

## 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**.

**Desaparece el contrato temporal y por obra o servicio y se favorece el contrato indefinido**

**El contrato temporal para sustituir a una empleada de hogar tendrá un límite máximo de 6 meses.**

**Los contratos temporales por obra o servicio celebrados hasta el 30/12/21 no se verán modificados. Los celebrados a partir del 31/12/21 podrán durar hasta 6 meses. Una vez pasados los 6 meses, deberán adaptarse.**

**Periodo de prueba por escrito, máximo de 2 meses,** pudiéndose extinguir por cualquiera de las dos partes sin derecho a indemnización. Sólo será necesario el preaviso si se hubiera pactado de manera expresa entre las partes, y nunca podrá superar los 7 días naturales.

## SALARIO Y PAGAS EXTRAORDINARIAS

El RD 1620/2011 establece en su art. 8 que una persona empleada del hogar deberá percibir como mínimo el **Salario Mínimo Interprofesional (SMI)** cuando trabaja a jornada completa (40 horas semanales). Para 2022 es de: **1.000 €** (RD 152/2022 de 22 de febrero de 2022).

Tiene derecho a **dos pagas extraordinarias al año**, garantizando recibir el SMI en cómputo anual: 14.000 € (1.000 € x 14 meses).

Si la **jornada de trabajo es por horas**, se paga: **7,82€/hora**. En esta cantidad ya está incluida parte proporcional de pagas extras y vacaciones.

El empleador/a debe entregar un **recibo** de pago del salario o **nómina** 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** del 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 2022 en Salamanca:

1 y 6 de enero, 14, 15 y 23 de abril, 2 de mayo, 13 de junio\*, 15 de agosto, 8 de septiembre\*, 12 de octubre, 1 de noviembre, 6, 8 y 25 de diciembre.

(\*13 junio y 8 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.

- Debe **garantizarse el pago en dinero de las cuantías del SMI**, sin posibilidad, por tanto, de descuentos en concepto de salario en especie por debajo del SMI en dinero.

- 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

El **período de vacaciones anuales será de 30 días** naturales, independientemente del número de horas que se trabaje a la semana, que podrá fraccionarse en dos o más periodos, si bien al menos uno de ellos será, como mínimo, de 15 días naturales consecutivos.

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.

**Otros permisos remunerados (previo aviso si es posible) y justificación:**

- Matrimonio: 15 días naturales
- 2 días por nacimiento de hijo (padre), enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta 2º grado de consanguinidad/afinidad (4 días con desplazamiento).
- 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.
- Paternidad: 16 semanas
- 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 de 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 o 20 si el contrato ha sido superior a 1 año.

Indemnización: 12 días por año trabajado o 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 período (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 7 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 2022 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. Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero de 2022 por el que se fija el salario mínimo interprofesional desde el 1 de enero de 2022.

# SERVICIO

# DEL



# FAMILIAR

## 2022

