CCOO de Extremadura

Mérida
CCOO de Extremadura
Avda. Juan Carlos I, 47
06800 - Mérida
Tel. 924 31 30 62
Fax. 924 30 19 25
unionreg.extrem@extremadura.ccoo.es

Badajoz
Avda. Ramón y Cajal, 4
06001 - Badajoz
Tel. 924 22 32 48
Fax. 924 22 48 66
badajoz@extremadura.ccoo.es

Cáceres
C/ Obispo Ciriaco Benavente, 2
10001 - Cáceres
Tel. 927 22 72 79
Fax. 927 24 47 98
caceres@extremadura.ccoo.es

Plasencia
C/ Cayetano García Martín 2
10600 - Plasencia (Cáceres)
Tel. 927 42 24 66
Fax. 927 41 07 08
plasencia@extremadura.ccoo.es

Zafra
C/ Fontanilla 24-A
06300 - Zafra (Badajoz)
Tel. y Fax. 924 55 32 02
zafra@extremadura.ccoo.es

Almendralejo
Plaza Extremadura,1
06200 – Almendralejo (Badajoz)
Tel. y Fax. 924 67 18 07
almendralejo@extremadura.ccoo.es

Don Benito
C/ Donoso Cortés 33
06400 - Don Benito (Badajoz)
Tel. y Fax: 924 80 20 80
donbenito@extremadura.ccoo.es

Coria
C/ Almanzor, 7
10800 - Coria (Cáceres)
Tel. y Fax. 927 50 06 42
ul-coria@extremadura.ccoo.es

Navalmoral de la Mata
Avda Constitución s/n
10300 - Navalmoral de la Mata (Cáceres)
Tel. 927 53 19 97
Fax. 927 53 46 35
navalmoral@extremadura.ccoo.es

www.extremadura.ccoo.es

EMPLEADOS Y EMPLEADAS DE HOGAR IGUALES EN DERECHOS

Contrato por escrito y nóminas garantía para las dos partes

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Igualdad y Empleo

CCOO
comisiones obreras
de extremadura

MUCHO QUE CAMBIAR Y QUE CONOCER DE ESTE RÉGIMEN ESPECIAL Y DE LA RELACIÓN LABORAL ENTRE EMPLEADO/A Y TRABAJADOR/A DEL HOGAR

El Estatuto de los Trabajadores considera de carácter especial la relación laboral del Servicio del Hogar Familiar. Es precisamente el ámbito de la prestación de servicios –el hogar familiar- el factor determinante de las especialidades debido a la mutua confianza, base de estas relaciones.

Es objeto de regulación específica, tanto laboral como de Seguridad Social, aplicándose supletoriamente la normativa laboral común, siempre que resulte compatible con sus particularidades.

Las relaciones laborales del Servicio Doméstico están reguladas por el R.D. 1424/85. Después de más de veinte años, se ha constatado que este RD no ha servido para que el colectivo que integra el sector tenga unos mínimos derechos equiparables al resto de trabajadores/as de nuestro país.

Es por ello, que hay una necesidad ineludible de un cambio normativo que actualice su marco legal de referencia. Desde CCOO., estamos trabajando en propuestas de reforma, tanto en aspectos laborales como de Seguridad Social, para los/as trabajadores/as al servicio del hogar familiar.

Si el R.D. 1424/85 no ha ido más allá de una tutela laboral de mínimos, hay muchas relaciones laborales en las que incluso no se cumplen esos mínimos exigidos. Para evitar la vulneración de este colectivo, hay que tener unos conceptos claves y claros, sobre la REGULACIÓN LABORAL del trabajo del hogar familiar, incluyendo los preceptos marcados por la doctrina jurisprudencial.

1.-¿QUÉ SE CONSIDERA TRABAJO DOMÉSTICO COMO RELACIÓN LABORAL?

A la relación contractual que se establece entre un/a empleador/a (que es el titular del hogar familiar o cabeza de familia), y un/a trabajador/a que presta sus servicios retribuidos en el domicilio de ese empleador/a.

2.- ¿QUÉ TIPOS DE RELACIONES LABORALES HAY EN EL TRABAJO DOMÉSTICO?

Con carácter continuo (o conocido como fijos/as por ser éste el concepto utilizado por la Seguridad Social, pero que no hay que confundir con la modalidad de contratación indefinida o fija): Cuando el/la trabajador/a trabaja más de la mitad de la jornada habitual para un/a solo/a empleador/a. El/La trabajador/a puede pernoctar o no en el hogar familiar (**interno/a o externo/a**).

Con carácter discontinuo o a tiempo parcial: Cuando el/la trabajador/a presta sus servicios a **varios/as cabezas de familia**, o bien, **no** de forma **permanente**. La normativa reguladora de la cotización entiende por trabajador/a con carácter parcial o discontinuo, aquel que presta sus servicios a uno o más cabezas de familia durante una jornada inferior a la **mitad de la jornada habitua**l.

3.- ¿Y SI EL TRABAJADOR O TRABAJADORA ES EXTRANJERO/A?

Si el trabajador o trabajadora es extranjero/a, la relación laboral, además de atenerse a la regulación aplicable, tanto laboral como de Seguridad Social, **también se estará dispuesto a la legislación vigente en materia de extranjería (tener autorización para trabajar en España, entre otras cosas)**.

4.- ¿QUÉ SERVICIOS SE ENTIENDEN COMO TRABAJO DOMÉSTICO?

Las **tareas domésticas**, los trabajos de **guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos** en los supuestos en que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas.

5.- ¿QUIÉNES ESTÁN INCLUIDOS EN ESTE RÉGIMEN ESPECIAL COMO EMPLEADOS/AS DE HOGAR?

Estarán incluidos en este Régimen Especial, en calidad de empleados/as del hogar todos/as los/as trabajadores/as, cualquiera que sea su sexo y estado civil, y que reúnan los siguientes requisitos:

- Ser mayor de 16 años.
- Que presten servicios exclusivamente domésticos para uno/a o varios/as titulares del hogar familiar, o a un grupo de personas, que sin constituir una familia, convivan en el mismo hogar con tal carácter familiar.
- Que estos servicios sean prestados en la casa que habite el titular del hogar familiar y demás personas que componen el hogar.
- Que perciba por este servicio un sueldo o remuneración.

Los/as empleados/as de hogar españoles/as residentes en el extranjero, al servicio de los/as representantes diplomáticos, consulares y funcionarios/as del Estado, oficialmente destinados/as fuera de España, podrán solicitar su inclusión en este Régimen Especial, que les será otorgada siempre que reúnan los demás requisitos exigidos.

6.- ¿A TODOS LOS TRABAJOS EN EL HOGAR FAMILIAR LES ES DE APLICACIÓN ESTA NORMATIVA?

No es de aplicación esta normativa referida al Servicio Doméstico:

- Si la persona que presta el servicio **es pariente** del titular del hogar familiar por consanguinidad o afinidad **hasta el segundo grado** de parentesco, excepto familiares del sexo femenino de sacerdotes célibes, que convivan con ellos.
- Si el/la trabajador/a es **prohijado o acogido de hecho** del/de la cabeza de familia.
- Si la persona que presta el servicio lo hace por motivos **amistosos, benévolos o de buena vecindad.**
- Si la persona que presta el servicio de conductor, de jardinería o de guardería y **dichas actividades no formen parte del conjunto de tareas domésticas.**
- La prestación de servicios domésticos contratados por **personas jurídicas.**
- Los trabajos “a la par” (au pair), que consisten en prestar algunos servicios (cuidar niños y enseñar idiomas, entre otros) recibiendo como contraprestación comida, alojamiento o simples compensaciones de gastos.
- La **ayuda a domicilio,** pues quien contrata es una entidad pública o privada, aunque el trabajo se desarrolle en un hogar familiar y las tareas sean similares a las de los/as empleados/as de hogar.

7.- ¿CÓMO HA DE CELEBRARSE EL CONTRATO?

El contrato puede celebrarse **por escrito o de palabra.**

8.- ¿Y SI SÓLO UNA DE LAS PARTES QUIERE FORMALIZARLO POR ESCRITO?

El contrato por escrito ha de llevarse a cabo, cuando lo exija cualquiera de las partes, tanto al inicio de la prestación de servicios, como una vez iniciada la relación laboral, y sin que en este último caso ello suponga que se empieza de nuevo dicha relación.

El contrato por escrito es una seguridad para las dos partes, porque queda constancia de las condiciones de esa relación laboral (descripción y características del contrato, tiempo, jornada de trabajo, salario, vacaciones, etc.), sobre todo para el caso en que se produjera un posible conflicto laboral.

9.- ¿QUÉ MODALIDAD DE CONTRATACIÓN SE DEBE UTILIZAR PARA EL CONTRATO POR ESCRITO?

La normativa reguladora del Servicio Doméstico hace una remisión expresa al **Estatuto de los Trabajadores,** admitiendo **cualquier modalidad o duración allí prevista (de duración determinada, indefinido, etc.).**

10.- ¿Y SI EL CONTRATO SE CELEBRA SÓLO DE PALABRA?

Si el contrato sólo es de palabra éste **se presume por un año de duración, que se prorroga automáticamente por otro año, si no media denuncia con anterioridad a su vencimiento de, al menos, siete días.**

11.- ¿QUÉ ES EL PERÍODO DE PRUEBA?

Es un período que **no puede ser superior a 15 días** (desde el inicio del contrato, de palabra o escrito), en el que **cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato** si no está satisfecha con el mismo, sin necesidad de preaviso ni indemnización por despido.

Durante el período de prueba **el/la trabajador/a tiene que estar de alta en la Seguridad Social, y el/la empleador/a tiene la obligación de pagar esos días de trabajo, incluyendo la parte proporcional de las pagas extras y vacaciones.**

12.- ¿CUÁL HA DE SER EL SALARIO?

El salario que percibe el/la trabajador/a de hogar **puede consistir sólo en una retribución económica, o incluir, además un componente en especie:**

Metálico: la cantidad aplicable en el ámbito de esta relación laboral especial es la fijada anualmente por el Gobierno como **Salario Mínimo Interprofesional (S.M.I.).** Este salario puede ser **superior al S.M.I. si así se acuerda en el contrato.** Y también puede ser menor, si se pacta un descuento referente al salario en especie.

Especie: esta retribución se tiene que pactar, y consiste en un pago de alojamiento y/o comidas al/a la empleador/a por el/la trabajador/a. En ningún caso puede ser superior al 45% del salario total.

13.- ¿TIENE QUE HABER NÓMINA DE ESE SALARIO?

Es obligatorio documentar el salario pagado/percibido mediante un recibo.
La nómina es un “recibo” que refleja el sueldo que percibe el/la trabajador/a cada mes, entre otros conceptos.

No se hacen descuentos del I.R.P.F. del salario que percibe el/la trabajador/a de hogar, pues el/la empleador/a es una persona física que no satisface una renta en el ejercicio de una actividad económica.

14.- ¿HAY INCREMENTOS SALARIALES POR ANTIGÜEDAD?

Sí, el/la empleado/a de hogar tiene derecho a un incremento del salario en metálico de un **3% del mismo por cada tres años naturales de vinculación con el/la empleador/a,** con un máximo de cinco trienios.

15.- ¿TIENE DERECHO EL/LA TRABAJADOR/A A PAGAS EXTRAORDINARIAS?

El/La empleado/a de hogar tiene derecho a **dos pagas extraordinarias al año** (extra de verano y extra de navidad). **Como mínimo** ha de equivaler cada una, **a la mitad del salario de un mes de trabajo.**

16.- ¿CUÁL ES LA JORNADA LABORAL DEL/DE LA TRABAJADOR/A DEL HOGAR?

La **jornada máxima semanal** de carácter ordinario es de **40 horas** de trabajo efectivo.

17.- ¿CÓMO SE FIJAN LOS HORARIOS DE TRABAJO?

El horario se fija libremente por el titular del hogar familiar, respetando que:

- La jornada diaria no ha superar 9 horas.
- Entre una jornada y otra, han de transcurrir como mínimo 8 horas si el/la empleado/a es interno/a; y 10 horas si es externo/a.
- El/La empleado/a de hogar interno ha de disponer de 2 horas para las comidas principales (no computables como trabajo).
- Terminada la jornada laboral (con el tiempo de presencia si lo hubieran acordado), el/la trabajador/a no tiene por qué permanecer en el domicilio.

18.- ¿CUÁNTO ES EL DESCANSO SEMANAL?

Los/as empleados/as de hogar tienen derecho a un **descanso semanal de 36 horas.** De ellas, al menos, **24 deben ser consecutivas** y coincidir preferentemente con el domingo.

19.- ¿A QUÉ DÍAS FESTIVOS TIENE DERECHO EL/LA TRABAJADOR/A DE HOGAR?

El número de **días festivos al año es de 14:** 12 estatales, 1 provincial y 1 local.

20.- ¿ Y PERMISOS RETRIBUIDOS?

Los **permisos retribuidos** corresponden a:

15 días naturales por matrimonio.
2 días por nacimiento de hijo.
2 días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado inclusive, de consanguinidad o afinidad; si es necesario desplazamiento el permiso es de **4 días.**
1 día por traslado de domicilio habitual.
Por el **tiempo indispensable** para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral.

21.- ¿CUÁNTOS DÍAS VACACIONES AL AÑO PUEDE DISFRUTAR EL/LA TRABAJADOR/A DEL HOGAR?

En lo referente a **vacaciones anuales**, **son 30 días naturales**, de los que al menos 15 se han de disfrutar de forma continuada, pudiendo fraccionarse el resto y negociar el momento de disfrutarlos.

En las vacaciones se ha de cobrar la totalidad del salario, sin el descuento del salario en especie.

22.- ¿CÓMO SE EXTINGUE LA RELACIÓN LABORAL ENTRE EL/LA TRABAJADOR/A DE HOGAR Y EL/LA EMPLEDOR/A?

- **Mutuo acuerdo de las partes.** Los Tribunales estiman que ha habido acuerdo cuando existe **recibo de finiquito firmado.**

- **Dimisión del/de la trabajador/a,** debiendo preavisar al/a la empleador/a siete días antes, como mínimo.

- **Por incumplimiento contractual del/de la empleador/a**, que el/la trabajador/a denunciaría ante el Juzgado de lo Social para que se resolviera el contrato (se contraerían los derechos de un despido improcedente).

- **Causas consignadas válidamente en el contrato,** salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del/de la empleador/a.

- **Expiración del tiempo convenido**. El/la empleador/a debe **notificar la extinción con siete días de antelación.** Simultáneamente, debe poner a disposición del/de la trabajador/a una **indemnización consistente en 7 días naturales de salario** en metálico multiplicado **por el número de años naturales de duración del contrato,** incluidas las prórrogas, con el limite de 6 mensualidades.

- **Fuerza mayor, que imposibilite, de forma definitiva, la prestación del trabajo.**

- **Muerte, jubilación, invalidez**, en su grado de gran invalidez o incapacidad permanente, total o absoluta **del/de la trabajador/a.**

- **Por muerte o incapacidad del/de la empleador/a.**

- **Despido disciplinario del/de la trabajador/a.**

- **Baja en la Seguridad Social del/de la trabajador/a llevada a cabo unilateralmente por el/la empleador/a.**

- **Desistimiento del/de la empleador/a.**

En caso de despido, está fijado un plazo de caducidad de la acción de **20 días hábiles para reclamar ante la jurisdicción social, y si este se declara como improcedente habrá lugar a la debida indemnización al/a la trabajador/a (20 días naturales** del salario en metálico, multiplicado **por el número de años de servicio**, con el límite de 12 mensualidades).

23.- ¿ES DE APLICACIÓN LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (LPRL) EN LAS RELACIONES CONTRACTUALES DEL SERVICIO DOMÉSTICO?

No, el artículo 3.4 de LPRL excluye el trabajo al servicio del hogar familiar, lo que significa que el/la empleador/a no está obligado a realizar plan de evaluación de riesgos ni a integrar la prevención dentro la planificación del trabajo ni a adoptar las demás medidas que sí debe llevar a cabo un empresario común. Pese a ello, no significa que el/la empleador no deba aplica medidas de seguridad e higiene "debidas", como dice el art. 13 del RD 1424/85 y reproduce el art. 3.4 de la LPRL, sólo que resulta difícil saber cuáles son.

24.- ¿DÓNDE RECLAMAR/DENUNCIAR LAS INFRACCIONES EN LA RELACIÓN LABORAL ENTRE EL/LA TRABAJADOR/A DE HOGAR Y EL/LA EMPLEDOR/A?

La acción de control de cumplimiento de la legislación laboral relativa al contrato de trabajo doméstico está a cargo de la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social,** pero ha de realizarse salvaguardando los derechos de inviolabilidad del domicilio y el debido respecto a la intimidad personal y familiar.

25.- ¿A QUIÉN CORRESPONDE DAR EL ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL?

Al/ A la **empleador/a,** titular del hogar familiar, cuando tenga al/a la trabajadora de hogar a su servicio, de manera **exclusiva y permanente**. A estos efectos, cuando la persona empleada de hogar preste sus servicios para una persona empleadora y la duración de los mismos sea superior a la mitad de la jornada habitual (igual o más de 80 horas mensuales), se entenderá la prestación del servicio de manera exclusiva y permanente.

Cuando el/la **empleado/a de hogar es discontinuo/a**, la afiliación y el alta en la Seguridad Social corresponde al/a la **propio/a trabajador/a,** quien abonará el total de la cuota.

26.- ¿CUÁL ES EL PLAZO DE PRESENTACIÓN DE LA SOLICITUD DE AFILIACIÓN/ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL?

La solicitud de **alta** en la Seguridad Social se debe hacer con **carácter previo a la fecha del inicio del trabajo.**

El plazo de solicitud de la **baja** en la Seguridad Social es de **seis días** naturales desde que se produjo la circunstancia que motivo la baja.

Tanto el alta como la baja se realizan en las **Direcciones Provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social.**

27.- ¿CUÁNTO SE COTIZA A LA SEGURIDAD SOCIAL?

La cuota que se paga en este régimen especial es **única, mensual e indivisible**. Se calcula aplicando a la base de cotización que cada año se fija en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

La **base de cotización en 2009 es de 728,10 euros/mes,** que con un tipo de cotización del 22% sobre la base, hace una cuota de **160,19 Euros**, que cotizará íntegramente el/la trabajador/a de hogar discontinuo/a; y en caso de que preste un servicio exclusivo y permanente para un/a solo/a empleador/a se abonará de ese 22%: el **18,3 por el/la cabeza de familia** (133,25 Euros) y el **3,7 por el/la empleado/a de hogar** (26,94 Euros).

FUENTES:

REAL DECRETO 1424/1985, DE 1 DE AGOSTO, POR EL QUE SE REGULA LA RELACION LABORAL DE CARACTER ESPECIAL DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995, DE 24 DE MARZO, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

"MEMENTO PRÁCTICO FRANCIS LEFEBVRE, SOCIAL 2008"

López Gandía, Juan y Toscani Jiménez, Daniel. Cuadernos Básicos de Derecho Social (22) de la Federación Estatal de Actividades Diversas de CC.OO. **"LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR. ASPECTOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL. PROPUESTA DE REFORMA"**

WEB SEGURIDAD SOCIAL

NOTAS