

ASAMBLEA POPULAR CARABANCHEL 15M

NI CRIADAS NI SIRVIENTAS



**GUÍA de DERECHOS para
TRABAJADORAS MIGRANTES
del EMPLEO DOMÉSTICO**

1.- INTRODUCCION AL MERCADO LABORAL ESPAÑOL

Estudiar el mercado laboral nos ayudará a conocer cuáles son las actividades donde están empleados los y las trabajadoras migrantes.

Para ilustrar la necesidad de mano de obra extranjera basta con observar la demanda que hace el empresariado español. En una encuesta realizada por la asociación del alumnado de ESADE se muestra como el 95% del empresariado cree que el mercado laboral necesita inmigrantes. Si queremos realizar un análisis del mercado laboral español, y saber cuáles son los sectores que están demandando más mano de obra extranjera, debemos partir de las estadísticas y en este caso nos remitimos a los permisos de trabajo.

La mayoría de los y las trabajadoras extranjeras se sitúan en ocupaciones de nivel bajo, 63% (trabajadores no cualificados y trabajadoras no cualificadas del sector servicios, incluyendo aquí el servicio doméstico, la construcción, la agricultura y la industria); y el resto se reparte entre los niveles medio, 19% (comerciantes, vendedores y vendedoras y personal administrativo) y alto, 18% (Directivos y directivas de empresas, técnicos y técnicas profesionales).

En cuanto al estatus ocupacional nos encontramos con que la práctica totalidad de los y las trabajadoras extranjeras en la agricultura y la construcción tienen estatus bajo (98,5% y 91,45 respectivamente). En la industria, donde la presencia de extranjeros y extranjeras es menos importante, más del 80% de los y las procedentes de la Unión Europea y América del Norte tienen estatus medio alto, mientras que más del 90% del continente africano tienen estatus bajo, estando los y las latinoamericanas en una posición media-baja.

Por ocupaciones concretas, la mano de obra extranjera tiene especial relevancia en: el servicio doméstico (7,6% del mercado regular español), hay que señalar que en esta ocupación destaca el gran número de personas en situación irregular que cubre puestos de servicio doméstico sobre todo internos e internas, que están fuera del mercado regular y que no se pueden contabilizar de forma fiable.

Es importante conocer el mercado laboral del país donde vivimos, ya que esto nos permitirá saber por dónde empezar nuestra búsqueda, además que nos da una visión general que nos permita “adaptar” nuestra experiencia y estudios a las necesidades del mercado laboral en el caso de querer y poder cambiar de ámbito profesional.

Ejemplo: *Beatriz era enfermera en Ecuador, sin embargo ha intentado buscar trabajo como enfermera pero no lo consigue porque no ha podido homologar su título y además toda la experiencia la tiene en Ecuador. Por esta razón se ha dedicado a trabajar en limpieza, sin embargo le gusta mucho el trato con personas mayores pero no sabe que es un sector donde se necesita personas para trabajar. Realizando un curso de Auxiliar geriátrica podría aprovechar todos los conocimientos de enfermera y trabajar en una actividad relacionada con su profesión.*

2.- EL MERCADO LABORAL INFORMAL

DEFINICIÓN

Por **economía sumergida** entendemos las actividades de producción de bienes y prestación de servicios económicos que eluden las normas tanto fiscales como laborales; de medio ambiente, de seguridad social...

Es decir son actividades económicas que en sí mismas son *lícitas y legales pero que se desarrollan incumpliendo la legislación laboral*. Su intención es ocultar la actividad o las condiciones en las que se realiza para eludir costes fiscales, laborales... Hemos de diferenciarlas de actividades como la prostitución, el contrabando, drogas... que son ilícitas.

Por **trabajo clandestino** entendemos las actividades ilegales hechas de forma oculta para evitar los costes de la mano de obra impuestos por la reglamentación. Son hechas por trabajadores y trabajadoras que pueden trabajar según la ley.

Por **trabajo negro** nos referimos a las actividades en las que se explota el trabajo de personas que no pueden trabajar legalmente (niños y niñas, inmigrantes sin papeles).

¿POR QUÉ EXISTE?

Es consecuencia de unas normas estrictas en materia de extranjería encaminadas a frenar la inmigración laboral de personas provenientes de estados no pertenecientes a la Unión Europea.

De todas formas las personas migrantes irregulares interesan y mucho a determinados sectores productivos, dado que el empresariado sin escrúpulos las sobreexplotan ya que la persona migrante sin papeles necesita sobrevivir. Se trata de una mano de obra atemorizada por una posible denuncia y por tanto sumisa y más fácil de explotar.

De esta manera el empresariado evade sus obligaciones jurídicas y elimina cualquier tipo de derecho laboral del trabajador.

EL DETERIORO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

El deterioro de las condiciones de trabajo y la pérdida de derechos laborales y sociales conlleva las siguientes consecuencias:

- Salarios más bajos.
- Condiciones de trabajo inferiores a la norma.
- Jornadas de trabajo más largas, sin pago de horas extraordinarias; condiciones muchas veces peligrosas para la salud de los trabajadores....
- Precariedad e inseguridad en el puesto de trabajo.
- Insuficiencia de la protección social: ausencia de actividad sindical; carencia de seguridad social; de derecho de subsidio de desempleo; prestaciones de maternidad; ausencia de indemnización por despido o accidente laboral; menor pensión de jubilación....

El trabajo clandestino se concentra particularmente en los siguientes sectores: Agricultura, Construcción, Servicio doméstico, Hostelería, Industria, Mudanzas y Portes, Buzoneo, Comercio Ambulante, Limpieza de interiores de edificios y Artesanía.

3.- EL SERVICIO DOMÉSTICO

EL RESPETO

En el momento de negociar los acuerdos para aceptar un trabajo como empleado o empleada de hogar es muy importante:

- Apalabrar unas condiciones de trato humano y de respeto mutuo.
- Demandar respeto en tus oficios.
- Definir de forma clara tus labores, tus deberes o tus oficios para evitar luego malos entendidos.
- Expresar tu necesidad de mantener relaciones con tus amigos/as por medio del teléfono o de recibir visitas algunos días.
- Y sobre todo tener en cuenta los siguientes puntos: que están basados en el “DECRETO LEY DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE HOGAR”, fundamentales para todos y todas las trabajadoras del Servicio doméstico.

EL CONTRATO

- No es obligatorio hacerlo por escrito; la ley dice que se puede hacer por escrito o de forma verbal, pero si una de las partes lo exige, por ejemplo una misma, el contrato tiene que hacerse por escrito, tanto si lo exigés al principio, o una vez comenzado el trabajo.
- El contrato según la Ley del Servicio Doméstico se puede hacer por 6 meses, 1 año, o de duración indefinida.

Ventajas de hacer el contrato por escrito:

Proporcionar a las partes un medio para probar las condiciones de trabajo que se acordaron al comienzo de la relación laboral. Permite especificar aspectos como:

- Oficios que te corresponde hacer.
- Horario de trabajo.
- Salario que vas a ganar cada mes.
- Definición de pagas extra y vacaciones.
- Cualquier otra cosa que se quiera dejar clara.

Además es la forma en que un o una empleada de hogar puede demostrar que es un trabajador o una trabajadora ante terceros (ante otras personas). Puede servirte para renovación de residencia, solicitud de reagrupación familiar, nacionalidad, etc.

En el caso de que hayas firmado un contrato por 6 meses o un año debes saber que puedes dejar el trabajo si estas a disgusto o no te convence; comunicándolo con 7 días de antelación. La ley dice que durante ese periodo de los 7 días de antelación, la persona trabajadora tendrá derecho a un permiso de 6 horas semanales, sin que se le descuenta nada de su sueldo, para buscar un nuevo empleo.

JORNADA LABORAL

El exceso de trabajo es un problema común, pero puedes evitarlo si delimitas claramente el número de horas que vas a trabajar al día. **La ley dice:** que la jornada máxima es de 40 horas de trabajo semanal. O sea de 8 horas al día.

- Recuerda que tienes derecho a unas horas de estancia en casa. Esto quiere decir que tienes derecho a pedir tiempo libre dentro de la casa todos los días, en esas horas puedes descansar, ver televisión o hacer cualquier cosa tuya.
- Si viven muchas personas en la casa donde trabajas y ves que son muchos tus oficios, debes comunicarlo a los y las empleadoras, en algunos casos buscan ayudantes para cosas concretas, como planchar, limpiar cristales, etc.
- Recuerda que si te piden hacer otros deberes que no son los acordados, puedes pedir que te lo paguen extra, si es que quieres hacerlo.

SALARIO

- Aunque casi siempre el salario se acuerda verbalmente con tus empleadores y empleadoras es mejor dejarlo por escrito, para tu mayor seguridad.
- Puedes exigir también puntualidad en los pagos, y en caso de que te paguen con mucho retraso todos los meses, puedes reclamar en alguna oficina de trabajo o en algún sindicato.

AUMENTO DE SALARIO

Todos los años te deben subir el sueldo. Se supone que aumenta cada año el mismo porcentaje que aumenta el sueldo mínimo interprofesional (que es el salario mínimo de este país). Todo esto claro está, lo tienes que hablar con tus empleadores y empleadoras.

HORAS EXTRAS

- Si has establecido el horario de trabajo, cualquier hora fuera de eso debes tratar de que te las paguen como horas extras.
- De igual forma, si haces algo que no era parte de tu trabajo, puedes pedir pago extra, a parte del sueldo de siempre. Por ejemplo, si te piden que cuides de los niños y las niñas toda la noche, bañar al perro o pintar una pared, cosas que no estaban en el acuerdo de lo que sería tu trabajo puedes cobrarlo como horas extra.

LA NÓMINA

Es como un recibo donde aparecen detallados el sueldo que cobras mensualmente, la cuota de la seguridad social, las horas extras y las pagas extraordinarias. Se hace mensualmente, y tu empleador o empleadora está en la obligación de dártela debidamente rellena y firmada. Normalmente el salario lo cobramos a través del banco.

Ventajas de tener una nómina:

- Te puede servir para pedir un préstamo.
- Para pagar a plazos cualquier tipo de electrodoméstico.
- Para el papeleo de la reagrupación familiar (traer a tus hijos y tus hijas menores, esposo, esposa).
- Alquilar un piso.

LA SEGURIDAD SOCIAL

- Si estás legal y trabajas en una casa como “interno o interna” o de “externo o externa” con más de 40 horas a la semana, tienes derecho a la Seguridad Social. Es importante tenerla para muchas cosas como, por ejemplo, recibir servicios médicos, y sobre todo renovar tu permiso de trabajo y residencia (los papeles). La persona empleadora debe darte de alta (inscribirte), darte una tarjeta de la seguridad social donde aparece el número que tienes como trabajador o trabajadora en este país, y debe pagar la Seguridad Social todos los meses.
- Es aconsejable que te asegures todos los meses de que te pagan la seguridad social.
- Si no estás muy seguro, puedes pasar por una oficina de la Seguridad Social y preguntar si te la pagan todos los meses.
- Si eres empleado o empleada externa o trabajas por hora, a partir de 32 horas de trabajo a la semana, en

una o varias casas, tienes derecho a un contrato y a darte de alta en la Seguridad Social. En este caso la pagas tu misma o tu mismo o en algunos casos la persona empleadora, negocialo.

- Si por alguna razón no tienes derecho a la Seguridad social, puedes pedir que te paguen un seguro médico privado.

DÍAS FESTIVOS

Recuerda que tienes en el calendario 14 días festivos al año, que por ley no tienes que trabajar. Pero si acuerdas trabajar alguno de esos días, es importante que le aclares a tu persona empleadora que tiene que pagarlo extra, como un día extra de trabajo mes.

TIEMPO LIBRE

Por ley tienes 36 horas libres a la semana. Lo más común es acordar una tarde libre y un día completo libre. Si por ejemplo, escoges tener el Domingo todo el día libre, tienes derecho a no hacer desayuno, o sea puedes levantarte y no hacer nada de trabajo ese día o irte desde temprano. Es bueno que acuerdes bien el horario de salida y de llegada en tus días libres, y que negocies bien los días que saldrás.

No olvides que puedes pedir permisos especiales para diligencias y cursos (esto es tiempo para asuntos personales). Se puede faltar al trabajo con derecho a recibir el sueldo entero, por los siguientes motivos:

- por matrimonio 15 días.
- por enfermedad o muerte de parientes cercanos, 2 días, ampliables hasta 4 días, si es necesario viajar a otra localidad.
- por cambiarte de casa, 1 día.

ENFERMEDAD

Si te sientes mal no te quedes callado ni callada, debes decirlo.

- Tienes derecho a trabajar menos ese día.
- Ve al médico.

El artículo 68 de la Ley Del Servicio Doméstico, concede una licencia de 4 medias días al para que puedas ir al médico sin ningún problema.

VACACIONES

No olvides que por ley tienes derecho a un mes o treinta días (30 días) de vacaciones.

- Si te vas de vacaciones con la familia donde trabajas, no son vacaciones para ti, es trabajo.
- Si decides trabajar las vacaciones, no olvides aclarar que son dos sueldos ese mes.
- Si quieres, tienes derecho a coger 15 días seguidos y otros 15 días los puedes repartir a lo largo del año.

Puedes hacer tus propios cálculos. Por cada mes trabajado te corresponden dos días y medio de vacaciones y de pagas extras.

Por ejemplo, si solo trabajas tres meses en una casa, te tocan 2 1/2 días + 2 1/2 días + 2 1/2 días = 7 1/2 días de vacaciones y de pagas extras,

PAGAS EXTRAORDINARIAS

• Por ley tienes derecho a dos medias pagas extras al año, de 15 días cada una, que se dan en Junio y Diciembre.

Por ejemplo, si te pagan todos los meses 400 €, en Junio te tocan 200 € y en Diciembre otros 200 € de pagas extras, si has trabajado todo el año.

Del mismo modo, si ganas 800 € al mes, tienes en Junio 400 € y tienes en Diciembre otros 400 € de pagas extras.

• Te recordamos que aunque trabajes en una casa menos de un año, también tienes derecho la parte de las pagas extra, de acuerdo al tiempo que has trabajado. Si te despiden o decides irte de una casa, tienes derecho a la parte de la paga extra, correspondiente al tiempo que hayas trabajado.

Por ejemplo, si trabajas por 800 € al mes y solo llevas tres meses y cae junio o diciembre, tienes derecho a una paga extra de 200 €.

Hay algunos casos en que las pagas extras las pagan como mes completo. Esto es si tu sueldo es 600 euros, te pueden dar 600 euros extra en junio y 600 euros extra en diciembre. Puedes intentar pedir dos pagas extras al año completas.

LIQUIDACIÓN (*Finiquito*)

Son los pagos que deben hacer las personas empleadoras cuando termina tu contrato. Una vez finalizado el contrato el trabajador o la trabajadora tiene derecho a:

- Cobrar el salario del mes.
- La prórroga de la paga extra.
- La proporción de vacaciones.

Por ejemplo, a 12 meses de trabajo le corresponden 1 mes de vacaciones. A 6 meses 15 días y así sucesivamente.

• Además, en todos los casos tendrás que recibir una indemnización, excepto cuando dejas el empleo por voluntad propia. En el caso de que tú el dejes trabajo, renuncias a esos derechos.

¿Qué sucede si hay despido?

Si hay despido porque se acaba el plazo del contrato: corresponden 7 días de indemnización.

Despido sin causa concreta: corresponden 7 días por

cada año de trabajo y además, la persona empleadora tiene que avisar con 7 o 20 días de antelación según tenga menos o más de un año de antigüedad.

Te despiden sin previo aviso: la persona empleadora tiene que pagar los 7 o 20 días, según sea el caso menos de 7 días según sea el caso (menos de 1 año, 7 días; y de 1 año, 20 días).

REIVINDICACIONES:

LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL HOGAR EXIGEN QUE SE LES IGUALE AL RESTO DE TRABAJADORES DE LOS DEMÁS SECTORES

Dado que existe un estatuto (reglamento) por el que se rigen todos los trabajadores y trabajadoras españolas, menos los y las trabajadoras de hogar, que tienen un Régimen Especial (aparte) el cual no incluye derechos tales como:

- Baja por enfermedad.
- Accidente laboral.
- Derecho a pagas por desempleo (paro). Los trabajadores y trabajadoras de hogar de este país exigen que se les incluyan dentro del estatuto general de los y las trabajadoras, sin discriminación.
- No al tiempo de presencia (es el tiempo que las personas empleadoras les exigen a los y las trabajadoras del hogar para contestar el teléfono, cuidar al perro, abrir la puerta, etc).
- Supresión de los descuentos de comida y alojamiento.
- Equiparación salarial con sectores que tienen trabajos similares.
- Vacaciones de 1 mes sin interrupción.
- No a los despidos (las personas empleadoras pueden despedir a empleados y empleadas del hogar en cuanto quieran, con una indemnización de 7 días de salario por año trabajado).
- Contrato de trabajo escrito y nóminas.
- Contratación a través de las oficinas de empleo (SEPE). Desaparición de las agencias privadas.
- Inclusión de trabajadores y trabajadoras de hogar en el régimen general de la Seguridad Social.

PENSIONES Y JUBILACIONES

La prestación se concede con la misma extensión y en los mismos términos y condiciones que en el Régimen General de la Seguridad Social, con las siguientes particularidades: **se debe tener 65 años cumplidos.**

No obstante, en determinados casos especiales, podrán jubilarse con menos de 65 años aquellas personas trabajadoras que, a lo largo de su vida laboral, hayan efectuado cotizaciones en alguno de los Regímenes de la Seguridad Social que reconozcan el derecho a la jubilación anticipada, siempre que se cumplan determinados requisitos.

4.- INFORMACION GENERAL

LA RELACIÓN LABORAL

La relación laboral en España se regula por el Estatuto de los y las Trabajadoras, por los Convenios Colectivos y por los Convenios de Empresa. Como trabajadores y trabajadoras tenemos una serie de derechos y deberes, citaremos unos ejemplos:

Derechos: Al trabajo y a la libre elección de oficio; a la libre sindicación; a la negociación colectiva; a la huelga.

Deberes: Cumplir con las obligaciones del puesto; cumplir con las medidas de seguridad e higiene, contribuir a la mejora de la productividad...

LA SEGURIDAD SOCIAL

Es un fondo en el que todas las personas trabajadoras ingresan todos los meses una parte de lo que ganan por su trabajo. Lo que aportamos cada mes a este fondo se llama **cotización** y sirve para beneficiarnos de determinadas prestaciones de carácter económico.

TIPOS DE COTIZACIÓN

Trabajadores por cuenta ajena: Régimen General y es la empresa quien los da de alta.

Trabajadores de Servicio Doméstico: Régimen Especial de Empleadas de Hogar, y tenemos que darnos de alta nosotros mismos.

Trabajadores por cuenta propia que cotizan en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA): tenemos que darnos de alta nosotros mismos o mismas.

La **baja** en la Seguridad social se hará cuando se termine la relación laboral o cuando, simplemente, dejemos de trabajar.

PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

Las personas beneficiarias son las personas que queriendo trabajar pierden su trabajo o ven reducida su jornada a una tercera parte con la correspondiente pérdida de su salario. Afecta a las personas que trabajan por cuenta ajena y que hayan cotizado un mínimo de un año. **Los empleados y las empleadas de hogar no cobran esa prestación.**

Durante el tiempo en que se nos concede esa prestación. Además de recibir una cantidad de dinero también seguimos cotizando a la Seguridad Social.

El mínimo de la prestación es de 4 meses hasta un máximo de 2 años, en función de los días cotizados. En lo referente a la cuantía, ésta será en función de nuestros últimos 6 salarios.

Los primeros 6 meses de prestación se recibe un 70% de nuestro salario, y los restantes un 50% aunque en esta prestación existe un máximo y un mínimo que podemos cobrar.

Para poder recibir la prestación es necesario:

- Inscribirse como demandante de empleo y hacerlo en los 15 primeros días del mes.
- Sellar en las oficinas los días que aparezcan en la hoja de demanda de empleo.
- Firmar un compromiso de actividad, ej., que estamos dispuestos a trabajar y a acudir a los programas, cursos y entrevistas de trabajo que el SER crea que es necesario para nuestra inserción laboral. Si no lo hiciésemos así podrían sancionarnos quitándonos un mes de prestación o incluso perderla si ha pasado otra vez.

EL SALARIO

El salario es todo lo que recibe el trabajador tanto en dinero como en especie (alojamiento, comidas...) tanto por el tiempo en el que ha estado trabajando como por los descansos (fines de semana, festivos, vacaciones...).

Aparte del salario base podemos cobrar otras pagas por la antigüedad que tenemos en la empresa, por nocturnidad...

El empleado o la empleada tiene derecho a:

- A la percepción del salario en la fecha y lugar establecido.
- A la entrega de un recibo de salarios.
- A que el abono de las retribuciones periódicas y regulares no se efectúe por periodos superiores a un mes.
- A percibir, o sus representantes legales, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.
- A percibir un interés del 10% anual por mora sobre el importe del salario, en caso de retraso en el pago.

Los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho anualmente, al menos, a **2 pagas extraordinarias** que se harán efectivas una en Navidad y otra en el mes que se fije por Convenio Colectivo o por acuerdo entre el empresario o empresaria y los y las trabajadoras. También se podrá prorratear mensualmente.

El salario mínimo interprofesional, es de 735,9 euros mensuales, o 24.53 euros al día. Asimismo, para los empleados y empleadas de hogar que trabajen por horas, en régimen externo, el SMI será de 5,76 euros por hora efectiva trabajada.

DOCUMENTACION REQUERIDA PARA LA AUTORIZACION DE RESIDENCIA Y TRABAJO POR CUENTA AJENA (INICIAL)

- Primero el empleador ha de obtener la autorizacion y después el trabajador extranjero debe solicitar el visado en su país de origen. a través de todo el proceso, el trabajador extranjero debe encontrarse fuera del territorio español (hay que probarlo).
 - Toda la documentacion debera ser **presentada por el empleador en persona el día de la cita** (el representante legal de la empresa o el empleador autónomo) **con los originales y 1 copia para su compulsas**.
 - **El trabajador extranjero debe demostrar que no se encuentra irregularmente en territorio español.**
- Impreso de Solicitud según modelo oficial (3 ejemplares).
 - Pasaporte en vigor **completo** compulsado por la Embajada de España en el país de origen (1 copia).
 - 4 fotografías recientes, tamaño carnet con fondo blanco.
 - Certificado de Antecedentes Penales del país de origen o del país de residencia de los últimos 5 años anteriores a la solicitud, legalizado y traducido, en su caso (original y copia).
 - En su caso, los documentos que justifiquen las preferencias del artículo 40 de la Ley:
 - Conyuge o hijo de residente legal con autorizacion renovada: Certificado de nacimiento o matrimonio, legalizado y traducido (original y copia).
 - Los que hubieran sido reconocidos como apatridas.
 - Extranjeros con españoles ascendientes o descendientes a su cargo: Certificado de nacimiento y DNI.
 - Hijos o nietos de español de origen.
 - La cobertura de puestos de confianza.
 - Extranjeros nacidos y residentes en España: Certificado de nacimiento y Tarjeta de residencia.

Además, para el trabajo doméstico, es necesario:

- Oferta de empleo con compromiso de contratación de 1 **año** (3 ejemplares).
- DNI o NIE del empleador (original y copia).
- Justificación de medios económicos: Tres últimas nóminas o declaración de IRPF (original y copia).
- Inscripción del empleador en el Régimen del sistema de Seguridad Social (T.A. 6 - T.A. 100) (original y copia).
- Si no es un puesto incluido en el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura, Certificado de la oficina de Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), de la Consejería de Economía y Empleo de la Comunidad de Madrid, sobre la situación nacional de empleo para esa ocupación, salvo los supuestos de preferencia del art. 40 (original y copia).

CONTRATO DE TRABAJO PARA EL SERVICIO DOMÉSTICO

D/Dña. con nº de
DNI/NIE, con domicilio en
....., municipio de
C.P., provincia de como empleadora y
D/Dña., con nº de
DNI/NIE, con domicilio en
....., municipio de
C.P., provincia de, de nacionalidad
en concepto de trabajador/a,

Acuerdan celebrar un contrato de trabajo al amparo de lo preceptuado en el R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo y Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar y normas concordantes, reconociéndose ambas partes las condiciones necesarias para la celebración del mismo, según las siguientes:

CLAÚSULAS

Primera. El trabajador/a contratado/a prestará sus servicios como empleada de hogar, en el domicilio situado en en régimen interno/externo, obligándose a realizar las siguientes tareas domésticas

.....
.....

entre otras.

Segunda. La duración del contrato será de y se extenderá desde el

Tercera. Se establece un periodo de prueba de 5 días.

Cuarta. La Cuantía de la retribución mensual será de € netos.

Quinta. La cuantía de las pagas extraordinarias se fija en que se abonarán en los meses de junio y diciembre.

Sexta. La jornada de trabajo será de horas semanales, con el siguiente horario El descanso semanal se realizará los días y las siguientes horas

Séptima. Las horas de trabajo que se realicen fuera de jornada ordinaria se retribuirán como extraordinarias a razón de € hora.

Octava. La trabajadora tendrá 30 días anuales de vacaciones, de los que días se disfrutarán de forma continuada. Ambas partes acordarán la fecha de vacaciones al menos con dos meses de anticipación.

Novena. En lo no previsto en el presente contrato, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente que resulte de aplicación, particularmente el Real Decreto y el Estatuto de los Trabajadores.

CLAÚSULAS ADICIONALES

Y para que así conste, se extiende este contrato por triplicado en el lugar y fecha a continuación indicados, firmando las partes interesadas.

En a de de 200

El/la trabajador/a

Titulares del hogar

ASAMBLEA POPULAR CARABANCHEL 15M

 asambleadecarabanchel.org

 grupoadelacarabanchel@gmail.com

 644 262 390