

**PREGUNTAS  
FRECUENTES**  
EMPLEO DOMÉSTICO  
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 los 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 cuidadores/as profesionales contratados por instituciones públicas o por entidades privadas.

Relaciones de cuidadores/as 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 y se deberá formalizar necesariamente por escrito.

## ¿EXISTE PERIODO DE PRUEBA?

Sí. Con un **máximo de 2 meses**.

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

La legislación vigente nos indica que sí se van a exigir obligaciones en los domicilios en materia de prevención de Riesgos Laborales pero a día de hoy estamos a la espera de un desarrollo reglamentario.

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

Legalmente sí. Puede ser en metálico y en especie.

**METÁLICO:** Es aplicable, el SMI, referido a la jornada completa, 40 horas, consistente para 2023 en 1080€/ mes (14 pagas), percibiéndose a prorrata si se realiza jornada inferior.

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

\*Se orienta a hacer nómina mensual.

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

La jornada máxima semanal será de **40 horas** de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia acordados entre las partes. Como tiempo de presencia, existe un máximo de 20 horas a la semana, considerándose este un tiempo en el que la persona empleada está a disposición del empleador/a para realizar tareas domésticas que se requieran en ese momento.

\*Horas extraordinarias serán todas aquellas que se realicen 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 jornada y jornada y 36h de descanso el fin de semana. Tiene derecho a 30 días naturales de vacaciones anuales.

## ¿POR QUÉ MOTIVOS SE PUEDE EXTINGUIR UN CONTRATO?

### CAUSAS 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.

**DESAPARECE LA FIGURA DEL DESISTIMIENTO DEL EMPLEADOR/A PERO LA RELACIÓN LABORAL PODRÁ** extinguirse por alguna de las siguientes causas, siempre que estén justificadas:

- a) Disminución de los ingresos de la unidad familiar o incremento de sus gastos por circunstancia sobrevenida.
- b) Modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifican que se prescindan de la persona trabajadora del hogar.
- c) El comportamiento de la persona trabajadora que fundamente de manera razonable y proporcionada la pérdida de confianza de la persona empleadora.

Formalidades:

- **Por escrito** indicando causa y justificación.
- Junto con la comunicación se deberá poner a disposición de la persona trabajadora una indemnización, en cuantía equivalente al salario correspondiente a doce días por año de servicio con el límite de seis mensualidades.
- Preaviso de 20 días si la relación laboral es superior a 1 año y de 7 días si es menor de 1 año. Durante el período de preaviso, la persona que preste servicios a jornada completa tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

**DESISTIMIENTO DEL EMPLEADO:** Baja voluntaria por las diferentes causas que se indican de la normativa.

### OTRAS CAUSAS:

- 5.1 Si se extingue el contrato por fallecimiento del empleador/a, el trabajador o trabajadora tiene derecho al abono de un mes de salario con independencia de la antigüedad que tenga.
- 5.2 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 1º hora de trabajo. Si el trabajador o trabajadora presta servicios en varios hogares, corresponde a cada una de las distintas personas empleadoras.

Entre los nuevos requisitos de tramitación del alta se piden que se comunique el código de cuenta de la entidad financiera en la que ha de domiciliarse el pago de la cotización y los datos correspondientes al tipo de contrato de trabajo y al contenido mínimo del mismo.

Las bajas y las variaciones de datos que se produzcan en las condiciones laborales (salario, número de horas, etc.) deben comunicarse dentro de los seis días naturales siguientes. También deberá firmarlo la parte empleadora.

Toda esta documentación se solicita en las Administraciones de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Para la tramitación online se puede acceder al portal virtual **IMPORTASS** de empleo doméstico.

## ¿SE TIENE DERECHO A PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL?

Si. Pero con las siguientes peculiaridades:

- La **PRESTACIÓN POR INCAPACIDAD TEMPORAL EN CASO DE ENFERMEDAD COMÚN O ACCIDENTE** no laboral se pagará de la siguiente manera:
  - Del 1º al 3º día no se percibe la baja, estando a cargo del empleador o empleadora desde el 4º hasta el 8º día (pagarán el 60% de la base reguladora), ambos inclusive 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%.
- La **PRESTACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL** será del 75% de la base reguladora y se cobrará desde el día siguiente de la baja.
- **NOVEDAD:** Si se tiene derecho a prestación por desempleo.

### NORMATIVA BÁSICA DE APLICACIÓN.

Real Decreto Ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.

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.

**+ INFO**

**Pamplona:** San Antón, 8 / 948 225 909

**Tudela:** Alberto Pelárea, 2 / 948 826 856

**[www.caritaspamplona.org](http://www.caritaspamplona.org)**

**SÍGUENOS**

