

GUÍA BÁSICA SERVICIO DOMÉSTICO

Los trabajadores del hogar tienen derechos

- Trabajadoras y trabajadores deben conocerlos
- Quien contrata también



SALUD

HORARIOS

PERMISOS

COTIZACIÓN

SALARIOS

VACACIONES

Incorpora novedades del 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.

Colabora:



En comisiones obreras llevamos muchos años reivindicando la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras del hogar.

La lucha sindical que desde cc.oo hemos mantenido durante todo este tiempo nos ha llevado a reivindicar lo que en justicia merece este sector, un sector discriminado históricamente, para que sus condiciones laborales y derechos sociales sean los mismos de los que disfrutaban los trabajadores y trabajadoras de otros sectores.



ÍNDICE

Introducción	4
Relación laboral especial	5
La cotización del sector del servicio domestico	6
Cotización por desempleo y fondo de garantía salarial (FOGASA)	8
Bonificaciones y reducciones	10
En caso de baja por enfermedad común	11
En caso de baja por enfermedad profesional	13
Baja por maternidad y paternidad	13
Contratación	14
Finalización del contrato de trabajo o despidos	16
Preaviso de despido	17
Jornada de trabajo	18
Salario - retribuciones	20
Permisos retribuidos y/o licencias	21
Seguridad y salud	22
Tabla de cotizaciones	23
Tabla de salarios	24

INTRODUCCIÓN

El trabajo del servicio del hogar familiar es una relación laboral de carácter especial. La parte empleadora es una persona particular, titular de un hogar familiar, y el centro de trabajo es, generalmente, un hogar particular. Por esta razón tiene una regulación específica tanto en materia laboral como de seguridad social, y las condiciones de empleo no se regulan por convenio colectivo, sino por lo previsto en el Real decreto-ley 16/2022 del 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y seguridad social de las personas trabajadoras del servicio del hogar.

El trabajo domestico, sea para realizar tareas del hogar o de cuidado de personas, ha sido y es la puerta de entrada en el mercado laboral español de muchas mujeres nacionales de terceros países, y en menor medida, de hombres, con independencia de la formación o la experiencia laboral adquirida en el país de origen.

RELACIÓN LABORAL ESPECIAL

¿A QUE SUPUESTOS SE APLICA ESTA RELACIÓN LABORAL?

Se considera relación laboral especial del servicio del hogar familiar la que conciertan el titular del mismo, como empleador/a, y la trabajadora de hogar que, dependientemente y por cuenta de aquel, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar. Por lo tanto, solo te encontraras en esta relación laboral cuando tu empleador o empleadora, sea una persona particular y siempre que tu trabajo consista en:

¿QUE SE CONSIDERA TRABAJO DOMESTICO?

- Tareas domesticas para un hogar (como limpieza de mobiliario y superficies, lavado y planchado, elaboración de comidas para la familia, etc...).
- Atención de los miembros de la familia (por ejemplo, personas mayores y menores).
- Otros trabajos tales como guardería (en el sentido de guarda de finca), conducción de vehículos, cuando formen parte del conjunto de tareas domesticas.

¿QUE NO ES TRABAJO DOMESTICO?

- Relaciones concertadas por personas jurídicas, de carácter civil o mercantil (en este

caso tu relación laboral sería la misma que el resto de los trabajadores/as).

- Relaciones concertadas a través de empresas de trabajo temporal.
- Relaciones de cuidadores/as profesionales contratados por instituciones públicas o 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.

LA COTIZACIÓN DEL SECTOR DEL SERVICIO DOMESTICO

Todos los titulares de hogares que tengan personas empleadas para la realización de tareas domésticas están obligados a presentar la solicitud de afiliación, alta y baja de las trabajadoras del hogar, así como cuantas variaciones se produzcan a la seguridad social. En el caso de una persona que trabaje para varios empleadores, cada uno de ellos deberá de solicitar un alta distinta.

La obligación de cotizar corresponde en todos los

casos a la persona empleadora que ingresara la parte de cotización que le corresponde como tal, así como la que corresponde a la trabajadora. Esta parte podrá ser descontada del salario o asumida por la parte empleadora si así se acuerda.

Es obligación del empleador dar de alta en el Sistema Especial de Empleadas de Hogar, sea cual sea las horas que se trabajen.

Hay que dar de alta y cotizar por las personas que realizan tareas en el hogar cualquiera que sea el número de horas y aunque preste servicios en otros hogares. A partir del 1 de enero de 2023 ya no será posible pactar con las trabajadoras que realicen menos de 60 horas de trabajo mensual por persona empleadora, en caso de incumplirse estas obligaciones, si la tesorería general de la seguridad social tiene conocimiento de esta situación, podrá practicarse el alta de oficio y procederá al inicio de la vía de apremio para el cobro de las cotizaciones adeudadas por el periodo de alta no declarada.

La solicitud de alta se realizara cumplimentando un formulario de la Tesorería General de la Seguridad Social en el que, junto a los datos de la parte empleadora y la parte trabajadora hay que especificar el tipo de contrato, la cuantía del salario mensual, las horas de trabajo al mes, el salario en especie y, si existe, pacto de horas de presencia y su retribución y el régimen de pernoctas, si esta en el régimen interno.

Si se trabaja en varios hogares familiares distintos,

cada una de esas relaciones laborales se trata por separado, hay que comunicar tantas altas como hogares.

Esta permitido contratar estos servicios a través de empresas autorizadas. En estos casos, la relación laboral del trabajador o trabajadora será con la empresa y no con el titular del hogar y deberá estar incluida en el régimen general de la Seguridad Social y no en el sistema especial del servicio del hogar familiar.

COTIZACIÓN POR DESEMPLEO Y FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (FOGASA)

El Real Decreto-Ley 16/2022, del 6 de septiembre modifica la ley general de la seguridad social para establecer la cotización por la contingencia de desempleo y por el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) respecto de las personas que mantienen una relación laboral al servicio del hogar familiar.

¿Desde cuándo puedo cotizar por desempleo como empleada de hogar?

La cotización por desempleo será obligatoria para las personas empleadoras y trabajadoras del hogar a partir del 1 de octubre de 2022. Las bases de cotización para desempleo serán las correspondientes a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

El tipo de cotización aplicable será del 6,05 %, del que el 5 % será a cargo de la persona empleadora y el 1,05 % será a cargo de la trabajadora del hogar.

La trabajadora del hogar tendrá derecho al paro, si cuando finalice su contrato ha cotizado por desempleo, al menos, 360 días.

También tendrá derecho a los subsidios asistenciales si se cumplen los requisitos previstos en ellos.

Se tendrán en cuenta las cotizaciones realizadas en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social por los que se cotiza a desempleo.

Se aplicara una bonificación del 80 % en la cuota, a partir del 1 de enero de 2023, los tipos de cotización serán los que se establezcan en la correspondiente ley de presupuestos generales del estado para cada ejercicio.

¿Desde cuándo puedo cotizar por FOGASA como empleada de hogar?

La cotización para el fondo de garantía salarial (FOGASA) será obligatoria para las personas empleadoras y trabajadoras del hogar a partir del 1 de octubre de 2022.

El tipo de cotización aplicable será del 0,2 % a cargo exclusivo del empleador.

Se aplicara una bonificación del 80 % en la cuota, a partir del 1 de enero de 2023, los tipos de cotización serán los que se establezcan en la correspondiente

ley de presupuestos generales del estado para cada ejercicio.

La cotización se verá incrementada por los tipos de cotización por desempleo y FOGASA aplicables a la base de cotización, determinada conforme al salario percibido por la trabajadora del hogar familiar.

Las nuevas cotizaciones al sistema de empleadas de hogar se realizan conforme al sistema de liquidación simplificada, lo cual implica que la cotización será liquidada y recaudada **DE OFICIO** por la Tesorería General de la Seguridad Social.

BONIFICACIONES Y REDUCCIONES

Se establecen reducciones del 20 % en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes y una bonificación del 80 % en la aportación empresarial por desempleo y al FOGASA para todas las personas que tengan contratada una trabajadora al servicio del hogar familiar y le den de alta en el régimen general de la Seguridad Social, siempre y cuando se encuentren en el momento del inicio de la actividad de la trabajadora al corriente con la Seguridad Social y en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias.

Las familias numerosas, podrán acceder, hasta el 31 de marzo de 2023, a una bonificación del 45 %, en cuyo caso, no resultara de aplicación la reducción de

cuotas del 20 % sobre la aportación empresarial por contingencias comunes, pero si las bonificaciones del 80 % sobre la aportación empresarial para desempleo y Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).

Está previsto que, a partir del 1 de abril de 2023, se establezca una nueva bonificación de cuotas, en función de determinados requisitos de patrimonio y/o rentas de unidad familiar o de convivencia, que será alternativa a la reducción de cuotas del 20 %, pero manteniéndose, en cualquier caso, la bonificación de cuotas del 80 % respecto de las cuotas para desempleo y Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).

La indicada reducción del 20 % en la aportación empresarial a la cotización de la Seguridad Social por contingencias comunes y la bonificación del 80 % a la aportación empresarial por desempleo y FOGASA, se aplicara **DE OFICIO** por la Tesorería General de la Seguridad Social.

La bonificación alternativa al 20 % requerirá previa determinación del derecho a ella por el Servicio Público de Empleo Estatal, que deberá comunicarlo a la Tesorería General de la Seguridad Social.

EN CASO DE BAJA POR ENFERMEDAD COMÚN

Desde el 4º día y hasta el 8º, la persona empleadora será la responsable del ingreso, tanto de su aportación como la de la trabajadora. A partir del 9º día, el empleador/a deberá cotizar únicamente la

aportación empresarial siendo responsable la entidad gestora o colaboradora del ingreso de la aportación de la trabajadora.

Para la baja de enfermedad común se deberá acreditar que se ha cotizado un **MÍNIMO DE 180 DÍAS** en los últimos 5 AÑOS.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, **los 3 primeros días no se cobra nada,**

Del 4º al 8º el pago será a cargo del empleador/a. A partir del 9º el subsidio lo abonará el Instituto Nacional de la Seguridad Social o Entidad colaboradora.

Del 4º al 20º día de prestación, se percibirá el 60 % de la base reguladora, y a partir del día 21 será del 75 %.

PERIODO de baja	Corresponde el pago	Cantidad que se cobra
1º al 3º día		No se cobra ninguna actividad
4º al 8º día	Empleador@	60% la Base Reguladora
9º al 20º día	INSS o entidad elegida por el empleador@	60% de la Base Reguladora
21º día en adelante	INSS o entidad elegida por el empleador@	75% de la Base Reguladora

Se percibe el subsidio en caso de baja por enfermedad común o accidente, tanto para contingencias comunes como profesionales, en las mismas condiciones que el resto de los trabajadores del Régimen General.

EN CASO DE BAJA POR ENFERMEDAD PROFESIONAL

Si la baja deriva de contingencias profesionales, no se exige un periodo de carencia mínimo. En este caso, el salario del día de la baja corre a cargo de la parte empleadora, y a partir del día siguiente empieza a cobrar a cargo de la entidad gestora.

La entidad gestora se hará cargo del pago directo de la prestación. El importe de esta se calcula de la misma forma que en el régimen general. Eso sí, durante la IT la parte empleadora debe de seguir haciéndose cargo de la cuota patronal a la Seguridad Social, y la entidad gestora asume el pago de la cuota obrera, descontándolo a la trabajadora de la prestación.

La prestación en los casos de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional **se percibe desde el primer día de la baja y la cuantía de la prestación será del 75 % de la base reguladora.**

En caso de baja por accidente laboral o enfermedad profesional, si se trabaja en régimen interno, se tiene derecho a permanecer en el domicilio del empleador/a durante 1 mes.

BAJA POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD

En el caso de baja por MATERNIDAD o PATERNIDAD, la entidad gestora asume el cargo de

la prestación desde el primer día.

Consiste en un subsidio equivalente al 100 % de la base reguladora durante **16 semanas** y la parte empleadora de seguir cotizando por la cuota patronal.

Si estoy de baja, ¿Que documentación tengo que presentar?

- **Solicitud de la prestación firmada por el interesado: que se le facilitara en el INSS o mutua, y que puede descargarse en la web de la Seguridad social.**
- **DNI del interesado.**
- **Certificado del empleador, debe de ir cumplimentado y firmado por el empleador.**

¿Dónde tengo que ir?

- **En la oficina del INSS más cercana al domicilio o entidad, mutua que haya elegido la parte empleadora.**

CONTRATACIÓN

El contrato de trabajo tendrá que ser necesariamente por escrito si va a durar al menos 4 semanas. Si no se hace por escrito se considerara que es un contrato indefinido y a jornada completa.

Información que debe de aparecer en el contrato:

- Identidad de las dos partes.
- Fecha de inicio de la relación laboral.
- Lugar donde se va a realizar el trabajo (Dirección).
- Cuantía del salario.
- La jornada de trabajo, distribución y los tiempos de presencia (tiempo en el que no realizan tareas, pero se está en el domicilio donde se prestan los servicios).
- La duración de las vacaciones.
- Si se va a pernoctar en el domicilio familiar, es decir, si es una trabajadora interna.
- En caso de personas extranjeras con más de 3 años en España, pero sin permiso de trabajo, antes de empezar a trabajar, deben obligatoriamente hacerle un **PRECONTRATO**.
- El periodo de prueba no puede exceder de 2 MESES.
- Las prestaciones salariales en especie (alojamiento o comidas), cuando se haya convenido su existencia.

FINALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO O DESPIDOS

Ya no es posible el despido por desistimiento.

Además de por las causas previstas para los demás colectivos de personas trabajadoras, la relación laboral podrá extinguirse por alguna de las siguientes causas:

- Disminución de los ingresos de la unidad familiar o aumento de sus gastos por causa sobrevenida
- Modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifican poder prescindir de la persona trabajadora del hogar.
- Pérdida de confianza de la persona empleadora, fundamentada de manera razonable y proporcionada, en el comportamiento de la persona trabajadora del hogar.
- LA INDEMNIZACIÓN SERA DE 12 DÍAS POR AÑO TRABAJADO CON UN LIMITE DE 6 MENSUALIDADES.

Todas estas opciones tienen que estar JUSTIFICADAS por la parte empleadora.

El **despido improcedente** tendrá una indemnización de 33 días por año trabajado con un límite de 12 mensualidades.

El **despido por fallecimiento del empleador**, la indemnización será de 1 mes de salario.

¿En el supuesto de cambio de domicilio de la persona empleadora a otra localidad?

Si se produce este supuesto, la trabajadora del hogar puede optar por la extinción del contrato de trabajo, debiendo comunicarlo a la empleadora y tiene derecho a una indemnización de 7 o 12 días de salario por año trabajado con un tope de 6 mensualidades.

¿Qué conceptos corresponden en finiquito por despido?

- SALARIO
- HORAS EXTRAS
- DÍAS DE VACACIONES NO DISFRUTADAS
- PARTE PROPORCIONAL DE PAGAS EXTRAS
- PREAVISO (SI NO LO HAN COMUNICADO EN TIEMPO Y FORMA)
- INDEMNIZACIÓN (DÍAS POR AÑO TRABAJADO)

PREAVISO DE DESPIDO

La persona empleadora debe de trasladar una comunicación escrita a la persona trabajadora en la

que debe constar de modo claro tanto la voluntad de la persona empleadora de dar por finalizada la relación laboral como la causa por la que se extingue la relación laboral.

Si la prestación de los servicios hubiera durado más de 1 año, la persona empleadora deberá de conceder un preaviso de **20 días** desde que se comunique a la trabajadora la decisión de extinción laboral.

Si la relación laboral ha sido inferior a 1 año, el preaviso será de **7 días**.

¿La trabajadora podrá buscar empleo durante el periodo de preaviso?

Durante el periodo de preaviso, la trabajadora que preste servicios a jornada completa tendrá derecho, sin perder su retribución, a una licencia de 6 horas semanales con el fin de buscar nuevo trabajo.

La persona empleadora podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios correspondientes al periodo de preaviso correspondiente.

JORNADA DE TRABAJO

La jornada máxima legal será de 40 horas.

El tiempo de trabajo y el tiempo de presencia son conceptos diferentes, refiriéndose el primero al tiempo de trabajo efectivo y el segundo al tiempo en

el que la trabajadora está a disposición de quien emplea sin realizar actividad objetiva.

El tiempo de presencia no computa a efectos de la jornada de trabajo pactada en el contrato, sino que tiene un cómputo distinto. **Como máximo será**, a jornada completa, de **20 horas semanales**.

¿Cuál es el descanso entre jornadas de trabajo, descanso semanal y vacaciones?

- Entre jornadas el periodo de descanso es de 12 horas.
- La fijación del horario debe de fijarse por acuerdo por las dos partes.
- El descanso semanal será de 36 horas consecutivas, será sábado tarde y domingo o domingo y lunes por la mañana.
- Las vacaciones tendrán la duración de 30 días naturales y deberán ser pactadas. En caso de no haber acuerdo, 15 días los fijara el empleador y 15 días la trabajadora.
- Si la trabajadora acompaña a la familia durante las vacaciones y se dedica a realizar tareas domesticas, este tiempo no se computa como vacaciones sino como trabajo.

Las trabajadoras internas, además de la jornada de 40 horas semanales, se pueden pactar tiempos de presencia en la casa (son las horas en la que se

debe estar disponible para prestar servicio si fuera necesario, pero sin realizar trabajo efectivo) y el pago de estos tiempos se tienen que acordar entre la trabajadora y la persona empleadora que, como mínimo, será 7,82 euros/hora. La duración no podrá exceder de 20 horas semanales o que se compense con descanso retribuido.

Las trabajadoras internas tienen 2 horas diarias para las comidas principales pero estas no se consideran como tiempo de trabajo efectivo.

SALARIO - RETRIBUCIONES

El salario de las trabajadoras del hogar se pacta entre las partes y se tiene que recibir como mínimo el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) por una jornada de trabajo completa, pero se puede pactar una mejora.

SMI 2022 jornada completa 40 horas a la semana.

Salario mensual = 1000 €

Si te incluyen las pagas extras cada mes

(prorrateo) = 166 €

**TOTAL, A PERCIBIR EN NOMINA AL MES EN 2022
CON PAGAS = 1166,67 €**

Si el número de días de trabajo al año para el mismo empleador es inferior a 120 días, el salario mínimo será el que se fija por el real decreto y en el mismo se incluye la parte proporcional de domingos, festivos,

pagas extraordinarias y parte proporcional de vacaciones. **El precio/hora no podrá ser inferior a 7,82 € y se abonará íntegramente en metálico.**

¿Se puede descontar en el salario el alojamiento y/o manutención?

Estos descuentos pueden practicarse únicamente cuando se haya pactado la prestación del servicio con derecho a pago en especie por alojamiento y/o manutención. En este supuesto, una vez aplicados los descuentos por pago en especie, el total a percibir, no puede estar por debajo del Salario Mínimo Interprofesional.

Las retribuciones en especie no pueden superar el 30 % de las retribuciones totales.

PERMISOS RETRIBUIDOS Y/O LICENCIAS

El artículo 37 del estatuto de los trabajadores es de aplicación para las empleadas de hogar y establece los siguientes permisos:

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos:

- Por matrimonio 15 días.
- Por nacimiento de hijo/a, enfermedad grave, accidente o muerte de parientes de parientes

hasta segundo grado, 2 días o si tiene que hacer un desplazamiento serán 4 días.

- Por cambio de domicilio corresponde 1 día.
- Por el cumplimiento de un deber inexcusable (juicio, votar en unas elecciones, etc.) corresponde el tiempo indispensable.
- Para la realización de exámenes médicos (si estas embarazada) y asistir a técnicas de preparación al parto, corresponde el tiempo indispensable.

SEGURIDAD Y SALUD

¿Tiene que aplicarse la ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales a las trabajadoras/es del hogar?

SI, según la normativa del último Real Decreto Ley 16/2022 del 6 de septiembre por el cual incluye a las trabajadoras del hogar en la normativa de riesgos laborales.

¿Tiene la persona empleadora obligaciones en materia de seguridad y salud?

SI, está obligada a cuidar de que el trabajo de la trabajadora del hogar se realice en las condiciones adecuadas de seguridad y salud, adoptando las medidas necesarias de acuerdo con las características de la actividad que realiza la trabajadora.

Tramo	Salario bruto/mes (incl. pagas exttras)	Base cotización	Total cuota persona EMPLEADA CC + DESEMPLEO + MEI	Total cuota persona EMPLEADORA CC + CP + DESEMPLEO + FOGASA + MEI
1	Hasta 269,00 €	250,00 €	16,13 €	78,25 €
2	De 269,01 a 418,00 €	357,00 €	23,03 €	111,75 €
3	De 418,01 a 568,00 €	493,00 €	31,79 €	154,33 €
4	De 568,01 a 718,00 €	643,00 €	41,47 €	201,28 €
5	De 718,01 a 869,00 €	794,00 €	51,21 €	248,52 €
6	De 869,01 a 1.017,00 €	943,00 €	60,82 €	295,18 €
7	De 1.017,01 a 1.166,70 €	1.166,70 €	75,25 €	365,17 €
8	De 1.166,70 € en adelante	1.260,00 €	81,27 €	394,38 €

En la tabla no están incluidas los descuentos / bonificaciones al empleador/a.

TABLA SALARIAL DEL EMPLEO DE HOGAR

(con pagas prorrateadas)

	Tramos	Horas	Salario bruto €	Base cotización €
S A L A R I O D E L E M P L E O D E H O G A R	8º	40	1.260,00	1.260,00
		39	1.228,50	1.260,00
		38	1.197,00	1.260,00
	7º	37	1.165,50	1.166,70
		36	1.134,00	1.166,70
		35	1.102,50	1.166,70
		34	1.071,00	1.166,70
		33	1.039,50	1.166,70
	6º	32	1.008,00	943,00
		31	976,50	943,00
		30	945,00	943,00
		29	913,50	943,00
		28	882,00	943,00
	5º	27	850,50	794,00
		26	819,00	794,00
		25	787,50	794,00
		24	756,00	794,00
		23	724,50	794,00
	4º	22	693,00	643,00
		21	661,50	643,00
		20	630,00	643,00
		19	598,50	643,00
	3º	18	567,00	493,00
		17	535,50	493,00
		16	504,00	493,00
		15	472,50	493,00
		14	441,00	493,00
	2º	13	409,50	357,00
12		378,00	357,00	
11		346,50	357,00	
10		315,00	357,00	
9		283,50	357,00	
1º	8	252,00	250,00	
	7	220,50	250,00	
	6	189,00	250,00	
	5	157,50	250,00	
	4	126,00	250,00	
	3	94,50	250,00	
	2	63,00	250,00	
1	31,50	250,00		

TE AYUDAMOS

876 540 000



MÁS INFORMACIÓN



**construcción
y servicios**

ZARAGOZA

Pº. de la Constitución, 12, 4ª pta. - 50008 ZARAGOZA
Teléfono: 976 48 32 69 - Fax: 976 48 32 98

aragon@construccionyservicios.ccoo.es

<http://construccionyservicios.ccoo.es>



cite



Andador Rafaela Aparicio, 15 - 50018 ZARAGOZA

Teléfono 976 23 07 27

Síguenos en:



@CCOOAragón