



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

NORMATIVA BÁSICA DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

2022





NORMATIVA BÁSICA DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

INTRODUCCIÓN	3
LAS PARTES DEL CONTRATO DE TRABAJO	4
EL CONTRATO DE TRABAJO	5
PERIODO DE PRUEBA	8
JORNADA LABORAL	8
EL DESCANSO	10
VACACIONES	11
PERMISOS PAGADOS	12
EL SALARIO	13
PAGAS EXTRAORDINARIAS	15
FINALIZACIÓN DEL CONTRATO	15
LIQUIDACIÓN E INDEMNIZACIONES	18
SEGURIDAD SOCIAL	22
COTIZACIONES	23
TABLA DE COTIZACIONES	25
PRESTACIONES	27
DESEMPLEO:	27
BAJA POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE:	27
MATERNIDAD:	28
PATERNIDAD	30
RIESGO DURANTE EL EMBARAZO:	31
MUERTE:	32
JUBILACIÓN:	32



INTRODUCCIÓN

Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer considera de gran utilidad divulgar la normativa laboral actual del Servicio del Hogar Familiar, con el objetivo de fomentar su cumplimiento y potenciar así la justa valoración de este trabajo y el reconocimiento legal del mismo como un paso para avanzar en la equiparación de las relaciones laborales y de cobertura social con el resto de las personas trabajadoras.

El Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Todas las **condiciones de trabajo** recogidas en esta norma tienen la condición de **mínimas**, y pueden mejorarse si hay acuerdo entre las partes contratantes.

El citado Real Decreto regula los servicios o actividades prestados para el hogar familiar, comprendiendo éstos las siguientes **TAREAS**:

- 1.- Labores domésticas.
- 2.- Cuidado y dirección del hogar en su totalidad o en alguna de sus partes.
- 3.- Cuidado o atención de las y los miembros de la familia, o de las y los miembros que compongan el hogar.
- 4.- Otros como guardería, jardinería, conducción de vehículos, cuando formen parte del conjunto de tareas domésticas.

Se **EXCLUYEN** de esta regulación:

- a) Las relaciones concertadas por personas jurídicas para la realización de tareas domésticas.
- b) Las relaciones concertadas a través de ETTs.
- c) Las relaciones de las personas cuidadoras profesionales contratadas por instituciones públicas o por entidades privadas en el marco de las leyes de dependencia.
- d) Las relaciones de cuidadoras y cuidadores **no** profesionales para atender a personas en situación de dependencia, por personas de la familia o de su entorno, no vinculadas



- a un servicio de atención profesional según los términos de la Ley 39/2006, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas dependientes.
- e) Las relaciones concertadas entre familiares para la prestación de servicios domésticos, cuando quien preste los servicios no tenga la condición de persona asalariada de acuerdo con lo dispuesto en el art. 1.3 e) del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET). Se consideran familiares a estos efectos, siempre que convivan con la parte empleadora, cónyuge, descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el 2 grado inclusive, y, en su caso, por adopción.
 - f) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.
 - g) Las relaciones de colaboración y convivencia familiar, como las denominadas “*a la par*” de *Au-Pair*, por el que se prestan algunos servicios, como cuidado de niños y niñas, enseñanza de idiomas, siempre y cuando éstos tengan un carácter marginal, a cambio de comidas, alojamiento o simples compensaciones de gastos.

LAS PARTES DEL CONTRATO DE TRABAJO

¿Quién es la parte empleadora? (art. 1 RD. 1620/2011)

* Se considera **PERSONA EMPLEADORA** a la titular del hogar familiar, bien lo sea efectivamente o como titular del domicilio o lugar de residencia en el que se presten los servicios domésticos.

En los **PISOS COMPARTIDOS**, asumirá la condición de empleador o de empleadora la persona física que ostente la titularidad de la vivienda que habite o aquella que asuma la representación de las personas que habiten esa vivienda, que podrá recaer de forma sucesiva en cada una de ellas.



¿Con qué edad se puede comenzar a trabajar como EMPLEADA O EMPLEADO DE HOGAR? (Art. 6 E.T.)

* A partir de los 16 años. Para la contratación de menores de 18 años y mayores de 16 sin emancipar, se necesita el consentimiento de la madre, del padre o de quien tenga la tutoría. Está prohibida la contratación de menores de 16 años.

¿Qué es el certificado de profesionalidad?

* Se trata de una formación profesional no obligatoria, pero que sirve para acreditar oficialmente una cualificación profesional del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, en concreto la perteneciente a la familia profesional de Servicios Socioculturales y a la Comunidad.

* Se puede obtener a través de la vía formativa o mediante la experiencia laboral

* Para más información <http://www.hezkuntza.ejgv.euskadi.net/r43-805/es/> y http://www.hezkuntza.ejgv.euskadi.net/r43-lege/es/contenidos/informacion/lex/es_2017/crtpro.html

EL CONTRATO DE TRABAJO

¿A dónde se puede acudir para contratar? (art. 4 RD. 1620/2011)

* La **PARTE EMPLEADORA** puede contratar al trabajador o a la trabajadora de forma:

- Directa
- En los Servicios Públicos de Empleo, como por ejemplo LANBIDE
- En agencias de colocación autorizadas.



Los servicios públicos de empleo y las agencias de colocación deberán de garantizar el principio de igualdad en el acceso al empleo, no siendo aceptable discriminación alguna por motivos de origen racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión, convicción política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre y cuando las y los trabajadores estén en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo.

La publicidad de las ofertas de empleo para la contratación de personal para el servicio doméstico no podrá contener discriminación alguna.

¿Cómo tiene que ser el contrato de trabajo? (Art. 5 RD. 1620/2011)

* El contrato puede ser verbal o escrito.

* Aunque legalmente no es obligatorio que el contrato de la persona empleada del hogar sea por escrito y se puede hacer también de palabra, es necesario que el contrato se haga por escrito cuando se trate de un contrato de duración determinada cuya duración sea igual o superior a 4 semanas o cuando se trate de jornadas laborales inferiores a la jornada completa.

* **Se puede exigir el contrato por escrito** por cualquiera de las partes tanto al empezar la relación laboral como una vez iniciada ésta.

* El contrato de trabajo por escrito es el documento en el que **se explican cuáles son las condiciones de trabajo**: jornada, horarios, tareas a realizar, salario, descuentos, vacaciones, las prestaciones salariales en especie, cuando éstas existan, la duración y distribución de los tiempos de presencia pactados y el sistema de retribución y compensación de los mismos y el régimen de pernoctas del empleado o empleada en el hogar familiar si es preciso.



* El Ministerio de Empleo y Seguridad Social dispone **modelos de contratos de trabajo**, así como la información necesaria para rellenarlos:

(<http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/modelos/index.htm>).

¿Cuál es la duración del contrato? (Art. 5.2 y 6.1 RD 1620/2011)

* Si el **contrato de trabajo** es **oral o de palabra**, se presumirá concertado por tiempo indefinido y a jornada completa, cuando su duración sea superior a 4 semanas, salvo prueba en contrario.

* Se entiende que constarán **por escrito** los contratos de trabajo de duración determinada, cuya duración sea igual o superior a 4 semanas, sea a jornada completa o a tiempo parcial.

¿Qué límites en el tiempo de trabajo tienen las y los menores de edad? (Art. 9.8 RD 1620/2011)

* Las y los menores de 18 años tienen unas limitaciones en el tiempo de trabajo:

- a) sólo pueden realizar jornadas de 8 horas diarias de trabajo efectivo, con una pausa de 30 minutos para las jornadas superiores a 4 horas y media
- b) no pueden realizar horas extraordinarias ni trabajo nocturno (se considera trabajo nocturno el transcurrido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana)
- c) su descanso entre jornadas será como mínimo de 12 horas.
- d) su descanso semanal será como mínimo de 2 días consecutivos.



¿Y las personas extranjeras?

* Las y los trabajadores extranjeros necesitan permiso de trabajo y de residencia para ser contratadas.

* No obstante, aunque no tengan esa documentación, tienen los mismos derechos laborales que si la tuvieran.

PERIODO DE PRUEBA

¿Existe el período de prueba? (Art. 6.2 RD 1620/2011)

* Sí, y no puede ser superior a **dos meses**.

* Durante este periodo de prueba, la parte empleadora y la empleada estarán obligadas a cumplir con sus respectivas prestaciones, si bien podrá producirse la resolución de la relación laboral por cualquiera de las partes con el periodo de preaviso ajustado a lo que se pacte, sin exceder en ningún caso de los **siete días naturales**.

JORNADA LABORAL

¿De cuántas horas es la jornada laboral? (art. 9.1 RD 1620/2011)

* La jornada laboral máxima es de **cuarenta horas semanales** de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición de la parte empleadora, que se acuerdan entre las partes.

* Una vez concluida la jornada de trabajo diaria y el tiempo de presencia pactado, el o la empleada no está obligada a permanecer en el hogar familiar.



¿Qué es el tiempo de presencia? (art. 9 RD 1620/2011)

* El tiempo de presencia son aquellas horas pactadas por ambas partes, aparte de la jornada laboral, en las que se ha de permanecer en la casa a disposición de la parte empleadora, pero no tienen que dedicarse a las tareas domésticas habituales. No se trata de un tiempo de trabajo efectivo, sino de un tiempo en el que la trabajadora o trabajador está disponible

* Durante el tiempo de presencia se realizan labores que exijan poco esfuerzo, como abrir la puerta, coger el teléfono, etc.

* El tiempo de presencia se ha de fijar en el contrato de trabajo.

* Se deben respetar la jornada máxima de trabajo efectivo y los tiempos de descanso.

* Los tiempos de presencia se compensan en tiempos equivalentes de descanso, o se retribuyen, como mínimo, a valor de hora ordinaria.

* Límite máximo: no pueden realizarse más de 20 horas semanales de promedio en un mes.

¿Cuáles son las horas extraordinarias? (art. 9 RD 1620/2011 y 35 ET)

* Son aquellas que se trabajan por encima de las 40 horas semanales. El número máximo que pueden realizarse es de 80 al año, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Se retribuirán en la cuantía que se fije que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria o se compensarán por tiempo equivalente de descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

¿Son obligatorias?



* La realización de las horas extraordinarias es voluntaria, salvo en casos de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.

EL DESCANSO

¿A cuántas horas de descanso diario se tiene derecho? (Art. 9 RD 1620/2011)

* El o la empleada de hogar interna tendrá derecho, al menos, a dos horas diarias para las comidas principales, y este tiempo no computará como tiempo de trabajo.

* Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá mediar un mínimo de **doce horas**. El descanso entre jornadas del empleado de hogar interno podrá reducirse a **diez horas**, compensando el resto hasta doce horas en periodos de hasta cuatro semanas.

¿Y el descanso semanal?

* Los y las empleados/as de hogar tienen derecho a un descanso semanal de **36 horas** consecutivas que comprenderán, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo.

¿Y anualmente?

* Tienen derecho al disfrute de las fiestas y permisos previstos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores. Es decir, a las fiestas que no pueden exceder de 14 al año, de las cuales 2 serán fiestas locales. Se respetarán la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo y 12 de octubre, entre otras.



* Si se trabaja en alguna de estas fiestas laborales de carácter general, el tiempo trabajado se cobra como horas extras o se compensa por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

VACACIONES

¿Cuántos días hay de vacaciones? (Art. 9 RD 1620/2011)

* Se tiene derecho a **30 días naturales** de vacaciones al año, que podrá fraccionarse en dos o más periodos, si bien al menos, uno de ellos será, como mínimo, de **15 días naturales** consecutivos.

* El periodo o periodos de disfrute de las vacaciones se acordará entre las partes. En defecto de pacto, **15 días** podrán fijarse por el o la empleadora, y el resto se elegirá libremente por la parte empleada.

* En caso de que no exista acuerdo, las fechas serán conocidas con **2 meses** de antelación.

* Además, los y las trabajadoras tienen derecho a disfrutar de **14 días festivos** al año, que pueden ser compensados, si son trabajados, en tiempos de descanso o también pueden ser retribuidos, según lo estipula el Estatuto de los Trabajadores.

¿Cuál es salario durante las vacaciones?

* El salario correspondiente a las vacaciones es el del sueldo íntegro de un mes, sin los descuentos por alojamiento y comida.



PERMISOS PAGADOS

¿A qué permisos se tiene derecho? (Art. 9.6 RD 1620/2011 y 37 ET)

* Avisando previamente, se puede faltar al trabajo cobrando el salario entero, por los motivos y tiempos siguientes:

- Matrimonio: 15 días.

- Por el nacimiento de hija o hijo, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario o muerte de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad (padres/madres, hermanos/as, cuñados/as, abuelos/as, hijos/as, nietos/as, suegros/as, nuera, yerno): 2 días, ampliables hasta 4, si hay que viajar a otra localidad.

- Traslado del domicilio habitual: 1 día.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

- Para realizar funciones sindicales, con arreglo a las normas vigentes.

- 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.
- Lactancia? Art. 37.4
- Reducción de jornada? Art. 37.5
- Víctimas de maltrato? Art. 37.7



EL SALARIO

¿Cuál es el salario que se ha de cobrar? (Art. 8 RD 1620/2011)

* Se garantiza, como mínimo, el pago en metálico del Salario mínimo Interprofesional en cómputo anual, por debajo de cuya cuantía no será posible realizar descuento alguno por salario en especie, por manutención o alojamiento. Cuando exista salario en especie éste no podrá superar el 30% de las percepciones salariales.

* Las percepciones salariales se abonarán por la parte empleadora en dinero, bien en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo acuerdo con la parte trabajadora.

¿El salario puede tener descuentos?

* Sí, sea la persona empleada interna o externa, el salario puede tener descuentos por prestaciones en especie como alojamiento y manutención. Legalmente está fijado el tope máximo de estos descuentos en un máximo de un 30%, pero la cifra concreta ha de acordarse entre las dos partes, y debe quedar garantizado en todo caso el cobro en metálico del salario mínimo interprofesional. Si no hay acuerdo, es competente la jurisdicción social.

¿Y trabajando por horas?

* Quienes trabajen por horas en régimen externo, perciben una retribución global por las horas efectivamente trabajadas, que incluye la totalidad de los conceptos retributivos (salario por el tiempo trabajado, más las partes proporcionales del descanso semanal, vacaciones y pagas extraordinarias).



¿Cuál es el precio de una hora extraordinaria?

* Debe pagarse, como mínimo, como la hora ordinaria, por lo tanto 7,82 €. Donde se incluyen todos los conceptos retributivos.

* Las personas mayores de 16 años y menores de 18, tienen prohibido realizar horas extraordinarias.

¿Se debe documentar el salario?

* Sí, el pago del salario debe documentarse mediante la entrega de un recibo justificativo del pago de aquél. En este documento se incluirá de forma clara y separada las diferentes percepciones de la persona trabajadora, así como las deducciones que legalmente procedan.

* El Ministerio de Empleo y Seguridad Social dispone de un modelo de nómina: (<http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/modelos/Mod-nomina.xls>).

¿Se tiene derecho a incrementos salariales anuales?

* Sí, se determinarán por acuerdo entre las partes. En defecto de acuerdo se aplicará el incremento salarial medio pactado en los convenios colectivos, según la publicación de la Subdirección General de Estadística del Ministerio de Trabajo e Inmigración del mes en el que se completen doce meses consecutivos de prestación de servicios.



PAGAS EXTRAORDINARIAS

¿Cuántas son las pagas extras? (Art. 8 RD 1620/2011)

* Legalmente hay derecho a dos pagas extraordinarias al año, que se cobran, salvo pacto en contrario, al finalizar cada uno de los semestres del año, en proporción al tiempo trabajado durante dicho semestre, y de modo que se garantice la percepción del Salario Mínimo Interprofesional. Se pueden prorratear.

¿Cuánto es el importe?

* La cuantía será la que acuerden las partes, debiendo ser suficiente para garantizar, el pago en metálico, al menos, de la cuantía del salario mínimo interprofesional en cómputo anual.

Trabajando por horas:

* Si el trabajo es por horas, no existe la obligación de abonar pagas extraordinarias, ya que en el salario mínimo fijado por el Gobierno del Estado se incluye la parte proporcional de estas pagas y de vacaciones.

FINALIZACIÓN DEL CONTRATO

¿Por qué causas finaliza el contrato? (Art. 11 RD 1620/2011 y art. 49 ET)

* Son varios los motivos por los que puede finalizar el contrato:

1.- Por mutuo acuerdo de las partes.



2.- Por cumplirse el tiempo acordado en el contrato: En este caso, si el contrato ha durado un año, la parte empleadora debe avisar a la otra parte con siete días de antelación, y si se lleva más de un año trabajando, el aviso debe hacerse veinte días antes.

3.- Por decisión de la persona empleada: Ésta únicamente debe avisar con siete días de antelación.

4.- Por incumplimiento del contrato por la parte empleadora.

5.- Por traslado del domicilio familiar, en su caso.

6.- Por desistimiento: No es necesario que la parte empleadora dé ningún motivo para el desistimiento, que habrá que comunicarlo por escrito. Existe un plazo de preaviso, que es de **siete días** si el contrato ha durado hasta un año, y de **veinte días** si el contrato ha durado más de un año. Durante el período de preaviso, la persona empleada tiene derecho a un permiso de seis horas semanales, sin pérdida de salario, con el fin de buscar un nuevo empleo.

7.- Por muerte, gran invalidez, invalidez permanente o jubilación de la persona trabajadora.

8.- Por muerte o incapacidad de la persona empleadora.

9.- Por despido de la persona trabajadora.

**¿Qué ocurre si la parte empleadora cambia de domicilio a otra localidad?
(Art.10 RD 1620/2011)**

* Puede ser causa de finalización del contrato por desistimiento de la parte empleadora o por decisión de la parte empleada. No obstante, se entiende que la persona



empleada conserva su puesto de trabajo si sigue trabajando en el nuevo centro de trabajo, al menos durante **7 días**.

¿Qué ocurre si cambia la persona empleadora dentro del hogar familiar?

* La continuación del contrato se dará previo acuerdo de las partes, si bien se presume que cuando el o la empleadø/a del hogar familiar, sigue prestando sus servicios, al menos, durante **7 días** en el mismo domicilio, pese a haber variado la titularidad del hogar familiar, se mantiene su contrato de trabajo.

¿Qué es el despido disciplinario?

* Cuando la parte empleadora puede despedir a la persona empleada sin previo aviso, por haber cometido una falta grave de las previstas en el Estatuto de los Trabajadores. El despido debe comunicarse por escrito, debiendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efecto.

¿Cuáles son las causas de despido? (Art. 54 ET)

* Cualquiera de las faltas graves de las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, que son:

- 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 persona empleadora, a otras personas que trabajen en el hogar o a 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 o por razón de sexo a la parte empleadora o a otras personas que trabajen en el hogar familiar.

¿Dónde se reclama por el despido?

* Ante el Juzgado de lo Social, aunque se tiene que intentar antes una conciliación en la Delegación Territorial del Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco (Servicio de Mediación).

LIQUIDACIÓN E INDEMNIZACIONES

Si se deja el trabajo por propia voluntad, ¿se tiene derecho a cobrar alguna liquidación?

* Sí, se tiene derecho a recibir una liquidación, consistente en:

- La parte proporcional de las pagas extraordinarias, según el tiempo trabajado. Como cada seis meses se tiene que recibir una paga extraordinaria, el cálculo se hace dividiendo la paga total entre 181 días, y multiplicando la cantidad por los días trabajados.

- La parte proporcional de las vacaciones, según el tiempo trabajado. El cálculo se hace dividiendo el sueldo del mes entre 335 días y multiplicando la cantidad por los días trabajados desde el 1 de enero.



¿Qué hay que tener en cuenta antes de firmar la liquidación?

* Antes de firmar la liquidación hay que comprobar y tener en cuenta si se adeudan atrasos por horas extraordinarias, pagas, vacaciones, o incluso, descuentos de comida abusivos. En estos casos, es el momento de reclamarlo todo, y no firmar la conformidad con la liquidación.

¿En qué casos se tiene derecho a cobrar indemnización?

* Aparte de la liquidación, se tiene derecho a cobrar indemnización en los siguientes casos:

- Finalización del tiempo pactado.
- Si se deja el trabajo por incumplimiento de la parte empleadora de alguna de sus obligaciones, se considera como un despido improcedente.
- Desistimiento de la parte empleadora, sin que sea necesario alegar una causa justa de despido. Ha de ser comunicado por escrito por la parte empleadora
- Traslado del domicilio familiar cuando la persona trabajadora al servicio del hogar familiar no quiera acompañar a la familia, o por voluntad de la parte empleadora. Se presume la vigencia del contrato cuando se continúa prestando servicios durante los 7 días en el nuevo domicilio
- Por cambio de titularidad en el o la empleadora en el mismo hogar familiar para el que se trabaja.
- Despido de la persona empleada, cuando se demuestre que éste no es procedente.
- Despido disciplinario de la parte empleada, en el caso de que la parte empleadora no haya cumplido con los requisitos previstos para formalizar el despido disciplinario, que son: por escrito y con detalle de las causas detalladas que han llevado a ello.



**¿Qué indemnización corresponde en el caso de finalización del tiempo pactado?
(Art. 49.1c) ET)**

- * Doce días del salario que se cobre en dinero por cada año trabajado.
- * No obstante, existe un régimen transitorio que es el siguiente:
 - Ocho días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren hasta el 31 de diciembre de 2011.
 - Nueve días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2012.
 - Diez días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2013.
 - Once días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2014.
 - Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2015.

¿Y por cambio de domicilio de la familia?

* Si la finalización del contrato es por voluntad de la trabajadora~~o~~ o trabajador, ha de ponerlo en conocimiento de la parte empleadora y le corresponde de 12 días naturales por cada año de servicio, con el límite de 6 mensualidades

* Si la situación deriva de la voluntad de la persona empleadora de que no se produzca continuidad del contrato de trabajo, las indemnizaciones son las mismas que en el caso de desistimiento por parte de la misma.



¿Y en el caso de incumplimiento del empleador?

* La indemnización que se tiene derecho a percibir, es de al menos veinte días de sueldo por cada año trabajado, con el límite máximo de doce mensualidades.

¿Y por desistimiento de la parte empleadora?

* La indemnización es de 12 días de salario por cada año trabajado, con el límite máximo de 6 mensualidades, la cual ha de ponerse a disposición de la trabajadora o trabajador simultáneamente a la comunicación por escrito del desistimiento.

* Además, en los desistimientos de un día para otro, la persona empleada de hogar tiene derecho a cobrar los días del preaviso, que son 7 días si la antigüedad en el trabajo es menor de un año y 20 días si es mayor.

* Durante el tiempo de preaviso, la persona empleada tiene derecho a 6 horas semanales retribuidas para buscar un nuevo empleo.

* Si el desistimiento incumple los requisitos para formalizar el desistimiento, puede ser considerado como un despido improcedente, con lo que la indemnización sería, como en éste, de veinte días de sueldo por cada año trabajado.

En el caso de despido disciplinario:

* Si se demuestra por la parte empleadora que el despido se basa en una falta grave de la empleada, no se cobra ninguna indemnización por el cese.



* Si el Juzgado de lo Social considera que el despido es improcedente, la indemnización es de, al menos, veinte días de salario por año trabajado. La indemnización que corresponda, no puede superar el importe de 12 meses de salario.

* Los supuestos de incumplimiento por parte de la parte empleadora de los requisitos formales del despido se considerarán como despido improcedente.

SEGURIDAD SOCIAL

(Según la nueva normativa aplicable a partir del día 1 de enero de 2012 y el Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de septiembre BOE num. 314 de 31 de diciembre de 2012)

¿Cuál es la Seguridad Social de las personas empleadas de hogar?

* Se trata un sistema especial dentro del Régimen General de la Seguridad Social,

¿A quién corresponde dar el alta en la Seguridad Social?

* La cotización por contingencias profesionales correrá a cargo exclusivamente de la parte empleadora, salvo cuando la empleada o el empleado de hogar preste servicios con carácter parcial o discontinuo a uno o más empleadoras o empleadores, en cuyo caso será a cargo exclusivo de la parte trabajadora el pago de la cuota correspondiente.

¿Cuál es el plazo de solicitud de la afiliación?

* La solicitud del alta en la Seguridad Social se debe hacer con carácter previo a la fecha del inicio del trabajo.



* El plazo de solicitud de la baja en la Seguridad Social es de seis días naturales desde que se produjo la circunstancia que motivó la baja.

Hubo un periodo transitorio que comprende desde el 1 de enero de 2012 a 30 de junio de 2012, durante el cual las y los empleadores con personas trabajadoras/es en alta, deberán comunicar a la Tesorería de la Seguridad Social los datos necesarios para la apertura de un Código de Cuenta de Cotización en el nuevo Sistema Especial para Empleados de Hogar del Régimen General, así como los precisos para tramitar el alta de los y las trabajadoras a su servicio. Para facilitar esta tarea a las empleadoras y empleadores, se ha creado un modelo TA-HOGAR disponible en la página web (www.seg-social.es).

* Tanto el alta como la baja se realizan en las Direcciones Provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social.

COTIZACIONES

¿Cuál es la base de cotización? ¿Quién la paga?

* La empleadora o el empleador es quien tiene la obligación de pagar a la Seguridad Social el total de la cuota que corresponda a través de transferencia bancaria. Con posterioridad, descontará al a la trabajadora o al trabajador, cuando le abone el salario, su parte correspondiente.

* Existen unas bonificaciones del 20%, y de un 45% para las familias numerosas, en cotizaciones devengadas por contingencias comunes y siempre que la cotización se haya iniciado entre el 01/01/2012 al 30/06/2012 y se siguen manteniendo.



* **No hay bonificaciones** para los empleadores o empleadoras cuyas trabajadoras o trabajadores realicen en su hogar tareas de menos de 60 horas mensuales y haya acuerdo entre las partes para que el obligado con la Seguridad Social sea la parte trabajadora

ATENCIÓN: Las bonificaciones en las cotizaciones a los empleadores/as de hogar, no resultarán de aplicación en el supuesto de que los empleados o empleadas de hogar presten servicios de menos de 60 horas mensuales y asuman el cumplimiento de obligaciones con la Seguridad Social.

* El tipo de cotización para el año 2022 es del 28,30%, de las cuales, 4,70% corresponden a la parte trabajadora y el 23,60% corresponde a la parte empleadora.

Para la cotización por contingencias profesionales se aplicará el 1,50%, a cargo exclusivo de la parte empleadora.

* La cotización a la Seguridad Social depende del salario que se cobre, incluido el prorrateo de las pagas extraordinarias.



* Durante los años 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022 existirá una reducción de un 20% en las cotizaciones para la contratación de las personas que presten servicios en el hogar familiar y queden incorporadas en este Sistema Especial, siempre que la obligación de cotizar se haya iniciado a partir de la fecha de integración de este sistema en el Régimen General como Sistema Especial. Reducción que se ampliará con una bonificación hasta llegar al 45% en las familias numerosas.

* En todos los casos, el responsable del ingreso de las cuotas será la parte empleadora, conforme a la normativa establecida en el Régimen General de la Seguridad Social. El procedimiento de ingreso de cuotas se realizará, de manera obligatoria mediante domiciliación bancaria o cargo en cuenta.

¿Y si se trabaja en más de una vivienda?

* Cada parte empleadora paga a la seguridad social proporcionalmente por el salario que abona a la parte empleada, con independencia de que sea el propio trabajador o la propia trabajadora el sujeto responsable del pago de sus cotizaciones a la seguridad social.



PRESTACIONES

DESEMPLEO:

¿Se cobra la prestación por desempleo?

* No, en el servicio del hogar familiar no se reconoce el derecho a percibir prestación alguna de desempleo.

BAJA POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE:

¿Cuándo se tiene derecho a cobrar la baja?

* Por accidente no laboral o enfermedad común la prestación de la Seguridad Social se empieza a cobrar a partir del día 9 de haberse producido la baja. Es decir, durante los 3 primeros días de baja no se cobra nada, entre el 4º día y el 8º día, esos días, los abona la parte empleadora, y a partir del día 9º los salarios se los abonará la mutua correspondiente o el INSS.

* Por accidente laboral o enfermedad profesional, la seguridad Social abona la prestación desde el día siguiente a la baja.

* Para el caso de **Incapacidad Permanente y para la Jubilación**, hasta el año 2018, sólo se van a tener en cuenta los periodos que realmente se hayan cotizado.



¿Cuánto tiempo hay que cotizar para tener derecho a esta prestación?

* Es necesario haber cotizado al menos 6 meses (180 días), dentro de los cinco años anteriores a la baja, salvo en el caso de accidente que no es necesario este periodo de carencia.

¿Quién paga la cuota durante la baja?

* El mes en el que se inicie la baja la cuota se pagará del modo habitual; después, mientras dure la baja e incluido el mes de finalización de dicha situación, es la persona empleada de hogar quien paga la cuota entera.

Siendo empleada interna, en el caso de baja por enfermedad o accidente, ¿se tiene derecho a seguir alojada en la casa?

* Sí, se tiene derecho a permanecer alojada como mínimo 30 días, salvo que por prescripción facultativa haya de ser hospitalizada.

MATERNIDAD:

¿De cuánto tiempo es el descanso por maternidad?¹

* El período de descanso es de 16 semanas, 6 de las cuales es obligado disfrutarlas después del parto. Las 10 semanas restantes, le corresponde a la persona empleada decidir cómo quiere distribuirlas, antes o después del parto.

* En caso de parto múltiple, la duración de la suspensión se ampliará en dos semanas más por cada descendiente a partir de la segunda criatura.

¹ Dentro del concepto de maternidad se incluye, además de la maternidad biológica, la adopción y el acogimiento.



* Las 10 semanas de este periodo de descanso puede ser disfrutado en régimen de jornada completa o a tiempo parcial. El periodo durante el que se disfrute el permiso a tiempo parcial se ampliará proporcionalmente en función de la jornada diaria que se realice y, necesariamente, requiere de un acuerdo previo entre la parte empleadora y la empleada.

* En el caso de que tanto el padre como la madre trabajen, ésta puede optar, al iniciarse el período de descanso por maternidad, porque el padre disfrute de una parte ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, siempre que se respeten las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, salvo que la incorporación en este caso de la madre a su puesto de trabajo suponga un grave riesgo para su salud.

* El disfrute por parte del padre puede ser sucesivo o simultáneo con el de la madre. En el caso de disfrute simultáneo la suma no puede exceder de las 16 semanas previstas, de las que correspondan en caso de parto múltiple o del tiempo correspondiente cuando se aplique el régimen a tiempo parcial.

¿Cuánto tiempo hay que cotizar para tener derecho a esta prestación?

* Son beneficiarios o beneficiarias de esta prestación contributiva por maternidad, todo trabajador con independencia de su sexo, que reúna los siguientes requisitos:

Hay que acreditar periodos mínimos de cotización en función del trabajador/trabajadora:

- 1.- Si se tiene menos de 21 años de edad, no se exige periodo de cotización.
- 2.- Si se tienen 21 años cumplidos y menos de 26 años, se exige periodo mínimo de cotización de 90 días dentro de los 7 años anteriores al descanso.



3.- Si se tienen más de 26 años, el periodo de cotización exigido es de 180 días dentro de los 7 años anteriores al descanso. Se considera acreditado este requisito, si el trabajador acredita 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad.

Cuantía de la Prestación.- La cuantía de la prestación consiste en una cantidad equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente.

Parto múltiple y de adopción o acogimiento de más de un menor, realizado simultáneamente, se concede un subsidio especial por cada hijo/a de más o menores acogidos

¿Quién paga la cuota de la Seguridad Social?

* La cuota de la Seguridad Social ha de ser abonada por la persona empleadora mientras dure el descanso por maternidad, incluido el mes de finalización de dicha situación, pero excluido el mes en que se inicie, que se pagará del modo habitual.

PATERNIDAD

A efectos de la prestación por paternidad, se consideran situaciones protegidas: el nacimiento de hijo/hija biológicos, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que en éste último caso, la duración no sea inferior a un año.

Para tener derecho a la prestación hay que tener cubierto un periodo mínimo de cotización de 180 días, dentro de los 7 años anteriores a la fecha, o, 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la fecha.



NOVEDAD: El permiso de paternidad se ha ampliado desde el primer día del año 2021 a 16 semanas, que podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo con el empresario y es compatible e independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

RIESGO DURANTE EL EMBARAZO:

¿Cuándo se tiene derecho al subsidio por riesgo durante el embarazo?

* La trabajadora que preste sus servicios para un hogar con carácter exclusivo tiene derecho a cobrar este subsidio cuando se deba suspender el contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

* La trabajadora integrada en el Régimen de Empleadas de Hogar cuando no preste sus servicios para un hogar con carácter exclusivo y tenga que interrumpir su actividad profesional en los supuestos en que el desempeño de dicha actividad influye negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y así se certifique por los servicios médicos de la Entidad gestora.

¿Cuánto tiempo hay que cotizar para tener derecho a esta prestación?

* Es necesario haber cotizado al menos 6 meses (180 días), dentro de los cinco años anteriores a la fecha en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo o en que se emita el certificado por los servicios médicos de la Entidad gestora, según el caso.



¿Quién paga la cuota de la Seguridad Social?

* La cuota de la Seguridad Social ha de ser abonada por la persona empleadora mientras dure la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, incluido el mes de finalización de dicha situación, pero excluido el mes en que se inicie, que se pagará del modo habitual.

¿Cuánto se cobra durante la suspensión por riesgo durante el embarazo?

* Se cobra el 100% de la base reguladora correspondiente.

MUERTE:

¿Qué tiempo se ha de cotizar para cobrar la pensión de viudedad o de orfandad?

* Para que el cónyuge o las hijas y/o hijos tengan derecho a cobrar la pensión de viudedad u orfandad, la persona empleada de hogar ha de haber cotizado un mínimo de 500 días, dentro de los últimos cinco años anteriores al fallecimiento.

* No obstante, no es necesario estar de alta en la Seguridad Social si se tiene un periodo de cotización de 15 años.

JUBILACIÓN:

¿A qué edad se tiene derecho a la jubilación?



* Como norma general la edad de jubilación es de momento a los 66 años, aunque hay algunas excepciones para quienes hayan cotizado a la Seguridad Social antes del año 1967.

¿Cuánto hay que cotizar para poder cobrar la jubilación?

* Para tener derecho a pensión de jubilación, es necesario haber cotizado durante quince años, dos de los cuales tienen que estar dentro de los quince años anteriores a la jubilación.

* También se puede tener derecho a cobrar el Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) si se tienen cotizados, al menos, 1.800 días dentro del periodo anterior al 1 de enero de 1967.

EMAKUNDE, 2022