

**PREGUNTAS
FRECUENTES**
EMPLEO DOMÉSTICO
2022 / 2023



¿QUÉ FUNCIONES SE RECOGEN DENTRO DEL SECTOR DE EMPLEO DOMÉSTICO?, ¿CUÁLES QUEDAN FUERA?

✓ LAS FUNCIONES QUE SE RECOGEN SON:

- Dirección o cuidado del hogar en su conjunto.
- Cuidado o atención de los miembros de la familia o de quienes conviven en el domicilio.
- Relacionado con lo anterior, también incluye trabajos de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos.

✖ QUEDAN EXCLUIDAS:

- Relaciones concertadas con personas jurídicas, de carácter civil o mercantil.
- Relaciones concertadas a través de empresas de trabajo temporal.
- Relaciones de personas cuidadoras profesionales contratadas por instituciones públicas o por entidades privadas.
- Relaciones de personas cuidadoras no profesionales en atención a personas en situación de dependencia en su domicilio.
- Relaciones concertadas entre familiares.
- Trabajo a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.
- Las relaciones denominadas "au pair".

¿TENGO QUE HACER CONTRATO?

Sí. Se recomienda hacerlo **por escrito desde el primer momento**, pero las primeras 4 semanas existe la opción de hacerlo de manera verbal.

¿EXISTE PERIODO DE PRUEBA?

Sí. Con un **máximo de 2 meses**.

¿SE EXIGEN LAS OBLIGACIONES ESTABLECIDAS EN LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES?

No. **No puede exigirse** al cabeza de familia las obligaciones establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales **pero no exime a la persona empleadora de estar obligado a cuidar de que el trabajo se desarrolle en las debidas condiciones de seguridad.**

¿EXISTE UN SALARIO ESTABLECIDO PARA EL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR?

Legalmente sí y puede ser en metálico y en especie.

METÁLICO: Es aplicable el SMI, referido a la jornada completa, 40 horas, consistente para 2022 en 1.000€/mes (14 pagas), percibiéndose a prorrata si se realiza jornada inferior.

ESPECIE: En caso de que se hayan acordado prestaciones en especie, alojamiento, manutención, etc. se puede descontar un porcentaje que no puede ser superior al 30% del salario total.

Es recomendable hacer recibo del pago o nómina.

¿CUÁNTAS HORAS PUEDE TRABAJAR UNA EMPLEADA DE HOGAR A LA SEMANA?

La jornada máxima semanal es de **40h de trabajo efectivo**, sin perjuicio de los tiempos de presencia acordados entre las partes.

Como **tiempo de presencia**, existe un máximo de 20 horas al mes, considerándose un tiempo en el que la persona empleada está a disposición de la persona empleadora para realizar tareas domésticas necesarias en ese momento.

Las horas extraordinarias se realizan fuera de la jornada laboral y del tiempo de presencia.

¿TIENEN DERECHO A DESCANSOS? ¿VACACIONES?

Sí, pero hay que diferenciar en qué régimen.

RÉGIMEN EXTERNA: Descanso de 12 horas entre jornada y jornada. Tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones anuales si no están incluidas en el salario.

RÉGIMEN INTERNA: Descanso de 2 horas diarias (acordar el horario del descanso diario entre familia y persona empleada), 10 horas entre jornadas y 36 horas de descanso el fin de semana. Tiene derecho a 30 días naturales de vacaciones anuales.

¿POR QUÉ MOTIVOS SE PUEDE EXTINGUIR UN CONTRATO?

CAUSAS PRINCIPALES DE LA EXTINCIÓN

- **DESPIDO DISCIPLINARIO:** Mediante una notificación escrita, por las causas previstas en la legislación común.
- **DESPIDO IMPROCEDENTE:** Es improcedente si así lo declara la jurisdicción competente.

La indemnización será de 20 días de salario por año con un límite de 12 mensualidades, íntegramente en metálico.

- **DESISTIMIENTO DE LA PERSONA EMPLEADORA:** Su causa es la pérdida de confianza por parte de la persona empleadora, o el no haber alcanzado a conseguirla. Se comunicará por escrito indicando las causas del desistimiento y preavisando con una antelación de 20 días si la relación laboral es superior a un año y 7 días si es menor.

La indemnización será de 12 días por año trabajado para aquellos contratos a partir del 1-1-12, y de 7 días de salario por año trabajado para los contratos anteriores al 1-1-12. Será de 6 mensualidades máximo.

- **DESISTIMIENTO DEL EMPLEADO:** Se trata de una baja voluntaria por las diferentes causas que se indican en la normativa.

OTRAS CAUSAS

POR FALLECIMIENTO DE LA PERSONA EMPLEADORA: Cuando se extingue el contrato por fallecimiento de la persona empleadora, la persona trabajadora tiene derecho al abono de un mes de salario con independencia de la antigüedad que tenga.

POR INGRESO EN RESIDENCIA: Si se extingue el contrato por ingreso de la persona empleadora en una residencia la persona trabajadora tiene derecho al abono de un mes de salario con independencia de la antigüedad que tenga.

Otras causas diversas tal y como constan en la normativa vigente.

¿QUIÉN TIENE LA OBLIGACIÓN DE DAR DE ALTA Y COTIZAR?

Siempre la persona empleadora desde la 1ª hora de trabajo. Si la persona trabajadora presta servicios en varios hogares, corresponde a cada una de las distintas personas empleadoras.

Desde el 1 de abril de 2013, si la persona empleada presta sus servicios menos de 60h/mes a una misma persona empleadora, deberán acordar cuál de las partes es la responsable de realizar la afiliación y comunicar las altas. Deberá firmarse por ambas partes y siempre antes de comenzar la relación laboral.

Las bajas y las variaciones de datos en las condiciones laborales: salario, número de horas, etc... deben comunicarse dentro de los 6 días naturales siguientes. También deberá firmarlo la parte empleadora.

La documentación se pide en las Administraciones de la Tesorería General de la Seguridad Social.

¿SE TIENE DERECHO A PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL?

Sí, pero con peculiaridades en caso de incapacidad temporal:

- **ENFERMEDAD COMÚN O ACCIDENTE NO LABORAL:** Del 1º al 3º día no se percibe la baja, estando a cargo de la persona empleadora desde el 4º hasta el 8º día ambos inclusive (pagarán el 60% de la base reguladora), y a partir del 9º día lo pagará la Seguridad Social, haciendo frente al 60% de la base reguladora, hasta el día 21 que comenzará a percibirse el 75%.

- **ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL:** Será del 75% de la base reguladora y se cobrará desde el día siguiente de la baja. *No se tiene derecho a prestación por desempleo.*

NORMATIVA BÁSICA DE APLICACIÓN.

El Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, en vigor desde el 1 de enero de 2012, regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, aumentando los derechos de los trabajadores al aplicar en la medida de lo posible la regulación general establecida en el Estatuto de los Trabajadores, con exclusión expresa del Fondo de Garantía Salarial.

La Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, encargada de la integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social.

El Real Decreto 1596/2011, de 4 de noviembre, por el que se desarrolla la disposición adicional quincuagésima tercera de la Ley General de la Seguridad Social, que extiende la protección por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar.

El Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social, que introduce una serie de cambios en el Sistema Especial para Empleados de Hogar.

Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020 (se prorroga en 2021).

Orden ESS/55/2018, de 26 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2018, por la que se establecen las bases y tipos de cotización para el año 2018.

+ INFO

Pamplona: San Antón, 8 / 948 225 909

Tudela: Alberto Peláirez, 2 / 948 826 856

www.caritaspamplona.org

SÍGUENOS

