

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 debe hacerse un **contrato escrito** y si hay cambios, hacer un anexo. En caso de no realizarse, la relación laboral se entenderá indefinida y a jornada completa **Tipos de contrato:**

- Indefinido, a tiempo completo o parcial. No tiene fecha de finalización y solo finalizaría si se dan causas justificadas: despido, jubilación de la empleada. Es el aplicable por regla general.

- Duración Determinada: puede ser de dos tipos:

- Contrato por sustitución.
- Contrato por circunstancias de la producción, ya sea por cambios de la actividad normal, previsibles o imprevisibles.

Se puede dar un **periodo de prueba por escrito**, como **máximo de 2 meses**. Durante este tiempo se podrá extinguir la relación laboral 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, art. 8, establece que una persona empleada del hogar debe percibir como mínimo el **Salario Mínimo Interprofesional (SMI)** cuando trabaja a jornada completa, siendo ésta de 40 horas semanales. Para 2024 es de: **1.134 €** (Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero). Si se trabaja en jornada inferior, el salario se calcula a prorrata.

La persona trabajadora tiene derecho a **dos pagas extraordinarias al año**, de igual cantidad que el salario que percibe y pueden ser prorrateadas.

Si la **jornada es parcial**, podrá acordarse el pago en cómputo mensual, proporcional al SMI o por horas, abonándose como mínimo, **8,87 €/hora**. En esta cantidad ya está incluida parte proporcional de pagas extras y vacaciones.

Es conveniente realizar un **recibo** o **nómina** a la persona trabajadora, con 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 2024 en Salamanca:

1 y 6 de enero, 28 y 29 de marzo, 23 de abril, 1 de mayo, 12 de junio*, 15 de agosto, 9 de septiembre*, 12 de octubre, 1 de noviembre, 6, 9 y 25 de diciembre.

(*12 junio y 9 septiembre, fiestas locales en Salamanca cuidada)

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 (como mínimo igual salario que las 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, **2 horas diarias para las comidas principales**. Este tiempo no es tiempo de trabajo, sino de descanso. Y 2 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.

- No se las puede despedir entre las 17'00 y las 8'00 horas, salvo que el motivo sea por falta muy grave.

VACACIONES

El **período de vacaciones anuales será de 30 días** naturales, independientemente del número de horas que se trabaje a la semana. Podrá fraccionarse en 2 o más periodos, siendo al menos 1 de ellos, como mínimo, de 15 días naturales consecutivos.

Sin acuerdo, 15 días los puede fijar la familia empleadora y los otros 15 los elegirá la trabajadora.

Si el **pago es por horas**, ya están incluidas.

Estas fechas serán comunicadas 2 meses antes.

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

- Matrimonio: 15 días naturales.

- Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

- 1 día, por traslado del domicilio habitual.

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

- Exámenes prenatales y preparación de parto.

Maternidad: 16 semanas, ampliables a 2 más por cada hijo, en caso de parto múltiple. Paternidad: 16 semanas.

- Lactancia hijos menores de 9 meses. 1 hora. 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.

La familia empleadora debe **seguir pagando su cuota** de seguridad social, no así la de la trabajadora.

FIN DEL CONTRATO

Siempre tiene que ser comunicado por escrito.

Los contratos de sustitución no tienen indemnización

CAUSAS de despido: las que marca el estatuto de los trabajadores. Las más comunes en empleo de hogar:

Finalización de contrato TEMPORAL:

Indemnización: 12 días por año trabajado o 7 si el contrato se realizó antes del 1/01/12 (máximo de 6 mensualidades).

Preaviso: 20 días o 7 si lleva menos de 1 año contratada.

Despido improcedente

Indemnización: 33 días por año trabajado (máx. 24 meses).

Por no notificación escrita, renuncia voluntaria por incumplimiento de condiciones de contrato, falta de pago, vulneración de derechos fundamentales, etc.

Por causas específicas:

Indemnización: 12 días por año (con un tope de seis mensualidades).

Preaviso. 20 días o 7 días si lleva más o menos de 1 año contratada.

Las causas específicas pueden ser las siguientes:

-Disminución de los ingresos de la unidad familiar o incremento de sus gastos por circunstancias sobrevenida.

-Modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifican que se prescindiera de la persona trabajadora del hogar.

-El comportamiento de la persona trabajadora que fundamenta de manera razonable y proporcionada la pérdida de confianza de la persona empleadora.

Durante el periodo de preaviso la persona que presta 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.

En el caso de una empleada de hogar interna la extinción no podrá llevarse a cabo entre las 17:00 h y las 8:00 del día siguiente, salvo que la extinción del contrato esté motivada por falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza.

DISCREPANCIAS O RECLAMACIONES: antes de 20 días hábiles desde la fecha de extinción, presentando papeleta de conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC).

Posibilidad de nombramiento de abogado de oficio en el plazo de 20 días.

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

Desde 1/01/2024, para nuevas contrataciones:

- Reducción 20% en contingencias comunes, o
- Reducción del 45% o 30% en contingencias comunes según determinados requisitos de patrimonio y/o renta de la unidad familiar o de convivencia (solo para 1 contratación).
- Bonificación del 80 por ciento en las aportaciones empresariales a la cotización por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial

COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL

La obligación de dar de alta en la Seguridad Social, es **desde la primera hora de trabajo.**

Las personas empleadoras asumirán siempre (la parte que le corresponde) las obligaciones en materia de cotización para los trabajadores/as que presten sus servicios en el hogar.

<https://portal.seg-social.gob.es/wps/portal/importass/importass/Colectivos/Empleo+del+hogar>

Si la persona trabajadora presta sus servicios en **varios domicilios,** debe tener **un alta por cada domicilio.**

Los empleadores deben comunicar, con la mayor brevedad posible a través del portal 'Import@ss' de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) **los cambios** que se produzcan en la relación laboral: salario, horario, jornada, baja.

PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

Las personas trabajadoras **podrán acceder a prestaciones por desempleo** desde el 1 de octubre de 2022. Por tanto, **empezarán a cotizar para ello,** por ambas partes.

INFORMACIÓN BÁSICA

Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (BOE de 17 de noviembre de 2011);

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 (BOE de 31 de diciembre de 2012);

Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el **Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre** (BOE de 31 de octubre de 2015);

Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024.

SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

2024

