

Mujeres inmigrantes trabajadoras:
por condiciones laborales dignas
en el servicio doméstico



abriendo mundos.org
www.abriendomundos.org

coordinadora de la mujer
25 años

Mujeres inmigrantes trabajadoras: por condiciones laborales dignas en el servicio doméstico

“Las trabajadoras migratorias son toda persona que va a ser empleada, está empleada o ha sido empleada en una actividad remunerada en un Estado, del cual no es ciudadano”¹.

Una característica en las últimas décadas del fenómeno migratorio es la creciente feminización, “especialmente en razón del fuerte atractivo que representan las diferencias salariales y las oportunidades laborales en dos nichos específicos del mercado laboral español: el trabajo doméstico y los servicios de cuidado”². Las mujeres inmigrantes³ son más de la mitad del total de personas empleadas en el sector⁴, y se encuentran expuestas a la vulneración de sus derechos al verse inmersas en la economía sumergida y el empleo informal, que en conjunción con la regulación en materia de extranjería, implican altos niveles de precariedad, y también de discriminación laboral como otra expresión de las desigualdades de género, que se agravan con el desconocimiento de la normativa vigente.

Los trabajos asumidos por las mujeres inmigrantes ante el rechazo de las nacionales, son socialmente desvalorizados, desprotegidos y con importante aislamiento e invisibilidad, factores que obstaculizan la integración en la sociedad de acogida y que no se diferencia de la concepción del trabajo doméstico de su lugar de origen, propio de una visión colonialista y motivo de debate actual respecto a la revalorización y titularidad de derechos laborales, en el proceso boliviano; en consecuencia, con este documento queremos llegar a las/os bolivianas/os en el exterior.

Ante la necesidad de contar con mecanismos e información que brinden mejores condiciones y garantías para el ejercicio de derechos en el ámbito del trabajo o servicio doméstico, este documento proveerá información para el acceso a condiciones laborales según establece la ley.

El servicio doméstico: Derechos laborales

¿Qué es el Servicio del Hogar Familiar?

En la normativa española, se considera como una relación laboral especial, enmarcada en la prestación de servicios retribuidos en ese ámbito: el **servicio doméstico**, incluye los servicios o actividades prestados en o para la casa o cuidado del hogar, atención o cuidado a los miembros de la familia o de las personas que convivan en el domicilio, se consideran así también trabajos de guardería, jardinería, conducción de vehículos (chóferes) y otros que formen parte del conjunto de tareas domésticas.

¹ Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y sus familias. Aprobada por la Asamblea General en su resolución 45/158, de 18 de diciembre de 1990 (Artículo 2).

² Fuente de la información: ABRIENDO MUNDOS Informe Global Mujeres migrantes andinas, “Mejoramiento del manejo del flujo migratorio de trabajadoras domésticas desde Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú a la Unión Europea, especialmente España”, 2010 desarrollado con financiamiento de la UE y Oxfam Gran Bretaña. Responsables en Bolivia, la Asociación Coordinadora de la Mujer y el Colectivo Cabildeo; en Perú, el Centro de la Mujer Peruana “Flora Tristán”; en Ecuador, la Fundación Esperanza; en Colombia, Corporación Humanas, y en España, Intermón Oxfam.

³ Para aclarar los términos utilizados:

Migración: Movimiento de población hacia el territorio de otro Estado o dentro del mismo que abarca todo movimiento de personas sea cual fuere su tamaño, su composición o sus causas; incluye migración de refugiados, personas desplazadas, personas desarraigadas, migrantes económicos.

Inmigrante: Persona que se desplaza de un territorio para asentarse en otro. El desplazamiento puede ser: dentro de un mismo país (migración interior) o de un país a otro (migración internacional).

Emigrante: Persona que sale de un territorio para asentarse en otro. Una persona es emigrante en el territorio en que sale e inmigrante en el territorio en el cual se asienta. Migrante es el término que agrupa tanto a emigrantes e inmigrantes. Fuente: GOBIERNO REGIÓN DE MURCIA Glosario de términos de integración de inmigrantes 2007 Disponible en internet URL: [http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=654&IDTIPO=246&RASTRO=c884\\$m5853](http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=654&IDTIPO=246&RASTRO=c884$m5853)

⁴ ACSUR-LAS SEGOVIAS y UN-INSTRAW Pliego de propuestas: Un lugar justo para el empleo del hogar y sus trabajadoras. Disponible en internet URL: http://www.acsur.org/IMG/pdf/pliego_de_propuestas_lugar_justo_empleo_hogar-Espana.pdf

⁵ Fuente de la información: REAL DECRETO 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar. BOE 13-8-1985

- **Las empleadas de hogar fijas: trabajan para un/a solo/a empleador/a durante 80 horas de trabajo efectivo al mes.**
- **Las empleadas de hogar discontinuas: son las que prestan sus servicios para uno/a o varios empleadores/ras con carácter parcial o discontinuo, por un mínimo de 72 horas de trabajo efectivo al mes, y, al menos, durante 12 días en el mismo mes⁶.**

Sobre el contrato laboral

El contrato laboral, según determina la ley puede efectuarse por escrito o de palabra.

Siempre es conveniente un contrato por escrito por diversos motivos:

- Porque en él documento constan por escrito tus derechos y tus obligaciones, así como los del empleador/a.
- Porque tienes certeza sobre el trabajo que debes desempeñar y sus condiciones generales.
- Un documento escrito y firmado es necesario para una “regularización o normalización” en extranjería, o para la renovación de las autorizaciones de residencia y trabajo por cuenta ajena.
- Un contrato escrito asegura que cobres el salario mínimo interprofesional (retribución mínima que deben cobrar todos los trabajadores por cuenta ajena).
- El documento es una prueba en caso de la vulneración de su contenido, da por tanto seguridad al empleador(a) y a la trabajadora (cada parte debe tener una copia firmada).

Si es solo de palabra (verbal) se presumirá concertado por tiempo determinado de un año, que puede ser extendido por periodos también anuales

Periodo de prueba

Se establece por no más de 15 días, durante este tiempo cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato y el vínculo laboral, sin necesidad de preaviso ni indemnización.

Sobre las horas de trabajo

Son máximo 40 horas semanales de trabajo efectivo para las internas (que duermen en las casas donde trabajan). La ley también determina los límites diarios del **tiempo de presencia** y que las empleadas deben disponer de 2 horas libres para las comidas principales y 8 horas de descanso entre jornadas.

La trabajadora puede salir de la residencia donde trabaja cuando esté fuera del tiempo de presencia convenido.

El tiempo de presencia que se entiende a disposición del empleador o empleadora, es el que se acuerde entre las partes. El horario será fijado libremente por el titular del hogar familiar (empleador/a), sin que en ningún caso las horas ordinarias de trabajo efectivo al día **puedan exceder de nueve**. Una vez concluida la jornada de trabajo diaria, y, en su caso, el tiempo de presencia pactado, la empleada no está obligada a permanecer en el hogar familiar.

40 horas de trabajo efectivo es el máximo semanal obligatorio para las empleadas/trabajadoras domésticas, sin perjuicio de los tiempos de presencia, en ningún caso las horas ordinarias de trabajo efectivo al día puedan exceder de 9.

⁶Para ampliar la información ver Gobierno de España, Ministerio de trabajo e inmigración. Ver URL: http://www.mtin.es/es/guia/texto/guia_5/contenidos/guia_5_14_1.htm.

Sobre el derecho a descanso

Las empleadas o trabajadoras del hogar tienen derecho a un descanso semanal de 36 horas de las que, al menos, 24 horas serán consecutivas y preferentemente coincidiendo con el día del domingo. Por acuerdo entre las partes se determinará el sistema de disfrute del resto de horas de descanso.

Cuando la empleada o trabajadora de hogar no preste servicios en régimen de jornada completa, la retribución correspondiente al período de descanso se reducirá en proporción a las horas efectivamente trabajadas y se incluyen en el precio que se paga por hora de servicio.

La trabajadora tiene derecho además al disfrute de las fiestas laborales, de carácter general y locales, en total 14 días al año, estos no deben recuperarse ni pueden descontarse, aunque si pueden pactarse cambiarse o retribuirse de forma extra si la trabajadora lo ve conveniente.

La empleada o trabajadora de hogar tiene derecho a tomar los permisos previstos en el Estatuto de los Trabajadores previa justificación (a través de certificados), entre estos figuran: matrimonio, nacimiento hijos/as, fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (padres, hijos/as, hermanos/as, abuelos/as, nietos/as, suegros/as, yerno/nuera y cuñados/as), cambio de domicilio, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal (comparecer en un juicio, votar en unas elecciones, etc.) y por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo

Vacaciones

El período de vacaciones anuales según la ley es de 30 días naturales seguidos, de ellos, al menos 15 días se tomarán de forma continuada, el resto puede fraccionarse en la forma que se acuerde entre el/la empleador/a y trabajadora.

Retribuciones

Según la ley se puede percibir en especie (manutención, alojamiento) máximo el 30% del total del salario (esto debe ser acordado entre la empleada y el empleador/a de manera previa a iniciar la relación laboral) y no puede cobrarse en efectivo un salario inferior al mínimo interprofesional, fijado en 641,40 € euros para 2011⁷ en caso de jornada de trabajo completa, percibiéndose según porcentaje si se realiza una jornada inferior. Este salario siempre podrá mejorarse a través del acuerdo entre las partes pero no podrá ser menor

La empleada o trabajadora del hogar tiene derecho a un incremento del salario en efectivo de un 3% del mismo por cada tres años naturales de relación laboral con un empleador, con un máximo de cinco trienios.

Igualmente tiene derecho a dos pagos extraordinarios al año que se percibirán, salvo acuerdo en contrario, al finalizar cada uno de los semestres del año y en proporción al tiempo trabajado durante el mismo. Su cuantía será, como mínimo, igual al salario en efectivo correspondiente a quince días naturales, (por lo que se tiene derecho a dos "pagas extras" si se ha trabajado durante todo un año, estas se acostumbran pagar en julio y diciembre).

Para la retribución de las empleadas o trabajadoras del hogar que trabajen por horas, en régimen externo (discontinuo), el salario mínimo se abonará en proporción a las horas efectivamente trabajadas y debe tener considerados el porcentaje de las pagas extraordinarias y de las vacaciones.

⁷Fuente: Gabinete de comunicación Gobierno de España, Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Régimen Especial de la Seguridad Social

La Seguridad Social es un organismo del Estado encargado de asegurar a los ciudadanos españoles y extranjeros residentes en España, a partir de una serie de prestaciones donde destacan la asistencia sanitaria y las pensiones.

Solo pueden acceder a estas prestaciones si la empleada o trabajadora del hogar está en situación regular o sea, si aporta a la Seguridad Social la cuota mensual correspondiente (lo que se denomina en España cotizar a la Seguridad Social). Los empleadores/as sólo están obligados a pagar por ellas si trabajan en la misma casa más de 20 horas a la semana. Si la trabajadora realiza su labor en diferentes domicilios de forma parcial o discontinua para diferentes empleadores/ras ella misma debe pagar la cuota.

Pagar estos aportes es obligatorio, pero protege en diferente extensión, términos y condiciones, con beneficios de asistencia social, prestaciones y servicios sociales en atención a contingencias y situaciones especiales contingencias de enfermedad, accidente, incapacidad permanente, muerte y supervivencia y protección a la familia, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia, y especialmente la pérdida de capacidad laboral, mediante la pensión de jubilación.

No existe ninguna posibilidad de dar de alta a una empleada por el Régimen Especial de la seguridad social **si no tiene papeles.**

Extinción o conclusión del contrato

La relación laboral entre empleada del hogar y empleada finaliza:

- Por mutuo acuerdo de las partes.
- Por las causas consignadas válidamente en el contrato si estas no son abusivas.
- Porque finaliza el tiempo convenido, en este caso, el empleador debe una indemnización equivalente al salario de siete días naturales por año con el límite de seis mensualidades.
- Por dimisión del trabajador, debiendo mediar un preaviso de al menos siete días.
- Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente, total o absoluta del trabajador.
- Por jubilación del trabajador, por muerte o incapacidad del empleador, por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación del trabajo.
- Por voluntad del trabajador fundamentada en un incumplimiento del contrato por el empleador, por despido del trabajador, por desistimiento del empleador.

Causas de despido disciplinario

Se consideran:

- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- Las ofensas verbales o físicas a la empleadora/or o las personas familiares que convivan en la casa.
- La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual en razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Durante el período de preaviso la trabajadora tendrá derecho, a una licencia pagada de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

Derecho a indemnizaciones

Si el contrato laboral finaliza, si debes dejar el trabajo por incumplimiento, o por un traslado de vivienda del empleador/a que no convenga a tus intereses, o por despido, tienes derecho a una indemnización.

Si renuncias, no tienes derecho a esta indemnización pero sí al salario por el tiempo trabajado, vacaciones, y pagas extras.

Está prohibido el despido por discriminación por razón de sexo, se protege así a la mujer embarazada, si te despiden por alguna causa relacionada con tu embarazo, este despido es discriminatorio y nulo, incluso si tuvo lugar en el periodo de prueba ya que lesiona derechos fundamentales de la trabajadora y esta debe ser readmitida en su fuente de trabajo.

Como trabajadora se puede reclamar una indemnización aunque no tenga una autorización para trabajar, ya que el empleador debe cumplir con las leyes laborales del mismo modo.

El empleador o empleadora podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios en efectivo de dicho periodo.

Si la suspensión del contrato de trabajo doméstico se da por incapacidad temporal de la empleada de hogar, debido a enfermedad o accidente, y es una trabajadora interna tendrá derecho a permanecer alojada en el domicilio un mínimo de treinta días, salvo que por prescripción facultativa se recomiende su hospitalización.

Finiquito

Es un documento no obligatorio, donde empleador/a y trabajadora firman acordando que no se deben nada mutuamente y que la relación se da por concluida, en él deben figurar todas las cuestiones irresueltas, el salario de los días trabajados de ese mes, la parte correspondiente a pagos extras, y las vacaciones pendientes, debes considerar también que el empleador/a podrá cobrar días no trabajados o si tu no preavisaste que te retirabas de ese trabajo (15 días de anticipación es lo necesario). Este documento lo puedes firmar solo si estás de acuerdo con sus términos ya que implica la aceptación de la liquidación.

Si la relación laboral no dura un año completo, el cálculo del finiquito debe ser proporcional al tiempo trabajado y a los derechos adquiridos en ese lapso de tiempo.

IMPORTANTE:

Los delitos como agresión sexual o física deben ser denunciados, no dudes en acercarte a la Policía en la Comisaría más cercana.

Sobre oficinas de colocación

Debe tenerse precaución con las oficinas de colocación ilegales, éstas no deben ofrecer trabajos que vulneren los derechos de las trabajadoras como la jornada de trabajo, los días de descanso, los salarios mensuales, las bajas, o los permisos, tampoco tienen facultad alguna en seleccionar trabajadoras discriminando el origen de las mismas o vulnerando en general la igualdad de trato.

¿Si eres una trabajadora sin papeles puedes reclamar derechos laborales?

Para la ley, el hecho de que la trabajadora extranjera no tenga autorización para trabajar no es impedimento para efectuar las reclamaciones correspondientes frente o contra al empleador/a o empleadora, ya que esto no le exime de las responsabilidades ni invalida el contrato de trabajo respecto a los derechos del trabajador extranjero. Esto no incluye el derecho de prestaciones por desempleo.

Salvo los casos legalmente previstos, el reconocimiento de una prestación (laboral) no modificará la situación administrativa del extranjero⁸ es decir, no le concede la regularización administrativa.

¿Puede un empleador/a recurrir a la amenaza de expulsión del país?

Según la actual Ley de Extranjería se califica como infracción grave, el encontrarse trabajando sin autorización para trabajar cuando no se cuente con autorización de residencia válida, lo que puede ser sancionado con expulsión y prohibición de entrada en el territorio español por un plazo de tres a diez años, pero también la ley sanciona al /la empleador/a por contratar a un inmigrante irregular con una multa importante. Al ser la sanción para ambas partes un empleador/a no puede amenazar con una expulsión del país sin correr el riesgo de ser también sancionado/a.

El Tribunal Constitucional español ha determinado que la Administración “no puede expulsar al/la extranjero(a) que careciendo de la documentación preceptiva ha instado su concesión y no ha obtenido respuesta sobre su derecho a obtenerla”⁹ lo que implica que no puedes ser expulsada si te hallas en periodo de trámite de renovación de tu permiso de trabajo.

- **Tienes los mismos derechos laborales, en lo referente a horas de trabajo, condiciones del mismo, retribuciones y descansos, por lo que puedes denunciar su vulneración.**
- **Puedes denunciar incumplimiento a los términos de tu contrato, aún si este es verbal.**
- **El contrato laboral escrito es un requisito para solicitar el permiso de residencia y trabajo en España.**

Dónde recurrir o qué hacer en caso de que tus derechos laborales sean vulnerados:

Consulados de Bolivia en España

Las representaciones consulares del Estado Plurinacional de Bolivia en el exterior promueven la interculturalidad de los pueblos, protegen y defienden los derechos de bolivianas y bolivianos que residen en el exterior por diferentes causas.

Los/as servidores/as públicos que trabajan en el consulado tienen la obligación de otorgar buen trato, escuchar, orientar y apoyar, cuando las mujeres migrantes necesiten información, protección y asistencia gratuita en los siguientes temas:

Documentación

- Extender pasaportes cuando se presenten los requisitos establecidos
- Extender Certificados de Nacionalidad
- Inscribir a los hijos nacidos otorgando el certificado de nacimiento consular gratuito
- Prestar todos los servicios de Registro Civil, Notarial, legalización de documentos o envío de comunicaciones a instancias u organismos bolivianos.

⁸Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, Sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (BOE N° 10, de 12 de enero).

⁹Tribunal Constitucional Español STC 94/1993, de 22 de marzo, publicada en el BOE N° 100 de 27 de abril

Vinculación

- El (la) Cónsul tiene la obligación de orientar y conectar con instituciones oficiales del lugar para casos jurídicos, médicos, habitacionales y educacionales.
- Comunicar con familiares por cualquier emergencia que ponga en riesgo la vida o derechos de la persona.
- Solicitar el paradero de personas a las autoridades locales por requerimientos legales humanitarios o situaciones de emergencia familiar.

Asesoramiento

- En caso de fallecimiento, acompañar a la familia en el seguimiento del trámite judicial, si fuera el caso, o asesoramiento en trámites de repatriación de restos.
- Visitarlo si estas detenido y realizar seguimiento al trámite judicial sobre tu caso, asegurar porque tengas un abogado defensor que garantice tus derechos.

Si sabes que esto NO ocurre comunícate con la Dirección General de Asuntos Consulares y/o la Unidad de Transparencia del Ministerio de Relaciones Exteriores.

Los servidores públicos del consulado NO pueden:

- Tramitar visas de residencia, trabajo u otras.
- Conseguirte y/o garantizarte trabajo.
- Patrocinar juicios por oficio, ni ser parte en procesos judiciales o en cualquier otra actuación jurisdiccional.
- Eximirte de cumplir las leyes que rigen en el país donde te encuentras.
- Prestarte dinero o pagarte tus multas o cuentas.
- Realizar cobros más allá de los estipulados por el Ministerio de Relaciones Exteriores del Estado Plurinacional de Bolivia.
- Entrar en acuerdos con Universidades o agencias de viaje a nombre del consulado.
- Recibir dinero efectivo extra por ningún tipo de trámite ni actuación consular.
- Si perdiste tu documentación de identificación realiza la denuncia ante autoridades policiales del lugar, recurre al consulado, te extenderán un salvoconducto para retornar a Bolivia.

Si sabes que esto ocurre denuncia a la Dirección General de Asuntos Consulares y/o a la Unidad de Transparencia del Ministerio de Relaciones Exteriores¹⁰.

DIRECCIÓN DE CONTACTO EN BOLIVIA

Ministerio de Relaciones Exteriores
Plaza Murillo - C. Ingavi esq. C. Junín
Teléfonos: 591-2 2408900-2409114
Fax: 591-2-2408642 - 2408905
E-mail: mreuno@rree.gob.bo

Dirección General de Asuntos Consulares:
Int. 3312-3334-3330
E-mail: cerostegui@rree.gob.bo

DIRECCIONES EN ESPAÑA

MADRID

Freddy Mackay, Cónsul General
Dirección: Calle Tutor 57, Bajo, Derecha
Código postal: 28002
Teléfono: 34-912838845-913265028; 656643968 (las 24 horas)
Fax: 34-913 265016
E-mail: colivian-madrid@rree.gob.bo
Web: www.consuladodebolivia.es/index.html
Horario: 8:00 a 16:00

BARCELONA

Alicia Muñoz Ala, Cónsul General
Dirección: Calle Roger de Flor Nº 3 - Bajos
Código postal: 08018
Teléfono: 34-933009289
Fax: 34-934252697
Casilla: Código Postal 08018
Email: bloza@consuladodeboliviaenbarcelona.es
Web: www.consuladodeboliviaenbarcelona.es
Horario: 11:00 a 15:00

MURCIA

María Celia Orellana Lozano, Cónsul
Dirección: Calle Torre de Romo Nº 52 - A Bajo, del Barrio El Carmen
Código postal: 30011
Teléfono: 34-968352565 y 34-96
Fax: 34-968-252854
Email: mariacelia@consuladoboliviaturcia.es
Web: www.consuladoboliviaturcia.es
Horario: 08:30 a 14:30 para el público

BILBAO

Fernando Gomez Martin, Cónsul Honorario
Dirección: Diputación 1 - 1º
Código postal: 48009
Teléfono: 34-944 277 737
Fax: 34-944 278 675
Página WEB: www.colivian-bilbao.info
E-mail: consul@colivian-bilbao.info

¹⁰Información proporcionada por la Dirección General de Asuntos Consulares del Estado Plurinacional de Bolivia.

SANTANDER

José Fernando Tocino Viscaolasaga, Cónsul Honorario
Dirección: Urbanización Santa Cruz, Chalet 4-A,
Santa Cruz de Bezana, 39100 - Cantabria
Teléfono: 34-942 581522
Fax: 34-942 580881

SANTIAGO DE COMPOSTELA

Manuel Antonio Martínez Randulfe, Cónsul Honorario
(Coruña, Lugo, Orense, Pontevedra)
Dirección: Av. Fernando de Casas Novoa, 37 Edificio Cnl. Portal B, 3ª Planta C.O. 15707
Teléfono: Santiago 34-981 562880 - Orense 34-988 229538
Fax: Santiago 34-981 981581561
Casilla: 15707 Santiago de Compostela
E-mail: mmartinezrandulfe@mmartinezrandulfe.e.telefonica.net

SEVILLA

Julio Ivan Martínez Soto, Cónsul
Dirección: Calle Fray Isidoro de Sevilla Nº 21, zona Macarena
Teléfono: 34-954360498
Fax: 34-954433739

VALENCIA

Jorge Olguin Maldonado, Cónsul
Dirección: Maestro Palau, Nº 8
Teléfono: 34-963154225
Fax: 34-963151329

Para asesoramiento:

Centros de Información y Asesoramiento Sociolaboral para Inmigrantes de la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT (Unión General de Trabajadores) y de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras CCOO:

UGT-PAÍS VALENCIANO

C/ Naturalista Arévalo Baca, 7 - bajo
Valencia
Tel.: 96 3936371

CCOO CONFEDERACIÓ SINDICAL DE COMISSIONS OBRERES DEL PAÍS VALENCIÀ

Pl. Nàpols i Sicília, 5
46003 València
Tel. 96 388 21 00 • Fax 96 388 21 07

UGT-MADRID

C/ Maldonado, 53
Madrid
Tel.: 91 5900580

CCOO COMISIONES OBRERAS DE MADRID

Unión Sindical de Madrid
Calle Lope de Vega, 38
Madrid
Tel. 91 5368701

UGT-CATALUÑA

Rambla de Santa Mónica, 10
Barcelona
Tel.: 93 3046842

CCOO COMISSIONS OBRERES DE CATALUNYA

Vía Laietana, 16
08003 Barcelona
Tel.: 934 812700
Fax. 933 151724

Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Ante conflictos que se den en la relación laboral del trabajo doméstico, debe acudir a los Juzgados de lo Social que tienen jurisdicción en materia laboral y cualquier persona que tenga conocimiento de un hecho constitutivo de infracción en materia laboral, seguridad y salud laboral, Seguridad Social, empleo, etc., podrá denunciar ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y el denunciante puede tener condición de interesado si promueve el procedimiento sancionador como titular de derechos o intereses legítimos individuales o colectivos. No se permiten las denuncias anónimas pero se otorga una garantía de confidencialidad.

Centros en Comunidad

En Madrid:

Servicios Centrales
C/ Agustín de Betancourt, 4
28003 - Madrid
Teléfono: 91 363 00 00 • Fax: 91 363 06 78

Dirección Territorial
C/ Ramírez de Arellano, 19
28043 - Madrid
Teléfono: 91 363 56 00 • Fax: 91 363 71 80

En Cataluña:

Dirección Territorial
Travessera de Gràcia 303-311 - 8ª Planta
08025 - Barcelona
Teléfono: 93 401 30 03 • Fax: 93 401 30 04

En Valencia:

Dirección Territorial
C/ Uruguay Nº 13, 4ª planta
46071 - Valencia
Teléfono: 963 16 82 00 • Fax: 963 16 82 69

Todas las inmigrantes independientemente de su condición jurídica (tengan o no papeles) deben tener acceso a la protección de sus derechos.

Toda persona tiene derechos sin distinción

Trabajamos en un proceso interactivo, le solicitamos enviar sus comentarios, necesidades de información o testimonios de su situación laboral a:

Coordinadora de la Mujer
Av. Arce 2132, Edificio Illampu, Piso 1, Oficina A
Telf/Fax. 591-2-2444923 • La Paz - Bolivia
E-mail: comunicacion@coordinadoradelamujer.org.bo
www.coordinadoradelamujer.org
www.coordinadoradelamujer.org.bo/observatorio/
www.abriendomundos.org

La Paz - Bolivia

Con el apoyo de:

