UN TRABAJO CON DERECHOS

GUÍA SERVICIO DEL HOGAR

OSTA
ORGANIZACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE ARAGÓN

INTRODUCCIÓN

Está claro y así ha quedado demostrado durante la pandemia, que el sector de los cuidados, no es sólo de primera necesidad, sino que además lo es también estratégico.

No podemos hablar de Estado del Bienestar si descuidamos a las personas, en su gran mayoría mujeres (con un alto porcentaje de mujeres extranjeras), cuyo trabajo es el de cuidar no sólo del hogar, también de nuestras personas mayores y de nuestros hijos e hijas.

El sector de los cuidados, como ya hemos comentado anteriormente está feminizado, lo que traducido en un sistema patriarcal como el nuestro significa que las condiciones son precarias y donde los abusos son en muchos casos el pan de cada día.

De esta manera, los derechos y salarios de las personas dedicadas al cuidado, o bien no están regulados al no ser reconocidas como trabajadoras (ni social ni laboralmente), o tienen un régimen laboral especial (como el del servicio del hogar familiar), sin derecho a la prestación por desempleo.

Por todo ello, desde el sindicato, tenemos que luchar más que nunca por visibilizar el trabajo doméstico, el que ha sido y sigue siendo todavía al parecer cosa de mujeres.

Tenemos que cambiar nuestra manera de ver el mundo, no sólo en el terreno laboral, la lucha en muchas ocasiones comienza en nuestras casas, con nosotros y nosotras mismas, reflexionando y dándonos cuenta de que el mundo laboral está hecho a imagen y semejanza de los hombres, esto es, las labores domésticas no se han tenido en cuenta como trabajo (ya que éstas no conllevaban retribución ni se podía medir en productividad), puesto que las hacían las mujeres.

Hasta que no trasformemos el patriarcado y consigamos una sociedad más justa donde se dignifique el trabajo de cuidados, no podremos comenzar a hablar de igualdad laboral.

RÉGIMEN LABORAL

QUÉ PERSONAS SON EMPLEADAS DE HOGAR

Son aquellas personas que tienen una relación laboral especial, ya que dicha relación laboral la conciertan tanto el empleador como el empleado, prestando servicios en el ámbito del hogar del empleador.

Actividades incluidas:

- ✔ Tareas domésticas
- ✔ Cuidado o atención de los miembros de la familia
- ✔ Otros trabajo como guardería, jardinería, conducción de vehículos, cuando formen parte del conjunto de tareas domésticas

Actividades excluidas:

- ✔ Contratación de servicios a traves de una empresa de trabajo temporal (ETT)
- ✔ Contratos mercantiles
- ✔ Relaciones de cuidadores o cuidadoras profesionales contratadas por instituciones públicas o por entidades privadas
- ✔ Relaciones de cuidadores o 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
- ✔ Servicios de cuidado o atención de los miembros de la familia de carácter marginal a cambio de comidas, alojamiento o simples compensaciones de gastos.
- ✔ Servicios domésticos compartidos con otros ajenos al hogar familiar en actividades o empresas del empleador

CONTRATO

FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO

Podrá ser verbal, pero deberá ser por escrito si va a durar más de 4 semanas.

Si no se cumpliera este requisito, se entenderá realizado como una contratación indefinida a jornada completa.

En el caso de realizar el contrato por escrito es importante acordar la entrega del recibo de nómina.

CUESTIONES ESENCIALES DEL CONTRATO

Cuando la duración del contrato sea superior de 4 semanas, la persona trabajadora deberá de ser informada de varias cuestiones, si éstas no figuran en el contrato como son:

- ✔ Prestaciones salariales en especie, si se ha convenido su existencia.
- ✔ Duración y distribución de los tiempos de presencia pactados, así como el sistema de retribución o su compensación.
- ✔ El régimen de pernoctaciones de la persona empleada del hogar en el domicilio familiar,

DURACIÓN DEL CONTRATO

TIEMPO INDEFINIDO

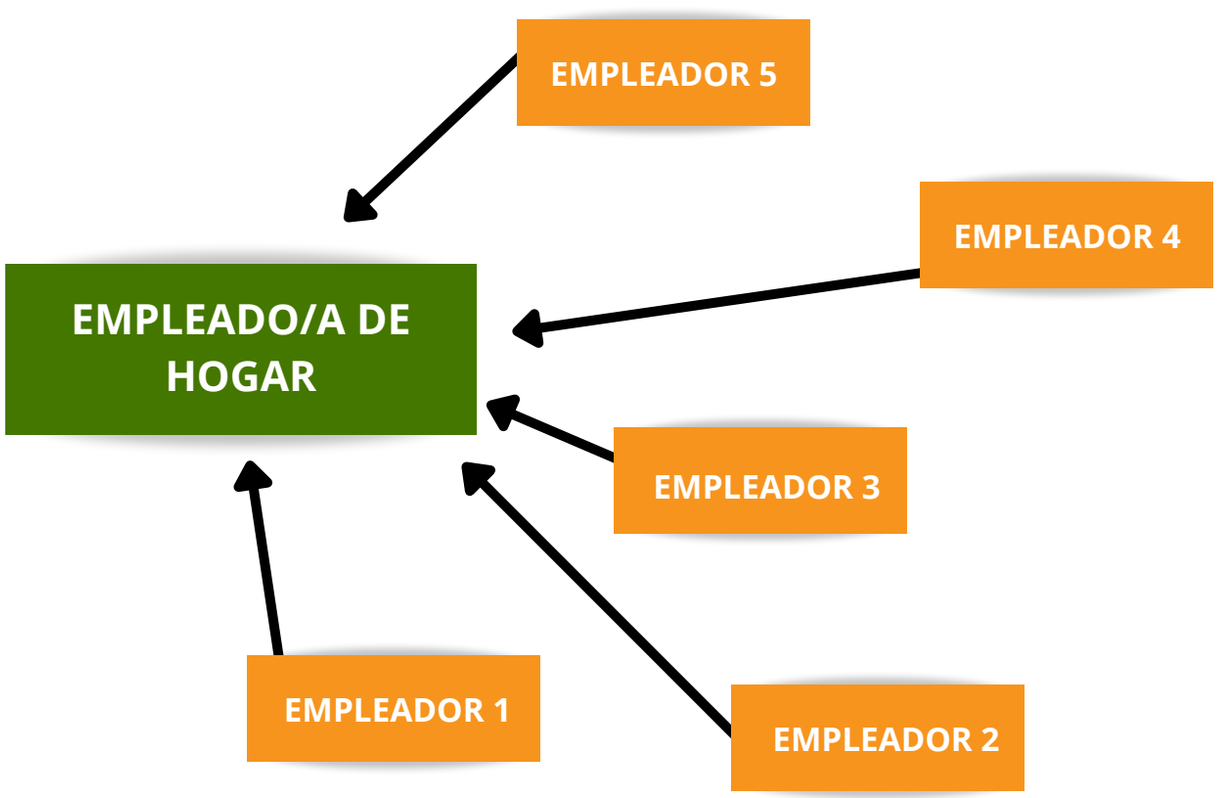
DURACIÓN DETERMINADA

PERIODO DE PRUEBA MÁXIMO DE 2 MESES
(se podrá desistir del contrato con un preaviso máximo de 7 días, por cualquiera de las partes)

ALTA Y BAJA A LA SEGURIDAD SOCIAL

A QUIÉN CORRESPONDE LA OBLIGACIÓN DE DAR DE ALTA Y COTIZAR

Corresponde en todo caso a la persona empleadora.



A partir del 1 de abril de 2013, se establece que las personas empleadas de hogar que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador, deberán formular directamente su afiliación, altas, bajas y variaciones de datos cuando así lo acuerden con tales empleadores.

Las solicitudes de alta y baja, así como las variaciones de datos presentadas por las personas empleadas del hogar, deberán ir firmadas por sus empleadores.

Si el empleador y la persona trabajadora acuerdan la asunción de las obligaciones por parte de ésta última cuando la prestación de servicios es inferior a 60 horas mensuales, la persona trabajadora deberá formalizar asimismo la cobertura de contingencias profesionales con la entidad gestora o colaboradora de la Seguridad Social, salvo que el empleador o empleadora, ya tuviese aseguradas dichas contingencias respecto de otras personas trabajadoras, en cuyo caso la cobertura corresponderá a la entidad gestora o colaboradora vigente ya elegida por el empleador/a.

Dónde se realiza dicha gestión?

Se solicita en las Administraciones de la Tesoreria General de la Seguridad Social o a través de la sede electrónica si se dispone de certificado digital o de un usuario y contraseña.

Plazos de presentación

- ✔ Con antelación al comienzo de la actividad laboral.

Para la notificación de las bajas o variaciones de datos, se dispondrá de un plazo de 3 días naturales siguientes al del cese en el trabajo o de aquel en que la variación tenga lugar.

CUANTO HAY QUE COTIZAR

El personal de la TGSS, calculará a cuanto asciende la cotización cada mes (en función de las horas trabajadas). Las bases de cotización se calculan en función de la retribución que reciba el empleado de hogar. Una vez que en la TGSS se hayan calculado las cuotas que se deben pagar, se pasará el cargo a la cuenta bancaria indicada a final de cada mes.

La responsabilidad por el incumplimiento de la obligación de cotizar corresponderá al propio empleado y, subsidiariamente, al empleador o empleadores, salvo que estos demuestren que entregaron al trabajador las cantidades para el pago de su cotización a la Seguridad Social.

La obligación de cotizar se mantiene desde la fecha del comienzo de la actividad hasta el cese de la misma.

Para saber **cuánto hay que pagar de Seguridad Social por una empleada de hogar** hay que hacer el cálculo en dos pasos:

1) Calculamos su base de cotización, que en términos coloquiales vendría a ser lo que cobra en bruto cada mes. Luego, una vez que conocemos su base de cotización (que será mayor cuantas más horas trabaje y cuanto mayor sea su sueldo)

2) Sobre esa base de aplica un porcentaje (%) que es lo que se paga de Seguridad Social.

Con efectos desde el día 1 de septiembre de 2021, las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se determinarán aplicando la escala siguiente, en función de la retribución percibida por la persona empleada de hogar:

TRAMO	RETRIBUCIÓN MENSUAL (INCLUYENDO PARTE PROPORCIONAL DE PAGAS EXTRAS. Euros/mes	BASE COTIZACIÓN Euros/mes	MÁXIMO HORAS TRABAJADAS
1º	Hasta 259,00	222,00	34
2º	Desde 259,01 hasta 403,00	365,00	53
3º	Desde 403,01 hasta 548,00	509,00	72
4º	Desde 548,01 hasta 692,00	653,00	92
5º	Desde 692,01 hasta 838,00	798,00	111
6º	Desde 838,01 hasta 981,00	941,00	130
7º	Desde 981,01 hasta 1.125,90	1.125,90	160
8	Desde 1.125,91 hasta 1.228,00	1.177,00	160
9º	Desde 1.228,01 hasta 1.388,00	1.322,00	160
10º	Desde 1.388,01	Retibución mensual	160

Por lo tanto, las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se calculan en función de la retribución percibida por los empleados de hogar.

Una vez que se conoce la base de cotización, hay que ver el tipo (porcentaje) que se aplica, para obtener la cuota final de Seguridad Social a pagar.

TIPOS DE COTIZACIÓN EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Con efectos del 1 de abril de 2013, la persona empleada del hogar que preste sus servicios durante al menos 60 horas mensuales por empleador/a, y que hubiera acordado con ésta última la asunción de las obligaciones en materia de encuadramiento en el Sistema Especial de Empleados de Hogar, será el sujeto responsable de la obligación de cotizar.

Deberá por tanto, ingresar la aportación propia y la correspondiente al empleador/a o empleadores/as, con los que mantenga tal acuerdo, por contingencias comunes y profesionales.

La responsabilidad por el incumplimiento de la obligación de cotizar al Sistema Especial, corresponderá a la persona empleada y, subsidiariamente a la persona o personas empleadoras, salvo que se acrediten la entrega de sus aportaciones y cuotas por cualquier medio admitido en derecho.

El abono de las cotizaciones se hará efectivo durante el mes siguiente de su devengo.

La persona empleada de hogar NO COTIZA por desempleo al no estar cubierta dicha contingencia.

REDUCCIÓN Y BONIFICACIONES A LA COTIZACIÓN

REDUCCIÓN DEL 20% EN LA APORTACIÓN EMPRESARIAL POR CONTINGENCIAS COMUNES

=

A PARTIR DEL 1 ENERO DE 2012, SIEMPRE QUE LA PERSONA CONTRATADA NO HAYA ESTADO DE ALTA EN DICHO RÉGIMEN ESPECIAL A TIEMPO COMPLETO CON EL MISMO EMPLEADOR/A (desde el 2 de agosto al 31 diciembre de 2011).

+

BONIFICACIÓN DE HASTA EL 45% PARA FAMILIAS NUMEROSAS

=

SIEMPRE QUE LA PERSONA EMPLEADA PRESTE SERVICIOS EXCLUSIVAMENTE EN LA ATENCIÓN Y CUIDADO DE LOS MIEMBROS DE DICHA FAMILIA O DE QUIEN CONVIVA EN EL DOMICILIO DE LA MISMA

CUANDO LOS DOS ASCENDIENTES O EL ASCENDIENTE (MONOPARENTAL), EJERZA UNA ACTIVIDAD PROFESIONAL POR CUENTA AJENA O PROPIA FUERA DEL HOGAR O ESTÉN INCAPACITADOS PARA TRABAJAR

En el caso de familias numerosas de categoría especial, no será necesario que los dos progenitores desarrollen actividad retribuida fuera del hogar.

Sólo se reconocerá esta bonificación a un solo cuidador por unidad familiar

EXCEPCIONES

Estos beneficios en la cotización a la Seguridad Social a cargo del empleador, no serán de aplicación en los supuestos en que los empleados de hogar que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador asuman el cumplimiento de las obligaciones en materia de encuadramiento, cotización y recaudación en dicho sistema especial, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional vigésima cuarta.

ACCESO A LAS REDUCCIÓN EN LA CUOTAS Y/O BONIFICACIONES

≠

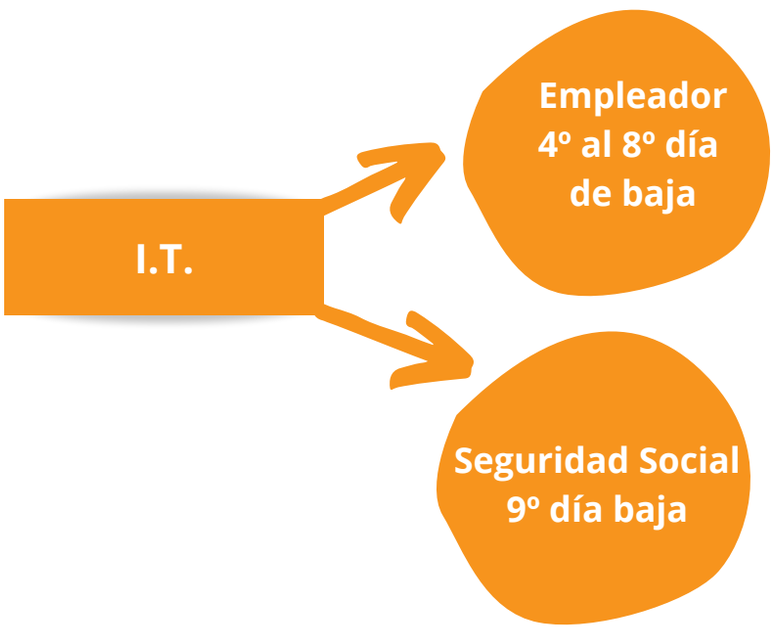
- 60 HORAS MENSUALES POR EMPLEADOR

SI LA PERSONA EMPLEADA TIENE ASUMIDAS LAS OBLIGACIONES EN MATERIA DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

BAJAS
IT / ACCIDENTE LABORAL

SUBSIDIO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, las personas empleadas de Hogar tendrán derecho a las prestaciones de la Seguridad Social:



El abono del subsidio se efectuará por la entidad a la que corresponda su gestión, no procediendo el pago delegado del mismo.

SUBSIDIO POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES

No será de aplicación el régimen de responsabilidades en orden a las prestaciones previsto para el régimen general de la Seguridad Social.

La acción protectora del Sistema Especial para Empleados de Hogar, no comprenderá la correspondiente al desempleo.

BAJAS
IT POR COVID

QUÉ HACER SI UNA PERSONA EMPLEADA DE HOGAR SE CONTAGIA POR COVID

El empleador NO tiene que comunicar la baja a la Seguridad Social.

Es la persona empleada quien tiene la OBLIGACIÓN de solicitar el pago directo al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

MODO DE OPERAR

Los importes serán abonados como en una situación de Incapacidad normal.

La baja se podrá tramitar por internet en el Sistema Especial para empleados de Hogar de la página de la Seguridad Social.

JORNADA

JORNADA MÁXIMA

La jornada máxima semanal será de 40 horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición del empleador/a, que pudieran acordarse entre las partes.

Tiempos de presencia

La duración de los tiempos de presencia deberán acordarse entre las partes, así como su retribución.

Su número no podrá ser superior a 20 horas semanales de promedio en un periodo de un mes, salvo que las partes acuerden su compensación por periodos equivalentes de descanso.

El valor de la hora de los tiempos de presencia no será inferior al valor de la hora ordinaria.

El personal interno dispondrá de 2 horas diarias para las comidas principales que no tendrán la consideración de tiempo de trabajo, sino de descanso.

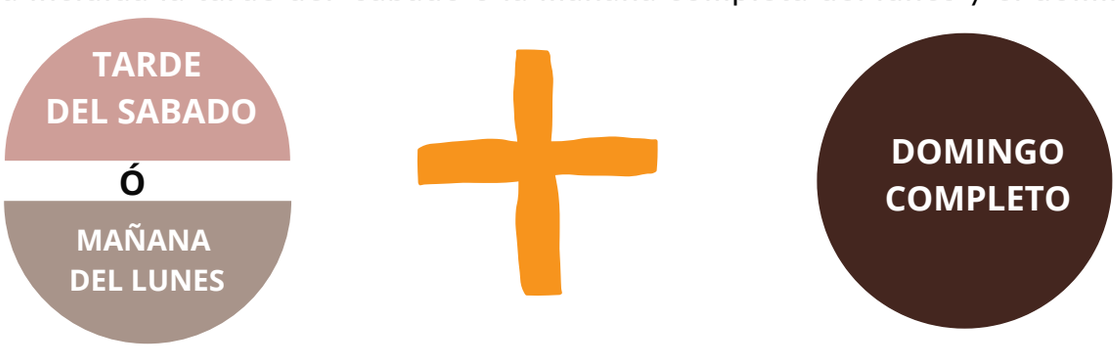
Descanso entre jornadas

Entre el final y el inicia de la jornada siguiente deberá mediar un descanso mínimo de 12 horas.

En el caso de ser personal interno, el descanso podrá ser de 10 horas, compensándose en todo caso el resto (las 2 horas pendientes), en periodos de hasta 4 semanas.

Descanso semanal

El descanso semanal será de 36 horas ininterrumpidas, en las que como norma general estará incluida la tarde del sábado o la mañana completa del lunes y el domingo.



VACACIONES Y PERMISOS

VACACIONES

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales, los cuales podrán fraccionarse en dos o más periodos.

En todo caso uno de los periodos no podrá ser inferior a 15 días consecutivos.

Cuando no exista pacto sobre el disfrute de las vacaciones, los periodos se fijarán de la siguiente manera:

15 días los podrá fijar el empleador (de acuerdo con las necesidades familiares)

15 días los podrá fijar la persona empleada (libremente)

Las fechas deberán ser conocidas con 2 meses de antelación al inicio de su disfrute

Durante el periodo o periodos de vacaciones, la persona empleada de hogar no tendrá obligación de residir en el domicilio familiar o el domicilio de vacaciones del empleador.

LICENCIAS

El personal del servicio del hogar, tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos contemplados en el Estatuto de los Trabajadores.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO

DESPIDO DISCIPLINARIO

Este despido deberá notificarse por escrito; las causas deberán ser las contempladas en el Estatuto de los Trabajadores.

Declaración de la improcedencia del despido

En el supuesto de que el despido disciplinario se declare improcedente, por la jurisdicción competente, la indemnización será de 20 días por año, con un tope de 12 mensualidades.
El abono de dicha indemnización se realizará en metálico.

DESPIDO POR DESISTIMIENTO DEL EMPLEADOR

En este caso el despido también deberá notificarse por escrito a la persona empleada.

El **plazo de preaviso** dependerá del tiempo de prestación del servicio:

PRESTACIÓN SUPERIOR A 1 AÑO → **20 DÍAS**

PRESTACIÓN INFERIOR A 1 AÑO → **7 DÍAS**

Abono de la indemnización

Simultáneamente a la notificación, deberá abonar una indemnización equivalente a 12 días por año de servicio (contratos celebrados a partir del 1 de enero de 2012), con un límite de 6 mensualidades.

La indemnización se abonará igualmente en metálico, pudiendo optar el empleador por sustituir el preaviso mencionado por su abono en metálico de manera equivalente a los salarios correspondientes a dicho periodo.

DESPIDO SEGÚN ART. 49.1, DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, SALVO FUERZA MAYOR, DESPIDO COLECTIVO Y CAUSAS OBJETIVAS LEGALMENTE PROCEDENTES

A) Mutuo acuerdo entre las partes
b) Causas consignadas en el contrato de trabajo
c) Por expiración del tiempo convenido
d) Por dimisión del trabajador/a
e) Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente
f) Por jubilación de la persona trabajadora
g) Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario
j) Por voluntad de la persona trabajadora
m) Por ser la persona trabajadora víctima de violencia de género

RESÚMEN INDEMNIZACIONES

IMPROCEDENTE → **20 días/año .....máximo 12 mensualidades**

DESISTIMIENTO DEL EMPLEADOR

→ **Contrato anterior al 1 de enero del año 2012 = 12 días/año .....máximo 7 mensualidades**

→ **Contrato a partir del 1 de enero del año 2012 = 12 días/año .....máximo 6 mensualidades**

FALLECIMIENTO DEL EMPLEADOR TITULAR → **1 mes de salario (con independencia de la antiguedad).**
En este caso el empleador puede optar por el despido por desistimiento al ser más barato.

FIN DEL CONTRATO TEMPORAL → **12 días/año (1 día por mes trabajado).**

Si la causa del despido no es cierta, o no se ha seguido el procedimiento establecido para ello, la persona trabajadora podrá demandar (dentro del plazo de los 20 días hábiles), por despido improcedente.

NORMATIVA APLICABLE

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 par Empleados del 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).

Ley 6/2018, de 3 de julio de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018. BOE de 4 de julio 2018).

Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019. (BOE de 27 de diciembre de 2018).

Real Decreto Ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo. (BOE de 29 de diciembre de 2018).

Orden TMS/83/2019, de 31 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 2019. (BOE de 2 de febrero de 2019).

SEDE NACIONAL

C/Pablo Remacha, 9
50.008 Zaragoza

Tel: 976 595 885

osta@osta.es

SEDE HUESCA

C/Ricardo del Arco, 3
22.003 Huesca

Tel: 974 381 166

huesca@osta.es

@OSTAsindicato

OSTAsindicato

osta_sindicato