

CONCEPTO

Se considera **relación laboral especial del servicio del hogar familiar** la que conciertan el/la titular del hogar, empleador/a, y la/el empleada/o que presta servicios retribuidos en el ámbito familiar.

Actividades incluidas: tareas domésticas; cuidado o atención de los miembros de la familia; otros (guardería, jardinería, conducción de vehículos... dentro del hogar).

CONTRATO

Siempre que el trabajo dure más de 4 semanas debe hacerse un **contrato escrito**. Tipos de contrato:

- **Indefinido**, a tiempo completo o parcial, es aquel que no tiene fecha de finalización y solo finalizaría si se dan causas justificadas: despido, jubilación de la empleada...
- **Temporal**, a tiempo completo o parcial, se prolonga hasta la fecha que se indica en el mismo contrato.

Se puede dar un **periodo de prueba por escrito**, como **máximo de 2 meses**. Si la persona trabajadora o la familia empleadora no quieren mantener la relación laboral, pueden romperla avisando con 7 días de antelación.

SALARIO Y PAGAS EXTRAORDINARIAS

- Para una jornada de trabajo de 40 horas semanales corresponde el **Salario Mínimo Interprofesional (SMI)**, que para 2018 es de: **735,9 €** (Real Decreto 1077/2017 de 29 de diciembre). Si la jornada de trabajo es inferior a 40 horas semanales, parte proporcional de SMI.

- La persona trabajadora tiene derecho a **dos pagas extraordinarias al año**, garantizando recibir el SMI en cómputo anual: **10.302,6 €** (735,9 € x 14 meses). Cuando el trabajo se realiza por horas (no más de 120 jornadas de trabajo al año), ya se incluye la parte proporcional de pagas y vacaciones: **5.76 €** por hora trabajada.

- La familia empleadora debe entregar un **recibo** de pago del salario o **nomina** a la persona trabajadora, donde se especifiquen los conceptos salariales.

JORNADA Y DESCANSOS

La **jornada máxima** de trabajo semanal es de **40 horas**. Las **horas extras** son distintas a las horas de presencia, deben pagarse aparte y no pueden superar las 80 al año. El **descanso entre jornadas** de trabajo debe ser de 12 h. La persona trabajadora tiene derecho a disfrutar de los **14 días festivos** que hay en el calendario laboral. Estos días no hay que recuperarlos, y si se trabajan, aunque no hay obligación, se debe llegar a un acuerdo de descansar otro día o pagarlo.

FESTIVOS AÑO 2018 en Salamanca:

1 y 6 de enero, 29 y 30 de marzo, 23 de abril, 1 de mayo, 12 de junio*, 15 de agosto, 8 de septiembre*, 12 de octubre, 1 de noviembre, 6, 8 y 25 de diciembre.

(*12 de junio y 8 de septiembre, fiestas locales en Salamanca ciudad)

EMPLEADAS DE HOGAR INTERNAS

- La **jornada máxima** de trabajo semanal es de **40 horas**, aunque pueden acordarse horas de presencia.
- Las **horas de presencia** no pueden ser más de 20 a la semana y tienen que ser retribuidas (pagadas, como mínimo al mismo salario que las horas normales) o compensadas (con descansos).
- El **descanso entre jornadas** de trabajo debe ser mínimo de 10 horas (máximo 12 horas). El resto hasta las 12 horas, se compensan en periodos de hasta cuatro semanas.
- Dispone de, al menos, **dos horas diarias para las comidas principales**. Este tiempo no es tiempo de trabajo, sino de descanso. Y dos horas más, de **descanso libre**, fuera o dentro del domicilio.
- El **descanso semanal** es de 36 horas seguidas. Como regla general, se disfrutarán desde las 12:00 del sábado hasta las 24:00 del domingo o el domingo completo y el lunes hasta las 12:00.
- Durante el periodo de vacaciones, la persona trabajadora no está obligada a residir en el domicilio familiar o en el lugar al que se desplace la familia.

VACACIONES

Corresponden **30 días naturales de vacaciones al año**, que pueden dividirse en 2 o más periodos, aunque 1 de ellos debe ser de 15 días seguidos, como mínimo. Si no se llega a acuerdo sobre cuándo disfrutarlas, 15 días los puede fijar la familia empleadora y los otros 15 los elegirá libremente la trabajadora. Estas fechas serán comunicadas 2 meses antes. **Se puede faltar al trabajo con derecho a remuneración, previo aviso y justificación, por los siguientes motivos:**

- Matrimonio: 15 días naturales
- 2 días por nacimiento de hijo (padre), enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Con desplazamiento: 4 días.
- 1 día por traslado del domicilio habitual
- Tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal
- Maternidad: 16 semanas, ampliables a 2 más por cada hijo, en caso de parto múltiple.
- Por lactancia de hijos menores de 9 meses. 1 hora, que puede ser dividida en 2 fracciones o reducción de la jornada laboral de ½ hora (padre o madre, si ambos trabajan)

BAJAS MÉDICAS

En caso de que el/la trabajador/a se enferme o tenga un accidente no laboral del 1º al 3º día no percibe salario; del 4º al 8º día, la familia abona el 60% del salario correspondiente y a partir del 9º día, la Seguridad Social se hace cargo del pago.

Si es **enfermedad o accidente profesional**, a partir del 2º día la Seguridad Social se hace cargo del pago

Nota: la familia empleadora debe seguir pagando su cuota de seguridad social, no así la de la trabajadora, excepto si el alta ha sido hecha por parte de la trabajadora, es ella quien asume el pago de la SS completa (cuota empleador/a y trabajadora), durante todo el tiempo de la IT (incapacidad temporal)

FIN DEL CONTRATO

Siempre tiene que ser comunicado por escrito.

Nota: a las empleadas de hogar internas no se las puede despedir entre las 17'00 y las 8'00 horas, salvo que el motivo sea por falta muy grave.

- **Finalización de contrato:** se notificará con 7 días de antelación ó 20 si el contrato ha sido superior a 1 año. Indemnización: 12 días por año trabajado ó 7 si el contrato se realizó antes del 1/01/2012

- **Despido disciplinario o procedente:** la persona trabajadora es despedida porque no cumple con sus obligaciones o compromisos y no tiene derecho a indemnización. Si la persona trabajadora no está de acuerdo, puede recurrir, en un plazo de 20 días.

- **Despido improcedente:** despido sin causa, teniendo derecho a una indemnización de 20 días por año trabajado (límite de 12 meses).

- **Despido por desistimiento del/la empleador/a:** la persona trabajadora es despedida por diferentes motivos, antes de que finalice el tiempo acordado en el contrato. La familia tiene que preavisarte con 20 días de antelación si lleva más de un año trabajando y 7 días, en caso de llevar menos de un año.

A la vez que se entrega la comunicación de despido por escrito (se dispone de modelo oficial), la trabajadora debe recibir el pago en metálico de la indemnización que le corresponde: 12 días naturales por año de servicio (máximo 6 mensualidades), 7 en caso de que el contrato se realizara antes del 1/01/2012

En caso de no superar el periodo de prueba: durante este periodo (máximo de 2 meses), se podrá rescindir la relación laboral por voluntad de cualquiera de las partes, sin alegar causa alguna pudiendo pactar, asimismo un periodo de preaviso, que no podrá exceder de siete días naturales.

La extinción del contrato durante el periodo de prueba no da lugar al pago de indemnización.

Una vez que **la empleada del hogar despedida ha** firmado el finiquito, ya no cabe reclamación judicial alguna de ésta, por ningún tipo de concepto no se pueden reclamar atrasos o deudas pendientes.

Por lo tanto, en el acto de firma del finiquito la empleada del hogar despedida debe recibir toda la cantidad expresada en el documento. También puede cobrar lo que aparece en el finiquito poniendo la frase **“no conforme”** antes de firmar, anotando fecha y hora de la firma y número de DNI/NIE.

BONIFICACIONES para Empleadores/as

Durante 2018 se aplicará una reducción del 20 % de las **cuotas para las familias** que incorporen a sus trabajadoras a este sistema especial. En caso de **familias numerosas**, la bonificación puede llegar al 45%.

Esta bonificación, **no se aplicará** en caso que el alta en la seguridad social, haya sido realizada por la propia trabajadora (cuando su trabajo no supera las 60 horas mensuales para cada empleador/a)

COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL

A partir del 1 de abril de 2013, las trabajadoras empleadas de hogar que presten sus servicios durante **menos de 60 horas por empleador/a**, podrán formular directamente su afiliación, altas, bajas y variaciones de datos **cuando así lo acuerden** con tales empleadores/as, previa entrega de la cuota correspondiente por contingencias comunes y profesionales. Deberá por tanto ingresar la aportación propia y la correspondiente al empleador/a.

El **empleador/a puede comunicar el/ella mismo/a** la baja, en caso de extinción de la relación laboral

Si la persona trabajadora presta sus servicios en **varios domicilios**, debe tener un **alta por cada domicilio**. La **obligación de dar de alta** en la Seguridad Social, es **desde la primera hora de trabajo**.

La persona trabajadora **no tiene derecho a la prestación por desempleo**.

INFORMACIÓN BÁSICA

REAL DECRETO 1620/2011, de 14 de noviembre de 2011, 29/2012 de 28 de diciembre de 2012, 1077/2017 de 29 de diciembre de 2017, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar

SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

2018

Folleto elaborado por:

