

## EMPLEADAS DE HOGAR

### **Introducción:**

Una buena parte de las mujeres extranjeras extracomunitarias que viven en Gipuzkoa trabajan de empleadas de hogar. En la Oficina se nos hacen muchas consultas relacionadas con ese trabajo, que está encuadrado en un régimen especial de la Seguridad Social: sobre la jornada laboral, sobre las cotizaciones, si se cobra o no paro, sobre las bajas por enfermedad, sobre el descanso semanal y otras cuestiones. Por ello hemos considerado interesante publicar este cuaderno, que intenta recoger las cuestiones más importantes y cotidianas.

Tener en cuenta que lo que va a continuación es un resumen de la normativa, una cosa limitada. En la relación laboral de empleada de hogar suele haber una importante carga de relación personal y, a veces, no es fácil reclamar o hacer respetar derechos laborales.

A lo anterior hay que añadir la dependencia de los papeles, el hecho de que para renovar los permisos hace falta tener las cotizaciones hechas, lo que aumenta la dependencia y la vulnerabilidad laboral.

En cualquier caso, y con todas las dificultades que se derivan de un régimen especial y las situaciones de dependencia administrativa de los papeles, esperamos que lo que va a continuación sea de utilidad.

### **• El trabajo de empleada de hogar**

La regulación del trabajo de empleada de hogar se basa fundamentalmente en el Real Decreto 1424/1985. En cuanto a la Seguridad Social, es un régimen especial, diferente al general por cuenta ajena y con prestaciones parcialmente diferentes. Son muy significativos, por ejemplo y como lo veremos más adelante, que no se cobra paro y que la baja por enfermedad se empieza a cobrar a partir del vigésimo noveno día.

Como veis, la normativa es muy antigua, y le haría falta una adecuación a los tiempos. *(De hecho hoy miso, 24 de septiembre aparece la noticia en la prensa sobre una reforma de esta normativa; parece que gobierno y sindicatos estarían negociando un borrador de decreto que podría entrar en vigor el 1 de enero del 2008. Pero de momento es lo que hay, y con ello tenemos que trabajar hasta el momento que dicha reforma sea efectiva y podamos añadir o modificar dichos cambios en esta información)*

### **• La relación laboral**

Se considera que la relación laboral de empleada de hogar, de trabajadora o trabajador al servicio de un hogar familiar, es la concertada entre el titular de un hogar familiar y el trabajador o trabajadora.

El objeto de esa relación laboral es la realización de actividades o servicios en o para la casa en cuyo seno se realizan. Esas tareas domésticas pueden ser la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o la atención de los miembros de la familia, de quienes convivan en el domicilio, así como trabajos de guardería, jardinería y conducción de vehículos.

- **Contrato de trabajo**

El contrato de trabajo puede realizarse por escrito o de palabra. Es válida cualquier modalidad de los contratos existentes. Si no hay un contrato escrito se presupone que su duración es de un año, prorrogándose tácitamente por períodos anuales.

Cualquiera de las dos partes puede exigir que el contrato se formalice por escrito, tanto al inicio de la prestación como una vez iniciada ésta.

Es mejor que haya un contrato por escrito. Incorporamos como anexo un modelo de contrato.

- **El salario que se tiene que cobrar**

El salario acordado no puede ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional que el Gobierno establece anualmente. Ese mínimo legal puede ser mejorado por las partes.

En caso de que la trabajadora desayune, coma, cene o duerma en la casa en la que trabaja, las partes pueden acordar que haya unos descuentos por esos conceptos. Ese descuento en ningún caso puede ser superior al 45% del salario total.

En esta actividad laboral no hay retención de IRPF, de Hacienda.

Se tienen que cobrar dos pagas extras que, salvo pacto en contrario, se cobrarán al final de cada semestre. Su cuantía será, como mínimo, igual a la mitad del salario en metálico mensual.

La antigüedad se paga por trienios, en razón de un 3% del salario mensual por cada trienio, con un tope de cinco trienios.

Tener en cuenta que en este trabajo, el punto de partida, la referencia, es que no se puede cobrar menos de. Nada impide, por tanto, cobrar más, que se establezca un salario superior al mínimo legalmente establecido.

En este tipo de trabajo, normalmente, no se hacen nóminas. Aunque nada impide que se hagan y, desde el punto de vista laboral, es mucho mejor que se hagan. Como normalmente se cobra en mano, dinero líquido, luego suele haber problemas para acreditar lo que se cobra cuando se quiere hacer una reagrupación familiar. La Subdelegación de Gobierno de Gipuzkoa viene exigiendo, en los casos de reagrupación familiar, que se demuestre lo que se gana por medio de ingreso bancario. Es decir, que lo que se dice en la certificación o en el contrato que se entrega como documentación para acreditar los medios de vida suficientes, se refleje en ingreso bancario.

- **El tiempo de trabajo**

La jornada máxima de trabajo semanal es de 40 horas de trabajo efectivo.

El horario de trabajo, la distribución de las horas de trabajo, se fija por el titular del hogar familiar, respetando los siguientes límites:

- El máximo de jornada diaria es de 9 horas
- Entre jornada y jornada tiene que haber un mínimo de 10 horas de descanso si la empleada de hogar no duerme en el domicilio, y de 8 horas si durmiese en el domicilio.
- Si la empleada de hogar es interna, para hacer las comidas principales debe disponer de dos horas como mínimo.

#### • **El descanso semanal**

Como mínimo el descanso semanal tiene que ser de día y medio, 36 horas, de las que al menos un día (24 horas) tienen que ser consecutivas y disfrutarse preferentemente en domingo.

#### • **Fiestas y permisos**

Se tienen que disfrutar las 14 fiestas no recuperables anuales que tiene el calendario laboral, doce estatales, una provincial y una local (el 1 de enero, el 6 de enero, el 1 de mayo, el 1 de noviembre...)

Los permisos retribuidos son los siguientes:

- 15 días naturales en caso de matrimonio
- 2 días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado inclusive, de consanguinidad o afinidad. Si es necesario desplazarse el permiso se tiene que ampliar a 4 días.
- 1 día por traslado de domicilio habitual
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, para gestionar los permisos de residencia y sus renovaciones, por ejemplo.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

#### • **Vacaciones**

Las vacaciones anuales pagadas son de 30 días naturales. De ellos, al menos 15 deben disfrutarse seguidos. Con los otros 15 cabe negociar.

La trabajadora tiene derecho a saber en qué fechas va a disfrutar de sus vacaciones al menos con dos meses de antelación. En las vacaciones se cobra la totalidad del salario, sin descuentos por manutención y alojamiento.

#### • **Fin de contrato. Despido. Desistimiento**

El contrato de trabajo, la relación laboral, puede acabarse por los siguientes motivos:

- Mutuo acuerdo de las partes.
- Por las causas que se hayan puesto en el contrato, salvo que constituyan manifiesto abuso de derecho por parte del empleador.
- Por expiración del tiempo de contrato.
- Por dimisión de la trabajadora
- Por muerte o incapacidad del empleador
- Por fuerza mayor que imposibilite la prestación del trabajo
- Por despido disciplinario de la trabajadora
- Por desistimiento del empleador

Se suele considerar que hay mutuo acuerdo de las partes cuando las dos han firmado el recibo de liquidación y finiquito.

Al expirar el tiempo de contrato el empleador debe notificar el fin con 7 días de antelación. Al mismo tiempo, tiene que abonar una indemnización 7 días naturales de salario por cada año de servicio, incluida la prorrata de las pagas extras, con el límite de 6 mensualidades.

Cuando la trabajadora dimite, tiene que preavisar con 7 días de antelación. En caso contrario, le descontarán en la liquidación y finiquito.

El despido disciplinario se tiene que producir por notificación escrita. Si el despido se produjese de forma verbal, de palabra, la carga de la prueba le corresponde a la trabajadora. Si no se está de acuerdo con el despido, con los motivos aducidos por el empleador, se puede hacer una demanda en contra. El plazo para interponer la demanda es de 20 días hábiles. Si el despido es declarado improcedente por el Juzgado de lo Social, la trabajadora tiene derecho a cobrar una indemnización de 20 días de salario por cada año de servicio.

En este régimen laboral especial, existe una figura también especial para finalizar una relación laboral: el desistimiento del empleador. En ese caso, el empleador tiene que comunicar la extinción de la relación laboral con una antelación de 20 días si la relación ha sido de más de un año, y de 7 días si ha sido de menos tiempo. El preaviso puede sustituirse por una indemnización equivalente al salario en metálico de dicho período. Simultáneamente a la notificación del desistimiento, el empleador tiene que abonar a la trabajadora una indemnización equivalente a 7 días de salario en metálico por cada año de servicio. Durante el plazo de preaviso, la trabajadora tiene derecho a una licencia de 6 horas semanales para buscar un nuevo empleo, sin pérdida de salario.

## **SEGURIDAD SOCIAL**

Ya hemos dicho en la introducción que el de empleadas de hogar es un régimen especial

### **• Afiliación, altas y bajas**

Las personas que trabajan como empleadas de hogar tienen que estar afiliadas a la Seguridad Social. Para ello hace falta, además de trabajar efectivamente, tener la Autorización de Trabajo y Residencia.

Cuando se trabaja en una casa de forma exclusiva, es el empleador el que tiene que hacer el trámite de afiliación en la Tesorería de la Seguridad Social. El alta surte efecto a partir de la

inclusión en el régimen especial. La baja surte efectos desde el día siguiente al cese de la actividad.

La obligación de cotizar nace desde el comienzo de la actividad, aunque la Tesorería suele conceder un plazo de 6 días naturales desde el comienzo de la actividad para hacer el trámite, tanto de alta como de baja.

#### • La cotización 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, el porcentaje que cada año se fija. En este régimen, el punto de partida, la referencia para el cálculo, es el Salario Mínimo Interprofesional que cada año fija el Gobierno. Por tanto, la base de cotización deriva de ese salario y, de él, la cuota a abonar a la Tesorería.

A título de ejemplo, veamos los datos correspondientes al año 2007

Salario Mínimo Interprofesional	570,6 euros mensuales
Base de cotización	665,7
Tipo de cotización	22%, 18,3% a cargo del empleador y 3,7% de la trabajadora
Cuota patronal	121,69
Cuota obrera	24,6
Total cuota	146,29

#### Prestaciones de la Seguridad Social

Las trabajadoras que están afiliadas y en alta en la Seguridad Social tienen derecho a las siguientes prestaciones:

- Asistencia sanitaria
- Subsidio de incapacidad temporal por enfermedad o accidente, que comienza a cobrarse a partir del vigésimo noveno día (día 29)
- Pensión por incapacidad permanente para el trabajo
- Pensión de jubilación
- Pensión de viudedad y de orfandad
- Subsidio por maternidad

El subsidio por incapacidad temporal derivado de enfermedad o accidente se empieza a cobrar al partir del vigésimo noveno día. Su cuantía es el 75% de la base de cotización del mes anterior. Con el ejemplo que hemos puesto del año 2007, sería el 75% de 665,7. Se cobra con el sistema de pago directo, es decir, que es la propia Seguridad Social quien paga. Obviamente, hay que reclamar el pago en la Seguridad Social, y entregar allí los partes de confirmación de la baja. Hay que tener en cuenta que durante el tiempo que dura la baja por enfermedad o accidente hay que seguir cotizando a la Seguridad Social, y que esa cotización corre en su totalidad a cuenta de la trabajadora, incluido el mes en el que se coge el alta. El mes en el que se coge la baja tiene que cotizar el empleador.

En caso de maternidad, se tiene derecho a 16 semanas de descanso, de las cuales, como mínimo 6, tienen que ser posteriores al parto. Durante esas 16 semanas se cobra el 100% de la base

reguladora, y se hace con el sistema de pago directo, es decir, que paga directamente la Seguridad Social, para lo que hay que pedirselo.

También se puede cobrar el subsidio por riesgo durante el embarazo. Este subsidio se cobra cuando el tipo de trabajo que se haga supone un riesgo para el embarazo y no hay posibilidad de cambiar de puesto. Para ello es necesaria una declaración del empleador, sobre la imposibilidad de cambiar de puesto de trabajo.

Las prestaciones de jubilación, invalidez, viudedad, orfandad, se cobran con las mismas condiciones que en el régimen general de la Seguridad Social.

### • **Trabajadoras discontinuas o a tiempo parcial**

Son las que prestan sus servicios a varios cabezas de familia, las que trabajan por horas en varias casas. La normativa vigente entiende que es trabajadora discontinua la que trabaja en una o en varias casas durante un tiempo inferior a la mitad de la jornada habitual, es decir, menos de 20 horas semanales.

En estos casos, la afiliación y el alta en la Seguridad Social corresponde a la propia trabajadora, quien abonará la totalidad de la cuota.

Para afiliarse por este sistema hace falta que los servicios prestados sean inferiores a 80 horas de trabajo efectivo al mes en una sola casa y, además, que trabaje como mínimo 72 horas mensuales, y que dichas horas se hagan en un número de días no inferior a 12.

Para hacer el trámite de afiliación y alta, en el impreso que proporciona la Seguridad se suelen poner las horas que se trabajan en cada casa, se firma por el empleador y la trabajadora y se acompaña de una fotocopia del DNI del empleador.

**Donostia a 24 de septiembre de 2007**

\* Anexo: Contrato de trabajo



**Gipuzkoako SOS Arrazakeria**

## CONTRATO DE TRABAJO

### POR PARTE DE LA EMPRESA

D. ...., con DNI nº: ....., en calidad de cabeza de familia, con domicilio en ....., lugar del propio centro de trabajo.

### LA TRABAJADORA

D<sup>a</sup>. ...., con NIE: X-....., nacida el ....., de nacionalidad ....., con nº de la Seguridad Social ....., y con domicilio en .....

### DECLARAN

Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes cláusulas:

**Primera.-** La trabajadora prestará sus servicios como empleada de hogar en el domicilio de la empleadora.

**Segunda.-** La jornada de trabajo será a tiempo completo/parcial, de ..... horas semanales, con los descansos que establece la Ley.

**Tercera.-** La duración de presente contrato será de.....meses/año, prorrogable, desde el ..... hasta el .....

**Cuarta.-** La retribución por la prestación de sus servicios será de ..... euros mensuales.

**Quinta.-** La duración del periodo anual de vacaciones será de 30 días naturales.

**Cláusula extraordinaria.-** Este contrato entrará en vigor en el momento de la obtención de la necesaria autorización para trabajar.

Y para que conste, se extiende este contrato, en Donostia a.....de ..... de 200....

La trabajadora

La empresa