



INFORMACIÓN SOBRE LA RELACIÓN LABORAL DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

Actualizado en 2020



ZARAUZKO UDALA
Servicios Sociales





- Introducción 4
- Legislación, derechos 5
- Personas empleadas sin autorización para trabajar 6
- Contrato 7
- Jornada laboral 8
- Salario 11
- Terminación de contrato 14
- Seguridad Social 17
- Baja por enfermedad y/o maternidad / paternidad 20
- Direcciones y recursos 21
- Enlace página web para información y modelos de contratos, nóminas, etc. 22

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

La división sexual del trabajo es una de las bases sobre las que se construye la desigualdad de mujeres y hombres en nuestra sociedad. Tradicionalmente, se considera “trabajo” sólo aquel que se desarrolla en el mercado laboral, a cambio de dinero, mientras que todas las tareas realizadas mayoritariamente por mujeres en el ámbito privado y doméstico no se consideran como tal. La división sexual del trabajo, por tanto, no es sólo una división, sino sobre todo una valoración desigual e injusta de tareas que lleva a las mujeres a ocupar posiciones menos ventajosas en la sociedad.

TRABAJO PRODUCTIVO

- Desarrollado mayoritariamente por los hombres.
- Se realiza en la esfera pública (empresa, administración pública, etc.)
- Producción de bienes y servicios para el mercado.
- Trabajo remunerado.
- Regulado a través de contrato.
- Reconocimiento, poder social.

TRABAJO REPRODUCTIVO

- Desarrollado mayoritariamente por mujeres.
- Se realiza en la esfera privada (hogar).
- Producción de bienes y servicios para el ámbito doméstico.
- Trabajo no remunerado o mal pagado.
- Hasta el 2012 sin contrato, o dentro del Régimen Especial de Empleo de Hogar, claramente discriminatorio.
- Invisibilidad, ausencia de reconocimiento, estigma



LEGISLACIÓN Y DERECHOS

Con efecto 1 de enero de 2012, el Régimen Especial de Personas empleados de Hogar queda integrado en el Régimen General de la Seguridad Social, mediante la creación del Sistema Especial para Empleados/as del Hogar.

Los trabajadores y las trabajadoras incluidos en el Sistema Especial para Personas empleadas de Hogar tendrán 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:

- Se amplía el período de prestación por incapacidad temporal en caso de enfermedad común o accidente no laboral, iniciándose a partir del noveno día de la baja, estando a cargo de la persona empleadora el abono de la prestación desde el día cuarto al octavo, ambos inclusive. *En ambos casos, tanto cuando es la parte empleadora la que abona la baja como cuando es la Seguridad Social hasta el día 20 de situación de incapacidad laboral la prestación es del 60% de la base reguladora.*
- *A partir del día 21 de la baja la prestación sube y es del 75% de la base a cargo de la Seguridad Social hasta que se termina la situación de incapacidad laboral.*
- *En caso de accidente de trabajo la prestación por incapacidad laboral es del 75% de la base reguladora y se cobra desde el día siguiente al de la baja por el accidente. El mismo día del accidente se cobra como salario*
- El pago del subsidio por incapacidad temporal se efectuará directamente por la Entidad a la que corresponda su gestión, no procediendo el pago delegado del mismo.
- No se tiene derecho a la prestación por desempleo.

La norma a la que nos referimos es: **Real Decreto 1620/2011 de 14 de noviembre**. Esta norma se aplica en aquellas situaciones en las que una persona empleada o trabajadora presta servicios retribuidos para una o varias personas empleadoras en el hogar familiar, incluyendo dentro de dichos servicios todo tipo de tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del

hogar y el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que conviven en el domicilio; también se incluyen los trabajos de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros semejantes, siempre que se realicen formando parte del conjunto de tareas domésticas

PERSONAS EMPLEADAS (EXTRANJERAS) SIN AUTORIZACIÓN PARA TRABAJAR

¿Es verdad que la persona extranjera al no tener autorización para trabajar no tiene los mismos derechos que el resto de las personas que sí tienen esa autorización?

Es **totalmente falso**; la única diferencia es que no se puede estar de alta en la Seguridad Social. Pero el salario, el despido, la jornada de trabajo, los descansos, festivos, la liquidación... son iguales.


Al no tener autorización para trabajar ¿hay derecho a reclamar contra los incumplimientos del contrato?

Sí se puede reclamar, como el resto de las personas trabajadoras o empleadas. El primer paso es ante el Servicio de Conciliación del Gobierno Vasco y el segundo si no hay acuerdo ante los Juzgados de lo Social, con posibilidad de obtener el beneficio a la Justicia Gratuita y Abogado del Turno de Oficio en este segundo caso. Para asesorarse sobre cómo hacer las reclamaciones puede hacerse a través de cualquier Sindicato o de Asociaciones especializadas en ese ámbito.

- ELA Zarautz: Bizkaia kalea 8 • Tel.: 943 45 80 00
- LAB Zarautz: Zigordia 11, 1.esk. • Tel.: 943 89 43 74 • zarautz@labsindikatura.org
- ATH. Asociación de Trabajadoras del Hogar de Bizkaia (asesoramiento e información).

Tel.: 94 415 54 83 • ath-ele@hotmail.com

- Donostiako Emakumeen Etxea-Casa de las Mujeres de Donostia. Asesoría Jurídica gratuita para “empleadas de hogar”. Lunes 16:30 a 18:30 horas. Calle Okendo 9. Tel.:943483470, cita previa.



• Servicio de Conciliación Laboral de Gipuzkoa, c/ San Bartolome 28. 20007 Donostia. Tel.: 943 023215. Dirección correo electrónico: concili-gipuzkoa@euskadi.eus.

CONTRATO

La persona empleadora ¿tiene obligación de hacer el contrato de trabajo por escrito?

Constarán por escrito los contratos de duración igual o superior a cuatro semanas. Si no es por escrito se considera indefinido y a tiempo completo. *(adjuntamos enlaces en la pág. 14).*

El contrato podrá celebrarse por tiempo indefinido o por una duración determinada en los casos legalmente previstos.

¿Es obligatorio que le den la nómina a la persona empleada?

Sí, la persona empleadora tiene que entregar a la persona empleada cada mes una nómina o recibo de las cantidades que se le abonan. En ese documento tiene que reflejarse detalladamente: salario bruto, pagos en especie (si los hay), base de cotización y descuentos y en caso de que se abonen las pagas extraordinarias de manera prorrateadas, también tiene que aparecer. Si la persona empleada no recibe la nómina puede denunciar a la parte empleadora en la Inspección de Trabajo.

¿Qué es el periodo de prueba y cuánto tiempo puede durar? ¿cómo se cobra?

El periodo de prueba tiene que acordarse por escrito y no puede ser superior a dos meses. En ese tiempo, cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato si no está satisfecha con el mismo.

En el contrato en el que se acuerde el periodo de prueba también puede acordarse un preaviso para el caso de no querer continuar con la relación laboral. El preaviso obliga a las dos partes y nunca puede ser superior a los 7 días. No es necesario cumplir ningún periodo de preaviso en el caso de que la trabajadora desee abandonar el empleo porque no se están respetando sus derechos.

La persona empleadora tiene la obligación de pagar todos los días de trabajo prestado en periodo de prueba, incluyendo la parte proporcional de pagas extras y vacaciones.

JORNADA LABORAL

¿Cuál es la jornada máxima de trabajo?

La jornada máxima semanal es de 40 horas de trabajo, tanto para el personal externo como interno, aunque la ley autoriza un tiempo de “presencia” que no podrá exceder de 20 horas semanales de promedio en el periodo de un mes.

En las horas “de presencia” solamente debe estar disponible para prestar servicios, no son horas en las que se deba realizar trabajo efectivo. Las horas de presencia tienen que pagarse al menos al precio de la hora de trabajo ordinaria. El precio mínimo de la hora de presencia en 2020 es 7,43 €.

El personal interno debe tener 2 horas libres al día para las comidas, que no se computarán como tiempo de trabajo. No se puede impedir al trabajador o trabajadora salir de la casa en esas dos horas, salvo que se haya acordado que las horas de comidas entran dentro de las horas de presencia pactadas.

¿Cuál es la duración del descanso semanal y cómo se disfruta?

La persona empleada con unas condiciones de trabajo que sean de interna tiene un descanso semanal de 36 horas seguidas y se tendrán que disfrutar obligatoriamente 24 horas en domingo y el resto en sábado o lunes. Es un derecho que tiene que ser respetado por la parte empleadora.

Sin embargo, la persona trabajadora puede pactar con la persona empleadora disfrutarlo en periodos de dos semanas. En ese caso, cada dos semanas tendrían que descansar 72 horas (son tres días completos). También se puede acordar descansar 24 horas una semana y 48 la siguiente



¿A qué días festivos tiene derecho por ley la persona trabajadora”?

Tiene derecho a los mismos días de fiesta que el resto de los/las trabajadores/as: 14 al año, de los que dos son fiestas locales.

¿Cuántos días de vacaciones tiene la persona trabajadora y cómo se disfruta?

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales, de los que 15 serán continuados y los otros 15 unidos a los anteriores o repartidos a lo largo del año. Las fechas se pactarán entre las partes y a falta de acuerdo cada parte elegirá los 15 días que le interesen. La parte empleada tiene derecho a saber con dos meses de antelación la fecha de las vacaciones.

Las vacaciones se cobran según el salario total, sin descuento de salarios en especie.

¿Hay derecho a vacaciones pagadas si no se ha trabajado el año completo?

Sí, se disfrutan y cobran en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

Es importante disfrutar y cobrar las vacaciones antes de que finalice cada año; una vez que comienza el siguiente, las vacaciones no disfrutadas y/o cobradas del año anterior se pierden. Si las dos partes están de acuerdo en que las vacaciones se calculen de otra manera (por ejemplo, de agosto a agosto) es importante que lo ponga en el contrato.

Si la persona trabajadora se va de vacaciones más de 30 días, es recomendable que le den un permiso por escrito en el que se diga cuál es la fecha de incorporación al puesto de trabajo, para evitar acusaciones de abandono de puesto de trabajo.

¿Hay derecho a permisos pagados? ¿Cuáles son?

Avisando antes, se puede faltar al trabajo con derecho a recibir el sueldo entero, por los siguientes motivos:

- Matrimonio: 15 días.

- Enfermedad grave, accidente o muerte de parientes cercanos (padres, madres, hijos/as, hermanos/as, abuelos/as, también familia política): 2 días, ampliables a 4 si es necesario viajar a otra localidad.
- Cambio de domicilio: 1 día.
- Cumplimiento de deberes como asistir a un juicio, gestión de documentos, votar... por el tiempo indispensable.

¿Hay derecho a reducir la jornada de trabajo para cuidado de familiares?

Se puede pedir la reducción de jornada entre un octavo y la mitad para cuidar de hijos e hijas menores de 12 años o parientes cercanos (padres, madres, hermanos/as, abuelos/as, familia política) que, por enfermedad, accidente o edad, no se valgan por sí mismos. Como consecuencia, el salario se rebaja en la misma proporción en que se reduce la jornada y la cotización a la Seguridad Social se hará según el nuevo salario reducido.

Durante los dos primeros años de reducción de jornada por cuidado de menores, y durante el primer año por cuidado de mayores, el sistema de Seguridad Social computará la cotización como si se hubiese trabajado al 100% de la jornada que se redujo, a efectos de pensiones y para una futura prestación de maternidad.

¿Hay algún derecho en relación con la lactancia de hijos e hijas?

Quien tenga una criatura de menos de 9 meses puede reducir la jornada en media hora, al comienzo o al final de la misma, a su elección. Otra posibilidad es interrumpir la jornada para coger una hora entera o dos medias horas, a su elección. Es un permiso pagado.

También se pueden acumular las horas en jornadas completas, pero solo si se ha llegado a ese acuerdo con la parte empleadora y en ese caso también es un permiso pagado.

¿Hay derecho a permiso para cursos de formación?

El artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras establece: *“Promoción y formación profesional en el trabajo: la persona trabajadora tendrá derecho:*



a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.”.

A su vez el art. 3. a) y b) del Real Decreto 1620/2011, que regula la relación especial del servicio de hogar familiar, establece que los derechos y obligaciones de esta relación laboral se regularán por el real decreto citado y además con carácter supletorio, es decir, en lo no regulado por el mismo, por el Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras, es decir, en este caso de cursos de formación, por el art. 23 del Estatuto de Trabajadores.

SALARIO

¿Hay algún salario legalmente establecido para las personas trabajadoras de hogar?

Sí, y guarda relación con la jornada.

Para una jornada de 40 horas semanales, el sueldo será el salario mínimo interprofesional en catorce pagas, que cada año fija el Gobierno. Año 2020: 950,00 € por 14 pagas total 13.300,00 €.

Si la jornada es inferior a las 40 horas a la semana, el salario se calcula en proporción.

En el caso de que se realicen horas de presencia, cada hora debe pagarse como mínimo al mismo valor de la hora ordinaria de trabajo. Por tanto, quien



esté cobrando el sueldo mínimo cobrará 7,43 € (año 2020) por cada hora de presencia.

Aunque la persona empleada de hogar haya pactado un salario inferior al que según la ley le correspondía, no pierde el derecho a reclamar el salario legal, incluso con los atrasos.

El salario mínimo día para el 2.020 es de 31,66 €.

¿Qué se considera hora extra?

Hora extraordinaria es la que excede del horario de trabajo pactado entre las partes, y en todo caso, la que supera la jornada semanal máxima de 40 horas que fija la ley.

La diferencia entre hora de presencia y hora extraordinaria es que en el tiempo de presencia no hay otra actividad que estar pendiente de lo que pueda necesitar la persona empleadora, y en la hora extraordinaria se está trabajando activamente.

Al año se puede hacer un máximo de 80 horas extraordinarias. El precio mínimo de la hora extra es 7,43 € (año 2020). Las horas extras se pueden compensar con tiempo libre o con dinero.

Los descuentos del salario por comida y alojamiento ¿son legales?

Sí, siempre que hayan sido pactados previamente entre la persona trabajadora y la empleadora. No obstante, trabajando la jornada completa no puede percibirse en metálico una cantidad inferior al salario mínimo interprofesional. El descuento por comida para 30 días nunca podrá superar del 10% al 15% del salario total, ya que la ley fija un máximo del 30% por la suma de todos los conceptos en especie (desayuno, comida, cena y alojamiento).

¿Qué es la retribución por antigüedad?

En la legislación anterior al Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por cada tres años de trabajo para la misma persona empleadora, la persona



trabajadora tiene que recibir un complemento del 3% del salario mensual, hasta un máximo de 5 trienios, es decir, 15 años de antigüedad. Pero, este complemento de antigüedad desaparece a partir del 1 de enero de 2012. Quienes tenían trienios anteriores los conservan, pero en el futuro no generan nuevos.

¿Hay derecho a pagas extraordinarias y como se cobran?

El trabajador o la trabajadora que trabaje a jornada completa o a tiempo parcial durante más de 120 días para una misma persona tiene derecho a percibir dos pagas extraordinarias en la cuantía que se acuerde entre las partes. La cuantía de las pagas extraordinarias ha de ser suficiente para garantizar la percepción del SMI (en dinero) en cómputo anual en proporción a la jornada de trabajo.

Por ejemplo, si se trabaja a jornada completa y el salario mensual que percibe el trabajador o la trabajadora es igual al SMI (950,00€), el importe de las pagas extras debe ser el mismo, es decir, 950,00 €, de manera que así se garantiza que la persona empleada percibe 13.300,00 €. al año, que es el SMI en el cómputo anual para 2020

Por tanto, siempre que quede garantizada la percepción de la cuantía del SMI en el cómputo anual, la cuantía de las pagas extras es cuestión de acuerdo entre las partes.

Las personas empleadas que trabajan por horas, en régimen externo, perciben una retribución global por las horas efectivamente trabajadas, que incluye la totalidad de los conceptos retributivos (salario por el tiempo trabajado, más las partes proporcionales del descanso semanal, vacaciones y pagas extraordinarias).

¿Se tiene derecho a una subida salarial anual?

Sí, cada vez que se cumple un año de trabajo se tiene que incrementar el salario en la media del incremento salarial de los convenios colectivos registrados en el mes en el que se cumple el año. Como en este tipo de relación laboral no hay convenios colectivos específicos, habría que ir a los de limpieza, por ejemplo, y es un poco complicado, lo que se recomienda es utilizar el Índice de Precios al



Consumo (IPC) que publica el instituto nacional de estadística, o el incremento de las pensiones, etc.

TERMINACIÓN DEL CONTRATO

¿La persona empleada está obligada a permanecer en el trabajo hasta que termine el contrato?

No, si la persona empleada lo decide, puede dejar el trabajo antes de que termine el período pactado, y en ese caso no tendrá derecho a indemnización.

Si se ha pactado en el contrato un preaviso para el caso de cese, el/la trabajador/a deberá respetarlo.

El preaviso no puede ser superior a siete días y no obliga en los casos en que el cese esté motivado por incumplimiento la persona empleadora de los derechos de la trabajadora.

¿Qué tiene derecho a cobrar la persona trabajadora cuando es la que decide dejar el empleo?

Además del salario por los días trabajados el último mes, le tienen que pagar la liquidación, que se compone de: parte proporcional de pagas extras y parte proporcional de vacaciones.

Si el contrato es por tiempo determinado y llega a su fin ¿qué retribución debe recibir la parte empleada cuando termina su contrato?

Junto al salario del último mes, la liquidación de la parte proporcional de paga extraordinaria y vacaciones no disfrutadas, además de una indemnización de 12 días por año de trabajo, excepto si el contrato fue para sustituir a otra trabajadora en situación de baja por enfermedad o accidente o por maternidad o cualquier otro permiso con derecho a volver a su puesto de trabajo.



El cálculo de la indemnización de fin de contrato se hace sobre el salario bruto total, es decir, todo lo que se cobra anualmente en metálico y en especie dividido entre 365 días, sin deducciones de la Seguridad Social.

¿Pueden despedir a la persona empleada antes de que finalice el contrato?

Sí. Pueden despedirle de dos maneras: por el llamado “desistimiento” o por despido.

¿Qué es el desistimiento?

Es la comunicación que la parte empleadora realiza por escrito a la trabajadora comunicándole su cese y ofreciéndole, en el mismo momento, una indemnización de 12 días de salario por año de servicio, con el límite de seis mensualidades.

La parte empleadora tiene obligación de avisar del cese con antelación, que es diferente según la antigüedad: 7 días antes, con menos de 1 año de antigüedad y 20 días antes, con más de 1 año. La falta de preaviso o el preaviso tardío se puede sustituir con el abono del salario correspondiente a esos días.

Durante el período de preaviso la persona trabajadora tiene derecho a una hora libre cada día, pagada, para buscar otro empleo.

En el caso de que no se cumpla con la obligación de comunicar el cese por escrito o de pagar la indemnización (hay que hacer ambas cosas), la indemnización pasa a ser de 20 días por año, con un límite de doce mensualidades.

El cálculo de la indemnización por desistimiento se hace sobre el salario bruto total, es decir, todo lo que se cobra anualmente en metálico y en especie, dividido entre 365 días, sin deducciones de la Seguridad Social.

¿Qué se cobra en caso de despido?

El despido puede ser procedente o improcedente. Es procedente cuando la persona empleada ha incumplido de manera grave las obligaciones que derivan de su contrato.



La parte empleadora podrá despedirle sin indemnización en ese caso, pero deberá hacerlo mediante una carta en la que explique sus motivos. Si el despido no se comunica por escrito, siempre será improcedente.

Cuando el despido no esté justificado en una falta grave o en el caso de que la comunicación no se haya realizado por escrito, la persona empleada tendrá derecho a la indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un límite de doce mensualidades.

El cálculo de la indemnización por despido se hace sobre el salario bruto total, es decir, todo lo que se cobra anualmente en metálico y en especie, dividido entre 365 días, sin deducciones de Seguridad Social.

El personal que trabaja por horas ¿tiene también derecho a indemnización por despido?

Sí, en las mismas condiciones que el personal de jornada completa.

¿Hay algún plazo para reclamar lo que nos deben?

En caso de despido es importante reclamar antes de 20 días. Hay un año de plazo para reclamar las deudas salariales. Es decir, si hoy descubro que desde hace dos años me están pagando de menos, en un juicio sólo podré reclamar los atrasos correspondientes a los últimos 12 meses.

En caso de jubilación o fallecimiento de la parte empleadora ¿a qué tiene derecho la persona empleada?

Tiene derecho a la liquidación de su contrato (pagas extras parte proporcional, vacaciones si no se han disfrutado en proporción también, días trabajados del mes del fallecimiento y además un mes más de salario).

Si la persona sigue trabajando para otra persona dentro de ese hogar familiar durante 7 días y no se le comunica nada, entonces se considera que su contrato continúa vigente y que ha habido una subrogación de la parte empleadora.



SEGURIDAD SOCIAL

¿Quién tiene la obligación de dar de alta al personal empleado en la Seguridad Social?

Corresponde siempre a la parte empleadora; en caso de que la persona empleada esté contratada por diferentes empleadores/as, corresponde a cada uno de éstos dar de alta en la Seguridad Social a su empleada/o.

La solicitud de alta deberá presentarse con antelación al comienzo de la relación laboral.

En el caso de quienes trabajan para un/a empleador/a menos de 60 horas mensuales, las partes pueden ACORDAR que la obligación de dar de alta y cotizar pase a la parte empleada, pero el/la empleador/a le tendrá que entregar mensualmente, junto con el salario, la cuota de Seguridad Social a su cargo. Esto siempre tiene que ser por acuerdo, tiene que quedar claro que LA OBLIGACIÓN es de la parte empleadora. En los supuestos en los que se contrate por más de 60 horas, entonces SIEMPRE es la parte empleadora la obligada no cabe el acuerdo que cabe en los casos de menos de 60 horas.”

¿Cuándo se da de baja a la persona empleada en la Seguridad Social y quién lo hace?

Las solicitudes de bajas y variaciones de datos se presentarán dentro de los 3 días naturales siguientes al del cese en el trabajo o de aquel en que la variación se produzca.

¿Cómo cotiza la persona empleada en el servicio de hogar familiar en el Sistema de Seguridad Social?:

La cotización varía según el salario mensual del personal empleado incluidas las pagas extras, que se prorratan a lo largo de los 12 meses del año.

Se calcula aplicando un porcentaje a la base de cotización que corresponde según una tabla de salarios que tiene 10 tramos.

La cifra de cada tramo cambia cada año, y la fija el Gobierno.

Ejemplo: tenemos un salario mensual de 500 € que incrementado con la prorrata de las dos pagas extras sería: $500 \times 14 / 12 = 583,33$ €, por tanto, estaría dentro del tramo nº 4, es decir tendría una base de cotización de 608,00 €.

Durante el año 2020, las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se determinarán con arreglo a la siguiente escala, en función de la retribución percibida por los empleados de hogar:

Tramo	Retribución mensual incrementada con la proporción de pagas extraordinarias €/mes	Bases de cotización €/mes	Máximo horas trabajadas
1º	Hasta 240,00	206,00	34
2º	Desde 240,01 hasta 375,00	340,00	53
3º	Desde 375,01 hasta 510,00	474,00	72
4º	Desde 510,01 hasta 645,00	608,00	92
5º	Desde 645,01 hasta 780,00	743,00	111
6º	Desde 780,01 hasta 914,00	877,00	130
7º	Desde 914,01 hasta 1.050,00	1.050,00	160
8º	Desde 1.050,01 hasta 1.144,00	1.097,00	160
9º	Desde 1.144,01 hasta 1.294,00	1.232,00	160
10º	Desde 1.294,01	Retribución mensual	160

**El tipo de cotización por contingencias comunes será el 28,30%, siendo el 23,60% a cargo de la parte empleadora y el 4,70% a cargo de la persona empleada.*

**Para la cotización por contingencias profesionales se aplicará además el 1,50% a cargo exclusivo de la parte empleadora, por lo que el total de la parte empleadora es el 25,10%.*

**Los porcentajes serán de la base de cotización que corresponda a cada tramo de salario.*

La persona empleadora es la que tiene que abonar todos los meses la cotización a la Seguridad Social junto con la parte de la persona empleada. Para ello, cuando se produce el alta se domicilia tal pago en una cuenta bancaria de la parte empleadora, que se denomina cuenta de cotización.



Existen incentivos a la cotización: Desde que se aprobó el Real Decreto 1620/2011 de 14 de noviembre, en vigor desde 1/1/2012, cada año ha habido una Orden Ministerial que aprobaba los mismos incentivos y que son: que será aplicable una reducción del 20% en la aportación de la parte empleadora a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes siempre que contraten a una persona que no hubiera figurado nunca en el Régimen Especial de Empleados de Hogar a tiempo completo para esa misma persona empleadora.

Además esa reducción de cuotas se ampliará con una bonificación hasta llegar al 45% para familias numerosas siempre que las personas empleadas de hogar presten servicios que consistan exclusivamente en el cuidado o atención de los miembros de dicha familia numerosa o de quienes convivan en el domicilio de la misma, y que los dos ascendientes o el ascendiente, en caso de familia monoparental, ejerza una actividad profesional por cuenta ajena o propia fuera del hogar o estén incapacitados para trabajar.

Cuando la familia numerosa sea de categoría especial no será necesario que los dos progenitores desarrollen cualquier actividad retribuida fuera del hogar.

En el caso de las personas empleadas que presten sus servicios menos de 60 horas mensuales por empleador/a y hayan asumido el cumplimiento de las obligaciones en materia de encuadramiento, cotización y recaudación quedarán excluidos de los beneficios de estos incentivos.

¿Quién tiene que pagar la Seguridad Social mientras dura la baja, ya sea por enfermedad común, accidente o enfermedad profesional o maternidad?

Las dos partes continúan pagando como antes de la baja, cada cual su porcentaje, pero es responsabilidad de la parte empleadora ingresar la cuota total.

¿Se puede denunciar a la parte empleadora que no asegura o ha asegurado a la persona empleada?

Sí, siempre se puede denunciar ante la Inspección de Trabajo la falta de alta y cotización en la Seguridad Social, incluso en el caso de que la persona empleada hubiera aceptado esa situación anteriormente.

BAJA POR ENFERMEDAD Y/O MATERNIDAD

¿Cómo se disfruta la baja por enfermedad?

En caso de enfermedad, los tres primeros días no se cobra nada. La parte empleadora paga la baja desde el 4º día hasta el 8º. Es un 60% de la base diaria de cotización del mes anterior a la baja.

A partir del 9º día la baja la paga directamente la Seguridad Social y es la misma cantidad diaria, es decir, un 60% de la base.

A partir del día 21 de la baja, la prestación sube y es del 75% diario a cargo de la Seguridad Social hasta que se termina.

En caso de recaída por la misma enfermedad, si entre las dos bajas no pasan más de seis meses, la segunda baja se cobra desde el primer día.

La baja por accidente de trabajo se cobra desde el primer día.

En maternidad, ¿se tiene los mismos derechos que el resto de los/las trabajadoras?

Sí, hay derecho a un descanso de 16 semanas por cada hijo e hija, ampliables a dos más en caso de parto múltiple, o adopción o acogimiento múltiples, 6 de las cuales es obligatorio disfrutarlas después del parto y, en caso de adopción o de guarda con fines de adopción y de acogimiento, deberán disfrutarse inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las 10 semanas restantes, le corresponde a la trabajadora decidir cómo las distribuye, antes y después del parto, y en caso de adopción o de guarda con fines de adopción y de acogimiento esas 10 semanas restantes se podrán disfrutar de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Durante las 16 semanas se cobra un subsidio del 100% de la base de cotización.



En paternidad, ¿se tienen los mismos derechos que el resto de los trabajadores?

Si, con el Real Decreto Ley 6/19 de 1 de marzo para la implantación de medidas para la igualdad de trato de mujeres y hombres en el ámbito laboral, con entrada en vigor el día 1 de abril, se ha establecido que hay un derecho a un descanso de 8 semanas ininterrumpidas por cada hijo e hija, ampliables en dos días más en caso de parto múltiple, adopción o acogimiento múltiples.

La última semana podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los 9 meses siguientes a la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo, previo acuerdo con la empresa o parte empleadora.

El disfrute del permiso por paternidad es independiente del disfrute compartido del descanso por maternidad. A partir del 1 de enero de 2021 será de 16 semanas, siendo las 6 primeras después del parto, adopción o acogimiento.

¿Qué hace falta para tener derecho a la prestación de maternidad?

Hay que estar de alta en la Seguridad Social en la fecha de comienzo de la baja de maternidad, y, además, según la edad, se exigen los siguientes periodos de cotización:

- Hasta los 21 años: nada.
- Desde los 21 a los 26 años: 90 días en los últimos 7 años o 180 días en toda la vida.
- Más de 26 años: 180 días en los últimos 7 años o 360 días en toda la vida.

DIRECCIONES Y RECURSOS

- Ministerio de Trabajo, Migración y Seguridad Social: <http://www.mitramiss.gob.es>. En esa página web hay un icono en “Destacados” denominado “Servicio de Hogar Familiar”.

- Inspección de Trabajo y Seguridad Social: Urdaneta Kalea 7, 1º, 20006 Donostia. Tel.: 943 45.80.00. Email: itgipuzkoa@mitramiss.es

- Tesorería General de la Seguridad Social: Calle Hermanos Otamendi nº13. 20014 Donostia. Tel.: 943 48.36.00. [http:// www.seguridad-social.es](http://www.seguridad-social.es).
- <http://www.mitramiss.gob.es/es/portada/serviciohogar/modelos/index.htm>

SINDICATOS

- ELA Zarautz: Bizkaia kalea 8. • Tel.: 943 45 80 00
- LAB Zarautz: Zigordia 11, 1. esk. • Tel.: 943 89 43 74 • zarautz@labsindikatura.org

ASOCIACIONES

- Cáritas: (bolsa de trabajo). Mitxelena 51 Tel.: 943 894323
- Malen Etxea: www.malenetxea.org
- ATH. Asociación de Trabajadoras del Hogar de Bizkaia (asesoramiento e información) Tel.: 94 4155483. Ath-ele@hotmail.com. <http://www.ath-ele.com>.
- Donostiako Emakumeen Etxea-Casa de las Mujeres de Donostia, calle Okendo n19. 20004 Donostia. Tel.: 943 48.34.70. Email: info@donostiakoemakumeenetxea.com. <https://www.donostiakoemakumeenetxea.com/>. *Asesoría Jurídica gratuita para empleadas de hogar familiar.*

ENLACES

Para modelos de contratos y de nóminas en el siguiente enlace de la web del Ministerio se pueden encontrar:

<http://www.mites.gob.es>

En esa WEB que es la del Ministerio de Trabajo, en la página inicial en la parte de abajo a la derecha está la carpeta SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR, ahí está toda la información con modelos de todos los impresos que se necesitan.