



An Coimisiún um Chaidreamh san Áit Oibre  
Workplace Relations Commission



## **Derechos de empleo de los trabajadores domésticos en Irlanda**

## ¿Qué es un trabajador doméstico?

Un trabajador se define normalmente, en la legislación irlandesa, como una persona que trabaja dentro de un contrato de empleo<sup>1</sup>. Dicho contrato podrá ser explícito o implícito, verbal o escrito.

El Convenio sobre los Trabajadores Domésticos de la OIT de 2011 (n.º 189) define a un trabajador doméstico como cualquier persona dedicada a una labor doméstica, con una relación de empleo en/para un hogar o hogares. Una persona que realice trabajo doméstico exclusivamente de modo oportuno o esporádico, y no de manera ocupacional, no será considerada un trabajador doméstico.

El trabajo doméstico incluye la limpieza, cocina, lavado, cuidado de niños, de personas mayores o familiares enfermos, tareas de jardinería y mantenimiento, conducción y otras tareas relacionadas con un hogar.

### **El sector del trabajo doméstico se considera particularmente vulnerable a la explotación por varias razones:**

- ❑ Es percibido como una área de oportunidades de empleo por los trabajadores extranjeros, lo que puede originar conflictos lingüísticos, culturales y legales (inmigración, permisos de trabajo)
- ❑ La naturaleza aislada del trabajo doméstico realizado en hogares privados provoca dependencia de los empleadores
- ❑ Muchas veces se espera que los trabajadores domésticos trabajen más horas que los demás
- ❑ La remuneración del sector es, en general, baja
- ❑ Existe una falta de registros y contratos laborales.

<sup>1</sup> El artículo 2 de la Ley sobre el salario mínimo nacional (National Minimum Wage Act) de 2000 define el contrato laboral para efectos del salario mínimo nacional

# ¿Qué derechos tienen los trabajadores domésticos?

Los trabajadores domésticos legalmente contratados tienen los mismos derechos y protecciones que cualquier otro trabajador dentro de la legislación irlandesa. En 2007, la Comisión de Relaciones Laborales, ahora denominada la Comisión de Relaciones del Lugar de Trabajo (*Workplace Relations Commission*), con el asesoramiento de representantes de interlocutores sociales, elaboró un [Código de prácticas para la protección de personas empleadas en hogares de otras personas \(Code of Practice for Protecting Persons Employed in Other People's Homes\) de 2007](#), que establece los derechos de las personas empleadas en hogares privados.

## En resumen, los derechos laborales de los trabajadores domésticos incluyen los siguientes:

- ☑ Recibir una declaración escrita de las condiciones generales de empleo o un contrato de empleo escrito
- ☑ Recibir una declaración salarial escrita (nómina)
- ☑ Recibir una remuneración como mínimo equivalente al salario mínimo nacional
- ☑ Tener derecho a vacaciones anuales y festivos
- ☑ Trabajar una media no superior a 48 horas a la semana
- ☑ Recibir una prima por el trabajo realizado en domingo
- ☑ Tener derecho a descansos y periodos de reposo
- ☑ Recibir un preaviso antes del despido
- ☑ Trabajar en un ambiente de trabajo seguro y saludable
- ☑ Derecho a la privacidad y a realizar actividades de ocio personales
- ☑ Registrarse como empleado en Hacienda y en el Ministerio de Protección Social (*Department of Social Protection*)
- ☑ No sufrir discriminación por motivos de género, estado civil o familiar, edad, discapacidad, raza, orientación sexual, religión o pertenencia a la población itinerante
- ☑ No tener documentos personales (pasaportes, carnés de identidad, permisos de conducir, etc.) retenidos por los empleadores
- ☑ Los mismos derechos que los trabajadores a tiempo parcial, a tiempo fijo y temporales
- ☑ Protecciones especiales para jóvenes empleados



☑ Derechos de maternidad.

Las violaciones de derechos legales por parte de los empleadores se pueden producir intencionadamente o por falta de conocimiento sobre obligaciones jurídicas. Sin embargo, independientemente de cómo se produzcan estas violaciones, pueden incluir delitos que expongan a los empleadores a ser enjuiciados.



## ¿Qué tiene derecho a recibir un empleado?

El salario mínimo nacional es el valor mínimo por hora fijado legalmente, que los empleados deberán recibir y que varía según la edad y experiencia de los empleados. Ello no impide a los empleadores y empleados acordar una cifra superior al valor mínimo establecido. Las cifras actuales son las siguientes:

Edad y experiencia del empleado	Cifra/hora del SMN
Menor de 18 años	6,41 €
Mayor de 18, durante el primer año siguiente a la fecha del primer	7,32 €
Mayor de 18, durante el segundo año siguiente a la fecha del primer	8,24 €
Trabajador adulto con experiencia	9,15 €

Para determinar la cifra por hora remunerada a un empleado, se divide el salario bruto por el número total de horas de trabajo. El salario bruto puede incluir las siguientes prestaciones de alojamiento y comida proporcionadas por un empleador a un empleado:


- ▶ *Pensión completa y alojamiento: 54,13 € por semana o 7,73 € al día.*
- ▶ *Solo pensión completa: 32,14 € por semana o 4,60 € al día.*
- ▶ *Solo alojamiento: 21,85 € por semana o 3,14 € al día.*

## ¿Qué normas existen con respecto a la jornada laboral?

La jornada laboral máxima media de los trabajadores domésticos no puede superar las 48 horas. Esto no limita ninguna semana de trabajo en particular a 48 horas. Sin embargo, cuando se calcula la media de 4 meses, la jornada laboral no podrá superar las 48 horas.

Se podrá pagar una prima por las horas trabajadas en domingo. Si no está incluida en el salario, el empleador deberá conceder una o más de las siguientes opciones por trabajo en domingo: una bonificación, un aumento salarial por horas trabajadas en domingo o tiempo libre remunerado.

Un empleado tiene derecho a un descanso de 15 minutos después de un periodo de trabajo de 4 horas y media, y a un descanso de 30 minutos si se trabaja más de 6 horas, lo que puede



incluir el primer descanso de 15 minutos. Estos descansos no tienen que ser remunerados y no forman parte del tiempo de trabajo.

## ¿Qué registros debe mantener un empleador?

Todos los empleados deben mantener registros detallados sobre todos los empleados. El empleador deberá mantener estos registros durante 3 años. La falta de mantenimiento de estos registros constituye un delito, que podría ser perseguido judicialmente.

- ▶ Número de registro del empleado en las autoridades fiscales (Revenue Commissioners) irlandesas
- ☑ Nombres, direcciones y números PPS del empleado
- ☑ Fechas de inicio y fin del empleo
- ☑ Registros escritos de empleo o del contrato
- ☑ Registros de vacaciones anuales y festivos disfrutados
- ☑ Horas de trabajo (incluyendo las horas de inicio y fin)
- ☑ Detalles de la nómina y recibos de nómina
- ☑ Un registro de cualquier empleado menor de 18 años
- ☑ Detalles de comida y alojamiento proporcionados
- ☑ Permisos de empleo o pruebas de permisos específicos de inmigración que permitan trabajar a ciudadanos de países no miembros del EEE

Estos registros pueden ser necesarios en el caso de investigación por parte de un inspector de la Comisión de Relaciones del Lugar de Trabajo (*Workplace Relations Commission*).

## Quejas

Las quejas referentes a los derechos a empleo e igualdad deberían dirigirse a la Comisión de Relaciones del Lugar de Trabajo. Las quejas pueden originar una audiencia ante un órgano decisorio o una inspección realizada por un inspector de la Comisión de Relaciones del Lugar de Trabajo (WRC).

Las quejas sobre asuntos de higiene y seguridad en el lugar de trabajo deben dirigirse a la Autoridad de Higiene y Seguridad (*Health and Safety Authority*).

## Preguntas frecuentes

### ¿Qué ocurre en caso de incertidumbre sobre si una persona es o no un empleado?

La cuestión sobre si una persona es un empleado o no se establece generalmente de acuerdo con las disposiciones de la legislación laboral existente y derecho contractual. El uso de denominaciones como *Au Pair* u otras descripciones o acuerdos entre partes acordantes no implican por sí mismas la existencia de ningún contrato laboral. Una persona que realice trabajo para otra a cambio de un pago sugeriría en gran medida la existencia de una relación contractual.

Si existen dudas sobre si la persona es un empleado o un trabajador por cuenta propia, podrá consultarse el Código de prácticas para determinar la situación de empleo o empleo por cuenta propia de los individuos (*Code of Practice for Determining Employment or Self-Employment Status of Individuals*)

### Si pago 150 € a la semana a mi empleado, ¿cuántas horas puede trabajar?

Para calcular el número máximo de horas que un empleado puede trabajar legalmente en cumplimiento de la Ley del salario mínimo nacional (*National Minimum Wage Act*), el salario bruto sumado a las correspondientes prestaciones de comida y/o alojamiento debería dividirse por el valor correspondiente al salario mínimo nacional para el empleado. Todos los empleadores tienen la obligación legal de mantener un registro de horas trabajadas.

El trabajo que supere las horas definidas en la tabla siguiente para cada tipo de empleado incluido en la tabla constituirá una violación de la Ley del salario mínimo nacional:

Edad y experiencia	Alojamiento y	Solo comida	Solo alojamiento
Menor de 18 años	31,8 horas	28,4 horas	23,4 horas
Mayor de 18 y primer año a la fecha del primer empleo	27,9 horas	24,9 horas	20,5 horas
Mayor de 18 y segundo año a la fecha del primer empleo	24,8 horas	22,1 horas	18,2 horas
Trabajador adulto con experiencia	22,3 horas	19,9 horas	16,4 horas



La presente tabla solo se refiere a las horas de trabajo permitidas, remuneradas de acuerdo con el salario mínimo, sin impedir que los empleadores y empleados acuerden remuneraciones superiores al salario mínimo.

## **Me gustaría hablar con alguien sobre mi situación pero no quiero que mi empleador lo sepa.**

Los inspectores de la Comisión de Relaciones del Lugar de Trabajo (WRC) discutirá sobre cualquier queja de los trabajadores domésticos de manera confidencial y, si es necesario, anónima. Cualquier acción que requiera la identificación del empleado ante el empleador tendrá lugar solo con el consentimiento del empleado. Los empleados pueden ponerse en contacto con el WRC a través del teléfono 1890 80 80 90 o del correo electrónico [inspection@workplacerelations.ie](mailto:inspection@workplacerelations.ie)

## **Otros contactos útiles incluyen:**

*Citizens' Information*, que dispone de oficinas en todo el país, facilita información sobre servicios públicos y derechos, y puede ser contactado por teléfono a través del número 0761 07 4000 (de lunes a viernes, de las 9:00 a las 20:00) o a través de [www.citizensinformation.ie/en/](http://www.citizensinformation.ie/en/)

El Congreso Irlandés de Sindicatos (*Irish Congress of Trade Unions*) tiene una campaña para mejorar los derechos de los trabajadores domésticos. Puede ser contactado por teléfono a través del número 01 8897777 o [www.ictu.ie](http://www.ictu.ie)

Las organizaciones de trabajadores inmigrantes, como el Centro de Derechos de Inmigrantes de Irlanda (*Migrant Rights Centre of Ireland*) (01 889 7570 o [info@mrci.ie](mailto:info@mrci.ie)) podrá facilitar información y prestar asistencia.

## Detalles de contacto y más información

### Workplace Relations Commission

[www.workplacerelations.ie](http://www.workplacerelations.ie)

Llamada local: 1890 80 80

90

Fax: 059 9178909

Llamadas desde el extranjero: +353 59 917 8990

### The Health and Safety Authority

[www.hsa.ie](http://www.hsa.ie)

Llamada local: 1890 289 389 (entre 9:00 y 17:00, de lunes a viernes) Fax: 01

614 7125

Correo electrónico: [wcu@hsa.ie](mailto:wcu@hsa.ie)

Llamadas desde el extranjero: +353 1 614 7000