

El trabajo doméstico es el realizado en un hogar u hogares o para los mismos, desempeñando tres grandes tareas: el mantenimiento del hogar; el cuidado de personas dependientes (mayores, enfermas o con discapacidad) y/o el cuidado de la infancia.

Pasos para una contratación responsable (y obligatoria)

1. El contrato de trabajo y la nómina

Es obligatorio para todas aquellas relaciones laborales de más de 4 semanas. Se recomienda establecerlo de forma escrita. La nómina mensual también es obligatoria. Debe reflejar la retribución bruta, la base de cotización y los descuentos.

2. El periodo de prueba

No es obligatorio. Se debe establecer por escrito y tiene una duración máxima de 2 meses, durante los cuales se cobra y se cotiza en las condiciones que establece la Ley. En ese periodo, cualquiera de las dos partes puede rescindir el contrato sin tener que justificar ninguna causa.

3. Jornada y horario

La jornada laboral es de máximo 40h semanales (tanto una trabajadora interna como externa).

- **Modalidad de trabajo de interna:**

Tienen derecho a 2h libres al día para las comidas, que no se computarán como tiempo de trabajo.

Para esta modalidad de empleo, la ley autoriza un tiempo "de presencia" que se puede pactar y que no podrá exceder de 20h semanales de promedio en el periodo de un mes.

- **Las horas extraordinarias:**

Todas aquellas que superen las 40h semanales que fija la ley. No pueden superar 80h anuales y se pueden compensar con dinero o tiempo de descanso. El precio de la hora extra es de 7,82 €.

- **Los descansos:**

Entre jornadas. Tiene que haber un mínimo de descanso de 12h. En el caso de las empleadas internas, se podrán reducir hasta 10h, compensándose las 2h restantes en periodos de hasta cuatro semanas.

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

LAS HORAS DE PRESENCIA: son aquellas horas pactadas entre ambas partes, en las que la trabajadora debe estar disponible, pero no tiene que dedicarse a las tareas domésticas propias de su puesto. Solo se pueden atender urgencias y tienen que pagarse al menos al precio de la hora de trabajo ordinaria que es de 7,82 €.

4. Vacaciones y festivos

Se tiene derecho a 30 días naturales de vacaciones por año trabajado. Se cobran según el salario total, sin descuentos en especie.

Pueden disfrutarse los 30 días naturales continuados, o 15 días al menos deben ser continuados, y los otros 15 se pueden disfrutar unidos o se pueden repartir a lo largo del año. Deben acordarse por ambas partes, y en defecto de pacto 15 días serán elegidos por la trabajadora y el resto por la parte empleadora.

Se tiene derecho a los mismos días festivos que el resto de las personas trabajadoras. Hay 14 días festivos al año.

5. Salario

Se debe pagar el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), por una jornada completa de 40h semanales, que es de 1.000 € (actualizado en abril 2022) y dos pagas extras de 1.000 € cada una (obligatorias). Hay que cobrar, como mínimo, 14.000 € al año.

- **Salario bruto anual: 14.000€.**
 - **Salario bruto en 14 pagas: 1.000 €.**
 - **Salario bruto en 12 pagas: 1.166,66 €.**
- **Salario bruto por día: 33,33 €.**
- **Salario bruto por hora: 7,82 €**

6. Extinción del contrato

La relación laboral se puede extinguir por:

- Acuerdo entre ambas partes.
- Finalización de contrato.
- Voluntad de la trabajadora.
- Muerte del empleador/a.
- Despido. Debe hacerse por escrito (si no es así, sería improcedente) y fundarse en un incumplimiento grave y culpable. El plazo para impugnarlo es de 20 días hábiles.
- Desistimiento. Debe hacerse por escrito, tiene que haber un preaviso obligatorio y se debe dar una indemnización de 12 días.

La empleada tiene derecho a percibir el finiquito por el salario correspondiente hasta la fecha de extinción, con las pagas extraordinarias o la parte proporcional, con la parte proporcional de las vacaciones no disfrutadas y con indemnización por falta de preaviso (en caso de que suceda).

Si no se está de acuerdo con la decisión de extinguir la relación laboral no se debe firmar la carta de comunicación ni el finiquito o si se firma se puede poner "no conforme".

¿Quién tiene la obligación de dar de alta en la Seguridad Social a la trabajadora? y ¿cuándo y dónde se solicita?

La parte empleadora es la responsable de dar de alta ante la Tesorería General de la Seguridad Social a la trabajadora antes de que empiece la prestación de servicios. La trabajadora puede estar dada de alta en la Seguridad Social por más de un empleador/a.

El alta se debe solicitar con antelación al comienzo de la relación laboral (hasta 60 días antes de comenzar y hasta ese mismo día) en la Tesorería General de la Seguridad Social.

Se puede realizar telemáticamente y de manera muy sencilla a través de la aplicación import@ss:

<https://portal.seg-social.gob.es/wps/portal/importass/importass>

Consejos rápidos para ser una persona empleadora justa

1. Firma un contrato con la trabajadora de tu hogar. Beneficia a ambas partes clarificando las responsabilidades de cada una en la relación laboral.
2. Respeta las jornadas de trabajo de máximo 8h. Una jornada laboral de 12h es abusiva e imposibilita la conciliación laboral con la familiar y personal. No es justo, pero tampoco es legal.
3. Paga un salario justo. Las trabajadoras del hogar tienen derecho a cobrar el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) de 1.000 € (en 14 pagas) o 7,82 € por hora de trabajo.
4. Abona a la trabajadora las pagas extras que son dos al año obligatorias, en función del salario que recibe.
5. Ofrece a la trabajadora un espacio adecuado, limpio y con las herramientas necesarias para poder desempeñar su trabajo en condiciones de seguridad.
6. Genera un buen clima de trabajo, una relación laboral desde el respeto, el reconocimiento y la buena comunicación.
7. Da a la trabajadora las vacaciones pagadas que le corresponden. Las vacaciones son un derecho y es obligación de la persona empleadora garantizarlas.
8. Remunera las horas extras. No olvides que el trabajo extra y el tiempo de la trabajadora deben ser pagados.
9. Permite a la trabajadora formarse tanto en cuestiones de trabajo del hogar como en otras.
10. Si contratas a una mujer en régimen de interna, proporciónale un espacio limpio, seguro y digno para dormir y ofrécele alimentos de buena calidad y en suficiente proporción. Respeta sus descansos y sus tiempos de trabajo, no es una persona disponible 24h al día.
11. Si la trabajadora de tu hogar no dispone aún de regularidad administrativa, no significa que no tenga derechos, todo le corresponde por igual. Tiene derecho a recibir las prestaciones que se estipula por ley.

Reconozcamos el empleo del hogar y de los cuidados como esencial en nuestra sociedad y otorguemosle el valor que merece

Para más información acude a nuestros materiales:

<https://fmujeresprogresistas.org/campana-empleo-de-hogar/>

*Para los cambios producidos con posterioridad a la edición de estos contenidos (abril 2022) puedes consultar la web de la Seguridad Social, apartado de Empleadas de Hogar.

✉ empleodehogar@fmujeresprogresistas.org

#EsencialesEmpleoHogar



esenciales

LA CONTRATACIÓN RESPONSABLE EN EL EMPLEO DEL HOGAR Y DE LOS CUIDADOS

“Esenciales: proyecto por el reconocimiento del empleo del hogar y de los cuidados”