

“Lo que está en nuestras manos”

A nivel sindical se está luchando para acabar con la desigualdad y la discriminación de nuestras condiciones de trabajo, es decir por la equiparación total y real de derechos que tienen el resto de trabajadores y trabajadoras, y por tanto por el reconocimiento y valor de este trabajo.

Mientras tanto, lo fundamental es que conozcamos nuestros derechos, que seamos capaces de identificar las posibles condiciones de trabajo inseguras y que estemos en condiciones de poder participar y realizar propuestas a las personas empleadoras, siempre con el objetivo de mejorar estas condiciones.

RECUERDA:

Debes estar alerta con tus condiciones de trabajo

Informa a la persona empleadora de las condiciones inseguras que hayas detectado

Tienes trabajo que hacer con el facultativo médico cuando tengas un daño relacionado con el trabajo

No estás sola, acude al sindicato ante cualquier duda o problema

Busca alianzas, no estás sola, ante el acoso te protegeremos

- En la web del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) puedes informarte y asesorarte:
<http://www.istas.ccoo.es>
- La Federación de Construcción y Servicios de CCOO tiene servicios de apoyo y asesoramiento, infórmate:
http://construccionyservicios.ccoo.es/fcs/Sectores:Trabajos_del_Hogar
- Otros puntos de información:
<http://www.facebook.com/trabajadoradelhogar>
<https://www.facebook.com/Yo-trabajo-247-Trabajadoras-del-hogar-533186373743022/>

Editado por ISTAS

Diseño y maquetación: QAR Comunicación

Depósito legal: V1784 - 2018

YO TRABAJO 24/7

Condiciones de trabajo y riesgos de las actividades en el hogar

FOLLETO PARA NOSOTRAS, LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR



FINANCIADO POR:

CON LA COLABORACIÓN DE:



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.



Soy trabajadora del hogar, este folleto me interesa

*“Necesitamos información y formación, sobre químicos, posturas...
Es necesario ratificar el convenio de la OIT.
Necesidad de valorización y reconocimiento, dignificación, nosotras nos tenemos que sentir orgullosas de nuestro trabajo.
Para dignificar este trabajo, el trabajo de internas debería desaparecer.
Necesitamos los mismos derechos que el resto de trabajadores.
Amparo real de los sindicatos, puente de conciliación de lo justo.
Mayor comunicación constante entre empleador y trabajadora.
Cumplir con la responsabilidad”.*

NECESIDADES. Grupo de discusión de Trabajadoras

Este folleto recoge las reflexiones de un grupo de trabajadoras del hogar sobre su propio trabajo, que se caracteriza por la ausencia de derechos, por la falta de reconocimiento y valoración, y por la existencia de discriminación e incluso acoso laboral y sexual. ¿Te sientes identificada con esta realidad?, ¿sabes de qué hablan?

La rapidez y la facilidad de acceso al trabajo doméstico son las razones por las que la mayoría de las trabajadoras apuestan por él, sobre todo las mujeres que vienen de otros países en situación irregular. Quien emplea prefiere mujeres sin apoyo familiar, ni amistades, cuanto más sola y aislada esté más fácil creará vínculos de dependencia con el hogar.

“Es lo que hay para una persona inmigrante, da igual que tengas homologada la formación”.

Esa facilidad en encontrar trabajo se convierte en una dificultad una vez que estás dentro, debido a las condiciones de trabajo, al desconocimiento de la cultura, sobre todo de los derechos del país de destino.

Es en este último aspecto donde queremos incidir con este folleto, en los derechos de las trabajadoras del hogar, en concreto el derecho a trabajar en unas **condiciones seguras y saludables**. Queremos contrarrestar el desamparo de este colectivo en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como la discriminación que supone. Proponemos la intervención sobre las condiciones de trabajo en el hogar, ya que este se convierte

en centro de trabajo, al amparo del artículo E 7.2 de Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

*“El empleador está **obligado** a cuidar de que el trabajo del empleado de hogar se realice en las **debidas condiciones de seguridad y salud**, para lo cual adoptará **medidas eficaces**, teniendo debidamente en cuenta **las características específicas del trabajo doméstico**. El **incumplimiento grave** de estas obligaciones será **justa causa de dimisión del empleado**”.*

Vamos a desmenuzar esta obligación, con el objetivo de disponer de la información suficiente para estar en disposición de ejercer los derechos como trabajadora del hogar.

“Obligado” Sus obligaciones son nuestros derechos

La legislación nos garantiza el derecho a trabajar de forma segura y saludable, ya que establece que la persona empleadora debe identificar las condiciones de trabajo inseguras y eliminarlas mediante las medidas que sean necesarias.

El cumplimiento de la legislación laboral relativa al contrato de trabajo doméstico, y por lo tanto también de las obligaciones en el campo de la prevención de riesgos laborales, se ejerce por el empleador, siendo la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el organismo que vigila y controla el cumplimiento de esta legislación.

Así, la Inspección de Trabajo puede acudir al centro de trabajo, es decir al hogar donde trabajamos, ante una denuncia presentada, por ejemplo por la falta de descansos entre jornada, el impago del salario, el acoso sexual, etc., con el objetivo de comprobar las condiciones denunciadas. No obstante, para acceder al hogar debe obtenerse consentimiento expreso de la persona empleadora o, en su defecto, autorización judicial.

Es importante que conozcamos nuestros derechos para poder exigir que se cumplan, ya que las trabajadoras del hogar tenemos los mismos derechos y las mismas obligaciones que el resto de la población trabajadora y están regulados en el Estatuto de los Trabajadores (ET), pero con algunas particularidades:

- Derecho a contrato de trabajo.
- Período de prueba máximo de 2 meses.

- Jornada laboral máxima de 40 horas, aunque se pueden pactar tiempos de presencia.
- Descanso entre jornadas de 12 horas, que se pueden reducir a 10 horas si se está interna.
- Derecho a un descanso semanal de al menos 36 horas consecutivas, que ha de comprender como regla general la tarde del sábado o la mañana del lunes y el domingo completo.
- Derecho a 30 días de vacaciones, de los cuales al menos 15 tienen que ser consecutivos.
- Derecho a las fiestas laborables y permisos retribuidos en los términos fijados en el ET.
- Derecho a una retribución que como mínimo será el Salario Mínimo Interprofesional para una jornada completa.
- Derecho a indemnización en caso de despido improcedente de 20 días por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades.
- Derecho a rescindir el contrato por los incumplimientos contractuales de la empleadora previstos en la normativa laboral.
- Derecho a la vida y a la integridad física.
- Derecho a la intimidad y a la dignidad.
- Derecho a no ser discriminada.
- Derecho a la libertad sindical.
- Garantía de indemnidad (en no ser objeto de represalias ejercidas por la persona empleadora, como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Inspección de Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales).

Nuestros derechos también implican obligaciones

- Cumplir nuestras obligaciones concretas del puesto de trabajo conforme a los principios de la buena fe y la diligencia.
- Cumplir las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- Cuidar y conservar el manejo de la casa y sus pertenencias.

BUENAS PRÁCTICAS:
Mis cualidades me hacen profesional en el trabajo
 Trabajar en casa es como en cualquier otro empleo, debe desempeñarse con profesionalidad y seriedad.

- Manejar cuidadosamente los utensilios de trabajo, siguiendo instrucciones de seguridad especialmente electrodomésticos, productos de limpieza...
- Desempeñar profesionalmente nuestro trabajo, con honestidad y buena actitud, no faltar sin justificación, ni afectar las relaciones humanas.
- Las demás obligaciones que se establezcan en el contrato de trabajo.

“Debidas condiciones de seguridad y salud” Qué entendemos por condiciones de trabajo y por salud

Se entiende como condiciones de trabajo cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores y las trabajadoras:

- Unas hacen referencia a las máquinas, equipos y herramientas de trabajo (la aspiradora, la escalera, el cubo de fregar...).
- “Nos dejan toda la responsabilidad, que la casa esté perfecta, te dicen que vayas limpiando toda la casa, vas haciendo, y de paso dejes la cena hecha..., le vas dejando notas por favor que **la aspiradora no funciona compre otra, la plancha no va...**, no hay comunicación, no puedes llamarla porque está trabajando”.*
- Otras al ambiente de trabajo (la temperatura, la iluminación).
- “El **aire acondicionado** no se ponía porque gastaba mucha electricidad”.*
- También las sustancias con las que entramos en contacto, como los productos de limpieza (lejía, amoníaco, limpiamuebles, desengrasante):
- “**No sabía lo que era amoníaco...**, ¿no tiene lejía?, estas indias que vienen aquí, utilízalo..., luego me puso amoníaco con aroma, limpia con esto. Cuando juntas Viakal con el líquido del baño es **asfixiante**, no puedes respirar”.*
- Y otras a la forma en que el trabajo se organiza (la cantidad de tareas que realizamos, el ritmo de trabajo, realizarlo continuamente de pie, la falta de descanso, el trabajo nocturno, la disponibilidad de 24 horas, el grado de participación de los trabajadores y trabajadoras):

“Desde que me levantaba a las 8:30 tenía que limpiar la casa, un jardín inmenso, tenía piscina, huerto, lo limpiaba con rastrillo, quitar hojas y basura y tenía que estar con ella, viendo la tele se quedaba hasta las 2 de la mañana, hay que tener mucha paciencia”.

- También situaciones de las características de la actividad y de las personas: la posibilidad de contraer enfermedades infecciosas y contagiosas, cuando se atiende y cuida a una persona con estas enfermedades; el trato continuado con personas que tienen problemas que dificultan su interacción con las cuidadoras (cambios de humor, demencia, agresividad, limitaciones físicas); relaciones conflictivas con los familiares; la exposición continuada a situaciones relacionadas con la enfermedad, el dolor y la muerte, con el consiguiente desgaste emocional que pueda suponer, o el trabajo aislado.

“La comida la compra para la señora, yo no tengo derecho a comerme un yogur o una fresa..., tengo que comprarla con mi dinero, lo mismo pasa con el mando, no me toques el mando ni la tele, si me rompes algo lo pagas”.

- La precariedad en la contratación supone un desgaste físico y psíquico constante, es un trabajo de mucha responsabilidad, pero también es muy precario.

“Yo he trabajado durante años sin contrato y el peligro de quedarme sin un duro de un día para otro me atosigaba siempre”.

- Por supuesto, también la violencia en el trabajo:

“Hace poco tuve una experiencia con un señor de 85 años que necesitaba una persona de noche y otra de día: acuéstate aquí conmigo, hazme compañía; le dije no señor, yo tengo mi habitación y mi cama (...), se lo dije a la hija”.

Como el resto de trabajadores y trabajadoras tenemos derecho a un trabajo exento de maltrato, violencia y acoso sexual. Estas situaciones entran también en nuestro derecho a una seguridad y salud en el trabajo, por lo tanto la persona empleadora debe adoptar medidas si sufrimos estas situaciones.

Las trabajadoras del hogar nos encontramos entre los colectivos más vulnerables cuando se trata de abusos en el lugar de trabajo. La naturaleza y el lugar de trabajo, el aislamiento de las compañeras internas, son factores que inciden en el trato injusto y en la explotación.

El acoso sexual en el trabajo puede consistir desde chistes o comentarios sexuales, sobre nuestro físico, roces o caricias, exigencias de favores sexuales para que mantengamos nuestro puesto de trabajo, o hasta la violación.

El problema no somos nosotras, no somos culpables. Tenemos vergüenza, miedo a de-

nunciar, a no ser creídas, porque en la mayoría de los casos supone la pérdida del trabajo y de la vivienda.

“Para mí es muy importante que se sepa, porque muchos empleadores no se lo creen”.
GD Trabajadoras del hogar

Vemos, pues, que al hablar de condiciones de trabajo abarcamos **todas aquellas características que determinan la forma de realizarse las tareas**. En el folleto para empleadoras tienes recogidas todas las características específicas del trabajo en el hogar, los daños consecuentes y medidas preventivas alternativas.

Estas condiciones afectan nuestra SALUD

Nuestra salud se ve afectada no solo en su aspecto físico (golpe por una caída, corte con un cuchillo...). El trabajo a turnos, la falta de participación, una supervisión agresiva, la infravaloración del trabajo, la imposibilidad de conciliar la vida laboral y la familiar, son situaciones que afectan a nuestra salud psíquica y a nuestras relaciones sociales.

EJEMPLO
(titular de prensa):
Una sentencia declara accidente laboral el ictus de una cuidadora interna en su día libre.

“Estuve trabajando con una persona que tenía ELA..., las 24 horas... me levantaba a las 7 porque tenía que sacar a la perra... La tenía que levantar, tenía grúa pero a ella no le gustaba, me daba 900 euros, pero me tenía que comprar la comida, a ella se la traía el ayuntamiento..., solo tenía los domingos unas horitas... Esta mujer no dormía, tenía que hacerle cambios posturales cada dos horas, tenía que ponerle una cuña. Solo hablaba conmigo, estuve 5 meses, no es opcional, te toca..., el día que le dije que me marchaba, porque no querían subirme el sueldo, me pasó la silla eléctrica por encima del pie”.

Los accidentes de trabajo (AT) y las enfermedades profesionales (EP) son los únicos daños que dan lugar al reconocimiento de determinados derechos económicos y sanitarios derivados de contingencias profesionales, con mejores condiciones que los derivados de enfermedad común. Sin embargo, vemos cómo en la actividad laboral aparecen otros daños a la salud como dolor de piernas, ansiedad, estrés...

“Ya con papeles trabajando 9 horas, de 8:30 a 17:30, ella era consciente..., utilicé el amoniac, por prisas lo utilicé, me dolía el pecho, fui al médico, tienes sensible esa zona, me negaba que era de algún producto”.

Esta compañera sufrió un AT. Los accidentes de trabajo son lesiones producidas en el desarrollo del trabajo, considerándose también los accidentes producidos en los tra-

yectos de ida y vuelta. Existe una relación directa, se trata de cortes, quemaduras, intoxicaciones, lesiones en la espalda, golpes, etc., que se originan de forma directa por un elemento o condición de trabajo.

“En el trabajo no quieren darte permiso para el médico..., tenía que pagar yo a una persona para ir al médico..., tengo depresión, alergias, fibromialgias. La familia no quiere cuidar a sus padres, ni los fines de semana. La hora de entrada tiene que ser en punto, pero la hora de salida...”

RECUERDA:
Tienes derecho a acudir al médico, no deben ponerte ningún problema.

La consideración de EP se determina cuando la enfermedad padecida está recogida en el listado de enfermedades profesionales para tu profesión, es consecuencia del desarrollo del trabajo y está originada por los elementos y condiciones propias del puesto. Un ejemplo de enfermedad profesional más extendido en nuestro colectivo es el síndrome del túnel carpiano.

Existen muchos problemas en el reconocimiento de las enfermedades profesionales de origen musculoesquelético, que son las que sufrimos con mayor frecuencia las trabajadoras del hogar, esto es debido a la escasa relación de los problemas de salud con el trabajo, más achacables a problemas individuales de salud, a la condición biológica de ser mujer, sobre todo a partir de los 50 años, donde cobra protagonismo la menopausia.

Hace unos años, un juez se atrevió a decir que el trabajo en el hogar no requería esfuerzo físico porque se tienen muchos electrodomésticos.

Existen diferencias en las percepciones económicas según tipo de origen de la baja:

- En caso de accidente de trabajo se cobra un 75% de la base diaria de cotización del mes anterior a la baja. Se empieza a cobrar desde el día siguiente a la baja de accidente; el mismo día del accidente se cobra el salario.
- En caso de enfermedad común, los tres primeros días no se cobra nada. La parte empleadora paga la baja desde el 4º día hasta el 8º (un 60% de la base diaria de cotización del mes anterior a la baja). A partir del 9º día la baja la paga directamente la Seguridad Social (sigue siendo un 60% de la base). A partir del día 21 de la baja, la prestación sube y es del 75% diario a cargo de la Seguridad Social hasta que se termina.

IMPORTANTE:
Si consideras que necesitas atención médica ante un accidente de trabajo o una enfermedad, acude cuanto antes al médico, insiste que ha sido en el trabajo.

“Medidas eficaces”

Nuestras condiciones de trabajo inseguras pueden eliminarse, reducirse o controlarse. Los productos de limpieza nocivos pueden sustituirse por otros menos dañinos; los horarios se pueden organizar con nuestra participación, de forma que se compagine mejor con la vida social y familiar; los cambios posturales de personas encamadas pueden realizarse con equipos de ayuda; la recuperación de la fatiga debe compensarse con el descanso entre jornadas, etc. **La persona responsable de adoptar estas medidas es la persona empleadora.**

TRUCO:
En el folleto para empleadoras tienes una propuesta de medidas concretas, echa un vistazo.

Estas actuaciones que tienen por objetivo evitar el daño a la salud es lo que denominamos **PREVENCIÓN:**

Prevención en origen

Se trata de medidas que actúan en el origen, en las causas que originan el problema y lo que intentan es eliminarlas, son las verdaderamente eficaces:

- Los productos peligrosos (como lejía, anticorrosivos, amoníaco, etc.) se pueden sustituir por otros nada o menos dañinos.
- Utilizar una sábana transfer para pasar una persona con discapacidad funcional de la cama a la silla de ruedas evitará que adoptemos posturas inadecuadas e incómodas.
- Un palo de mopa con largura ajustable podrá evitar igualmente posturas inadecuadas.
- Participar en la elección del horario, de manera que me permita como trabajadora conciliar mi vida laboral con la familiar.

Protección individual

Son medidas sobre la trabajadora y su fin es proteger pero no prevenir, ya que el problema sigue existiendo. Deben ser facilitadas por la persona empleadora y reemplazarlas cuando pierdan su capacidad de protección.

- Los guantes son una medida de protección para actuar sobre salpicaduras de productos irritantes que podamos utilizar en las tareas de limpieza, pero no me protegen de las emisiones de los gases y vapores, por ejemplo, por lo tanto no está actuando en el origen ya que la condición insegura sigue existiendo.

Vigilancia de tu salud

El estado de nuestra salud facilita información sobre los daños que podamos sufrir y su posible vinculación con las condiciones de trabajo.

En la actualidad, en el campo de la prevención de riesgos laborales se tiene suficiente información y conocimiento, basándose en estudios e investigaciones, de los problemas de salud que producen las condiciones de trabajo inseguras. Por ejemplo, la falta de descanso, los problemas para conciliar el sueño, etc., están relacionados con gran cantidad de trabajo y responsabilidad. Es importante que:

Informes en qué trabajas y a qué estás expuesta.

- *Insiste en que se incluyan parámetros y pruebas relacionadas con las condiciones de trabajo que tengas identificadas en las tareas que realizas.*
- *Cuando detectes que tienes un indicio de una posible lesión o daño por el trabajo, acude al médico.*

Formación e información

Dar las debidas instrucciones a las trabajadoras es fundamental. Informar sobre qué es lo que tenemos que hacer y cómo, siempre sobre la base de unas condiciones seguras.

La formación sobre posturas se ha valorado como una medida importante. Saber qué posturas adoptar al manipular peso puede ser una medida, al igual que saber qué posturas de piernas y tronco tengo que adoptar al levantar a la persona que cuidamos, ayudan a reducir la exposición, aunque estaríamos un poco lejos de la prevención en origen.

Exige tu derecho a recibir información y formación para conocer los riesgos a los que te expones en tu trabajo y poder reclamar medidas preventivas eficaces.

IMPORTANTE:

La formación en cuidados, lo que implican emocionalmente, es una necesidad manifestada por las trabajadoras.

En la tabla que te presentamos a continuación, encontrarás un pequeño esquema, no exhaustivo, con las condiciones de trabajo inseguras más importantes, relacionando para cada una los principales daños a la salud que nos pueden ocasionar y, por último, en la columna de la derecha un ejemplo de medidas eficaces para poder eliminar o minimizar estas condiciones.

CONDICIONES DE TRABAJO INSEGURAS	DAÑOS A LA SALUD	MEDIDAS EFICACES
Los equipos y herramientas de trabajo en condiciones inadecuadas debido a sus características y condiciones (cableado en mal estado, una aspiradora que pesa mucho...)	<ul style="list-style-type: none"> – Cortes – Golpes – Fracturas – Quemaduras – Dolor, molestias, lesiones en zonas como muñeca, brazos, codo, hombros, espalda, piernas 	<ul style="list-style-type: none"> – Dotar de equipos y herramientas en buen estado – Deben poder adaptarse a las características de la persona que los utiliza: palos de largura ajustable, cubos dotados de prensas accionados con palanca, etc.
La limpieza de instalaciones, debido a la altura o el esfuerzo con el que las realizamos (repetición de tareas, adopción de posturas inadecuadas)	<ul style="list-style-type: none"> – Fracturas – Golpes – Dolor, molestias, lesiones en zonas como muñeca, brazos, codo, hombros, espalda, piernas 	<ul style="list-style-type: none"> – Alternancia de tareas – Utilizar herramientas en buen estado y acordes a la actividad que reduzcan nuestro esfuerzo y el riesgo de caídas
Productos de limpieza irritantes y corrosivos (desengrasantes, anticales, amoníaco...)	<ul style="list-style-type: none"> – Irritaciones de ojos, nariz y garganta – Dermatitis, alergias, eczemas, intoxicación – Quemaduras – Problemas respiratorios 	<ul style="list-style-type: none"> – Sustitución de productos peligrosos por ecológicos – Leer las etiquetas de los productos para un uso adecuado – Facilitar y usar equipos de protección adecuados y en buen estado
El trabajo con personas con enfermedades y las relaciones que se crean (personas encamadas, maltrato, acoso...)	<ul style="list-style-type: none"> – Enfermedades contagiosas – Dolor, molestias, lesiones en zonas como muñeca, brazos, codo, hombros, espalda, piernas – Agotamiento, depresión, estrés 	<ul style="list-style-type: none"> – Proveer y utilizar guantes, mascarilla y ropa como elementos de barrera – Suministrar y utilizar equipos de ayuda, siempre que se pueda, para la movilización de personas – Fomentar el trato justo y el valor del trabajo
Las condiciones de empleo precarias y la falta o la inadecuada organización del trabajo (exceso de trabajo, condición de interna)	<ul style="list-style-type: none"> – Ansiedad – Depresión – Estados de nerviosismo, desesperación y de indefensión – Trastornos del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales 	<ul style="list-style-type: none"> – Dar instrucciones claras y precisas – Mayor comunicación y participación – Dotar de instalaciones adecuadas para la trabajadora interna – Dotar de seguridad en el empleo – Respetar los horarios reglamentarios, como 12 horas de descanso entre jornadas

RECUERDA:

La obligación de identificar condiciones inseguras y adoptar medidas eficaces corresponde a la persona empleadora.

RIGHT TO SAFE AND HEALTHY WORK CONDITIONS

On these two pages you will find the most significant issues you should know about exercising your right as a domestic worker.

The person hiring us is **obliged** to ensure that our work is performed under **proper safety and health conditions** and must take the corresponding **effective measures**. Therefore, our work cannot have an adverse effect on our health and serious breach of these obligations may be grounds for resignation.

IT IS IMPORTANT THAT:

Be alert with regard to your working conditions

Inform the employer of the unsafe conditions you have detected

If you go to the Mutual insurance company or to the social security with injuries caused at work, you must say that it was caused at work

Seek help; you are not alone

Although the obligation to guarantee our safety and health at work corresponds to the employer, we must be able to identify unsafe working conditions so as to participate and make proposals to improve these conditions. Accordingly, the following table shows a small diagram with examples of the most important unsafe working conditions and the main damages to health they can cause. The column on the right contains examples of effective measures to eliminate or minimise said conditions.

UNSAFE WORKING CONDITIONS	DAMAGE TO HEALTH	EFFECTIVE MEASURES
Work equipment and tools in inadequate condition due to their characteristics and conditions (wiring in poor condition, a very heavy vacuum cleaner...)	<ul style="list-style-type: none"> – Cuts – Blows – Fractures – Burns – Pain, discomfort, injuries in areas such as wrists, arms, elbows, shoulders, back, legs 	<ul style="list-style-type: none"> – Provision of equipment and tools in good condition – They must be able to adapt to the person using them: sticks of adjustable length, buckets equipped with lever-operated presses etc.
Owing to the height at which we work or the effort involved, the cleaning of facilities (repetitive work, adoption of incorrect postures)	<ul style="list-style-type: none"> – Fractures – Blows – Pain, discomfort, injuries in areas such as wrists, arms, elbows, shoulders, back, legs 	<ul style="list-style-type: none"> – Alternating tasks – Use the right tools in good condition to reduce our effort and the risk of falls
Irritating and corrosive cleaning products (degreasers, descaling products, ammonia...)	<ul style="list-style-type: none"> – Irritation of eyes, nose and throat – Dermatitis, allergies, eczema, intoxication – Burns – Breathing problems 	<ul style="list-style-type: none"> – Substitution of hazardous products for environment-friendly products – Read product labels for proper use – Provide and use adequate protective equipment in good condition
Working with sick people and the relationships that are created (bedridden people, abuse, harassment...)	<ul style="list-style-type: none"> – Contagious diseases – Pain, discomfort, injuries in areas such as wrists, arms, elbows, shoulders, back, legs – Exhaustion, depression, stress 	<ul style="list-style-type: none"> – Provision and use of gloves, masks and clothing as barriers – Where possible, provide and use mobilisation aids – Foster fair treatment and appreciation of our work
Precarious employment conditions and the lack of or inadequate organisation of the work (excess work, internees)	<ul style="list-style-type: none"> – Anxiety – Depression – States of nervousness, despair and helplessness – Sleep disorders, headaches, gastrointestinal problems 	<ul style="list-style-type: none"> – Clear and precise instructions – More communication and participation – Provision of adequate facilities for internees – Ensure safety at work – Respect the regulatory work times, such as 12 hours of rest between work days

REMEMBER

The obligation to identify unsafe conditions and adopt effective measures corresponds to the employer

DREPTUL LA CONDIȚII DE LUCRU SIGURE ȘI SĂNĂTOASE

Aceste două pagini conțin cele mai importante aspecte pe care trebuie să le cunoașteți despre exercitarea prezentului drept pe care îl aveți ca lucrătoare domestică.

Persoana care ne contractează este **obligată** să se asigure că munca noastră a fost realizată în **condiții corespunzătoare de siguranță și sănătate**, pentru respectarea cărora trebuie să ia **măsuri eficiente**. Prin urmare, munca noastră nu trebuie să ne afecteze negativ sănătatea iar **încălcarea gravă** a acestor obligații poate duce la demisie.

ESTE IMPORTANT:

Să fiți atentă la condițiile de muncă

Să informați angajatorul despre condițiile nesigure pe care le-ați observat

Să contribuiți la asigurările sociale sau la fondul de asigurare pentru accidente profesionale pentru a vă proteja împotriva pagubelor la locul de muncă

Să căutați să vă alăturați unui parteneriat și să nu rămâneți singură

Este obligația angajatorului nostru să ne garanteze siguranța și sănătatea la locul de muncă. Cu toate că există această obligație, trebuie să fim în măsură să identificăm condițiile de muncă potențial nesigure, pentru a putea să participăm și să facem propuneri de îmbunătățire ale acestor condiții. În acest scop vom prezenta în tabelul de mai jos o listă scurtă și neexhaustivă cu cele mai importante condiții de lucru nesigure, arătând pentru fiecare dintre acestea cele mai importante daune pe care le pot provoca sănătății. În cele din urmă, în coloana din dreapta sunt prezentate exemple de măsuri eficiente pentru a elimina sau reduce aceste condiții.

CONDIȚII DE LUCRU NESIGURE	DAUNE ADUSE SĂNĂTĂȚII	MĂSURI EFICIENTE
Echipamente și unelte de muncă în condiții inadecvate din cauza caracteristicilor și a condițiilor (cablări necorespunzătoare, un aspirator foarte greu...)	<ul style="list-style-type: none"> – Tăieturi – Lovituri – Fracturi – Arsuri – Durere, disconfort, leziuni în zone cum ar fi încheieturile, brațele, coatele, umerii, spatele, picioarele 	<ul style="list-style-type: none"> – Punerea la dispoziție de echipamente și unelte în stare bună – Adaptarea acestora la caracteristicile persoanei care le folosește: tuburi telescopice de lungime reglabilă, cărucioare de curățenie dotate cu storcător etc.
Curățarea instalațiilor, din cauza înălțimii sau a efortului pe care trebuie să îl depunem (repetarea sarcinilor, postură neadecvată)	<ul style="list-style-type: none"> – Fracturi – Lovituri – Durere, disconfort, leziuni în zone cum ar fi încheieturile, brațele, coatele, umerii, spatele, picioarele 	<ul style="list-style-type: none"> – Alternarea sarcinilor – Utilizarea uneltelor în stare bună și în concordanță cu activitatea realizată, pentru a reduce efortul și riscul de căderi
Produse de curățenie iritante și corozive (substanțe de degresare, agenți de detartrare, amoniac...)	<ul style="list-style-type: none"> – Iritații ale ochilor, ale nasului și ale gâtului – Dermatite, alergii, eczeme, intoxicație – Arsuri – Dificultăți de respirație 	<ul style="list-style-type: none"> – Înlocuirea produselor periculoase cu produse ecologice – Citirea etichetelor produselor pentru o utilizare corectă – Obținerea și utilizarea echipamentelor de protecție adecvate și în stare bună
Lucrul cu persoanele bolnave și relațiile care se creează (persoane imobilizate la pat, abuz, hărțuire...)	<ul style="list-style-type: none"> – Boli contagioase – Durere, disconfort, leziuni în zone cum ar fi încheieturile, brațele, coatele, umerii, spatele, picioarele – Epuizare, depresie, stres 	<ul style="list-style-type: none"> – Furnizarea și purtarea de mănuși, mască și îmbrăcăminte de protecție – Furnizarea și utilizarea de echipamente ortopedice, ori de câte ori este posibil, pentru mobilitatea persoanelor – Încurajarea tratamentului echitabil și a valorii muncii
Condițiile de muncă precare și organizare precară sau inadecvată a muncii (surmenaj, condițiile de trai la familia gazdă)	<ul style="list-style-type: none"> – Anxietate – Depresie – Stări de nervozitate, disperare și neajutorare – Tulburări de somn, dureri de cap, probleme gastrointestinale 	<ul style="list-style-type: none"> – Oferirea de instrucțiuni clare și precise – O mai bună comunicare și implicare – Oferirea de facilități adecvate pentru lucrătorea domestică în gazdă – Garantarea siguranței locului de muncă – Respectarea orarelor de muncă reglementate, ca de exemplu, 12 ore de repaus între zilele de muncă

REȚINEȚI

Obligația de a identifica condițiile nesigure și de a adopta măsuri eficiente de prevenire revine angajatorului