

LA NUEVA REGULACIÓN DE LAS PERSONAS EMPLEADAS DE HOGAR



comisiones obreras de Navarra
Nafarroako langile komisiak

Dentro del Sistema Especial para Empleados y Empleadas de Hogar, establecido en el Régimen Especial de la Seguridad Social, se considera relación laboral especial del servicio del hogar familiar la que conciertan el titular del mismo, como empleador o empleadora, y la persona empleada que, dependientemente presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar.

Actividades incluidas:

- Tareas domésticas.
- Cuidado y atención de los miembros de la familia.
- Otros trabajos, tales como, guardería, jardinería, conducción de vehículos, cuando formen parte del conjunto de tareas domésticas.

Actividades excluidas:

- Relaciones concertadas con personas jurídicas, de carácter civil o mercantil.
- Relaciones concertadas a través de empresas de trabajo temporal.
- Relaciones de cuidadores/as profesionales contratadas por instituciones públicas o por entidades 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.

REGIMEN LABORAL

Contratación

La **forma del contrato** podrá ser de palabra o por escrito; en todo caso, si la duración del contrato es igual o superior a 4 semanas será por escrito.

Si no hay contrato por escrito, se entenderá efectuado por tiempo indefinido y a jornada completa.

Podrá concertarse por escrito un **período de prueba** que no podrá exceder de dos meses con un período máximo de preaviso de 7 días.

Jornada

La **jornada máxima semanal** será de **40 horas** de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia acordados entre las partes.

Los tiempos de presencia durarán y se retribuirán o compensarán en los términos que las partes acuerden, no pudiendo exceder de 20 horas semanales de promedio en un período de un mes.

Hay tres tipos de trabajadores y trabajadoras en función de la jornada laboral:

- A tiempo completo: 40 horas semanales
- A tiempo parcial: no alcanzan las 40 horas semanales y trabajan un mínimo de 120 días al año.
- En régimen externo por horas: no llegan a los 120 días al año.

Descanso

El **descanso** mínimo entre dos jornadas de trabajo será de **12 horas**, pudiendo reducirse a diez en el caso de la persona empleada de hogar interna compensándose el resto hasta 12 horas en períodos de hasta 4 semanas.

La persona empleada interna dispondrá al menos de 2 horas diarias para las comidas principales; computándose este tiempo como de descanso.

El **descanso semanal** será de **36 horas consecutivas** que comprenderán, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el domingo completo.

Vacaciones

Las **vacaciones** anuales serán de **30 días naturales**

Que podrán fraccionarse en dos o más períodos, siendo al menos, uno de ellos de quince días consecutivos.

En defecto de pacto, quince días podrán fijarse por la persona empleadora, y el resto libremente por la persona empleada.

Permisos

Los previstos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Retribuciones y Cotizaciones

Salario **trabajador/a externa a jornada completa: en torno a 750€**

Salario **trabajador/a interna: en torno a 925€**

La persona empleadora deberá entregar al trabajador o trabajadora un recibo o nómina del salario mensual abonado.

Si existen salarios en especie (descuentos en el salario por alojamiento y/o manutención), éste no podrá superar el 30% del salario total pactado.

Dos pagas extras al año a abonar a finales de junio y diciembre.

Extinción del Contrato. Fin de la relación laboral

- **Por despido disciplinario:** mediante notificación escrita, por las causas previstas en el ET. Si se declara improcedente, la indemnización será de 20 días de salario por año con un límite de doce mensualidades, íntegramente en metálico.

Se establecen **8 tramos salariales**

Retribución mensual con pagas extras prorrateadas	Base de Cotización en función tramo salarial mensual	Cuota Seguridad Social por Contingencias Comunes (C.C.)			Cuota Contingencias Profesionales (C.P.)	CUOTA TOTAL A PAGAR	CUOTA FINAL A PAGAR Empleador/a C.C. + C.P.	CUOTA FINAL A PAGAR Trabajador C.C.
		Contingencias Comunes. 22,90%	A cargo del trabajador/a 3,85%	A cargo del empleador/a 19,05%	A cargo del empleador/a 1,10%	Contingencias Comunes + Contingencias Profesionales		
1º Hasta 172,05 /mes	147,86	33,86	5,69	28,17	1,63	35,49	29,79	5,69
2º Desde 172,06 hasta 268,80 /mes	244,62	56,02	9,42	46,60	2,69	58,71	49,29	9,42
3º Desde 268,81 hasta 365,60 /mes	341,40	78,18	13,14	65,04	3,76	81,94	68,79	13,14
4º Desde 365,61 hasta 462,40 /mes	438,17	100,34	16,87	83,47	4,82	105,16	88,29	16,87
5º Desde 462,41 hasta 559,10 /mes	534,95	122,50	20,60	101,91	5,88	128,39	107,79	20,60
6º Desde 559,11 hasta 655,90 /mes	631,73	144,67	24,32	120,34	6,95	151,62	127,29	24,32
7º Desde 655,91 hasta 753,00 /mes	753,00	172,44	28,99	143,45	8,28	180,72	151,73	28,99
8º Desde 753,01 /mes	790,65	181,06	30,44	150,62	8,70	189,76	159,32	30,44

- **Por desistimiento del empleador/a:** será comunicado por escrito indicando la causa del desistimiento y preavisando con una antelación de 20 días si la relación laboral es superior a un año y 7 días si es menor.

La indemnización será de 12 días por año trabajado para aquellos contratos a partir del 1/01/2012, y de 7 días de salario por año trabajado para los contratos anteriores al 1/01/2012.

En ambos casos el límite será de 6 mensualidades.

- **Por las causas previstas** en el artículo 49.1 ET, salvo fuerza mayor, despido colectivo y causas objetivas legalmente procedentes.

El trabajador o trabajadora a jornada completa tiene derecho durante el período de preaviso a una licencia retribuida de 6 horas semanales para buscar un nuevo empleo.

Si **se extingue el contrato por fallecimiento del empleador o empleadora**, el trabajador o trabajadora tiene derecho al abono de un mes de salario con independencia de la antigüedad que tenga.

- **Finiquito:** además de la indemnización se tiene derecho al abono de la paga extra de cobro y de las vacaciones sin disfrutar.
- **Por desistimiento del trabajador/a:** preavisar con una antelación mínima de 7 días.

SEGURIDAD SOCIAL DE LAS PERSONAS EMPLEADAS DE HOGAR

Afiliación, alta y baja en la Seguridad Social

¿Quién tiene la obligación de dar de alta y cotizar?

- Siempre la persona empleadora. Si el trabajador o trabajadora presta servicio en varios hogares corresponde a cada una de las distintas personas empleadoras.
- A partir del 1 de abril de 2013, los trabajadores y las trabajadoras que presten sus servicios durante menos de 60 horas deberán formular directamente su afiliación, altas, bajas y variaciones de

datos cuando así lo acuerden con sus empleadores o empleadoras.

- En todo caso, las solicitudes de alta, baja y variaciones de datos deberán ir siempre firmadas por las personas empleadoras.
- Cuando la prestación de servicios es inferior a 60 horas mensuales, el empleo o empleada debe formalizar la cobertura de las contingencias profesionales, salvo que la persona empleadora ya tuviese aseguradas dichas contingencias respecto a otros trabajadores o trabajadoras, en cuyo caso la cobertura corresponderá a la entidad gestora o colaboradora elegida por el empleador.

Acción Protectora

Las personas incluidas en el Sistema Especial de Empleados de Hogar tienen derecho a las prestaciones de la Seguridad Social en los términos y condiciones establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social, con las siguientes peculiaridades:

- La prestación por incapacidad temporal en caso de enfermedad común o accidente no laboral a partir del 9º día de la baja, estando a cargo del empleador o empleadora desde el 4º hasta el 8º día, ambos inclusiva.

- La prestación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional será el 75% de la base reguladora y se cobrará desde el día siguiente al de la baja.

- No se tiene derecho a la prestación por desempleo.

NORMATIVA BÁSICA DE APLICACIÓN

- Ley 27/2001, de 1 de Agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (disposición adicional 39 y disposición transitoria única).
- Real Decreto 1620/2011, de 14 de Noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.
- Real Decreto-Ley 29/2012, de 28 de Diciembre de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de hogar y otras medidas de carácter económico y social.
- Real Decreto 1596/2011, de 4 de Noviembre por el que se desarrolla la disposición adicional quincuagésima tercera de la Ley General de la Seguridad Social, que extiende la protección por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar.



comisiones obreras de Navarra
Nafarroako langile komisiokoak

Avda Zaragoza 12, 4ª planta. 31003 - Pamplona.
Teléfono 948 24 42 00 • www.navarra.ccoo.es



secretaría de la mujer
emakumearen idazkaritza
navarra•nafarroa

