

BOLETIN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

I LEGISLATURA

Serie B:
PROPOSICIONES DE LEY

25 de mayo de 1979

Núm. 16-I

PROPOSICION DE LEY

Trabajo del Servicio Doméstico.

Presentada por el Grupo Parlamentario Comunista.

PRESIDENCIA DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

La Mesa del Congreso de los Diputados, en su reunión del pasado día 9 de los corrientes, en cumplimiento de lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 92 del Reglamento de la Cámara, acordó remitir al Gobierno y a la Comisión de Trabajo, previa la preceptiva audiencia de la Junta de Portavoces, la proposición de ley presentada por el Grupo parlamentario Comunista, relativa al Trabajo del Servicio Doméstico.

Se ordena la publicación de dicha proposición de ley en el BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES, de acuerdo con lo previsto en el artículo 90 del Reglamento de la Cámara.

Palacio del Congreso de los Diputados, 17 de mayo de 1979.—El Presidente del Congreso de los Diputados, **Landelino Lavilla Alsina**.

A la Mesa del Congreso de los Diputados

Al amparo de lo establecido en el artículo 92 y siguientes del vigente Regla-

mento Provisional del Congreso de los Diputados, tengo el honor de presentar ante esa Mesa, en nombre del Grupo parlamentario Comunista, la siguiente proposición de ley sobre Trabajo del Servicio Doméstico.

La situación de inquietud y desilusión que existe en estos momentos entre los trabajadores del servicio doméstico requiere la adopción de medidas urgentes que plasmen, en el campo normativo, una serie de reivindicaciones que, no por antiguas y reiteradas, dejan de mantener su plena vigencia y profundo sentido de justicia, al que es preciso ofrecer una respuesta clara y adecuada; por ello, el Grupo parlamentario Comunista formula la presente proposición de ley, sobre el trabajo del servicio doméstico.

Las parciales esperanzas abiertas por la Ley de Relaciones Laborales se han visto claramente defraudadas ante un incomprensible silencio del Gobierno que no ha procedido a dar cumplimiento a lo dispuesto en la Disposición adicional 4.ª de la mencionada Ley.

Esta proposición de ley parte del rechazo de la doctrina que contempla el servicio doméstico como una relación laboral de carácter especial, calificación que, in-

exorablemente, conduce a hechos discriminatorios. Es preciso, por tanto, lejos de la anacrónica exclusión de la Ley de Contrato de 1944, reanudar la tradición de la Ley de 1931 y proceder a la equiparación total con la colectividad general de los trabajadores.

Por otro lado, se impone la regulación de un conjunto de supuestos propios de la relación laboral que contemplamos. No parece necesario aclarar que, en estos momentos, es difícil la canalización de estas cuestiones a través del convenio colectivo por las características del sector. Por ello utilizamos esta proposición como cauce. No obstante esperamos que en plazo no muy dilatado será la convención colectiva el instrumento habitual para determinar las condiciones de trabajo del servicio doméstico.

Artículo 1.º

La presente Ley se aplica a las relaciones laborales de las personas que se dedican al servicio doméstico, por cuenta y dependencia ajenas, mediante retribución.

Artículo 2.º

1. Se entiende que se dedican al servicio doméstico las personas de uno u otro sexo que efectúen su trabajo al servicio del hogar individual, familiar o de una comunidad doméstica.

2. El trabajo del servicio doméstico es una actividad laboral de las comprendidas en el apartado 1 del artículo 1.º de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales.

Artículo 3.º

No será aplicable esta Ley cuando el empleador persiga fin de lucro a través de los servicios recibidos.

Artículo 4.º

El contrato se formalizará por escrito, con el visado de la Oficina de Empleo, y,

salvo estipulación en contrario, se entenderá por tiempo indefinido.

En él deberán consignarse obligatoriamente las condiciones de trabajo que se refieren a salario, horario, descanso y manutención y alojamiento en su caso.

Artículo 5.º

La edad mínima de admisión al trabajo será la de dieciséis años.

Se podrá establecer un período de prueba, que deberá consignarse por escrito, y que no podrá exceder de ocho días. Durante este período, las partes, con un preaviso mínimo de cuarenta y ocho horas, podrán dar por finalizada la relación laboral sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 6.º

Los trabajadores podrán ser contratados como internos o externos a jornada completa, con retribución mensual, quincenal o semanal, o como externos retribuidos por horas. El interno tendrá derecho a la manutención y alojamiento en el domicilio del empleador.

Artículo 7.º

La jornada máxima legal será de cuarenta y dos horas semanales, distribuidas de tal forma que en ningún día el trabajador realice más de nueve, y que entre la terminación de la jornada diaria y el comienzo de la siguiente disponga de un descanso de doce horas, excepto los internos, que dispondrán de diez horas como mínimo.

Cuando el trabajo se preste de forma ininterrumpida durante ocho horas, el descanso será de media hora, que se abonará como trabajada.

El trabajador descansará dos días a la semana, siendo un día y medio ininterrumpido, comprendiendo el domingo comple-

to y la tarde del sábado o la mañana del lunes, salvo pacto en contrario.

Artículo 8.º

Las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 100 por ciento, al menos, sobre el valor de la hora ordinaria y no podrán superar las dos diarias, veinte al mes y ciento veinte al año.

Artículo 9.º

Todo trabajador tiene derecho cada año a un período, no sustituible por compensación económica, de vacaciones retribuidas de treinta días naturales como mínimo, o a la parte proporcional que le corresponda en el caso de no llevar trabajando con el mismo empleador el año necesario para el disfrute pleno. Salvo pacto en contrario, las vacaciones se disfrutarán en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Artículo 10

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificando adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

a) Por tiempo de quince días, en caso de matrimonio.

b) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta tres más, en caso de desplazamiento a otra localidad, por muerte o enfermedad grave del cónyuge, hijo, padre, madre de uno u otro cónyuge, nieto, abuelo o hermano.

c) Durante un día, por traslado de su domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

e) Por el tiempo establecido para dis-

frutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales.

Artículo 11

El mínimo a percibir por cada trabajador, como retribución, será el salario interprofesional. En su caso, se computarán como salario en especie, la manutención y el alojamiento, en la proporción siguiente: el 5 por ciento por la manutención y el 5 por ciento por cada una de las comidas principales del mencionado salario interprofesional.

Artículo 12

Todo trabajador tendrá derecho a dos pagas extraordinarias al año, abonables en los meses de julio y diciembre, por un importe de una mensualidad del salario.

Artículo 13

En el supuesto de que el empleador traslade su domicilio se estará a lo dispuesto en la Ley de Relaciones Laborales. En todo caso el empleador deberá notificar su decisión al empleado con una antelación de quince días naturales.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, las partes podrán acordar la suspensión del contrato por un plazo no superior a tres meses.

Artículo 14

En el supuesto de producirse el traslado, el trabajador tendrá derecho a percibir dietas durante el tiempo que dure el mismo en la siguiente cuantía: externos, 400 pesetas/día; internos, 150 pesetas/día.

Los gastos de transporte correrán por cuenta del empleador.

Artículo 15

Son faltas, las acciones u omisiones cometidas en el cumplimiento de las condiciones contratadas. Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

Artículo 16

Son faltas leves, aquéllas que produzcan una perturbación ligera en la relación laboral.

Artículo 17

Son faltas graves:

- a) Descuido, error, demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo, cuando revista importancia.
- b) La simulación de accidente o enfermedad.
- c) Descuido importante en la conservación de los útiles de trabajo.
- d) La embriaguez habitual.
- e) La reincidencia en faltas leves que hubieren sido sancionadas cometidas en el trimestre anterior.

Artículo 18

Son faltas muy graves:

- a) El descuido en la custodia de personas a ellas confiadas.
- b) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos intencionadamente, en materiales, útiles, aparatos, instalaciones, enseres o documentos.
- c) La condena por robo o hurto cometidos dentro o fuera del hogar que puedan implicar desconfianza.
- d) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados al empleador o a sus familiares.
- e) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza.

Artículo 19

Sanciones.

Por faltas leves: Amonestación verbal o amonestación por escrito.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a cinco días.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de seis a quince días y despido.

Artículo 20

Las infracciones cometidas por los empleadores serán sancionadas por el Ministerio de Trabajo en la cuantía y según el procedimiento general de imposición de sanciones por infracción de leyes sociales.

Artículo 21

El empleador podrá exigir, en su cargo y previamente a la formalización del contrato, el reconocimiento médico del trabajador.

El trabajador podrá elegir para lo anterior el médico que considere oportuno.

Artículo 22

El patrono facilitará la ropa necesaria para la ejecución del trabajo. La ropa de trabajo deberá estar en condiciones aptas para su uso.

Tanto el alojamiento como los servicios higiénicos que han de ser puestos a disposición de los trabajadores habrán de reunir las condiciones adecuadas.

Artículo 23

Para la utilización de cualquier elemento o sustancia tóxica, corrosiva o peligrosa será preciso la utilización de los medios

adecuados y la previa capacitación del trabajador, que necesariamente deberá tener cumplidos dieciocho años para llevar a cabo este tipo de trabajo.

DISPOSICION DEROGATORIA

Queda derogado el apartado b) del número 1 del artículo 3.º de la Ley 16/1976, de 8 de abril, sobre Relaciones Laborales, y cuantas disposiciones de igual rango o inferior rango que se opongan en lo dispuesto en la presente Ley.

DISPOSICION ADICIONAL

En todo lo no relacionado por esta Ley se estará a lo dispuesto por la normativa laboral vigente.

DISPOSICION FINAL

Esta Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado".

Palacio de las Cortes, 19 de diciembre de 1978.—**Ramón Tamames Gómez.**

Suscripciones y venta de ejemplares:

SUCESORES DE RIVADENEYRA, S. A.,

Paseo de Onésimo Redondo, 36

Teléfono 247-23-00. Madrid (8)

Depósito legal: M. 12.500 - 1961

Imprime: RIVADENEYRA, S. A.-MADRID