



GUÍA PARA LA
CONTRATACIÓN
RESPONSABLE
DE EMPLEO
DE HOGAR

Guía para la contratación responsable de Empleo Doméstico

índice

ÍNDICE

PRÓLOGO

INTRODUCCIÓN A FMP

SERVICIOS DE LA FMP

PARTE I: ¿POR QUÉ HEMOS ELABORADO ESTA GUÍA?

1. Algunas razones.
2. ¿Qué está sucediendo en las tareas ligadas al sector de los cuidados? El empleo doméstico.
3. Las trabajadoras del servicio doméstico en la actualidad; algunas claves culturales y pensamientos estereotipados sobre la población migrada.

PARTE II: ¿CUÁL ES EL MARCO LEGAL EN EL QUE SE MUEVE EL SECTOR?:

1. El Sistema especial de empleo de hogar.
2. Otras legislaciones que afectan al sector: la Ley de Autonomía Personal.

PARTE III: ¿QUÉ TAREAS SE PUEDEN CUBRIR?

1. Tres tipos de necesidades, tres tipos de tareas.
2. Diferentes necesidades: modalidades de empleo.

PARTE IV: ENTRANDO DE LLENO EN EL SISTEMA ESPECIAL DE EMPLEO DE HOGAR. Derechos y deberes de empleadores y empleadoras.

1. El contrato de trabajo.
2. Jornada y horario de trabajo
- 2.1. ¿Cuáles son los máximos que marca la normativa?
- 2.2. Peculiaridades de la modalidad de Trabajadora Interna.
3. Vacaciones
4. Permisos Pagados y Bajas
5. Maternidad
6. Salario
7. Extinción del contrato
8. Periodo de prueba

PARTE V: LA SITUACIÓN JURÍDICO ADMINISTRATIVA DE LAS EMPLEADAS DE HOGAR Y EL ALTA EN SEGURIDAD SOCIAL.

PARTE VI: CÓMO BUSCAR; LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS DE INTERMEDIACIÓN Y LAS ONG.

ANEXOS

PRÓLOGO

La Federación de Mujeres Progresistas ha dedicado y dedica una parte importante de sus actividades al apoyo de las mujeres en procesos de búsqueda de empleo, así como a la dignificación de las condiciones de los sectores en los que mayoritariamente se emplean, por ser los más precarizados.

En este sentido, el Empleo de Hogar se constituye como uno de los sectores básicos para el mantenimiento de nuestra sociedad, pero presenta graves componentes de irregularidad y desprestigio social. Por esta razón, desde la Federación de Mujeres Progresistas, con la publicación de esta Guía, hemos querido contribuir a la mejora del conocimiento de un sector fuertemente feminizado y precarizado, así como de los Derechos y Deberes de las Empleadoras y Empleadores de Empleo de Hogar.

Esperamos que este trabajo sea de utilidad y contribuya efectivamente al conocimiento de una profesión fundamental en nuestra sociedad actual, de las mujeres que trabajan como empleadas de hogar y de los derechos y deberes de las personas que las emplean.

INTRODUCCIÓN A FMP

La Federación de Mujeres Progresistas (FMP) es una organización no gubernamental, sin ánimo de lucro, de carácter laico, creada en el año 1987. Declarada de utilidad pública, está constituida por asociaciones, federaciones y demás colectivos de mujeres progresistas de ámbito internacional, nacional, autonómico, provincial y municipal, conformando un tejido asociativo cercano a las 23.000 personas.

Nuestra misión es promover el cambio de las estructuras sociales, económicas y culturales para lograr la igualdad y la equidad de género entre mujeres y hombres a través de la incidencia política feminista y el empoderamiento, desde la libertad, la diversidad, la sororidad, la participación activa, la interculturalidad y el liderazgo.

Nuestra visión es una sociedad en la que tanto las mujeres como los hombres participan activamente en la vida social, política y económica en igualdad de derechos y oportunidades, sin que vengan determinados sus destinos por roles y estereotipos preestablecidos socialmente.

SERVICIOS DE LA FMP

Dentro de los diferentes servicios de la Federación, se encuentra el Servicio de Orientación e Inserción Laboral para mujeres, en el que realizamos, entre otras, la Gestión de empleo, intermediando entre empresariado y/o empleadoras que soliciten candidatas para cubrir puestos de trabajo.

Además, la Federación desarrolla un programa específico “Sensibilización y prevención de la discriminación laboral de mujeres inmigrantes”, financiado por la Dirección General de Migraciones y el Fondo Social Europeo, que focaliza sus acciones en el sector del empleo de hogar.

Alguna de sus acciones son:

- La edición y difusión de la presente guía.
- La realización de talleres informativos sobre Derechos y Deberes en el empleo de hogar.

1



¿POR QUÉ HEMOS ELABORADO ESTA GUÍA?

¿por qué
hemos elaborado
esta guía?

1 ALGUNAS RAZONES.

- Porque desde la Federación de Mujeres Progresistas, hemos detectado la necesidad existente por parte de quienes emplean Trabajadoras de Hogar de conocer cuales son las fórmulas y las condiciones en las que se debe realizar la contratación de estas trabajadoras, dentro de un marco de legalidad y de responsabilidad.

- Porque consideramos de gran importancia divulgar la normativa básica que regula el sector, con el propósito de fomentar su cumplimiento, así como realizar una aproximación a la situación del sector en la actualidad.

- Porque en la medida en la que se conozcan cuáles son las condiciones del sector y cuáles son los derechos y deberes como empleadores y empleadoras, podremos cumplirlos y exigirlos...

- Porque es fundamental influir en las agendas públicas y políticas para que se produzca una mejora del Sector para todos los agentes implicados.

2 ¿QUÉ ESTÁ SUCEDIENDO EN LAS TAREAS LIGADAS AL SECTOR DE LOS CUIDADOS? EL EMPLEO DE HOGAR.

La situación actual del empleo de hogar está estrechamente ligada al llamado sector de los cuidados.

Para comprender el aumento de las necesidades en dicho sector y en la demanda de Empleadas de Hogar en nuestro país, es necesario hacer referencia a la llamada crisis de los cuidados. Hablamos en femenino, porque son mujeres las que mayoritariamente, y casi exclusivamente, cubren este sector de empleo.

El envejecimiento de la población, los cambios en las estructuras familiares, las transformaciones del rol social y económico de las mujeres, así como la generalización de la familia de dos salarios, son cambios que están teniendo lugar de un modo rápido y en medio de un sistema social en el que el Estado del Bienestar presenta una insuficiencia de servicios y prestaciones para las familias, en especial en los países del sur de Europa, (que es donde existe más demanda de trabajadoras domésticas). A esta situación se suma la aún común carencia de corresponsabilidad masculina en las tareas domésticas y familiares¹.

Este conjunto de factores ha provocado que cada vez sean más las familias y las personas que demandan trabajadoras que cubran los trabajos ligados a la reproducción, es decir, cuidados de personas dependientes –personas mayores, infancia, personas discapacitadas-, así como las labores del mantenimiento del hogar, limpieza, elaboración de comidas, plancha, etc.

De este modo, los cuidados siguen quedando fundamentalmente en manos de mujeres, ya que por un lado, estas tareas reproductivas han estado tradicionalmente ligadas a las mismas, la fuerza de trabajo es casi totalmente femenina, y por otro, son también las mujeres empleadoras quienes mayoritariamente se encargan de la contratación y el seguimiento de la persona contratada y quienes por lo general establecen una relación de mayor proximidad con la empleada.

En nuestro país, este sector está ocupado mayoritariamente por mujeres migrantes que comienzan su trayectoria laboral en España.

En este sentido, parece oportuno hacer referencia a algunos elementos de reflexión sobre las Trabajadoras y el Empleo de Hogar.

¹ Sonia Parella. 2003

3 LAS TRABAJADORAS DE EMPLEO DE HOGAR EN LA ACTUALIDAD: ALGUNAS CLAVES CULTURALES Y PENSAMIENTOS ESTEREOTIPADOS SOBRE LA POBLACIÓN MIGRADA.

Si bien en cualquier tipo de empleo es fundamental establecer un buen ambiente laboral basado en el respeto y el reconocimiento de la labor de ambas partes, lo es aún más en este sector, en el que la actividad se ejerce en el ámbito de lo doméstico y del domicilio particular, y que en gran parte contempla tareas de cuidados a personas.

Como hemos visto, este sector está actualmente ocupado en su gran mayoría por mujeres migrantes. Es por ello que resulta fundamental conocer las diferentes idiosincrasias, formas de vivir, pensar y sentir de las personas migradas, y de los diferentes grupos de población. Según su localidad, región, país o continente de procedencia serán muy diversas, tal y como ocurre en el Estado Español.

En ocasiones puede suceder que no entendamos muy bien ciertas reacciones de algunas mujeres migrantes, pero tenemos que ser conscientes de que cada trabajadora arrastra detrás una situación personal diferente, y en el caso de las mujeres migradas una serie de barreras y condicionantes entre las que se puede encontrar:

► **El estatus legal.** Su situación jurídico administrativa (sin permiso de trabajo o con permiso por periodos restringidos), les hace estar en una situación de gran discriminación e indefensión.

► **Su red social,** muy mermada habitualmente, con gran parte de la familia y las amistades en sus lugares de origen, incluso hijos e hijas. Pueden ser además mujeres que no llevan demasiado tiempo en España, por lo que se pueden sentir solas o intimidadas, o desconocer los recursos a los que pueden acudir.

► **Diferencias formativas.** Falta de reconocimiento de sus titulaciones y dificultades para su homologación.

► **Otros condicionamientos** como su proyecto migratorio, el tiempo y las condiciones de su asentamiento en la ciudad, sus motivaciones, etc.

Algunos estereotipos existentes sobre las mujeres migrantes:

A modo de ejemplos ilustrativos, vamos a exponer algunos pensamientos estereotipados y opiniones prejujuadoras que nos pueden inducir (tal vez sin darnos cuenta) a no tener confianza o a someter a un doble examen a las trabajadoras migradas:

► Sobre su formación:

La percepción social dominante es que la población migrante posee menos formación académica, mientras que la realidad es que los niveles formativos de las mujeres migradas son muy similares a los de la población autóctona (existe un número parejo de personas con estudios medios o superiores). El problema en ocasiones es que los currículos formativos pueden ser algo diferentes, además de la dificultad existente para conseguir la homologación de sus titulaciones.

► Sobre su capacidad de trabajo:

En ocasiones se suele tildar a las poblaciones migradas de “poco trabajadoras”, “lentas” (población de América del Sur o del continente africano, etc.), o por el contrario, a otros grupos como “frios” o “muy eficientes” (comunidades del Este de Europa), pensando que éstas son características casi innatas, que “son así”, generalizando un prejuicio.

En muchos casos, al tratarse de mujeres que se emplean en un sector sin cualificación como el Empleo de Hogar, entendemos que no tienen formación u otras competencias, y ni siquiera se la preguntamos o la valoramos. Esto puede suponer una pérdida de autoestima profesional y personal, por el escaso reconocimiento que se les tiene.

Como miembros de esta sociedad, nos movemos en ocasiones en el caldo de cultivo de los estereotipos. Las migraciones exigen que nuestra mirada sobre el fenómeno atienda a su complejidad, examinando nuestros prejuicios, para partir de un conocimiento e interés más profundo que nos ayude a establecer una relación de igualdad y respeto mutuo entre las personas migradas y la población autóctona, y por tanto entre las trabajadoras y las personas empleadoras.

›Algunas claves culturales:

A modo de apunte, señalamos también la importancia de tener en cuenta las diferentes claves culturales que pueden existir entre personas procedentes de distintos lugares.

En ocasiones, los modos y protocolos de cortesía y socio-comunicativos son distintos según los lugares de origen y en muchas sociedades, están sujetos a costumbres diferenciadas.

Formas de saludo y despedida, tonos de voz, formas de preguntar y asentir, también los usos de la comunicación no verbal, las reglas sociales, posturas, miradas, etc., son elementos que nos pueden jugar “malas pasadas”, aunque se trate de poblaciones hispano-hablantes con pautas y hábitos histórico-culturales comunes.



No se trata de que tengamos que conocer todas las coordenadas de comunicación de cada grupo migrante o de cada trabajadora, sino de que estemos en disposición de mantener una postura de flexibilidad y receptividad respecto de estos modos y formas muy enraizadas en las relaciones de las personas.

2

<II>

¿CÚAL ES EL MARCO LEGAL
EN EL QUE SE MUEVE EL SECTOR?

¿cúal es el
marco legal
en el que se mueve
el sector?

1 ¿CUÁL ES EL MARCO LEGAL EN EL QUE SE MUEVE EL SECTOR? :

1. El régimen de empleadas de hogar:

A pesar de que muchas de las empleadas de hogar realizan su trabajo en el ámbito de la economía sumergida, el sector está regulado por el **Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar**, que reglamenta los Derechos y Deberes laborales de las trabajadoras de este sector² y por el Sistema Especial de Empleo de Hogar, que regula todo lo relacionado con la Tesorería de la Seguridad Social.³

Este proceso, culminado a finales de 2011, partía de la necesidad de ajustar la legislación del sector (convergiendo el Régimen Especial en el Régimen General) asegurando condiciones de igualdad en materia de empleo para las/os trabajadoras/es de este sector. Por ello ha sido necesaria la revisión del régimen jurídico tanto de la relación laboral como del Régimen Especial de la Seguridad Social de Empleados de Hogar, que culminó en una nueva reglamentación, vigente a partir del 1 de enero de 2012, que entre otras disposiciones, amplía los tiempos de descanso entre jornadas u obliga al alta y cotización en la Seguridad Social desde la primera hora de trabajo.

Ahora bien, seguimos encontrando que estas disposiciones continúan siendo de mínimos, y que, aún en ocasiones, ni siquiera se cumplen.

Por poner un ejemplo, estas trabajadoras no tienen derecho a las prestaciones por Desempleo, sigue existiendo la fórmula del desistimiento como causa de despido, las horas de presencia, aunque reguladas por ley, siguen siendo legales y no consideradas horas de trabajo, etc.

² Para más información: <http://www.boe.es/boe/dias/2011/11/17/pdfs/BOE-A2011-17975.pdf>

³ Para más información, en la página de la Tesorería de la Seguridad Social: <http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/index.htm>

2.¿Hacia donde avanza la legislación?, perspectivas de futuro:

La integración del sector en el régimen general ha supuesto un cambio significativo, obligando además a dar de alta/inscribir/registrar en la Seguridad Social todas las relaciones laborales y reconociendo y equiparando algunos derechos como en el caso de las contingencias profesionales (no cotizables con anterioridad). Aún con esto los plazos previstos para la implantación e integración progresiva y definitiva de este régimen en el Régimen General se extienden hasta el año 2019.

A nivel internacional, y en el contexto de disposiciones legislativas, en el pasado año 2011 también se ha llegado a la aprobación de otros documentos y acuerdos destinados a dignificar, visibilizar y denunciar la realidad del sector así como de luchar en pos de la igualdad:

A lo largo de la primera quincena de Junio de 2011 se celebró, en Ginebra, la **100ª Conferencia Internacional del Trabajo**. En el marco de este encuentro se aprobaron los textos propuestos acerca del **Convenio y la Recomendación sobre Trabajo Doméstico**.

La primera discusión en torno al tema del trabajo decente para los trabajadores domésticos, en la perspectiva de elaborar nuevos instrumentos sobre el trabajo decente para esta categoría de trabajadores, tuvo lugar durante la 99.ª reunión (2010) de la Conferencia Internacional del Trabajo. A la luz de dicho debate y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39 del Reglamento de la Conferencia, la Oficina Internacional del Trabajo preparó y remitió a los Miembros el Informe IV (I) 1, en el que se incluía un proyecto de convenio, complementado por un proyecto de recomendación; ambos textos se basaban en las Conclusiones adoptadas por la Conferencia en su 99.ª reunión.

En la celebración de la 100ª Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra en Junio del 2011, en el punto cuarto, se trataron, debatieron y aprobaron los textos legislativos propuestos.

Para que el convenio resulte de obligado cumplimiento se necesitará la ratificación del documento por parte de los estados miembro de la OIT, para lo cual disponen de un año de plazo. La Recomendación, por su parte, no posee un carácter vinculante aunque aporta contenidos e indicaciones complementarias y que ayudarían a concretar los contenidos del Convenio.

Este convenio pretende posicionarse como documento de referencia internacional que garantice y promueva condiciones laborales decentes para las/os trabajadoras domésticas , partiendo de la consideración de que:

“el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible y que lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o miembros de comunidades históricamente desfavorecidas, por lo que son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos”.

Convenio

http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/reports/provisional-records/WCMS_157833/lang-es/index.htm

Recomendación

http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/reports/provisional-records/WCMS_157834/lang-es/index.htm

3. Otras legislaciones que afectan al sector: la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y atención a las personas en situación de dependencia (Ley de Dependencia):

La Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia (Ley 39/2006 de 14 de Diciembre de 2006) establece también entre otros aspectos la obligatoriedad de que el empleo que se genere sea de calidad.

Así pues, todas las personas contratadas para realizar cuidados de personas dependientes en los domicilios (Ayuda a Domicilio y/o Asistencia personal) con cargo a subvenciones previstas en la ley deberán estar dadas de alta en la Seguridad Social.

La idea de la ley es atender de manera específica, a la calidad en el empleo así como a promover la profesionalidad y potenciar la formación de las trabajadoras.

También se reconocerán las diferentes categorías profesionales, elemento que ofrecerá calidad a esos puestos de trabajo, tanto en la prestación de servicios, como en el desarrollo profesional.

Las solicitudes para las ayudas recogidas en la citada ley se pueden recoger en los Servicios Sociales correspondientes a cada zona o comunidad autónoma.

En todo caso, para mayor información sobre todos los aspectos relacionados con la implantación efectiva de esta Ley, se adjunta el enlace de la página web del Ministerio de Asuntos Sociales:

<http://www.imsersodependencia.csic.es/documentacion/legislacion/normativa/ley-dependencia/index.html>

3

<III>

¿QUÉ TAREAS SE PUEDEN CUBRIR?

¿qué tareas
se pueden
cubrir?

1 ¿QUÉ TAREAS SE PUEDEN CUBRIR? TRES TIPOS DE NECESIDADES, TRES TIPOS DE TAREAS:

El reconocimiento de la importancia de las diferentes labores que se realizan en el marco del Empleo de Hogar es una labor todavía pendiente.

El Real Decreto 1620/2011 fija el objeto y ámbito del empleo de hogar, hablándonos de una relación laboral de carácter especial desarrollada en el ámbito del hogar familiar y pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como otros trabajos que se desarrollen de una manera más aislada y esporádica, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos.

No es Empleo de Hogar/quedan excluidas:

- Las relaciones en las que la contratación la realiza una empresa.
- Las relaciones formalizadas a través de la Ley de Dependencia.
- Las relaciones establecidas entre familiares, a título de amistad o buena voluntad.
- Las relaciones en las que el/la empleada preste servicios domésticos de manera marginal, como complementariedad de otro tipo de trabajos.

En todo caso, tal y como se está desarrollando el sector en los últimos años, y en función de las tareas demandadas en el Estado Español, las tareas englobadas en el sector son:

›Cuidado de personas dependientes: mayores, enfermas o discapacitadas

›Cuidado a la infancia

›Limpieza del hogar

Normalmente, cuando se quiere contratar a una trabajadora para el cuidado de personas

dependientes o infancia, exigimos que tenga una cualificación profesional importante (ya sea basada en su experiencia profesional y/o en su formación) y en muchos casos, se requiere que sepa desarrollar varias funciones: cocina, cocina y cuidados, cocina, cuidados y plancha, etc.

Como veremos en los siguientes epígrafes, es muy recomendable establecer claramente cuáles son las tareas y condiciones a las que ambas partes se comprometen en el Contrato de Trabajo, para que posteriormente no haya lugar a equívocos.

1.1. Cuidado de Infancia⁴ :

Las tareas básicas a desarrollar en ese caso serían:

- ›Acompañar el juego libre.
- ›Dar paseos.
- ›Cuidar del aseo personal.
- ›Dar comidas al niño/a y cuidar su alimentación.
- ›Cuidar la limpieza y el orden de las dependencias donde se realiza el trabajo.
- ›Prevenir cualquier accidente posible dentro del hogar retirando del alcance de los niños y las niñas objetos o instrumentos peligrosos.

1.2. Cuidado de personas dependientes:

Las tareas básicas a desarrollar en ese caso serían:

- ›Atención personal e higiene, con las medidas de protección correspondientes y las ayudas técnicas necesarias.
- ›Supervisión o ayuda en el aseo personal.
- ›Apoyo para la movilidad dentro del domicilio.
- ›Ayuda para vestirse y desvestirse.
- ›Ayuda en la ingestión de comidas.

⁴ Relación de tareas aportada por Fundación Gaztelan

- ›Control de incontinencias.
- ›Apoyo (no responsabilidad) en la realización de ejercicios de rehabilitación.
- ›Cuidados especiales a personas con graves dependencias:

- Movilizaciones para prevención de escaras.
- Higiene de incontinentes y cambio de pañales.
- Higiene de personas inmovilizadas.
- Alimentación especial.

1.3.Tareas Domésticas/Limpiezas:

Las tareas básicas a desarrollar en ese caso serían:

- ›Limpiezas generales y de mantenimiento.
- ›Realización de tareas menajeras como cristales, altillos, azulejos.
- ›Lavado, planchado y repasado de ropa.
- ›Hacer cama y habitación.
- ›Realización de compras.
- ›Apoyo en la elaboración de la comida.
- ›Lavado de vajilla.

Algunas recomendaciones:
En ningún caso las trabajadoras deben realizar tareas de enfermería o similares, ya que requieren de una atención por parte de profesionales con la especialización necesaria.

Algunas recomendaciones:

Debemos ser conscientes del importante papel de las trabajadoras y actuar por tanto en consecuencia, exigiendo el cumplimiento con calidad de las tareas y al mismo tiempo reconociendo los derechos laborales correspondientes.





Algunas recomendaciones:

En la medida en que las labores que pueden y deben cumplir las trabajadoras queden bien estipuladas, podremos exigir su cumplimiento con calidad.

Así mismo, es fundamental que se facilite a las trabajadoras las ayudas técnicas y las medidas de protección necesarias para que pueda realizar sus tareas adecuadamente.

2 DIFERENTES NECESIDADES, DIVERSAS MODALIDADES DE EMPLEO:

» Empleada de hogar externa a jornada completa o a tiempo parcial, en las que la prestación de servicios se realiza durante más de 120 días al año para la misma persona empleadora.

» Empleada de hogar externa por horas, aquellas en las que la prestación de servicios se realiza por un número de días inferior a 120 anuales.

» Empleada de hogar interna, normalmente a jornada completa, en las que la empleada habita en la misma casa en la que desarrolla o presta sus servicios

<IV>

ENTRANDO DE LLENO EN EL RÉGIMEN DE
EMPLEO DE HOGAR:
DERECHOS Y DEBERES DE EMPLEADORES Y
EMPLEADORAS

entrando
en el régimen de empleo
de lleno de hogar

1 EL CONTRATO DE TRABAJO:

La actual normativa de empleo reconoce el deber de formalizar un contrato de trabajo por escrito, para todas aquellas situaciones y relaciones laborales de más de cuatro semanas. Desde la FMP, consideramos muy importante para las dos partes que se realice por escrito⁵ en cualquiera de las situaciones.

En él debe figurar:

1. Nombre e identificación de las partes
2. Lugar de trabajo (Domicilio en el que se va a trabajar).
3. Tareas a realizar. Especificándose lo mejor posible.
4. Jornada y horario de trabajo.
5. Horario de presencia, si lo hubiera, y su retribución o compensación.
6. Horas de pernocta en el caso de existir.
7. Días libres.
8. Vacaciones y permisos.
9. Salario mensual, salario en especie (si existiera) y Pagas extras.

Se puede hacer constar el importe del salario más la prorrata de pagas extraordinarias, en cuyo caso no se abonarán completas las pagas de verano y navidad. Por ejemplo, si el salario es de 641,40 y cada paga es de idéntico importe, habría que consignar en el contrato la cantidad de 748,30 euros que es el resultado de sumar a 641,40 la prorrata de las dos pagas a lo largo del año $106,90 (641,40 \times 2/12)$.

10. Periodo de prueba.
11. Extinción de la relación laboral, y plazos de preaviso.
12. Cualquier cuestión que se quiera especificar por acuerdo entre ambas partes.

⁵ En los anexos se adjunta un modelo tipo de contrato

2 PERIODO DE PRUEBA:

El **Período de Prueba** no podrá ser superior a 2 meses de duración. En ese periodo, cualquiera de las dos partes, puede rescindir el contrato de trabajo sin que exista ninguna consecuencia, salvo la obligatoriedad de pagar el salario correspondiente a los días trabajados.

Una vez pasado el periodo de prueba, el contrato produce efectos plenos, contándose también el tiempo de servicios prestados durante los días de prueba.

3 JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO:

¿Cuáles son los mínimos que marcan la normativa?

Como en cualquier otro empleo, la jornada laboral será de un máximo de 40 horas, ya sea una trabajadora contratada como **Interna** o como **Externa**. En ningún caso la jornada de trabajo diaria puede exceder de 9 horas.

Peculiaridades del modelo de Trabajadora Interna:

›En este caso, el máximo será también de **40 horas**. Además de la jornada de trabajo, la ley contempla la posibilidad de establecer un tiempo de estancia presencial en el que la trabajadora debe permanecer en la casa, que se puede pactar.

›Vamos a concretar un poco más:

◀Horas de presencia:

Se entiende por tiempo de presencia aquellas horas pactadas entre ambas partes, en las que la trabajadora debe permanecer en la casa pero no tiene que dedicarse a las tareas domésticas propias de su puesto, es decir no son consideradas horas

de trabajo efectivo. Únicamente se podrán realizar tareas básicas como atender al teléfono o aquellas urgencias que puedan surgir.

«Este “Tiempo de Presencia” deberá estar pactado por ambas partes, no pudiendo, en todo caso, exceder de 20 horas semanales de promedio en un mes, y debiendo ser pagadas al menos al precio de la hora ordinaria (para 2012 el precio mínimo de la hora se fija en 5.02€). También se podrá pactar la compensación de estas horas en períodos equivalentes de descanso retribuido (pagado).

«Las horas extraordinarias:

Se considera como tales todas aquellas horas de trabajo efectivo que estén por encima de las 40 semanales, o de la jornada máxima de trabajo por contrato. El número máximo de horas extraordinarias anuales es de 80 al año.

Como en cualquier otro sector, es fundamental para el buen desempeño de las tareas, que se respeten los tiempos de descanso de las empleadas.

La realización de horas extras es voluntaria para la trabajadora, es decir, puede decidir realizarlas o no, salvo por causas de fuerza mayor.

«El tiempo para comer:

La trabajadora interna dispone de, al menos, 2 horas libres para las comidas, que no deben ser contabilizadas como tiempo de trabajo.

«Los descansos:

Entre jornadas:

Las jornadas de trabajo tienen que tener un mínimo de descanso de 12 horas. En el caso de las empleadas internas, se podrán reducir hasta 10 horas, compensándose las 2 horas restantes en períodos de hasta cuatro semanas.

Semanal:

El mínimo de horas de descanso semanal es de 36 horas seguidas, es decir, 1 día y medio, y que comprenderán, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo.



Algunas recomendaciones:

Es imprescindible respetar los tiempos de descanso y las horas y los horarios de trabajo pactadas. Las Empleadas de Hogar, son trabajadoras con derechos y obligaciones, con la única peculiaridad de que prestan sus servicios en el ámbito privado del hogar.

4 VACACIONES

›**Los días de vacaciones:** La legislación de Empleo de Hogar marca el derecho a 30 días naturales de vacaciones por año trabajado.

›Cómo y cuando:

Pueden disfrutarse los 30 continuados o 15 de ellos pueden ser continuados, y otros 15 se pueden repartir a lo largo del año. Deben acordarse, y en defecto de pacto 15 días serán elegidos por la trabajadora y el resto por la parte empleadora, debiendo informarse de la fecha con una antelación de dos meses.

►Pago de las vacaciones:

Las vacaciones serán pagadas, sin descuentos de salarios en especie.

►Los días festivos:

Hay 14 días festivos al año (existen nacionales, los marcados por las CCAA y los locales), en los que las trabajadoras no tienen que trabajar.

Como en cualquier otro empleo, los días son retribuidos y no recuperables.

Si se necesita que la Empleada trabaje en un día festivo, se deberá pagar el día extra o negociar un día de vacación alternativo.

5 LOS PERMISOS PAGADOS:

Existe derecho a Permiso en los siguientes casos:

- ◄Matrimonio: 15 días.
- ◄Hospitalización o muerte de parientes cercanos (padre, madre, hijos, hijas, hermanos, hermanas, abuelos/as, nuera y yerno): 2 días ampliables a 4 si hay que viajar a otra comunidad.
- ◄Nacimiento de hijo o hija: 2 días, ampliables a 4 si hay que viajar a otra comunidad.
- ◄Traslado de domicilio: 1 día.
- ◄Por el tiempo indispensable para cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (juicios, votar en elecciones...)
- ◄Embarazos: Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes médicos y/o técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

6 MATERNIDAD:

Si la Trabajadora tiene un hijo o hija, tiene derecho a un descanso de 16 semanas (6 obligatorias después del parto), al permiso de lactancia (una hora de ausencia del trabajo o sustitución por una reducción de la jornada en media hora), así como al resto de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal contempladas en la Ley Orgánica 3/2007, 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.

La Trabajadora que esté dada de alta en el Régimen de Empleadas de Hogar, percibirá un 100% de la Base de Cotización, siempre que haya cotizado al menos 6 meses dentro de los 5 años anteriores a su baja de maternidad.

En el caso de las empleadas al cuidado a un/a menor de 8 años o persona con discapacidad psíquica, física o emocional o una persona que por motivos de enfermedad, accidente o edad no se valgan por sí mismas, tendrán derecho a reducciones de jornada de entre un octavo y la mitad de su jornada. Viendo reducido su salario proporcionalmente, (así como su cotización).

7 EL SALARIO:

Si bien el salario se pacta entre las dos partes, ya que no hay un convenio del sector que lo marque, el mínimo a pagar por una jornada completa es el correspondiente el Salario Mínimo Interprofesional anual que fija cada año el Gobierno.

Las subidas salariales deben pactarse, y en caso de no existir, el salario está sujeto a las correspondientes subidas, iguales al incremento salarial medio pactado en

Evidentemente, hablamos del mínimo legal, pero lo recomendable y de justicia es que el salario se ajuste a lo reconocido en sectores como el de Limpiezas.

los convenios colectivos según la publicación de la Subdirección General de Estadística del Ministerio de Trabajo e Inmigración del mes en que se completen doce consecutivos de prestación de servicios.

◀**Si es un trabajo en régimen interno:** Se podrán establecer descuentos por el salario en especie (por las comidas y el alojamiento) de cómo máximo el 30% del salario, pero siempre asegurando el cobro del Salario Mínimo Interprofesional en cómputo mensual, es decir 641.40€.

◀**Si es un trabajo por horas:** Como mínimo, el salario se calcula proporcionalmente a las horas trabajadas. En el precio por hora se incluye la parte proporcional por vacaciones y horas extras. Como mínimo se pueden recibir 5.02€ por horas.

◀**En cuanto a la antigüedad:** En la legislación anterior (artículo 6.3 del Real Decreto 1424/1985 de 1 de agosto), la empleada de hogar tenía derecho a un incremento en metálico de un 3 por 100 del salario por cada tres años naturales de trabajo con el mismo empleador o en el mismo domicilio, hasta un máximo de 5 trienios (15 años). Este complemento no se ha contemplado en la nueva ley, por lo que, las empleadas que han venido hasta ahora percibiendo el mismo, conservarán su derecho, pero no podrán acumular más trienios a partir del 1 de enero de 2012.

◀**Las pagas extras:** La Ley fija el derecho a recibir dos pagas extraordinarias, una con el sueldo de junio y otra con el de diciembre como norma general. La cuantía será la fijada por las partes, aunque garantizándose al menos el cobro del Salario Mínimo Interprofesional en cómputo anual (para 2012 fijado en 8979.60€)

Por ejemplo:

- Si se paga al mes el Salario Mínimo Interprofesional, 641,40€, se tiene derecho a 14 pagas completas. $641,40 \times 14 = 8979,60€$

- Si se pagan 710€ al mes, como mínimo se tiene derecho a dos pagas extras de 229,80€.

$8520€(710€ \times 12 \text{ meses}) - 8979,60€$ (Salario Mínimo Interprofesional anual) = -459,60€ (dos pagas de 229,80€) que es el dinero que falta hasta llegar al mínimo anual que se tiene derecho a cobrar.

Es posible prorratear las pagas, es decir, que, en lugar de cobrar la paga entera en julio y en diciembre, éstas se prorratean a lo largo del año y se cobran al mes. (Se debe hacer constar en el contrato, reflejando por escrito el importe del salario más la prorrata de pagas extraordinarias.)

Por ejemplo,

Si el salario es de 641,40 y cada paga es de idéntico importe, habría que consignar en el contrato la cantidad de 748,30 euros que es el resultado de sumar a 641,40 la prorrata de las dos pagas a lo largo del año 106,90 ($641,40 \times 2/12$).

◁ Si es un trabajo por horas: Como hemos dicho, en este caso la parte proporcional de vacaciones y paga extra va incluida, si bien, queda a la voluntad del empleador o empleadora que se decida incluir una paga extraordinaria.

En cualquiera de los casos el abono del salario mensual deberá ser acompañado de un documento por escrito justificativo.

El ministerio ha puesto a disposición modelos de nóminas en su página web:
<http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/modelos/index.htm>



Algunas recomendaciones:

Como hemos señalado anteriormente, es recomendable establecer en el contrato el salario, así como la fecha de cobro.

Así mismo, tal y como se debe exigir puntualidad en los horarios de trabajo y el cumplimiento de las tareas, es importante cumplir con la obligación de puntualidad en las fechas de pago.

8 LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO:

A continuación señalamos los casos por los que se puede finalizar la relación laboral, así como sus correspondientes indemnizaciones:

A.Extinción:

1 Por acuerdo entre ambas partes.

2 Por las causas que se establezcan en el contrato (siempre que no constituyan abuso de derecho)

3 Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad, del contrato de inserción y de los contratos formativos, el trabajador tendrá de-

recho a recibir una indemnización económica de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio o, la establecida, en su caso, en la normativa específica de aplicación (artículo 491.c) del ET). Se está refiriendo esta causa de extinción a los contratos temporales, en el modelo de contrato de obra puesto a disposición por el Ministerio, se establece en una de las cláusulas la cuantía de la indemnización al término del mismo, cuantía que es la que acabamos de señalar.

Si, antes de finalizar el contrato temporal el empleador decide poner término a la relación laboral estaríamos ante un desistimiento y deberá cumplir con los requisitos que exige la ley para llevarlo a cabo. Al desistimiento nos referimos en el apartado siguiente.

4 Por desistimiento del empleador.

Durante el transcurso del contrato de trabajo la persona empleadora podrá poner fin a la relación laboral atendiendo a los siguientes aspectos:

- Comunicación **por escrito**, dirigido a la empleada/o en el que conste de modo claro e inequívoco su voluntad;

- Con **antelación**: si la prestación ha superado el período del año, deberá comunicar el desistimiento con 20 días de antelación; si la prestación es inferior al año, el preaviso será de 7 días (el empleador puede sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios de dicho período, que se abonarán íntegramente en metálico)

Durante el período de preaviso el empleado que esté a jornada completa tiene derecho sin pérdida de su retribución a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

-Simultáneamente a la comunicación, el empleador deberá poner a disposición del trabajador una **indemnización** en cuantía equivalente al salario correspondiente a doce días naturales por año de servicio, con el límite de seis mensualidades, para contratos celebrados con posterioridad a la entrada en vigor del presente Real Decreto. Los trabajadores con contratos celebrados con anterioridad tendrán derecho en este caso a una indemnización de 7 días de salario por año de servicio.

-Cuando el empleador no comunique por escrito su decisión, o no ponga a disposición del trabajador la indemnización de forma simultánea a la indemnización, estaremos ante un despido y no un desistimiento, pudiendo declararse el mismo improcedente con derecho a indemnización de 20 días por año de servicio si así lo declara un Juez.

La falta de preaviso o el error en el cálculo de la indemnización no convierte el desistimiento en despido, pero el empleador deberá abonar la diferencia o el importe correspondiente al preaviso.

5 Por desistimiento de la empleada/o, con el preaviso señalado en caso de desistimiento del empleador/a.

6 Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta de la trabajadora.

7 Por jubilación del trabajador.

8 Por muerte, gran invalidez, invalidez permanente, y jubilación del empleador, dando derecho a la empleada de hogar a percibir una indemnización de un mes de salario (artículo 49 ET).

9 Cambio de empleador/a doméstico o **traslado del hogar familiar.**

Puede continuar por acuerdo o, se presume si la empleada continua durante, al menos 7 días trabajando en el mismo domicilio.

En estos casos, si empleador/a opta por el desistimiento de la relación laboral, deberá comunicárselo por escrito a la trabajadora con los mismos requisitos que en el caso del desistimiento. Si se opta por la no continuidad de la relación laboral deberá comunicárselo al empleador/a y tendrá derecho a la indemnización de 12 días por año de trabajo (contratos celebrados después de la entrada en vigor del Real Decreto, o 7 días por año de trabajo para los contratos celebrados con anterioridad).

10 Por voluntad de la trabajadora fundamentada en **incumplimiento contractual del empresario.**

11 Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo **como consecuencia de ser víctima de violencia de género.**

12 Despido disciplinario. Por motivos disciplinarios contemplados en el Estatuto de los Trabajadores. Deben observarse los siguientes procedimientos:

1º Debe ser comunicado por escrito indicando los hechos que lo motivan y la fecha de efectos. La falta de notificación escrita determina la improcedencia del despido, con las consecuencias inherentes a esta calificación.

2º El despido debe fundarse en un incumplimiento contractual grave y culpable de la parte trabajadora. Las causas se encuentran enumeradas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores:

- # Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- # La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

- # Las ofensas verbales o físicas a la empleadora/or o las personas familiares que convivan en la casa.
- # La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- # La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- # La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.

3º Contra la decisión extintiva la trabajadora puede interponer demanda de despido dentro del plazo de caducidad de 20 días hábiles previstos en la normativa laboral.

4º Si el despido se declara improcedente, la indemnización que debe abonarse es de 20 días de salario por año de trabajo con el límite de doce mensualidades, pero no se condena al abono de salarios de tramitación.

5º En el supuesto de que la trabajadora estuviera embarazada y se declarara el despido nulo, ésta tendrá derecho a la indemnización de 45 días por año de trabajo y los salarios de trámite devengados pero no tiene derecho a la readmisión.

Algunas recomendaciones:



Siempre que se produzca una extinción del contrato de trabajo, es obligatorio pagar los días trabajados ese mes, la parte proporcional de pagas extraordinarias y de vacaciones. Así como comunicarlo por escrito, de lo contrario será considerado improcedente.

Para las relaciones de Empleo de Hogar interno el desistimiento o el despido no puede llevarse a cabo entre las diecisiete horas y las ocho horas del día siguiente salvo que la extinción del contrato esté motivada por falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza.

B. DIFERENCIAS ENTRE DESISTIMIENTO Y DESPIDO.

a. DESISTIMIENTO

- i. La parte empleadora puede decidir extinguir la relación cumpliendo con ciertos requisitos formales.*
- ii. Debe hacerlo por escrito.*
- iii. Tiene que comunicar la decisión con un plazo de preaviso (7 o 20 días).*
- iv. Poner a disposición del empleado de hogar la indemnización de 12 o 7 días por año de trabajo.*
- v. El plazo para impugnar la decisión es de un año.*

b. DESPIDO.

- i. La decisión debe comunicarse por escrito, alegando la causa del despido. La falta de comunicación escrita determina la improcedencia del despido.*
- ii. El despido debe fundarse en un incumplimiento grave y culpable.*
- iii. El plazo para impugnar la decisión es de 20 días hábiles.*
- iv. Calificación del despido:*
 - 1. Procedente. Si se consiguen acreditar las causas, no hay derecho a indemnización.*
 - 2. Improcedente. Si no hay comunicación escrita y no se prueban las causas. Da derecho a una indemnización de 20 días de salario por año de trabajo con el límite de doce mensualidades.*
 - 3. Nulo: mujer embarazada. Da derecho a una indemnización de 45 días por año de trabajo y al abono de los salarios de tramitación.*



Algunas recomendaciones:

Acude a consultar con el servicio de asesoramiento jurídico-laboral de nuestra entidad si tienes dudas. También existen otras entidades y/o ONG´s que podrán orientarte.

1 Firma de la liquidación:

Se debe firmar un documento de liquidación, comprobando por ambas partes si están recogidos todos los temas pendientes. Una vez firmado este documento, ya ninguna de las partes tiene derecho a reclamar.



Es necesario también que la parte que vaya a rescindir el contrato (parte empleadora o empleada), lo comunique en los plazos mínimos establecidos.

Igualmente en la página del Ministerio de Empleo y Seguridad Social se pueden encontrar diversos modelos de notificación:

<http://www.empleo.gov.es/es/portada/serviciohogar/modelos/index.htm>



<v>

SITUACIÓN JURÍDICO ADMINISTRATIVA DE
LAS EMPLEADAS DE HOGAR Y EL ALTA EN EL
RÉGIMEN DE EMPLEADAS DE HOGAR SOCIAL

situación
jurídico administrativa
de las empleadas de hogar
y el alta en el
régimen de empleadas
de hogar social

Como hemos dicho anteriormente, en la actualidad, un alto porcentaje del Empleo de Hogar está siendo ocupado por mujeres migradas, que encuentran en este sector una posibilidad de empleo ante la segregación y la precariedad del mercado laboral actual.

Estas trabajadoras pueden encontrarse en diferentes situaciones jurídico administrativas, es decir, con diferentes permisos de trabajo y/o residencia, incluso muchas de ellas no cuentan con permiso. Estas diversas situaciones van a permitir o no proceder a dar de alta a las trabajadoras.

› **Trabajadoras CON permiso de trabajo:**

Pasamos a describir brevemente los tipos de Permisos de Trabajo con los que nos podemos encontrar.

› **¿Qué tipos de permisos de trabajo existen?**

Inicial: Tiene una validez de 1 año y es necesario que la Trabajadora lo renueve dentro de los 60 días naturales antes de que caduque.

1ª Renovación: Tiene una validez de 2 años, y la trabajadora debe renovarlo dentro de los 60 días naturales antes de que caduque. No está restringido, por lo que permite trabajar en cualquier actividad.

2ª Renovación: Tiene una validez de 2 años y se debe renovar dentro de los 60 días naturales antes de que caduque. No está restringido.

Larga Duración: Tiene una validez de 5 años. Se debe renovar dentro de los 60 días naturales antes de que caduque. No está restringido.

Las Trabajadoras en cualquiera de las situaciones anteriores, así como las que cuenten con DNI, pueden y deben ser dadas de alta en la Seguridad Social, tal y como marca el Régimen de Empleadas de Hogar.

›La Seguridad Social del Régimen de Empleadas de Hogar:

Seguidamente, se exponen algunas nociones básicas sobre el alta en Seguridad Social en el Régimen de Empleadas de Hogar.

Desde el 1 de Enero de 2012 entra en vigor el nuevo Sistema Especial de Empleo de Hogar de la Seguridad Social que integra el Régimen Especial en el Régimen General. A partir de esta fecha es

obligatoria la inclusión tanto de empleadas como de empleadores/as en este Sistema Especial, siendo la parte empleadora la responsable de la solicitud de inscripción, alta, bajas y la comunicación de las modificaciones en la relación laboral.

Es pues ilegal, tener empleadas de hogar que no estén dadas de alta en la Tesorería de la Seguridad Social

¿Quién lo solicita?

Las nuevas contrataciones del sector deberán realizarse directamente en este nuevo sistema. No obstante, la normativa prevé un periodo transitorio, hasta el 30 de Junio de 2012, durante el cual el personal empleador que ya estuviera dado de alta deberá comunicar a la Tesorería de la Seguridad Social los datos necesarios para su inclusión en este nuevo Sistema.

Es también la persona que emplea la que tiene la obligación de ingreso de las cuotas mensuales. Durante los trámites para formalizar el alta como empleador/a se deberá incluir un número de cuenta al que se cargarán mensualmente el abono de las cuotas:

- Para 2012 el ingreso de las cuotas corresponde a los siguientes conceptos (que se cargarán en cuenta):

- ✓ Contingencias comunes (22% en total): 18.30% parte empleadora y 3.70% empleada.
- ✓ Contingencias profesionales: 1.10% parte empleadora

¿Cuándo se solicita?

El alta se debe solicitar con antelación al comienzo de la relación laboral.

Cantidad:

La cotización varía según el salario mensual que recibe la trabajadora. Para determinar este salario mensual se han de sumar el salario total percibido, es decir el salario mensual, y las pagas extraordinarias, y dividirlo por los 12 meses del año. La cuantía de la cuota a ingresar dependerá del tramo en el que se ubique este salario mensual en la tabla de 15 tramos que se ha fijado para ello.(ver Anexo)

Por ejemplo:

Si una persona cobra 710 euros al mes, para saber qué tramo que corresponde, dividiremos su sueldo anual (710€ x 14 pagas) entre los doce meses del año (9940€/12 meses). El resultado, 828€ al mes, corresponde en la tabla al tramo 15°, la base de cotización es de 748,20€, entonces lo que corresponde pagar es lo siguiente:

-al empleador le corresponde abonar 145,15 euros, que es el resultado de aplicar 19, 40% (18,30 % + 1,10%) sobre la base de 748,20€.

-a la parte empleadora le corresponde abonar 27,68 euros que es el resultado de aplicar el 3,70 % sobre la base de 627,96€. Y estos 27,68 euros se podrán descontar del salario bruto en la nómina.

¿Dónde y cómo se paga?

El primer paso es darse de alta e inscribirse ante **la Tesorería General de la Seguridad Social** como empleador/a, obteniendo un número de identificación ante la Seguridad Social, el Código Cuenta de Cotización (CCC).

Durante 2012, los impresos a rellenar para conseguir el Código Cuenta Cotización están disponibles en las oficinas de la Tesorería General de la Seguridad Social, o en su página web :

http://www.seg-social.es/Internet_1/HERRAMIENTASWEB/IntegraREEH/index.htm

Desde el año 2012, y hasta el año 2018, el tipo de cotización se incrementará anualmente en 0.90 puntos porcentuales, fijándose su cuantía y distribución entre empleador y empleada en la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado.

A partir de 2019, éstos serán los que se fijen con carácter general para el Régimen General de la Seguridad Social.

›Trabajadoras SIN Permiso de Trabajo:

En estos casos, no existe la posibilidad de dar de alta a las trabajadoras en el Régimen de Empleadas de Hogar.

La única vía que existe actualmente para regularizar la relación laboral es **que la persona consiga su autorización de trabajo y residencia.**

Se pueden dar diversas situaciones:

Autorización de Residencia:

› Si la persona tiene autorización de residencia pero no le permite trabajar, no se podrá dar de alta en el Régimen de Empleadas de Hogar salvo que le sea concedida la correspondiente autorización para trabajar.

Para ello la persona interesada en contratar a la empleada de hogar deberá solicitar la correspondiente **autorización para trabajar ante la Oficina de Extranjería, Delegación o Subdelegación del Gobierno correspondiente a la Provincia** donde vaya a realizarse el trabajo, debiendo esperar a la concesión de la misma para poder contratar y dar de alta en la seguridad social a esa persona.

› Si la persona **no ha superado su periodo legal de estancia, puede hacerse la solicitud de la autorización de trabajo y residencia, pero la persona deberá regresar a su País de origen antes de que acabe dicho periodo**, ya que uno de los supuestos de denegación de las autorizaciones de trabajo y residencia es *“cuando se refieran a extranjeros que se encontrasen en España en situación irregular...”*.

Circunstancias excepcionales:

Si la persona está en situación irregular existen cuatro circunstancias excepcionales que permiten solicitar la correspondiente autorización de residencia:

- › **El arraigo.**
- › **Por razones de protección internacional.**
- › **Por razones humanitarias.**
- › **por colaboración con autoridades, seguridad nacional o interés público.**

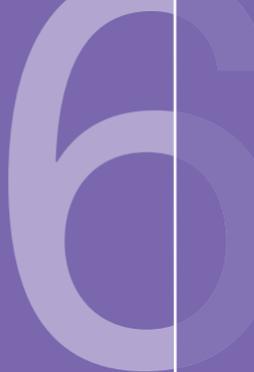
Dichas autorizaciones de residencia por circunstancias excepcionales llevan aparejada una **autorización para trabajar**, salvo excepciones.

Habrá que estudiar cada caso en concreto para saber si se puede contratar a la persona o si se debe pedir la autorizaci3n para trabajar.

Es recomendable informarse de cada caso en concreto en cada Oficina de Extranjería o Delegaci3n (o Subdelegaci3n) del Gobierno, o bien a través de otras entidades u ONG´s que presten estos servicios ya que las situaciones individuales dependen de muchos factores.

También se pueden hacer consultas generales en la siguiente página web:
<http://www.empleo.gob.es>

O en la correspondiente al Ministerio de Administraciones Públicas en la que se encuentran los datos de las respectivas Comunidades Aut3nomas:
<http://www.seap.minhap.es>



<VI>

CÓMO BUSCAR:
LAS EMPRESAS Y LAS ONG

cómo buscar
las Empresas
de Intermediación
y las ONG

Actualmente, nos podemos encontrar con dos tipos de servicios que realicen intermediación en la búsqueda de Candidatas para Empleo de Hogar.

- **Entidades Sociales:** Se trata de Entidades Sin Ánimo de Lucro y/u ONG, cuyo objetivo gira en torno a la incorporación sociolaboral de las personas en procesos de búsqueda de empleo, y que entre sus funciones realizan intermediación entre la persona empleadora y aquellas candidatas que hayan acudido al servicio. En todos los casos se va a tratar de servicios gratuitos para ambas partes.

- **Agencias de colocación:** Entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que, en coordinación y, en su caso, colaboración con el servicio público de empleo correspondiente, realicen actividades de intermediación laboral que tengan como finalidad proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores las personas trabajadoras más apropiadas a sus requerimientos y necesidades. Deberán obtener autorización del Servicio Público de Empleo Estatal, garantizando además la gratuidad de los servicios.

- *ojo! Deben estar autorizadas legalmente y no pueden cobrar nada por sus servicios*

- *Revisa las agencias autorizadas en tu localidad. Los organismos Institucionales podrán informarte.*

- **Empresas:** Existen numerosas empresas o entidades que trabajan en este sector, cuyo cometido, a través de diversas fórmulas, es ofrecer servicios de atención a personas dependientes y/o labores domésticas, previo cobro de dichos servicios.

En todos los casos es conveniente atender a la calidad de los servicios prestados, y en la seriedad y el compromiso con la persona Empleadora y la Trabajadora.

Esta seriedad, que también debe ser asumida por la persona que emplea, pasa por evitar ciertas prácticas discriminatorias y anticonstitucionales, que promueven intermediaciones irresponsables, por ejemplo, vetando la candidatura a ciertas nacionalidades o acordando contratos que no respeten las condiciones mínimas legales respecto a horarios, alta y cotización a la seguridad social, etc.

De hecho, y a partir de 2012 y con la modificación del Real Decreto las discriminaciones basadas en motivos de origen, raciales o étnicos, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, quedan recogidas y contempladas como prácticas discriminatorias punibles.

A

ANEXOS

anexos anexos
anexos ANEXOS anexos
anexos anexos
ANEXOS

1 Modelo de CONTRATO TIPO

Contrato indefinido del servicio del hogar familiar:

<http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/modelos/Mod-PE-171.pdf>

		MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL	SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL
CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO DEL SERVICIO DE HOGAR FAMILIAR			CODIGO CONTRATO
DATOS DEL EMPLEADOR/A		<input type="checkbox"/> TIEMPO COMPLETO	1 0 0
		<input type="checkbox"/> TIEMPO PARCIAL	2 0 0
D.DÑA.		EN CONCEPTO (1)	
NIF/NIE			
DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN			
REGIMEN	COD. PROF.	NUMERO	DIS. CONTR.
DOMICILIO DE LA ACTIVIDAD			
C/		MUNICIPIO	C.P.
DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A			
D.DÑA.		NIF/NIE (2)	FECHA DE NACIMIENTO
AFILIACIÓN S.S.	NIVEL FORMATIVO	NACIONALIDAD	
MUNICIPIO DEL DOMICILIO		PAS DOMICILIO	
Con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña. en calidad de (3)			
con NIF/NIE: en calidad de (3)			
DECLARAN			
Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en su consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:			
CLÁUSULAS			
PRIMERA: Esta trabajador/a prestará sus servicios como (4) en el domicilio de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad)			
SEGUNDA: La jornada de trabajo será:			
<input type="checkbox"/> A tiempo completo: la jornada de trabajo será de horas semanales, prestadas de a con los descansos establecidos legalmente.			
<input type="checkbox"/> A tiempo parcial: la jornada de trabajo ordinaria será de horas <input type="checkbox"/> al día, <input type="checkbox"/> a la semana, <input type="checkbox"/> al mes, <input type="checkbox"/> al año, siendo esta jornada inferior a la jornada máxima legal, que es de 40 horas semanales en cómputo anual.			

La distribución del tiempo de trabajo será de

TERCERA: SI NO se acuerda la prestación de horas de presencia a disposición del empleador. Las horas de presencia serán horas semanales, distribuidas de la siguiente manera.....

El tiempo de presencia será objeto de retribución o compensación de la forma siguiente (5) :

- Compensación con períodos equivalentes de descanso retribuido.
 Retribución con un salario de cuantía no inferior al correspondiente a las horas ordinarias.
 De cualquiera de las anteriores maneras

CUARTA: La duración del presente contrato será INDEFINIDA, iniciándose la relación laboral en fecha y se establece un período de prueba de (6)

QUINTA: SI NO se acuerda que el/la empleador/a de hogar permotee en el domicilio del empleador. El régimen de las permotecas será de noches a la semana. Durante el descanso semanal y el período de vacaciones el/la trabajadora no está obligado a residir en el domicilio del empleador.

SEXTA: El/la trabajadora percibirá una retribución total de euros brutos (7) que se distribuirán en los siguientes conceptos salariales (8)

SI NO se pactan retribuciones en especie (9). Las retribuciones en especie consistirán en :

SEPTIMA: La duración de las vacaciones anuales será de (10)

OCTAVA: Si la obligación de cotizar se ha iniciado a partir del 1 de enero de 2012, se aplicará una reducción del 20% a las cotizaciones devengadas. Esta reducción se ampliará con una bonificación hasta llegar al 45% en el caso de familias numerosas, si se cumplen los requisitos de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre. (11)

NOVENA: En lo no previsto en este contrato, se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación, y particularmente al Real Decreto 1502/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio de hogar familiar y subsecuentemente, en lo que resulte compatible, el Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo/BOE de 29 de marzo) excepto su artículo 33 que no se aplicará.

DÉCIMA: El contenido del presente contrato se presentará en la Tesorería General de la S. Social en el trámite de alta de el/la empleador/a de hogar en Seguridad Social a efectos de comunicación del contenido del contrato al Servicio Público de Empleo (12).

CLÁUSULAS ADICIONALES

Y para que conste, se extiende este contrato por triplicado ejemplar en el lugar y fecha a continuación indicados, firmando las partes interesadas.

En a de de 20
El/la trabajadora El/la representante legal
de la Empresa del/ella, si procede

- NOTAS (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10) (11) (12)
- 1) Titular en el Hogar.
 - 2) En el caso de cotización a través de contingente a una persona extranjera no comunitaria y no residente en España, deberá cumplimentarse el anexo I.M.S. PE-217
 - 3) Pagar, hacer, hacer o permitir a retribución que se tenga a cargo.
 - 4) Índice profesional.
 - 5) Inafectado a su concesión.
 - 6) Haber en el momento de su otorgamiento, lo dispuesto en el art. 14.1 del Estatuto de los Trabajadores, excluyendo su parte dos meses.
 - 7) A la hora, si día, a la semana o a mes.
 - 8) La retribución en especie no podrá ser superior al 20% de las retribuciones totales del trabajador. Deberá garantizarse el pago en dinero de la cuantía del S.M. en concepto mensual en proporción a la jornada.
 - 9) Máximo 32 días naturales.
 - 10) Máximo un año de tener derecho a la bonificación por familia numerosa.
 - 11) PROTECCIÓN DE DATOS: Los datos consignados en el presente modelo tendrán la protección prevista de Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre (BOE de 14 de diciembre).
 - 12)

 MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN		SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL	
		CONTRATO DE TRABAJO DE DURACIÓN DETERMINADA DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR	
		CÓDIGO DE CONTRATO	CÓDIGO DE CONTRATO
		<input type="checkbox"/> TIEMPO COMPLETO	<input type="checkbox"/> TIEMPO PARCIAL
		<input type="checkbox"/> obra o servicio Determinado	<input type="checkbox"/> Obra o servicio Determinado
		<input type="checkbox"/> Interinidad	<input type="checkbox"/> Interinidad
		4 0 1	5 0 1
		4 1 0	5 1 0
DATOS DEL EMPLEADOR/A			
D/Dña		EN CONCEPTO DE (1)	
NIF/NIE			
DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN			
REEMBOLSO		CÓD. PROV. NÚMERO DEL CUENTA	
DOMICILIO DE LA ACTIVIDAD			
C/		MUNICIPIO	
DATOS DE LA TRABAJADOR/A			
DÓNDE		FECHA DE NACIMIENTO	
Nº AFILIACIÓN S.S.		NACIONALIDAD	
MUNICIPIO DEL DOMICILIO		PAÍS DOMICILIO	
NIVEL FORMATIVO			
con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña.		en calidad de (3)	
con NIF/NIE		DECLARAN	
Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en consecuencia acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:			
CLÁUSULAS			
PRIMERA: Esta trabajadora prestará sus servicios como (4) _____ en el domicilio de trabajo ubicado en (carre, nº localidad) _____			
SEGUNDA: La jornada de trabajo será (5):			
<input type="checkbox"/> A tiempo completo: la jornada de trabajo será de _____ horas semanales, prestadas de _____, a _____ con los descansos que establece la ley			
<input type="checkbox"/> A tiempo parcial: la jornada de trabajo ordinaria será de _____ horas _____ al día, _____ a la semana, _____ al mes, _____ al año, siendo esta inferior a la jornada máxima legal, que es de 40 horas semanales en cómputo anual. La distribución del trabajo será _____			
<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO _____ se acuerda la prestación de horas de presencia a disposición del empleador. Las horas de presencia serán _____ horas semanales, distribuidas de la siguiente manera: _____ El tiempo de presencia será objeto de retribución o compensación de la forma siguiente: (6)			
<input type="checkbox"/> -Compensación con períodos equivalentes de descanso retribuido.			
<input type="checkbox"/> -Retribución con un salario de cuantía no inferior al correspondiente a las horas ordinarias.			
<input type="checkbox"/> -De cualquiera de las anteriores maneras.			
<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO _____ se acuerda que esta empleadora de hogar permotee en el domicilio del empleador(5). El régimen de permoteos será de _____ noches a la semana. Durante el descanso semanal y el período de vacaciones esta trabajadora no está obligado a residir en el domicilio del empleador.			

TERCERA: La duración del presente contrato se extenderá desde _____ hasta _____. Se establece un periodo de prueba de (7) _____.

CUARTA: El/la trabajador/a percibirá una retribución total de _____ euros brutos (8) _____, que se distribuyen en los siguientes conceptos salariales (9) _____, de _____ NO _____, se vacían retribuciones en especie(10). Las retribuciones en especie constatarán en _____.

QUINTA: La duración de las vacaciones anuales será de (11) _____.

SEXTA: El contrato de duración determinada se celebra para:
 La realización de la obra o servicio (12) _____, no pudiendo superar 3 años.

Sustituir al/a trabajador/a _____ (13), con derecho a reserva del puesto de trabajo.

SEPTIMA: Si la obligación de cotizar se ha iniciado a partir del 1 de enero de 2012, se aplicará una reducción del 20% de las cotizaciones devengadas. Esta reducción se aplicará con una bonificación hasta llegar al 45% en el caso de familias numerosas, si se cumplen los requisitos de la Ley 4/2000, de 18 de noviembre. (14).

OCTAVA: A la finalización del contrato de obra o servicio, el/la trabajador/a tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 9 días de salario por cada año de servicio, o la establecida en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

NOVENA: En lo no previsto en este contrato, se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación, y particularmente al Real Decreto 16/2020/11, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio de hogar familiar y subsidiariamente, en lo que resulte compatible, el Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo) excepto su artículo 33 no se aplicará.

DÉCIMA: El contenido del presente contrato se comunicará a la Tesorería de la S. Social en el trámite de alta de esta empleador/a de hogar en Seguridad Social a efectos de comunicación de contenido del contrato al Servicio Público de Empleo (15).

CLÁUSULAS ADICIONALES

Y para que conste, se extiende este contrato por triplicado ejemplar en el lugar y fecha a continuación indicados, firmando las partes interesadas.

En _____ a _____ de _____ de 20 _____.

El/la trabajador/a

El/la representante
de la Empresa

El/la representante legal
de/a la menor, si procede

- (1) Titular de hogar.
- (2) El/la trabajador/a debe de declarar si es menor de edad (para menores de edad) y nombrar en el caso de ser menor de edad, al/los tutor/es con el/los datos de contacto ADI, S.I., debiendo cumplir los requisitos del Anexo I del RD 2/17.
- (3) Pagar, recibir, abonos y servicios a prestación que se tenga a su cargo.
- (4) Indicar profesión.
- (5) Marcar con una X la que corresponda.
- (6) Marcar con una X la situación que corresponda.
- (7) Indicar el/los domicilio/es en el/los I.L. (en el caso de los Trabajadores).
- (8) A la hora, se da, a la semana o al mes.
- (9) En el caso de retribución por meses, el salario comprenderá la retribución global y la parte proporcional del descanso semanal, pagas extraordinarias y vacaciones.
- (10) Las retribuciones en especie no podrán ser superiores al 20% de las retribuciones totales del trabajador. Deberá detallarse el pago en dinero de la Cuarta de S.M.I. en concepto mensual en producción a la jornada.
- (11) Máximo 30 días naturales.
- (12) Identificar con claridad la obra o servicio.
- (13) Indicar el nombre de/a la trabajador/a sustituido/a.
- (14) Marcar en caso de tener derecho a bonificación por familias numerosas.
- (15) PROTECCIÓN DE DATOS.- Los datos consignados en el presente modelo tendrán la protección derivada de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de noviembre (BOE de 14 de diciembre).

EMPLEADOR/A	TRABAJADOR/A		
CIF	NIF		
DOMICILIO	Nº S. SOCIAL		
POBLACIÓN	CATEGORÍA		
CCC	ANTIGÜEDAD		
Periodo liquidación	Nº días/horas		
I. DEVENGOS			TOTALES
1. Percepciones salariales			
Salario base			
Complementos salariales			
Tiempo de presencia			
Otros			
Horas extraordinarias			
Gratificaciones extraordinarias			
Paga extra junio			
Paga extra diciembre			
Salario en especie			
Alojamiento			
Manutención			
2. Percepciones no salariales			
Indemnizaciones o suplidos			
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social			
Prestaciones en especie (valoración económica)			
A. TOTAL DEVENGADO			- €
II. DEDUCCIONES			
1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones a la S.S.			
Total contingencias	0,00	Porcentaje 3,70%	- €
2. Anticipos			
3. Valor de los productos recibidos en especie			
4. Otras deducciones			
B. TOTAL A DEDUCIR			- €
LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)			- €
Firma del empleador	Fecha		Recibi
DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL			
1. Base de cotización Seguridad Social (todas las contingencias)			
Remuneración mensual según D.A. 39ª Ley 27/2011			

COTIZACIÓN SEGURIDAD SOCIAL 2012

Régimen General - Sistema Especial de Empleo de Hogar

TRAMO	RETRIBUCIÓN MENSUAL	BASE DE COTIZACIÓN	CUOTA TOTAL SEGURIDAD SOCIAL *	APORTACIÓN PERSONAL EMPLEADOR	APORTACIÓN TRABAJADOR A
1	Hasta 74,83	90,20	20,84	17,50	3,34
2	74,84 a 122,93	98,89	22,84	19,18	3,66
3	122,94 a 171,02	146,98	33,95	28,51	5,44
4	171,03 a 219,11	195,07	45,06	37,84	7,22
5	219,12 a 267,20	243,16	56,17	47,17	9,00
6	267,21 a 315,30	291,26	67,28	56,50	10,78
7	315,31 a 363,40	339,36	78,39	65,84	12,56
8	363,41 a 411,50	387,46	89,50	75,17	14,34
9	411,51 a 459,60	435,55	100,61	84,50	16,12
10	459,61 a 507,70	483,66	111,73	93,83	17,90
11	507,71 a 555,80	531,76	122,84	103,16	19,68
12	555,81 a 603,90	579,86	133,95	112,49	21,45
13	603,91 a 652,00	627,96	145,06	121,82	23,23
14	652,01 a 700,10	676,06	156,17	131,16	25,01
15	Desde 700,11	748,20	172,83	145,15	27,68

Tipo de cotización 2012	
Contingencias comunes :	18,30% Personal empleador
Total: 22%	3,70% Empleada
Contingencias profesionales	1,10% Personal empleador

Cotización dependiendo del sueldo percibido (salario mensual + pagas / 12 meses)

* Bonificaciones y reducciones aplicables personal empleador
20% nuevas altas / 45% familia numerosa

Programa “Sensibilización y prevención de la discriminación laboral de mujeres inmigrantes”

Federación de Mujeres Progresistas

C/ Ribera de Curtidores, 3 · 28005 Madrid

Tf.: 91 539 02 38

empleodehogar@fmujeresprogresistas.org

www.fmujeresprogresistas.org

www.cumplirteprotege.blogspot.com.es



Financian:



Unión Europea

Fondo Social Europeo
“El FSE invierte en tu futuro”