

Servicio de Hogar Familiar



Cáritas



Servicio de Hogar Familiar

	1. Contrato de trabajo	4
	2. Retribuciones	6
	3. Tiempo de trabajo	8
	4. Seguridad Social	9
	5. Trabajo por horas	11
	6. Trabajo en régimen interno	11
	7. Seguridad e higiene en el trabajo	12
	8. Principales trámites y documentos	12
	9. Recomendaciones generales para familias empleadoras	13
	10. Recomendaciones generales para trabajadoras/es	14
	11. Preguntas frecuentes	15



¿Qué es el empleo en el Servicio de Hogar Familiar?

Es la relación laboral especial entre dos personas, una de ellas como titular del hogar familiar que contrata, y la otra es la persona empleada, que presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar.

¿Por qué existe una relación especial?

- Porque se realiza el trabajo en un hogar familiar y quien emplea no es una empresa. Por eso existe una regulación específica y especial.

¿Quién puede emplear?

- Titular del hogar familiar o titular del domicilio DONDE se presten los servicios.
- Titular de la vivienda cuando en ella convivan dos o más personas sin constituir una familia ni una persona jurídica (por ejemplo, pisos compartidos).

Normativa Básica General

- La **Ley 27/2011**, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.
- Real Decreto **1620/2011**, de 14 de noviembre, por lo que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio de 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.
- Hay que tener en cuenta que año a año se regula el Salario Mínimo Interprofesional mediante real decreto.

Objeto de la Relación Laboral

- Tareas domésticas.
- Dirección y cuidado del hogar en su conjunto o alguna de sus partes.
- Cuidado o atención a los miembros de la familia.
- Otros: cuidado infantil, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos.

I Contrato de trabajo



¿Es obligatorio hacerlo por escrito?

Sí. Siempre que la relación laboral vaya a durar 4 semanas o más, independientemente de las horas que se vayan a trabajar a la semana.

Modalidades

(En los supuestos recogidos por el Estatuto de los Trabajadores)

- Indefinido.
- Duración determinada.
- El periodo de prueba hay que fijarlo siempre por escrito y no puede superar los 2 meses.

La persona que desarrolla el trabajo tiene derecho, en cualquier caso, a recibir información sobre:

- **Nombres** de las personas contratantes.
- La **fecha de comienzo** de la relación laboral y, en caso de que se trate de una relación laboral temporal, la **duración previsible** de la misma.
- **Dónde se van a prestar los servicios.** Cuando la persona que trabaja preste sus servicios de forma habitual en diferentes domicilios de la misma persona empleadora, se hará constar esta circunstancia.
- La **descripción resumida de las tareas a realizar** en términos que permitan conocer con suficiente precisión el contenido específico del trabajo.
- La **cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales, así como la periodicidad de su pago.** Si se va a abonar salario en especie deberá concretarse en qué consistirá y su equivalente en dinero.
- **Duración y distribución de los tiempos de presencia,** si se pactan, y el sistema de retribución o compensación de los mismos.
- El **régimen de las pernoctas** en el domicilio familiar en su caso.

- El Ministerio de Empleo y Seguridad Social ha puesto a disposición de todo aquel que le interese **modelos de contrato, de recibo de salario,** así como la información necesaria para cumplimentarlos.

Conservación del contrato

- De producirse una **variación en la titularidad del hogar familiar o un cambio de domicilio a otra localidad** del mismo, se entenderá que la relación laboral se mantiene si la persona continúa trabajando para la familia, al menos, durante 7 días después de haberse producido la variación o cambio.
- Si la persona que contrata, al cambiar su domicilio a otra localidad, opta por el desistimiento o el propio trabajador/a opta por la **no continuidad,** en ambos casos, el trabajador/a tiene derecho a una indemnización de 12 días naturales por año de servicio, con el límite de 6 mensualidades.
- En el supuesto de suspensión del contrato de trabajo doméstico por **incapacidad temporal** debida a enfermedad o accidente, si la persona está contratada en régimen interno, tendrá derecho a disfrutar de alojamiento en el domicilio un mínimo de 30 días.

Extinción del contrato

- La relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar se extinguirá conforme a lo previsto en el R.D. 1620/11, y en el artículo nº 49 del Estatuto de los Trabajadores (excepto lo señalado en las letras h), i) y l) del apartado 1).
- Una vez terminada la relación laboral, la persona contratada tiene derecho al **finiquito,** que incluye la parte proporcional de salario del último mes trabajado, la parte proporcional de pagas extras y el pago o disfrute de las vacaciones no disfrutadas.
- Además, hay que añadir una **indemnización** en función de la circunstancias de la extinción de la relación laboral, según se explica a continuación:

- **Despido disciplinario:** se produce mediante notificación escrita por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores.
 - En este caso no hay derecho a ninguna indemnización por despido.
 - Si la persona que emplea no cumple con los requisitos previstos para formalizar el despido, producirán el mismo efecto que un despido improcedente, incluye el abono de las indemnizaciones correspondientes.
- **Despido improcedente:** este debe ser declarado como tal por la jurisdicción procedente. La parte trabajadora tiene derecho a recibir una indemnización, que se reintegrará íntegramente en metálico, equivalente al salario de 20 días naturales multiplicado por el número de años trabajados, con el límite de 12 mensualidades.
- **Extinción por muerte o incapacidad del empleador:** además de la liquidación de pagas extras y vacaciones, se tiene derecho a una indemnización de 1 mes de salario, incluyendo en el importe de este mes la prorrata mensual de pagas extras.
- **Extinción por cumplirse el tiempo acordado:** corresponde liquidación e indemnización por finalización de contrato.
- **De mutuo acuerdo:** corresponde liquidación.
- **Por voluntad de la persona contratada:** corresponde liquidación.
- **Por voluntad de la persona contratada por incumplimiento por parte de la familia empleadora de lo acordado en el contrato:** se ha de denunciar judicialmente esta situación sin dejar de trabajar, **hasta que haya una sen-**

tencia, si dejara de trabajar pierde todos los derechos.

- **Desistimiento por parte de la familia empleadora:** el derecho de desistimiento es la facultad que tiene el/la empleador/a de dejar sin efecto el contrato de trabajo, sin necesidad de justificar la decisión.

Requisitos:

- Comunicación por escrito de forma clara e inequívoca, en la que debe aparecer que la finalización de la relación laboral es por desistimiento.
- Plazos de preaviso:
 - Contrato de más de 1 año de antigüedad: 20 días.
 - Contrato de menos de 1 año de antigüedad: 7 días.
- Indemnización:
 - Contratos formalizados antes del 01/01/2012:
 - 7 días por año trabajado.
 - Límite de 6 mensualidades.
 - Contratos formalizados después del 01/01/2012:
 - 12 días por año trabajado.
 - Límite de 6 mensualidades.
- Abono de la indemnización:
 - El abono de la indemnización se debe efectuar en el mismo momento en el que se comunica la extinción.
- De no cumplir con alguno de estos requisitos, el desistimiento pasa a ser despido improcedente.

2**Retribuciones**

Es importante saber que la norma vigente marca el mínimo que se puede percibir por este tipo de trabajo, pero que en ningún caso eso significa que esa sea la tabla salarial que se aplique a las personas que desarrollen su trabajo en este sector. La retribución se puede pactar entre las partes, de hecho, es recomendable tener en cuenta los distintos aspectos que afecten al trabajo y, por tanto, percibir una retribución digna en consonancia.

Salario

- Será el que se acuerde entre las partes, garantizando como mínimo el **SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL EN CÓMPUTO ANUAL** (en adelante **SMI**).
- Para el año **2019 el SMI** es de **900€ al mes**, para la jornada completa de **40 horas semanales**, percibiéndose a prorrata si se realiza una jornada inferior. El cómputo anual será 900×14 pagas anuales = **12.600€** (recordemos que el SMI cambia todos los años mediante Real Decreto a final del año anterior).
- SMI diario: **30€**.

- Este salario podrá ser **objeto de mejora** a través de pacto individual y colectivo, pudiéndose mejorar en función de la penosidad del trabajo, responsabilidad, número de tareas a realizar, etc.
- El salario se abonará en **dinero metálico**.
- Los **incrementos salariales** deberán determinarse por acuerdo entre las partes. Si no hubiera este acuerdo se aplicará un incremento salarial anual igual al incremento salarial medio pactado en los convenios colectivos (Subdirección General de Estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social) (art. 8.3. R.D. 1620/2011, de 14 de noviembre).
- La **documentación del salario se realizará mediante la entrega de un recibo individual** y justificativo del pago del mismo. El Ministerio de Empleo y Seguridad Social pone a disposición modelos de recibos en su página web.

Horas extraordinarias

- Son aquellas horas que **se realizan además de la jornada ordinaria** de trabajo.
- Se regulan según el **artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores**, salvo lo previsto en su apartado 5.
- Se pueden **pagar o compensar** con tiempos equivalentes de descanso retribuido, es decir, horas libres.
- El número de horas extraordinarias **no podrá ser superior de 80 horas** al año.
- La **retribución económica** será la que se acuerde entre las partes, que nunca podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria.

Pagas extraordinarias

- Se tiene derecho a **2 pagas extraordinarias** al año. El importe de cada una de las pagas extraordinarias será el que se acuerde entre las partes y quede reflejado por escrito en el contrato de trabajo. En cualquier caso debe quedar garantizado la percepción del **SMI** en cómputo anual.

Salario en especie

- En los casos que **se hayan pactado prestaciones en especie**, como alojamiento y manutención, se podrá descontar por tales conceptos el porcentaje que las partes acuerden, siempre y cuando quede garantizado el pago en metálico, al menos, de la cuantía del **SMI** en cómputo mensual y sin que de la suma de los diversos conceptos pueda resultar un porcentaje de descuento superior al 30% del salario total (art. 8.2. R.D. 1620/2011, de 14 de noviembre).
- Hay que tener en cuenta que **el salario en especie forma parte del salario**, por lo que no se trata de descontar directamente el 30% del salario base, sino que hay que valorizar económicamente el salario en especie y sumarlo al salario base, es del resultante de esta suma de donde podemos des-



contar como máximo una cantidad que no puede suponer más del 30% del total.

- En cualquier caso, siempre se debe **garantizar como mínimo el pago del SMI en cómputo anual.**

EJEMPLO 1

Una persona trabaja en mi casa 1 hora al día, tres días por semana y tiene incluida la comida. Acordamos que el salario en metálico es de 100€ y que el salario en especie tiene un valor de 30€.

Salario base	Salario en especie	Total salario
100€	30€ (Cuantificación de lo percibido en especie)	130€

El 30% de 130€ suponen 39€, los 30€ de salario en especie son menos del 30% del total (39€). En este caso sí se puede pagar una parte de salario en especie con esa equivalencia económica de 30€.

EJEMPLO 2

Una persona trabaja en mi casa 1 hora al día, tres días a la semana y tiene incluida la comida. Acordamos que el salario en metálico es de 100€ y que el salario en especie tiene un valor de 60€.

Salario base	Salario en especie	Total salario
100€	60€ (Cuantificación de lo percibido en especie)	160€

El 30% de 160€ suponen 48€, los 60€ de salario en especie supone más del 30% del total. En este caso no se puede pagar una parte de salario en especie con esa equivalencia económica de 60€.

Retribución tiempo de presencia

(ver definición de «tiempo de presencia» en el punto 3)

- Será objeto de **retribución o compensación** en los mismos términos que acuerden las partes.
 - La **compensación** será en tiempo de descanso retribuido (días libres).
 - La **retribución** será con un salario no inferior al correspondiente a las horas ordinarias.

3 Tiempo de trabajo

8 4

Jornada de trabajo

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

Tiempo de presencia

El tiempo de presencia es un tiempo en el que se está a disposición de la familia empleadora, por lo que se debe permanecer en el puesto de trabajo; este tiempo debe pactarse en el contrato de trabajo y no podrá superar las 20 horas semanales como media.

Descansos

- Semanal:
 - 36 horas semanales consecutivas, preferiblemente el domingo y la tarde del sábado o la mañana del lunes.
- Diario:
 - 12h entre el final y el principio de una jornada, que se puede reducir a 10 en el caso de las personas en régimen de internas pudiendo compensar el resto (hasta 12 horas) en periodos de hasta 4 semanas.

- 2 horas diarias para las comidas principales que no constituyen trabajo efectivo.

Vacaciones

- El periodo de vacaciones anuales será de **30 días naturales**, que podrán fraccionarse en dos o más periodos, si bien al menos uno de ellos será como mínimo de quince días consecutivos.
- El momento de disfrute de dichas vacaciones se **acordará** entre las partes. Si no hubiese acuerdo, 15 días elige la familia empleadora y el resto la parte trabajadora.
- Hay que **fijar el calendario** con dos meses de antelación, y durante el periodo vacacional no hay obligación de permanecer en el hogar familiar o donde la familia se desplace.
- En ningún caso se considerará como vacaciones si la familia se va de vacaciones y se lleva a la persona que trabaja para ellos, ese tiempo, se considera tiempo efectivo de trabajo.

Fiestas y permisos

- Se tiene derecho a disfrutar de 14 días festivos al año, como el resto de los trabajadores/as.
- El calendario laboral varía según comunidad autónoma y localidad.


4
Seguridad Social

Cotizaciones

Tabla de cotización para 2019, hay que tener en cuenta que los cálculos se hacen con las pagas extraordinarias prorrateadas. Desde 2014 y hasta 2019 las retribuciones y las bases de cotización se actualizarán en base al SMI de cada año.

	SUELDO BRUTO (€/mes)		BASE COTIZACIÓN (€)	CUOTA TRABAJADOR/A 4,70% (€)	CUOTA EMPLEADOR/A 25,10% (€)	TOTAL CUOTA S.S 29,8% (€/mes)
	DESDE	HASTA				
1º	0	240	206	9,68	51,71	61,39
2º	240,01	375	340	15,98	85,34	101,32
3º	375,01	510	474	22,28	118,97	141,25
4º	510,01	645	608	28,58	152,61	181,18
5º	645,01	780	743	34,92	186,49	221,41
6º	780,01	914	877	41,22	220,13	261,35
7º	914,01	1.050	1.050	49,35	263,55	312,90
8º	1.050,01	1.144	1.097	51,56	275,35	326,91
9º	1.144,01	1.294	1.232	57,90	309,23	367,14
10º	1.294,01*		1.294,01	60,82	324,80	385,61

EJEMPLO COTIZACIÓN:

La persona que trabaja en mi casa y yo hemos acordado un salario de **420€** mensuales (con las pagas ex-traordinarias incluidas).

Vemos que este salario se encuadra en el tramo nº **3**, ya que cobra entre **375,01 €** y **510 €**. La base de cotización que le corresponde a esta persona es de **474€**.

¿Cuánto le corresponde abonar a la parte empleadora a la Seguridad Social?

118,97 €, tramo **3**.

¿Cuánto le corresponde abonar a la parte trabajadora?

22,28 €, tramo **3**.

La parte empleadora se encarga de ingresar en la Seguridad Social tanto su parte como la de la parte trabajadora (**118,97 + 22,28 = 141,25 €**). Después descontar de la nómina a la parte trabajadora **22,28€**.



Bonificaciones

Durante el ejercicio 2019

- **20%** Bonificación: Para contratos, bajo cualquier modalidad, y dado de alta en el Régimen General a un empleado de hogar a partir del 1 de enero de 2012. Siempre y cuando el empleado no hubiera figurado en alta en el Régimen Especial de Empleados de Hogar a tiempo completo, para el mismo empleador, dentro del periodo comprendido entre el 2 de agosto y el 31 de diciembre de 2011.
- **45% para familias numerosas**, que cumplan lo dicho en el párrafo anterior y en los términos previstos en el artículo 9 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas.

Acción protectora

- **Enfermedad común o accidente no laboral:** A partir del 1 de enero de 2012, el subsidio por enfermedad común o accidente no laboral, los/as trabajadores/as lo percibirán desde el 4º día de la baja en el trabajo, estando a cargo de quien emplea el abono de la prestación al trabajador/a desde ese 4º día hasta el 8º de la citada baja, ambos inclusive. Los 3 primeros días, el/la trabajador/a no cobra nada.
 - A partir del 9º día de la baja, la prestación le será abonada al trabajador/a por la Seguridad Social.
 - El trabajador/a debe solicitar el subsidio por incapacidad temporal en las oficinas de la Seguridad Social transcurridos 8 desde la baja médica.

Hasta el Tercer día	Del 4º al día 8º	A partir del 9º día
No se cobra baja	Paga la parte empleadora	Paga la Seguridad Social

- **Permiso por maternidad, adopción o acogimiento.**

- Las trabajadoras de hogar, como el resto de trabajadoras del Régimen General, tienen derecho a un descanso de 16 semanas por maternidad, adopción o acogimiento. Durante las 16 semanas cobrarán un subsidio del 100% de su base de cotización.
- Para tener derecho a esta prestación hay que estar de alta en la Seguridad Social en la fecha de comienzo de la baja por maternidad y, además, según la edad, se exigen unos periodos de cotización:
 - **Hasta los 21 años:** no se exige ningún periodo.
 - **De los 21 a los 26 años:** se exige tener 90 días cotizados en los últimos 7 años, o 180 días en toda la vida.
 - **Más de 26 años:** se exige tener cotizados 180 días en los últimos 7 años o 360 días en toda la vida.

- **Accidente de trabajo o enfermedad profesional.**

- A partir del 1 de julio de 2012 por la incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, el trabajador/a percibirá el subsidio a partir del día siguiente al de la baja médica en el trabajo.
- El/la trabajador/a debe presentar en la Seguridad Social o Mutua el parte de baja médica.

- **Trabajadores/as a tiempo parcial**, o los que tengan una actividad que en conjunto no alcance el equivalente a una jornada completa, disfrutarán de idéntica protección que los trabajadores a tiempo completo, si bien, **para acreditar los periodos de cotización necesarios para acceder a las prestaciones**, se tendrá en cuenta el número de horas de trabajo que resulten según su base de cotización.

- **Desempleo:**

La acción protectora del Sistema Especial de Empleo de Hogar en el Régimen General, **no incluye la protección correspondiente al desempleo.**

**5****Trabajo por horas**

- Se considera trabajo por horas cuando el **número total de días** de prestación de servicios al año para el mismo empleador **no exceda de 120 días al año**.
- Recordar que al contratar por horas, también **es obligatorio hacer un contrato por escrito y la entrega de un recibo de salario**.
- El precio por hora acordado debe incluir todos los conceptos salariales (vacaciones, pagas extras, etc.) y se debe abonar en metálico.
- **Desde el 1 de abril de 2013**, cuando un/a trabajador/a preste sus servicios **menos de 60 horas mensuales** para una misma familia empleadora:
 - **Si las dos partes están de acuerdo**, la responsabilidad en materia de afiliación, altas, bajas, variación de datos, así como la cotización y recaudación pasa al trabajador/a.
 - Si se llega a este acuerdo, la familia empleadora tiene la obligación de entregar a la trabajadora cada mes, junto con el salario, la cuota de Seguridad Social que le corresponde pagar a la familia. Debe quedar constancia de dicha entrega en el recibo de salario o por otro medio de prueba.
 - En estos casos, los trabajadores y trabajadoras pasarán a ser los responsables de la liquidación y el ingreso de la totalidad de la cotización correspondiente, tanto de aportaciones propias como las relativas a los empleadores o empleadoras.
 - En este caso, la familia empleadora pierde la bonificación que le pudiera corresponder.

6**Trabajo en régimen interno**

- Es necesario determinar en el contrato de trabajo cómo se distribuye la jornada laboral en este tipo de trabajo, especificando cuáles son las horas de trabajo efectivo diarias (máximo 40 semanales), y cuáles son de presencia (máximo 20 semanales), y cómo se van a pagar o a compensar estas últimas.
- Si entre una jornada y otra solo descansa 10 horas (en lugar de las 12 establecidas), las 2 horas de diferencia tienen que serle recompensadas con tiempo libre.
- El descanso semanal ha de ser de 36 horas consecutivas y dos horas diarias para comidas.
- Cuando la familia se marche de vacaciones y decida que la persona que trabaja en su hogar les acompañe, ese periodo no podrá computarse como de vacaciones, sino como tiempo efectivo de trabajo.
- Es muy importante fijar en el contrato de trabajo el importe de cada una de las pagas extraordinarias.

7**Seguridad e higiene en el trabajo**

Medidas destinadas a proteger la salud de los y las trabajadoras, prevenir accidentes laborales y promover el cuidado de la maquinaria, herramientas y materiales con los que se trabaja. Prácticas de sentido común donde el elemento clave es la actitud responsable y la concienciación de todas las personas a las que afecta.

Posibles elementos de trabajo a tener en cuenta en materia de seguridad

- **Suelos:** Caídas y golpes.
- **Máquinas y herramientas:** Cortes, golpes, proyección e inhalación de partículas.
- **Herramientas manuales:** Caídas de las mismas durante la manipulación, golpes y cortes, lesiones musculares.
- **Cocinas:** Quemaduras, desgarros, golpes, cortes.
- **Alturas, escaleras...:** Caídas de personas y objetos, pisadas sobre objetos, golpes, cortes y atrapamientos.

- **Riesgo eléctrico:** Electrocuación por contacto eléctrico, incendio o explosión.
- **Sustancias químicas:** Inhalación de sustancias químicas, contacto, ingestión.
- **Manipulación de cargas:** Lesiones dorso lumbares. Sobreesfuerzos en manos, cortes, golpes y atrapamientos.

RECOMENDACIONES EN EMERGENCIAS (PRIMEROS AUXILIOS):

- 1 Conservar la calma.
- 2 Evitar aglomeraciones.
- 3 No dar de comer ni beber.
- 4 No mover al herido.
- 5 Examinar al herido.
- 6 Tranquilizar al herido.
- 7 Mantener al herido caliente.
- 8 Avisar al personal sanitario (disponer de números de teléfono de emergencias).
- 9 Traslado adecuado.
- 10 No medicar.

8**Principales trámites y documentos**

- Documentos:
 - Contratos.
 - Nóminas.
 - Comunicaciones.
 - Liquidación y Finiquito.
- Trámites:
 - Alta, baja y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social.
 - Pago de cotizaciones sociales (domiciliación bancaria).
 - Renovación del permiso de residencia y trabajo en el caso de relación laboral con trabajadores extranjeros.
 - Tramitación de cartas de regreso para extranjeros que viajan fuera de España.

Existen modelos sobre documentos y formularios para la tramitación disponibles en la página web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

www.empleo.gob.es/es/portada/Serviciohogar/modelos/

Estos trámites también se pueden realizar de forma electrónica en la sede electrónica de la Seguridad Social, para ello hay que estar en posesión de un certificado electrónico o DNI digital.

sede.seg-social.gob.es/Sede_1/



9

Recomendaciones generales para familias empleadoras

- Tómate tu tiempo para conocer a la persona, la formación, la experiencia, y así finalmente poder seleccionar con las mejores garantías a la persona en quien depositas la **confianza** para que cuide de lo más importante para usted: su familia, su hogar...
- Ante todo hay que tener en cuenta que la persona que ha contratado como trabajadora de hogar está realizando un **TRABAJO**, y como tal tiene **derechos y obligaciones**.
- Puede que no tenga experiencia previa como empleador/a. Su papel es muy similar al de un/a **EMPRESARIO/A**.
- Como empleador/a, también tiene **DERECHOS**, pero si quiere ejercerlos debe garantizar los de la trabajadora de hogar. Por ejemplo, hacer contrato de trabajo y nóminas por escrito. La relación existente entre la familia empleadora, empleador/a y trabajador/a es una relación laboral.
- Recuerde que su **RELACIÓN ES LABORAL**, no es de amistad, aunque es fundamental cuidar la educación y el respeto en el lugar y con las personas con las que se trabaja.
- No es recomendable entregar un préstamo o dinero por adelantado. Es conveniente fijar un día concreto de pago, dentro de la periodicidad acordada: semanal, quincenal o mensual.
- Es muy importante tanto para la familia empleadora como para el/la trabajador/a de hogar, **NO MEZCLAR LA VIDA PERSONAL CON LA LABORAL** (así es también en cualquier otro trabajo). Evita malos entendidos y confusión de funciones.
- Es muy importante **DEFINIR LAS FUNCIONES Y TAREAS** que usted necesita y que debe desarrollar la persona que se contrate. Así como dejarlas muy claras en la entrevista de selección (mejor si se hace por escrito). Si con el paso del tiempo aumentan las tareas y funciones, hay que hablarlo con la persona contratada para ver si puede desarrollar el aumento de trabajo y llegar a un acuerdo sobre el cambio de retribución.
- Es importante favorecer la conciliación en beneficio de las dos partes. Si para usted es importante la **CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL**, cuando fijen la jornada laboral piense que la persona empleada también tiene familia, hijos...
- Recuerde que el hogar familiar es un espacio de intimidad para las personas que allí conviven, pero que la persona que trabaja para usted también tiene **DERECHO A INTIMIDAD**, especialmente si la persona como parte del contrato se aloja en el mismo.
- Avise con tiempo suficiente si necesita que la persona que trabaja en su casa haga algún **SERVICIO EXTRA**. Tenga en cuenta que es posible que no pueda cubrirlo. Igual que usted necesita que el trabajo esté bien hecho, la persona que trabaja en su casa sabe que estos servicios extras tienen que ser remunerados.
- **RESPETE LOS TIEMPOS DE DESCANSO**, los días libres, los festivos, las vacaciones y traten de acordar con suficiente antelación el disfrute de los mismos.
- Según la legislación vigente que regula el sector, debe avisar con un mínimo de 7 días de antelación si se tiene pensado **RESCINDIR LA RELACIÓN LABORAL**.
- Recuerde que en cada casa tenemos unos usos y costumbres y que la persona que trabaja en su casa igual necesita un tiempo de adaptación, usted puede ayudar a que este proceso sea sencillo.
- Puede que tengamos contratada a una persona procedente de otro país, con otras costumbres, otra religión, otra cultura. Ante cualquier disconformidad lo mejor es hablar con el/la trabajador/a, antes que acumular problemas, disgustos, malestar, etc...
- Y, sobre todo, **favorezca unas condiciones laborales DIGNAS y ADECUADAS**.

10

Recomendaciones generales para trabajadoras/es



- Si se trabaja como empleada/o de hogar o cuidador/a en un domicilio particular, hay que tener en cuenta que, ante todo, **lo que se realiza es un TRABAJO**.
- Es fundamental **cuidar la educación y el respeto** en el lugar y con las personas con las que se trabaja.
- Es importante **cuidar la higiene personal**. El cuidado del aspecto físico dice mucho de nuestra persona.
- **No abusar de la confianza** que nos den.
- **No mezclar la vida privada** de uno o una con el trabajo.
- **No entrometerse en la vida privada de la familia** donde se trabaja.
- **Jamás hacer uso de los bienes propios de la familia** o domicilio donde se trabaja (objetos personales, instrumentos, etc ...).
- **No llamar desde el teléfono del domicilio donde trabajamos**.
- **Jamás dejar solas a las personas que se cuidan**, bajo ningún concepto: niños/as, ancianos/as, enfermos/as.
- Es recomendable **no pedir un préstamo o dinero** por adelantado.
- **Guardar secreto profesional**: no sacar nunca del domicilio donde se trabaja las cosas o acontecimientos que allí ocurran.
- **Ser puntual**.
- **Avisar con tiempo suficiente una ausencia justificada** al trabajo, hay que tener en cuenta que la familia tiene que organizarse.
- **Avisar con un mínimo de 7 días** de antelación si se tiene pensado dejar el puesto de trabajo.
- **Ante cualquier dificultad o duda laboral**, es conveniente hablarlo con respeto con los empleadores antes que acumular problemas, disgustos, malestar, etc...





II Preguntas frecuentes



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

Depende, aquellas personas que trabajen menos de 60 horas van a poder acordar quién tiene la responsabilidad de dar de alta y de cotizar; en el resto de los casos, es la parte EMPLEADORA la que tiene esa obligación.

¿Estoy obligado a contratar a mi trabajador/a?

Sí, tengo la obligación de contratar a la persona que trabaja en mi domicilio.

Pero, ¿qué pasa si mi empleado/a trabaja menos de 60 horas mensuales?

Que se puede llegar a un acuerdo por el cual el/la trabajador/a pasa a ser el responsable del alta y el abono de las cuotas a la Seguridad Social tanto de la parte empleadora como trabajadora. Luego tú, como parte empleadora, tienes que entregar tu parte de la cotización al trabajador/a junto con el salario. Es decir, que tu responsabilidad pasa a ser subsidiaria. Si no llegáis a ese acuerdo y preferís continuar como hasta ahora, puedes hacerlo.

¿Y eso significa que ya no tengo que pagar la Seguridad Social como parte empleadora?

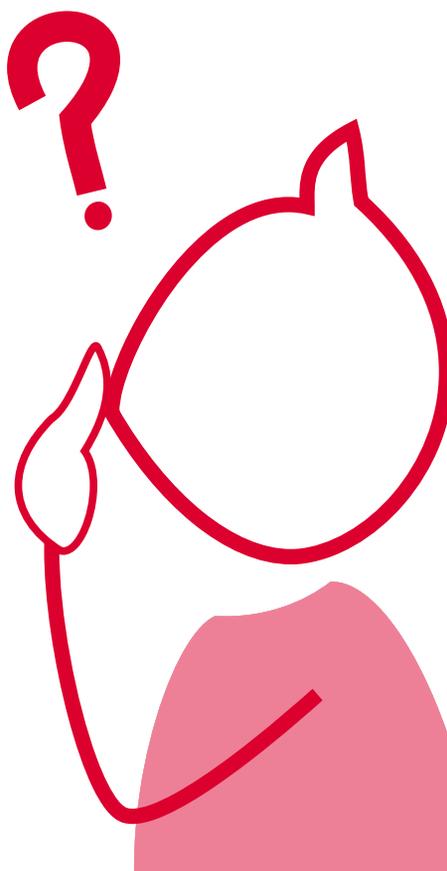
No, en ningún caso, eso significa que ya no eres tú quien ingresará directamente a la Seguridad Social el pago de tu cuota, sino que lo hará la parte trabajadora, pero sigues teniendo la responsabilidad última en la cotización. Y estás obligado a entregar la parte de tu cuota a la vez que pagas el salario.

¿Puedo reclamar mis derechos como trabajador/a si mi empleador/a no me abona su parte?

Por supuesto, pero para poder reclamar el pago es necesario que previamente haya abonado las cuotas a la Tesorería de la Seguridad Social, tanto las del empleador como las mías. Es decir, para poder reclamar el pago al empleador de no producirse, primero he de pagar.

¿Qué pasa si me pongo de baja y trabajo menos de 60 horas?

En estos casos, siempre y cuando se haya acordado con la parte empleadora que es la trabajadora la que va a cotizar, es la entidad gestora la que detraerá del subsidio de la parte trabajadora la cotización total, de esta manera, el empleador tiene que seguir entregando su parte a la parte trabajadora durante este tiempo.





www.caritas.es



Unión Europea

Fondo Social Europeo

"El FSE invierte en tu futuro"