



An Coimisiún um Chaidreamh san Áit Oibre  
Workplace Relations Commission



## Derechos laborales de los empleados domésticos en Irlanda

## ¿Qué es un empleado doméstico?

La legislación irlandesa generalmente define a un empleado como una persona que trabaja en el marco de un contrato de trabajo <sup>1</sup>. Dicho contrato puede ser explícito o implícito; oral o escrito.

El Convenio sobre las Trabajadoras o los Trabajadores Domésticos de la OIT de 2011 (189), define a un empleado doméstico como cualquier persona que lleve a cabo trabajo doméstico en el marco de una relación laboral en o para uno o varios hogares. No se considera empleado doméstico a una persona que únicamente realice trabajo doméstico de manera puntual o esporádica y no como ocupación.

Se entiende como trabajo doméstico la limpieza, la cocina, el cuidado de personas mayores o miembros de la familia enfermos, las labores de jardinería y mantenimiento, la conducción y cualesquiera otras labores relacionadas con el hogar.

### **El sector del trabajo doméstico es considerado como especialmente vulnerable a la explotación por una serie de razones:**

- ▶ Se percibe como un sector con oportunidades laborales para trabajadores extranjeros y esto puede derivar en problemas con el idioma o de índole cultural o legal (inmigración/permiso de empleo)
- ▶ La naturaleza aislada del trabajo doméstico llevado a cabo en casas privadas genera una dependencia de los empleadores
- ▶ Con frecuencia, se exige que los empleados domésticos trabajen más horas que otros trabajadores
- ▶ Los sueldos en el sector son generalmente bajos
- ▶ Puede darse una ausencia de registros de empleo y contratos

*1 El Apartado 2 de la Ley de Salario Mínimo Interprofesional (National Minimum Wage Act) del 2000 define qué es un contrato de trabajo a efectos del Salario Mínimo Interprofesional*

## ¿Qué derechos tienen los empleados domésticos?

La legislación irlandesa garantiza a los empleados domésticos legalmente contratados los mismos derechos y protecciones que a cualquier otro trabajador. En 2007, la Comisión de Relaciones Laborales (*Labour Relations Commission*), actualmente denominada Comisión de Relaciones en el Centro de Trabajo (*Workplace Relations Commission*), con el asesoramiento de los Agentes Sociales, elaboró un [Código de Prácticas para la Protección de las Personas Empleadas en Hogares Ajenos \(2007\)](#) que expone los derechos de las personas empleadas en casas privadas.

**En resumen, entre los derechos de los empleados domésticos se incluyen los siguientes:**

- ▶ Recibir un documento escrito con las condiciones del puesto de trabajo o un contrato de trabajo por escrito y un documento escrito con las cinco principales condiciones, en el plazo de cinco días desde el inicio de la actividad
- ▶ Recibir un documento escrito con la nómina (Payslip)
- ▶ Percibir un salario de, al menos, el Salario Mínimo Interprofesional
- ▶ Disfrutar de vacaciones anuales y días festivos
- ▶ Trabajar una jornada que no supere de media las 48 horas semanales
- ▶ Recibir una bonificación por el trabajo realizado en domingo
- ▶ Disfrutar de pausas/periodos de descanso
- ▶ Ser despedido con el correspondiente plazo mínimo de preaviso
- ▶ Trabajar en un ambiente seguro y saludable
- ▶ El derecho a la privacidad y a disfrutar de actividades de ocio personal
- ▶ Ser registrado como empleado en la Agencia Tributaria y el Ministerio de Protección Social
- ▶ No sufrir discriminación a causa de su género, estado social o familiar, edad, discapacidad, raza, orientación sexual, religión o pertenencia a la comunidad itinerante
  - ▶ Disponer de su documentación personal (tales como pasaportes, documentos de identidad, permisos de conducción, etc.) sin que pueda ser retenida por sus empleadores
  - ▶ Igualdad de derechos para los empleados a tiempo parcial, a tiempo completo o contratados a través de una agencia
  - ▶ Protecciones laborales especiales para personas jóvenes
  - ▶ Derecho a bajas por maternidad

La vulneración de derechos legales por parte de los empleadores puede producirse de forma intencionada o por desconocimiento de las obligaciones legales. En cualquier caso, independientemente de cómo se produzcan dichas vulneraciones, estas podrían constituir infracciones objeto de enjuiciamiento.

## ¿Qué salario tiene derecho a percibir un empleado?

El Salario Mínimo Interprofesional es el importe mínimo por hora fijado por ley que se debe pagar a los empleados y varía en función de la edad y la experiencia de los empleados. **Esto no limita el derecho de empleados y empleadores a pactar una remuneración superior al salario mínimo fijado por ley.** A continuación se muestran las retribuciones vigentes en la actualidad (a 1 de enero de 2022):

Edad	Retribución por hora	% del Salario Mínimo Interprofesional (SMI)
Menores de 18 años	7,35 €	70% del SMI
18 años	8,40 €	80% del SMI
19 años	9,45 €	90% del SMI
Salario Mínimo Interprofesional	10,50 €	-

La división del sueldo bruto entre el total de horas trabajadas permite calcular la retribución por hora pagada a un empleado. El sueldo bruto podrá incluir las siguientes asignaciones de alojamiento y manutención en el caso de que sean prestadas por el empleador al empleado:

- ▶ *Para manutención exclusivamente: 0,94 € por hora trabajada*
- ▶ *Para alojamiento exclusivamente: 24,81 € por semana o 3,55 € por día*

## ¿Cuál es la normativa en lo que respecta a las horas de trabajo?

La jornada media máxima de los empleados domésticos no podrá superar las 48 horas. Ello no limita la posibilidad de trabajar más de 48 horas en semanas concretas, pero sí implica que el promedio de horas trabajadas en un periodo de 4 meses no deberá exceder las 48 horas.

Se deberá abonar, adicionalmente, una bonificación por las horas trabajadas en domingo. Si esto no se hallase incluido en el salario, el empleador deberá conceder una de las siguientes opciones de retribución por el trabajo realizado en domingo: una prima, un aumento de sueldo para las horas trabajadas en domingo o tiempo de vacaciones complementarias pagadas.

Un empleado tiene derecho a disfrutar de un descanso de 15 minutos tras haber trabajado 4,5 horas y a un descanso de 30 minutos si ha trabajado más de 6 horas, lo cual puede incluir los primeros 15 minutos de descanso. Estos descansos no deberán ser remunerados y no forman parte del tiempo trabajado.

## ¿Qué registros debe conservar un empleador?

Todos los empleadores deberán conservar registros detallados en lo relativo a todos sus empleados. El empleador deberá conservar estos registros durante 3 años. El incumplimiento de la conservación de estos registros podría derivar en acciones legales:

- ☑ Número de registro del empleador en la Agencia Tributaria
- ☑ Nombres, direcciones y Números de la Seguridad Social (PPS) de los empleados
- ☑ Fechas de inicio/finalización de la relación labora
- ☑ Condiciones de trabajo por escrito/contrato de trabajo y documento escrito con las cinco principales condiciones
- ☑ Registros de vacaciones anuales y días festivos disfrutados
- ☑ Horas de trabajo (incluyendo horas de comienzo y finalización)
- ☑ Nóminas e información acerca de las mismas
- ☑ Un registro de empleados menores de 18 años
- ☑ Información sobre la manutención o el alojamiento prestados/
- ☑ Permisos de trabajo o prueba de permiso de inmigración específico que permita trabajar a ciudadanos no residentes en el EEE

Estos registros podrán ser requeridos en caso de investigación por parte de un Inspector de la Comisión de Relaciones en el Centro de Trabajo.

## Reclamaciones

Las reclamaciones relativas a derechos laborales deberán presentarse ante la Comisión de Relaciones en el Centro de Trabajo. Las reclamaciones podrán dar lugar a una audiencia llevada a cabo por un Mediador o a una inspección por parte de un inspector de la Comisión de Relaciones en el Centro de Trabajo (WRC).

Las reclamaciones relativas a la Salud y la Seguridad deberán presentarse ante la Autoridad de Salud y Seguridad.

## Preguntas frecuentes

### ¿Qué ocurre en caso de que no estar claro si una persona es o no una empleada?

El hecho de si una persona es o no una empleada generalmente se determina por referencia a las disposiciones contenidas en la legislación laboral vigente y al derecho contractual consolidado. El empleo de designaciones como *Au Pair* u otras descripciones de acuerdos entre partes que otorgan su consentimiento no implican por sí mismas la no existencia de un contrato de trabajo. El hecho de que una persona lleve a cabo una tarea para otra persona a cambio de un salario sería un elemento importante que indicaría la existencia de una relación contractual.

En caso de que surgieran dudas sobre si una persona es una empleada o trabaja por cuenta propia, puede hallarse orientación al respecto en el Código de Prácticas para la Determinación de la Condición de Trabajador por Cuenta Propia o Ajena de las Personas.

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

Para calcular el número máximo de horas que un empleado puede trabajar legalmente según el salario mínimo fijado por ley y para cumplir con la Ley de Salario Mínimo Interprofesional, se deberá dividir el salario bruto (más las asignaciones de alojamiento y manutención correspondientes) entre el tramo apropiado del Salario Mínimo Interprofesional que corresponda al empleado. La conservación de registros de las horas trabajadas es una obligación legal de los empleadores.

Una jornada laboral superior a las horas señaladas en la tabla constituiría una vulneración de la Ley de Salario Mínimo Interprofesional.

Edad	Sin prestación de
Menores de 18 años	20,4 horas
18 años	17,85 horas
19 años	15,87 horas
Salario Mínimo Interprofesional	14,28 horas

Esta tabla únicamente refleja las horas de trabajo permitidas en base al salario mínimo correspondiente, si bien no limita el derecho de empleados y empleadores a pactar una remuneración superior al salario mínimo fijado por ley.

## **Me gustaría hablar con alguien acerca de mi situación, pero no quiero que mi empleador lo sepa**

Los inspectores de la Comisión de Relaciones en el Centro de Trabajo (WRC) tratarán todas las reclamaciones de empleados domésticos de manera confidencial y, si fuera necesario, anónima. Únicamente se llevaría a cabo una acción que implicase la identificación del empleado a su empleador con el consentimiento del empleado. Cualquier empleado puede ponerse en contacto con la WRC llamando al 0818 80 80 90 o enviando un correo electrónico a [inspection@workplacerelations.ie](mailto:inspection@workplacerelations.ie)

## **A continuación se muestran otros contactos que podrían resultar de utilidad:**

Información al Ciudadano (*Citizens' Information*), con oficinas por todo el país, proporciona información acerca de servicios públicos y derechos. Puede contactar con ellos llamando al teléfono 0818 07 4000 (Lunes a Viernes, de 9:00 a 20:00) o enviando un correo electrónico a [www.citizensinformation.ie](http://www.citizensinformation.ie)

El Congreso de Sindicatos de Irlanda tiene en marcha una campaña por los derechos de los empleados domésticos y puede ponerse en contacto con ellos llamando al teléfono 01 8897777 o enviando un correo electrónico a [www.ictu.ie](http://www.ictu.ie)

Organizaciones de trabajadores migrantes, como el Centro de Derechos de los Migrantes en Irlanda. (083 0755 387o [info@mrci.ie](mailto:info@mrci.ie)), que podrán ofrecerle información y asistencia.

## Datos de contacto/más información

### Comisión de Relaciones en el Centro de Trabajo

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

Llamada: 0818 80 80 90

Desde el extranjero, llamar al +353 59 917 8990

### Autoridad de Salud y Seguridad

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

Llamada: 0818 289 389 (Lunes a Viernes, de 9:00 a 17:00)

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

Desde el extranjero, llamar al +353 1 614 7000