



An Coimisiún um Chaidreamh san Áit Oibre
Workplace Relations Commission



Derechos laborales de los trabajadores domésticos en Irlanda

¿Qué se entiende por trabajador/a doméstico/a?

Un trabajador con arreglo a la legislación irlandesa se define generalmente como una persona que trabaja con un contrato de trabajo¹. Dicho contrato podrá ser explícito o implícito, oral o escrito.

El Convenio de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (n.º 189) define a un trabajador doméstico como toda persona que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo. No se considera trabajadores domésticos a aquellas personas que realizan un trabajo doméstico de forma ocasional o esporádica, y no sobre una base profesional.

El trabajo doméstico puede incluir la limpieza, la cocina, la lavandería, la atención infantil, el cuidado de familiares mayores o enfermos, la jardinería, el mantenimiento, la conducción y cualquier otra labor relacionada con el hogar.

¹ La sección 2 de la Ley del Salario Mínimo Nacional de 2000 de Irlanda define un contrato de trabajo a efectos del salario mínimo nacional

El sector del trabajo doméstico se considera especialmente vulnerable a la explotación por una serie de motivos:

- Se considera un ámbito de oportunidades de empleo para los trabajadores extranjeros, lo que puede dar lugar a problemas lingüísticos, culturales y jurídicos.
- El carácter aislado del trabajo doméstico que se lleva a cabo en los hogares ajenos conduce a la dependencia de los empleadores.
- A menudo se espera que los trabajadores domésticos trabajen más horas que otros trabajadores.
- Las tarifas del sector suelen ser bajas.
- Puede haber falta de registros de empleo y contratos.

La Comisión, en consulta con representantes de los interlocutores sociales, elaboró un [Code of Practice for Protecting Persons Employed in Other People's Homes \(2007\)](#) (Código de conducta para la protección de las personas empleadas en otros hogares) que establece los derechos de las personas empleadas en hogares de otras personas.

En resumen, los derechos laborales de los trabajadores domésticos incluyen lo siguiente:

- Recibir una declaración por escrito de las condiciones generales de trabajo o un contrato de trabajo por escrito y una declaración por escrito de las condiciones esenciales en un plazo de cinco días a partir del inicio del trabajo
- Recibir una declaración de pago por escrito (nómina)
- Recibir al menos el salario mínimo nacional
- Disfrutar de las vacaciones anuales y los días festivos
- Trabajar una media no superior a 48 horas semanales
- Percibir una prima por el trabajo realizado en domingo
- Gozar de pausas/periodos de descanso
- Recibir un preaviso mínimo antes del despido
- Trabajar en un entorno de trabajo seguro y saludable
- Disfrutar del derecho a la intimidad y a realizar actividades de ocio personal
- Estar inscrito como empleado en Revenue (Dirección General de Impuestos y Aduanas) y en el Department of Social Protection (Departamento de Protección Social) de Irlanda
- No ser discriminado por razón de sexo, estado civil o familiar, edad, discapacidad, raza, orientación sexual, religión o pertenencia a la comunidad de los «travellers»
- No tener que ceder sus documentos personales (como pasaportes, documento de identidad, permiso de conducir, etc.) a sus empleadores
- Igualdad de derechos entre los trabajadores a tiempo parcial, aquellos con contrato de duración determinada y los trabajadores de ETT
- Medidas de protección especial para jóvenes en situación activa
- Derechos de maternidad.

Los empleadores pueden conculcar los derechos legales de forma intencionada o por falta de conocimiento de las obligaciones legales. Sin embargo, independientemente de cómo se produzcan, estas infracciones pueden suponer la comisión de faltas que lleven a los empleadores a tener que responder ante los tribunales.

¿Cuál es la remuneración a la que tiene derecho un empleado?

En Irlanda, el salario mínimo nacional es la tarifa mínima por hora establecida por ley que debe pagarse a los empleados, y varía en función de la edad y experiencia que estos tengan. **Esto no impide que los empleadores y empleados acuerden una tarifa superior a la tarifa mínima legal.**

La retribución por hora pagada a un empleado se determina dividiendo la retribución bruta por el total de horas de trabajo. El salario bruto puede incluir asignaciones por alojamiento y manutención cuando el empleador las proporcione a su personal.

Para conocer las tarifas actuales del salario mínimo (incluidas las tarifas de alojamiento y manutención), consulte el [Salario mínimo nacional - Workplace Relations Commission \(Comisión de Relaciones Laborales\)](#) de Irlanda o escanee el código que figura a continuación.



¿Cuáles son las normas que regulan al horario de trabajo?

La semana laboral media de los trabajadores domésticos no puede superar las 48 horas. Esto no implica que una semana laboral concreta no pueda superar las 48 horas. No obstante, cuando se haga una media de 4 meses, las horas semanales trabajadas no deberán superar las 48 horas.

Se paga una prima por las horas trabajadas en domingo. Si esto no está incluido en el salario, el empleador deberá proporcionar uno o más de los siguientes elementos por el trabajo dominical: una asignación, un incremento salarial por las horas de trabajo en domingo o tiempo de descanso remunerado.

Los empleados tienen derecho a una pausa de 15 minutos después de un período de trabajo de 4 horas y media y a una pausa de 30 minutos si trabajan más de 6 horas, tiempo que puede incluir la primera pausa de 15 minutos. Estos descansos no tienen que pagarse y no forman parte del tiempo de trabajo.

¿Qué registros debe llevar un empleador?

Los empleadores están obligados a llevar registros detallados en relación con todo su personal. El empleador deberá conservar estos registros durante tres años. El hecho de no llevar estos registros constituye una falta y puede dar lugar a acciones penales:

- Número de registro de la empresa en la Revenue Commissioners (Dirección General de Impuestos y Aduanas)
- Nombre, dirección y números PPS (Personal Public Service) de los empleados
- Fechas de inicio/fin de la relación laboral
- Condiciones de empleo/contrato por escrito y declaración escrita de las condiciones esenciales
- Relación de vacaciones anuales y días festivos disfrutados
- Horas de trabajo (incluidas las horas de inicio y finalización)
- Datos de los salarios y nóminas
- Un registro de los empleados menores de 18 años
- Datos sobre eventual alojamiento y mantenimiento proporcionados

Podrá ser necesario presentar estos registros en el caso de que un inspector de la Workplace Relations Commission (WRC) de Irlanda realice una investigación.

Reclamaciones

Las reclamaciones en relación con los derechos laborales y la igualdad deberán presentarse ante la Workplace Relations Commission (WRC) (Comisión de Relaciones Laborales). Las reclamaciones podrán dar lugar a una audiencia por parte de un agente o a una inspección por parte de un inspector de la WRC.

Las reclamaciones relacionadas con cuestiones de salud y seguridad en el lugar de trabajo deberán presentarse ante la Health and Safety Authority (HSA) (Autoridad de Salud y Seguridad) de Irlanda.

Preguntas frecuentes

¿Qué ocurre si hay incertidumbre sobre si una persona es o no un empleado?

Por regla general, la cuestión de si una persona es o no un empleado se determina en referencia a las disposiciones de la legislación laboral vigente y del Derecho contractual establecido. El uso de designaciones como «Au Pair» u otras descripciones de acuerdos entre partes que otorgan su consentimiento no significa, en sí mismo, que no exista un contrato de trabajo. Una persona que desempeñe una función para otra persona a cambio de una remuneración sería un indicio inequívoco de la existencia de una relación contractual.

Para dirimir la cuestión de si la persona es un empleado o un trabajador por cuenta propia, se recomienda consultar el Code of Practice on Determining Employment Status (Código de conducta para determinar la situación laboral de las personas).

Si pago a mi empleado 150 EUR por semana, ¿cuántas horas puede trabajar?

Para calcular el tiempo máximo que un empleado puede trabajar legalmente cobrando el mínimo legal y cumpliendo la Ley irlandesa sobre el salario mínimo nacional, el salario bruto más la asignación adecuada para el alojamiento o la manutención deben dividirse entre el tipo del salario mínimo nacional correspondiente al empleado. Los empleadores tienen la obligación legal de llevar un registro de las horas trabajadas.

Trabajar más horas de las indicadas en la tabla supondría un incumplimiento de la Ley irlandesa del salario mínimo nacional.

¿Le gustaría hablar con alguien sobre su situación pero no quiere que lo sepa su empleador?

Los inspectores de la Workplace Relations Commission (WRC) (Comisión de Relaciones Laborales) estudiarán las reclamaciones de los trabajadores domésticos de forma confidencial y, en su caso, anónima. Cualquier acción que exija que los empleados en cuestión se identifiquen ante su empleador solo se llevará a cabo con el consentimiento de los empleados. Los empleados podrán ponerse en contacto con la WRC llamando al 0818 80 80 90 o por correo electrónico inspection@workplacerelations.ie

Otros contactos útiles pueden ser:

Para ponerse en contacto con el servicio de Citizens' Information (Información a la ciudadanía), que tiene oficinas en todo el país y proporciona información sobre servicios públicos y sobre derechos, puede llamar al teléfono 0818 07 4000 (de lunes a viernes, de 9 de la mañana a 8 de la tarde) o enviar un correo electrónico a www.citizensinformation.ie/en/

El Irish Congress of Trade Unions (Congreso irlandés de sindicatos) ha puesto en marcha una campaña para mejorar los derechos de los trabajadores domésticos y le atenderá si llama al 01 889 77 77 o envía un correo electrónico a www.ictu.ie

Las organizaciones de trabajadores migrantes, como el Migrant Rights Centre of Ireland (Centro de Derechos de los Migrantes de Irlanda) (083 0755 387 o info@mrci.ie), pueden proporcionar información y asistencia.

Datos de contacto

Workplace Relations Commission (Comisión de Relaciones Laborales)

www.workplacerelations.ie

Teléfono: 0818 80 80 90

Quienes llamen desde el extranjero deberán llamar al +353 59 917 8990

Health and Safety Authority (Autoridad de Seguridad y Salud)

www.hsa.ie

Teléfono: 0818 289 389 (entre las 9.00 y las 15.00 horas, de lunes a viernes)

Correo electrónico: contactus@hsa.ie

Quienes llamen desde el extranjero deberán llamar al +353 1 614 7000

Última actualización – febrero de 2023