **corresponde a quien no haya dado a luz**.
- **Adopción, guarda** con fines de adopción o **acogimiento**: **solo una de las dos personas** adoptantes o acogedora, a elección de ambas, **tendrá derecho al permiso de maternidad** (independientemente de si es hombre o mujer). Si el periodo de descanso por maternidad es disfrutado en su totalidad por una de las personas adoptantes, solo puede ser la otra la que se beneficie de las 4 semanas del permiso por paternidad.

Cuantía: El 100% de la base reguladora

- **Periodo mínimo cotización exigido es de 180 días** dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de la suspensión o, alternativamente, 360 días a lo largo de la vida laboral con anterioridad a dicha fecha.
- **Duración: A partir del 1/1/2021** la prestación será igual que la de la madre biológica, de 16 semanas. **Durante el año 2020**, tendrá una duración de 12 semanas, con la siguiente distribución:
 - 4 semanas serán inmediatas posteriores a la fecha del nacimiento que serán de descanso obligatorio, ininterrumpidas y a jornada completa.
 - 8 semanas restantes a jornada completa o parcial, que podrán disfrutar:
 - De manera continuada al periodo obligatorio
 - De manera interrumpida, solo en el caso de que ambos progenitores trabajen en cuyo caso, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias de la madre hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad. Para cada periodo de disfrute interrumpido será necesario un preaviso de al menos 15 días.

¿QUÉ HAGO SI EXISTE RIESGO DURANTE EL EMBARAZO?, ¿Y RIESGO DURANTE LA LACTANCIA?

- Cuando una trabajadora está embarazada y el trabajo que realiza puede influir negativamente en su salud y en la del feto, existe riesgo durante el embarazo. Y de la misma manera si existe riesgo durante la lactancia natural, considerará situación protegida, **si la persona empleadora no puede ofrecerle otro puesto compatible con su estado, se iniciará el trámite para obtener la prestación por riesgo durante el embarazo**, siendo requisito estar dada de alta en la Seguridad Social.
- **Cuantía:** 100% de la base reguladora por contingencias profesionales.
- **Duración:** Desde el día que se suspende el contrato hasta que se elimine el riesgo o en su defecto hasta el día antes de dar a luz.
- **Documentación** necesaria a presentar en el INSS o Mutua **para la tramitación** de la prestación por riesgo durante el embarazo:
 - Modelo de solicitud de riesgo durante el embarazo
 - DNI, NIE, pasaporte, o carta de su país (UE,EEE y suiza) o TIE.
 - Documentación que acredite el riesgo: informe de servicios médicos (Osakidetza o Osaunbidea).
 - Escrito de la persona empleadora indicando la categoría, trabajos que realiza y riesgos concretos estando embarazada.

INCAPACIDAD LABORAL

- Es la situación en la que **no puedes desempeñar sus tareas o funciones en su puesto de trabajo.**

INCAPACIDAD TEMPORAL (IT) BAJA LABORAL

- La incapacidad temporal (baja médica) se da cuando te han dado de baja por una enfermedad, que puede ser puntual, por enfermedad común o accidente no laboral, Osakidetza o Osasunbidea está obligado a darte unos partes de confirmación, hasta tu recuperación y posterior vuelta al trabajo.
- En el caso de **enfermedad común, te exigen** que tengas **180 días cotizados** a la Seguridad Social en los cinco años previos si es por accidente de trabajo o enfermedad profesional no te exigen cotización previa.
- La duración de la incapacidad temporal **se puede prolongar año y medio.** A partir de aquí la incapacidad temporal puede pasar a incapacidad permanente.

INCAPACIDAD PERMANENTE (IP)

- Tras una revisión de la enfermedad o accidente que ha llevado a la Incapacidad Temporal durante un periodo de 18 meses, la Seguridad Social puede considerar y valorar que no existe mejora.

CASOS DE INCAPACIDAD PERMANENTE:

Incapacidad Permanente Parcial (IPP).

- Esto ocurre cuando la enfermedad que te ha llevado a continuar en situación de incapacidad, ha producido una disminución de un 33% de tu rendimiento en tus tareas.
- En este caso tienes derecho a una indemnización igual a 24 mensualidades de la base reguladora que sirvió para el cálculo de tu subsidio de incapacidad temporal del que se deriva de tu IPP.

Incapacidad Permanente Total (IPT).

- Esta situación, indica que no puedes realizar las tareas que venías realizando en tu trabajo habitual, pero esto no quita que puedas hacer otra clase de trabajos distintos al que venías haciendo.
- Una vez reconocida la IPT tienes derecho a una Pensión que será el 55% de la base reguladora, aumentando en un 20% más si eres mayor de 55 años.

Incapacidad Permanente Absoluta (IPA).

- Esta incapacidad te inhabilita para todas las profesiones.

- La pensión en este caso es 100% de la base reguladora.

Gran Invalidez (GI).

- En el caso de que hayas llegado a esta situación se entiende que necesitarás una persona cuidadora para tus tareas diarias.
- En este caso a la pensión por la que se cobra el 100% de la base reguladora se le añade una ayuda económica.

Lesiones permanentes no invariantes.

- Se llaman así a las lesiones derivadas de tu trabajo, por enfermedad profesional o accidente, son secuelas que físicamente disminuyen la capacidad de trabajar sin que tengan la condición de una incapacidad permanente.
- En este caso no se cobra pensión sino **una indemnización**, que se establece según baremo de la Seguridad Social.

¿TENGO PARO AL FINALIZAR EL TRABAJO?

- **No.** Las personas que trabajan en este sector no generan derecho a paro. Es habitual que cuando finaliza la relación laboral se soliciten ayudas sociales mientras no se encuentra un nuevo trabajo.

JUBILACIÓN

- Como regla general se puede decir que necesitas 15 años cotizados, dos de los cuales deben de estar comprendidos en los 15 anteriores a la jubilación, pero **acude a ESK** para que te asesoremos y podamos informarte debidamente.

¡OJO!

- Ante cualquier duda por pequeña que sea **acude a ESK**, te ayudaremos.

FINALIZACIÓN DEL CONTRATO



¿CÓMO PUEDE ACABAR MI CONTRATO?

DESPIDO (verbal)

- Cuando la comunicación del despido es verbal, corresponde una **indemnización de 20 días de salario por un año de trabajo**, con un límite de 12 mensualidades

DESISTIMIENTO (por parte de la parte empleadora)

- Tienen que comunicártelo **siempre por escrito**, debe constar, **de manera clara e inequívoca, la voluntad de la parte empleadora de poner fin a la relación laboral** por esta causa.
- Si la **duración del contrato** ha sido **superior a un año**, tienen que **preavisar con 20 días de antelación, en los demás supuestos, serán 7 días**. Estos preavisos pueden sustituirse por una indemnización, abonada íntegramente en metálico, equivalente al salario de dichos días.
- Corresponde una **indemnización, de 12 días naturales por año de trabajo**, con límite de 6 mensualidades.; esta indemnización se aplica, **exclusivamente**, a los contratos firmados a partir del 1 de enero de 2012, a los anteriores les corresponde 7 días naturales por año trabajado.
- **Durante los periodos de preavisos, tienes derecho, sin pérdida de salario, a una licencia de 6 horas semanales**, para buscar un nuevo empleo, independientemente de la jornada que tengas.

DESPIDO DISCIPLINARIO

- Motivado por las **causas** que se recogen en el **Estatuto de los Trabajadores**.
- Tiene que hacerlo mediante una **notificación escrita**.
- **Si la causa no es cierta, o no justifica el despido, se considera improcedente**, pero para ello habrá que acudir a denunciarlo en cuyo caso la indemnización sería de 20 días por año trabajado, con un límite de 12 mensualidades.

FINALIZACIÓN DEL CONTRATO TEMPORAL

- Cuando el contrato **tiene una fecha de finalización prevista**, llegada la misma ha de entenderse finalizada la relación laboral
- Se tendrá derecho a cobrar una indemnización por finalización del contrato

equivalente a la parte proporcional de 8 a 12 días de salario por año de servicio según el año en el que se celebró el contrato (8 si durante el año 2012, 9 si durante el 2013, 10 si durante el 2014, 11 si durante el 2015 y 12 a partir del 2015)

- Si **tras la fecha de finalización prevista se continua trabajando** y no se firma otro contrato **se entiende que el contrato pasa a indefinido.**

FALLECIMIENTO O INGRESO EN RESIDENCIA DE LA PERSONA EMPLEADORA

- El **fallecimiento o ingreso en una residencia** de la persona empleadora **no tiene porqué significar la extinción** del contrato. La **extinción solo ocurrirá en el** supuesto de que sea imposible o difícil continuar llevando **a cabo las tareas a desarrollar.**
- Si la persona empleadora **falleciese o es ingresada en una residencia y fuese la única persona que vive en el domicilio** se dará por **extinguido el contrato.** Sin embargo, se tendrá derecho a cobrar una indemnización equivalente **a un mes de salario** (incluyendo la prorrata de pagas extras)
- En cualquier caso podría suceder que **otro familiar o el nuevo titular de la casa** se convirtiera en el nuevo empleador. En este caso **no se extinguiría el contrato** siempre que así se acuerde o si se continuase prestando servicios, al menos, durante 7 días en el mismo domicilio **sin que se opusiera.**
- Si **los familiares o nuevos inquilinos no quisieran continuar con el contrato** será de aplicación lo establecido en el apartado de **DESPIDO.**

MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

- Se consideran modificaciones sustanciales a aquellas que afecten directamente al trabajador y tengan relación con:
 - la jornada (de continuada a partida por ejemplo),
 - el horario y distribución del tiempo de trabajo (por ejemplo de mañanas a tardes),
 - el salario
 - las funciones (si no respetan la dignidad del trabajador o pertenecen a otra categoría funcional)
- El perjuicio deberá poder probarse y ser considerable
- **La parte trabajadora, que no acepte la modificación, podrá dar por extinguido el contrato** con el derecho a una **indemnización de 20 días por año** trabajado con un máximo de 9 mensualidades.

POR VOLUNTAD DE LA PARTE TRABAJADORA

- La parte trabajadora puede dimitir por propia voluntad, si el motivo no es realmente voluntario, es decir, no renuncias por un nuevo trabajo por ejemplo, y son otras las causas acude al sindicato para no tener que renunciar a tu indemnización.
- Tienes que hacer un previo aviso donde quede claramente constancia de la voluntad de dar por acabado el contrato.

¡OJO!

- Cualquiera que sea el motivo de la finalización del contrato, en cuanto te lo comuniquen y antes de tomar ninguna decisión acude a ESK, te asesoraremos
- **En casos de despido y desistimiento, y respecto a las empleadas internas, estos no podrán llevarse a cabo entre 17:00 horas y las 8:00 del día siguiente**, excepto en caso de faltas muy graves
- Si quieres dejar tú trabajo **antes de tomar cualquier decisión acude a ESK**, valoraremos las opciones y **sabremos asesorarte**.
- Solo hay **20 días de plazo para reclamar** las indemnizaciones por despido, acude cuanto antes al sindicato
- **Si eres perceptora de alguna Ayuda Social (RGI...) o prevés serlo** tras la finalización del contrato, antes de tomar ninguna decisión **acude al sindicato**.
- **Si es la trabajadora quien abandona el empleo** o así se refleja en la documentación que oficialmente se prepara desde la parte empleadora, **no se podrán cobrar esas ayudas sociales**.
- **Si** mientras se está trabajando **se cobran ayudas sociales**, hay que tener **cuidado también con las disminuciones de horas** a trabajar (o el salario), ya que no pueden ser acordadas entre las partes sin que eso pueda suponer una reducción o pérdida de la ayuda social que se está percibiendo
- A su vez, cabe demandar a la parte empleadora por incumplimiento del contrato. Por sentencia el contrato se considerará extinguido, teniendo los mismos efectos que el despido improcedente, esto es, la trabajadora tendrá derecho a una indemnización por 20 días por año trabajado

¿QUÉ ES LA LIQUIDACIÓN O FINIQUITO?

- Es el **documento que se entrega al finalizar la relación laboral**, en este

documento **debe constar**; la **fecha de notificación** de despido o fin de contrato, así como las **cantidades que se entregan** y en **concepto** de qué

- En todos los casos **se debe pagar los días trabajados del mes, la parte proporcional de las pagas extras y de vacaciones**, cantidades pendientes de abono **y la indemnización** que legalmente corresponda.
- Tienes que **comprobar bien el finiquito** ya que en muchas ocasiones no aparecen todas **las cantidades** adeudadas y estás **se pueden reclamar**.

¡OJO!

- **Antes de firmar** debes **comprobar** y tener muy claro **que todo lo que pone es correcto**. Hay que **contar el dinero antes de firmar** para asegurarnos de que lo que recibimos es lo que pone en la liquidación
- Si tienes **la más mínima duda** sobre el finiquito **NO FIRMES**, pide un acopia y acude a ESK. **Si te presionan y coaccionan** para que **firmes** y te ves obligada a hacerlo **firma y al lado de tu firma escribe NO CONFORME**.
- **Ante cualquier despido no dudes en acudir a ESK** el tiempo corre en nuestra contra y hay que ajustarse a los plazos establecidos.
- **El plazo** para interponer **demanda por despido es de 20 días hábiles** desde la fecha de efectos del despido, empezando a contar desde el día siguiente a aquél en el que la persona empleadora decide prescindir de la persona empleada y lo hace saber, por lo que no cuenta el día de recepción de la carta de despido.
- **Puedes reclamar** cantidades que no figuren en el finiquito que te de la parte empleadora **siempre y cuando no firmes el finiquito** dando tu conformidad al mismo.



DEBERES DE LA PERSONA EMPLEADORA EN MATERIA DE SALUD LABORAL

- Se debe cuidar de que el trabajo se desarrolle en las debidas condiciones de seguridad y salud, siendo que el incumplimiento grave de este deber puede suponer causa justificada de dimisión.

¿QUÉ PELIGROS PUEDEN DARSE EN EL TRABAJO?

- Las situaciones que deben protegerse, en general, son las posibles **caídas, golpes y cortes, quemaduras, contactos eléctricos, exposición a contaminantes químicos y/o biológicos.**
- Los problemas de **sobreesfuerzo tanto físico como mental**, derivados de la realización del propio trabajo (falta de recursos, grúas...), como de la falta de descansos, y de las situaciones de estrés laboral.
- También pueden darse **situaciones de violencia en el trabajo.** Tanto **violencia física, psicológica y/o sexista** y ambas suponen incumplimiento de las obligaciones contractuales.

¿QUÉ MEDIDAS DEBEN APLICARSE PARA REDUCIR ESOS PELIGROS?

- Cada peligro antes mencionado puede reducirse si **la parte empleadora aplica medidas.** No existe un catálogo de medidas expresas, pero deben tomarse todas aquellas que se entiendan necesarias para que el trabajo se desarrolle en buenas condiciones

¡OJO!

- **Acude** a ESK para que puedas hacer una **explicación** más concreta **de los peligros** a los que te expones en tu lugar de trabajo y puedas obtener los recursos sobre las medidas que puedes exigirse para reducir esos peligros.
- **Si estas en situación de violencia en el trabajo acude al sindicato,** tomaremos las medidas oportunas.

ESTOY EN SITUACIÓN IRREGULAR ¿TAMBIÉN TENGO DERECHOS?



El hecho de no tener papeles de residencia no implica la desaparición de los Derechos Laborales, la única diferencia es que no se puede estar de alta en la Seguridad Social, pero el salario, despidos, descansos, festivos, vacaciones, liquidaciones se pueden reclamar aún no estando dada de alta en las Seguridad Social.

Por todo esto es importante que exista constancia del trabajo realizado y recomendamos que la trabajadora mensualmente tenga un escrito firmado por la persona empleada que indique la cantidad abonada y la jornada trabajada.



AYUDAS SOCIALES



Aquellas personas que por su nivel de ingresos están en riesgo de exclusión, en Euskadi pueden optar (sin cumplir los requisitos que exige Lanbide) a cobrar una ayuda económica que se conoce como Renta de Garantía de Ingresos. En Navarra, esta ayuda se conoce como Renta Garantizada y su gestión depende del Gobierno de Navarra.

Siempre se ha escuchado que este tipo de ayudas sociales equivale al paro en el sector de las Empleadas de Hogar. La realidad nos dice que las trabajadoras del hogar no tienen derecho a paro cuando se acaba un contrato y estas ayudas sociales son muy importantes cuando no se cuenta con un ingreso derivado del trabajo.

Por ejemplo, si se contrata a una persona durante 2 años y el empleador decide que ese contrato no puede durar más, la trabajadora del hogar no va a cobrar paro, por lo que es muy importante que se haga una revisión de todo el papeleo, no sólo porque todo lo que se refiere al finiquito hay que mirarlo con lupa, sino porque si algo no se hace de manera correcta, no sólo se corre el riesgo de no cobrar lo que realmente nos deben sino que podemos tener un problema posterior para poder cobrar las ayudas sociales.

Nuestro consejo es muy claro, antes de firmar papeles relacionados con una finalización del contrato, pasa por el sindicato.

Por otra parte, hay que saber que una trabajadora que no cobre mucho dinero puede tener derecho a una ayuda social, de manera que además de su salario puede cobrar del Gobierno Vasco o del Gobierno de la Navarra.

