EL MARCO JURÍDICO DEL SERVICIO DEL HOGAR

Vitoria-Gasteiz, año 2013

Cáritas
Diocesana de Vitoria
Gasteizko Elizbarrutia

Trabajamos por la justicia
Justiziaren alde

UNA MODIFICACIÓN JUSTA, CON UN LARGO CAMINO POR ANDAR

HACIENDO UN POCO DE HISTORIA

El Régimen Especial de Trabajadoras de hogar databa de 1984 y durante más de 25 años la normativa que regulaba el sector no llegaba a los mínimos que marca el Estatuto de los Trabajadores en muchas de las condiciones laborales. El trabajo doméstico se desarrollaba en una especie de nebulosa ajena a las normas que rigen para el resto de los trabajadores.

Por otro lado, la realidad social también ha ido cambiando y el trabajo doméstico se ha convertido en los últimos años en una de las principales fuentes de empleo para miles de mujeres.

Son varias las realidades que convergen en el crecimiento y la importancia de este sector laboral:

a) La transformación y composición social de los hogares españoles;
b) El envejecimiento demográfico de nuestro país;
c) La incorporación progresiva de la mujer al mercado laboral;
d) La ausencia de suficientes servicios públicos para la conciliación de la vida laboral y familiar y de atención a la dependencia;
e) La fuerte presencia migratoria.

UNA MODIFICACIÓN JUSTA, CON UN LARGO CAMINO POR ANDAR

HISTORIA RECIENTE

✓ El 2 de agosto de 2011 se publicó en el BOE la Ley 27/2011 de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, por el que se integra el antiguo régimen especial del servicio doméstico en un sistema especial dentro del régimen general.

✓ El 17 de noviembre de 2011 se publicó en el BOE el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar.

✓ El 31 de diciembre de 2012 se publicó en el BOE el 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.

De esta forma quedan reguladas las condiciones de trabajo,

se siguen regulando las condiciones de seguridad social del sector del hogar,

y se crea una nueva configuración jurídica que proporciona mayor protección y garantías para cientos de miles de mujeres trabajadoras.

UNA MODIFICACIÓN JUSTA, CON UN LARGO CAMINO POR ANDAR

En general, el nuevo marco jurídico significa un claro avance, aunque va a tardar tiempo en desarrollar todo su alcance.

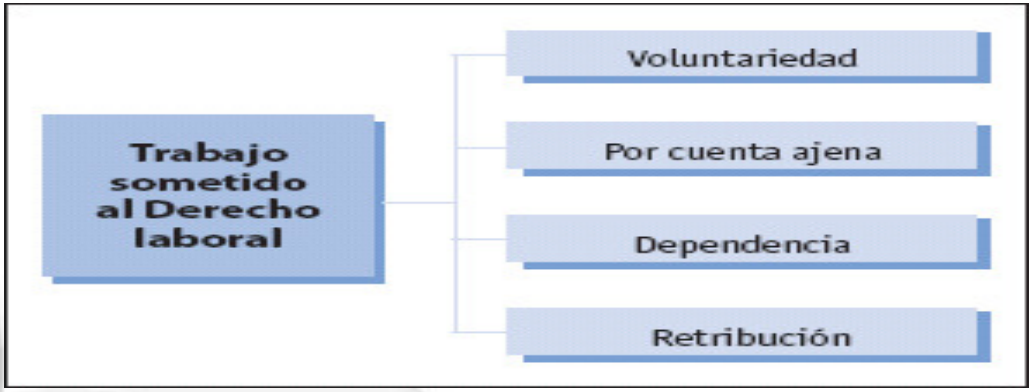
Una de las principales mejoras es el paso al Régimen General de la Seguridad Social, que recoge una propuesta acordada en los Pactos de Toledo. Ésta buscaba la integración de los regímenes especiales de Seguridad Social. Ya ha ocurrido con otros, como por ejemplo con el régimen agrario.

Respecto al servicio doméstico, se está regulando el encuadramiento, la cotización y la recaudación del sistema especial al régimen general de la Seguridad Social.

En el ámbito laboral quedan regulados aspectos como los contratos, los salarios, los tiempos de descanso, los accidentes de trabajo, las bajas, las vacaciones, las pagas extraordinarias, etc., acercando a todas estas trabajadoras a la igualdad de derechos con el resto de trabajadores por cuenta ajena, pero excluyendo todavía la prestación por desempleo y el FOGASA.

CONDICIONES LABORALES: EL OBJETO

Para toda relación laboral por cuenta ajena:



En la relación laboral en el Hogar:

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

EXCLUSIONES DEL SERVICIO EN EL HOGAR

- Cuando se trabaja para una persona jurídica.
- Cuando la contratación se realiza a través de una ETT.
- Cuando la trabajadora es cuidadora profesional o no profesional en el marco de la Ley de Dependencia.
- Relaciones entre familiares hasta 2º grado por afinidad y consanguinidad, a título gratuito.
- Trabajos o servicios a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.
- Relación de Au-Pair.
- Prestación de servicios para el titular del hogar familiar en su casa y en sus oficinas, (dos relaciones laborales, una relación de hogar y otra del régimen general)

LA CUIDADORA,
EN EL MARCO DE LA LEY DE DEPENDECIA

CUIDADOR/A PROFESIONAL:

La Ley de Dependencia define al cuidador/a profesional como:

- El trabajador/a que proporciona cuidados en una institución pública o entidad, con y sin ánimo de lucro, a personas dependientes,
- o el profesional autónomo que presta servicios a personas en situación de dependencia, ya sea en su hogar o en un centro específico.

CUIDADOR/A NO PROFESIONAL:

- Es aquella que presta cuidados a personas dependientes en el domicilio de éstas y que forma parte de su familia o de su entorno.
- Estas personas quedarán incluidas en el Régimen General de la SS en situación asimilada al alta, mediante la suscripción voluntaria de un convenio especial por el cuidador/a.
- La cotización será a cargo exclusivamente del suscriptor.
  Base de cotización: la mínima del régimen general.
- Contingencias cubiertas: jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de accidente, cualquiera que sea su carácter, o de enfermedad, con independencia de su naturaleza.
  No precisa periodo de carencia.
- Quedan excluidas asistencia sanitaria, incapacidad temporal, desempleo y FOGASA.

SUJETOS:
EMPRESARIO-EMPLEADOR/A Y TRABAJADOR/A

Tendrá la consideración de <u>empresario/a</u> el titular del hogar familiar, ya lo sea efectivamente o como simple titular del domicilio o lugar de residencia en el que se presten los servicios domésticos.

<u>El empresario/a- empleador/a podrá contratar</u>:

- Directamente a la trabajadora.
- En los Servicios Públicos de Empleo, **LANBIDE, SEPE,** otros.
- En agencias de colocación autorizadas.

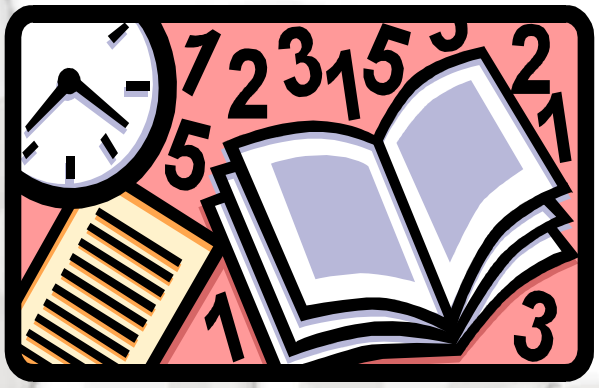
<u>Para pisos compartidos</u>:

Asumirá la condición de titular de hogar familiar la persona física que ostente la titularidad de la vivienda que habite o aquella que asuma la representación de tales personas, que podrá recaer de forma sucesiva en cada una de ellas.

OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO/A-EMPLEADOR/A

Obligación de garantizar condiciones de:

- **SEGURIDAD Y SALUD**
  Adoptando medidas eficaces,
  según las características específicas del trabajo doméstico.

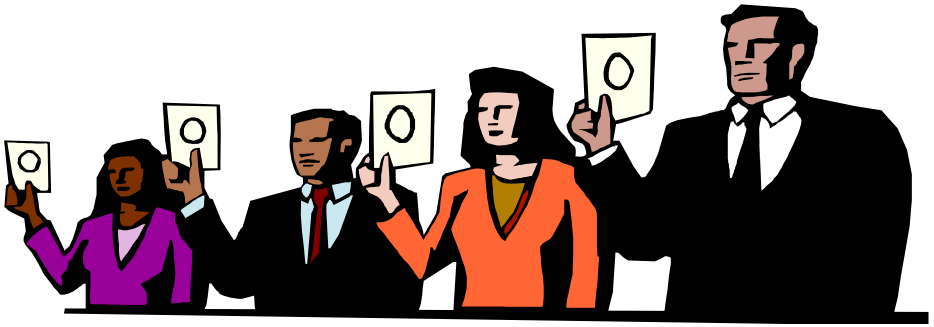


- **FORMACIÓN**
  Favoreciendo la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.

El incumplimiento grave de estas condiciones será justa causa de dimisión de la trabajadora con los efectos indemnizatorios que correspondan.

EL TRABAJADOR/A Y SUS OBLIGACIONES

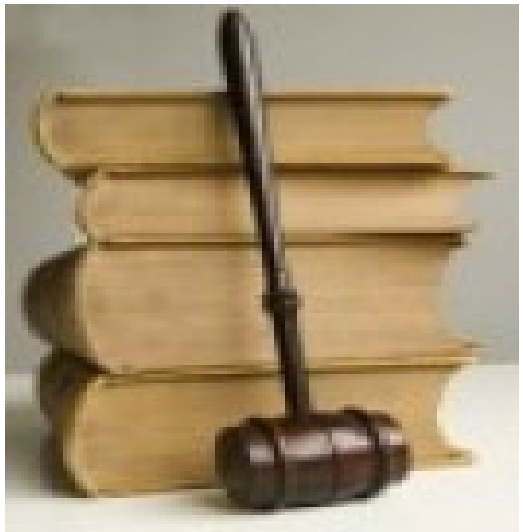
Tienen los mismos derechos y obligaciones que cualquier trabajadora por cuenta ajena, si bien al apoyarse en la confianza, se acentúa aún más la exigencia del secreto profesional, así como la profesionalidad requerida para el puesto.



La empleada de hogar tiene la posibilidad de acceder a la cualificación formativa y profesional adecuada para obtener el **Certificado de Profesionalidad** perteneciente a la familia profesional de **Servicios Socioculturales y a la Comunidad.**

FUENTES DE LA RELACIÓN LABORAL DE HOGAR

- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del 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.
- Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, desarrollada por Real Decreto 1716/2012, de 20 de diciembre.
- Como derecho supletorio si es compatible, el Estatuto de los Trabajadores.
- Convenios Colectivos.
- Acuerdo entre las partes, manifestado en el contrato de trabajo.
- Usos y costumbres locales y profesionales.



FORMA DEL CONTRATO DE TRABAJO

Como norma general,
el contrato será escrito e indefinido.

- Por excepción, no será indefinido para aquellas relaciones legalmente contempladas como temporales.
- Por excepción, no serán escritos los contratos de duración determinada para periodo igual o inferior a cuatro semanas.

En defecto de pacto escrito, se presumirá que el contrato es a jornada completa y por tiempo indefinido.

Hay que garantizar los derechos adquiridos de la trabajadora.

PERIODO DE PRUEBA

El periodo de prueba se fija siempre por escrito
y por una duración máxima de dos meses
(excepto Convenio Colectivo)

CONTENIDO DE LA RELACIÓN LABORAL:
EL TIEMPO DE TRABAJO

La jornada máxima semanal ordinaria es de 40 horas semanales (sin contar las horas de presencia)

El horario es el fijado entre las partes.

Los descansos:

- 12 horas entre el final y el principio de una jornada, que se puede reducir a 10 horas en el caso de trabajadoras internas, pudiendo compensar el resto, hasta 12 horas, en periodos de hasta 4 semanas.

- 2 horas diarias para las comidas principales.

CONTENIDO DE LA RELACIÓN LABORAL:
EL TIEMPO DE TRABAJO

<u>El descanso semanal</u>
será de 36 horas consecutivas como mínimo (sábado tarde, domingo y lunes mañana p.ej.)

<u>Regulación del tiempo de presencia</u>*:*

- Hay que fijarlo en el contrato de trabajo.
- No es tiempo de trabajo efectivo, sino tiempo que se está a disposición del empleador.
- Deben respetarse la jornada máxima de trabajo efectivo y los tiempos de descanso.
- Se compensa en tiempos equivalentes de descanso, o retribuyéndolas a valor de hora ordinaria como mínimo.
- Existe un límite máximo: no más de 20 horas semanales de promedio en un mes.

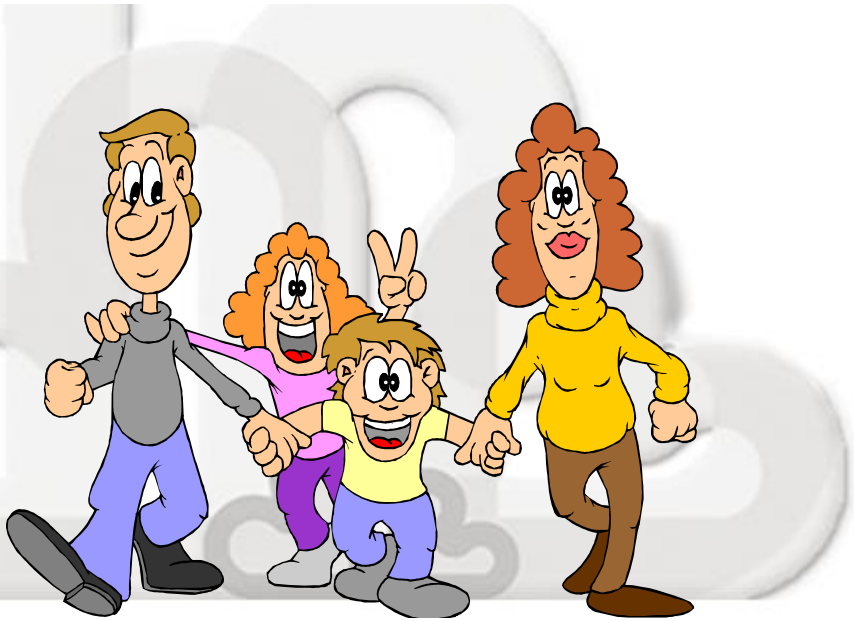
<u>Horas extraordinarias</u>*:* máximo 80 anuales.

CONTENIDO DE LA RELACIÓN LABORAL:
EL TIEMPO DE TRABAJO

- **14 FESTIVOS AL AÑO**: se compensan en tiempo de descanso o son retribuidos, tal y como establece el Estatuto de los Trabajadores.

- **VACACIONES:** 30 días naturales al año, fraccionables, aunque obligatoriamente 15 días han de ser consecutivos.

  El calendario vacacional se tiene que fijar con 2 meses de antelación al tiempo de disfrute.



DURANTE EL PERIODO DE VACACIONES, LA TRABAJADORA NO TIENE OBLIGACIÓN DE PERMANECER EN EL HOGAR O EN EL LUGAR A DONDE LA FAMILIA SE DESPLACE.

CONTENIDO DE LA RELACION LABORAL:
LA RETRIBUCIÓN

- Como mínimo, el SMI para un contrato de 40 horas semanales y dos pagas extraordinarias al año en cómputo anual, esto es, 9.034,20€ para el año 2013.
- Limitación del salario en especie al 30% máximo, garantizando al menos el SMI en cómputo <u>mensual.</u>
- El salario se paga en dinero, en moneda de curso legal, mediante talón, transferencia, etc.
- Incremento salarial medio pactado en los convenios colectivos del mes en que se completen 12 meses consecutivos.

LA NÓMINA

ES OBLIGATORIO

ENTREGAR NÓMINA MENSUAL

Y

CERTIFICADO ANUAL DE INGRESOS

Periodo de liquidación Nª días/horas

DEVENGOS **TOTALES**

Percepciones salariales

Salario base..... €
Complementos salariales..... €
Tiempo de presencia..... €
Otros..... €
Horas extraordinarias..... €
Pagas extraordinarias
Extra de junio..... €
Extra de diciembre..... €
Salario en especie
Alojamiento..... €
Manutención..... €

Percepciones no salariales

Indemnizaciones o suplidos..... €
Prestaciones e indemnizaciones de la SS..... €
Prestaciones en especie..... €
TOTAL DEVENGADO ..... €

DEDUCCIONES

Aportaciones del trabajador a las cotizaciones a la SS 3,85% ..... €
Anticipos..... €
Valor de los productos recibidos en especie..... €
TOTAL A DEDUCIR ..... €

LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR..... €

Firma del empleador Fecha Recibí

BASE DE COTIZACIÓN A LA SS

CONTRATO EN VIGOR PARA EL EMPLEADOR Y PRESUNCIONES

- En supuestos de subrogación contractual por cambio de titularidad del hogar familiar (ejemplo: separaciones), se requiere el mutuo acuerdo de las partes.
  Éste se presume si tras 7 días la trabajadora sigue prestando servicios en el hogar.

- Traslado definitivo del hogar familiar a localidad distinta:
  - Presunción de continuidad si se realizan 7 días de servicio.
  - Desistimiento del empleador con indemnización.
  - No continuidad por voluntad de la trabajadora y con indemnización.

- Si el traslado es temporal, EL CONTRATO SE SUSPENDE.

El CONTRATO SIGUE EN VIGOR

- Ante incapacidad temporal por enfermedad profesional o común.
- Por accidente profesional o no, de la trabajadora.
- Ante un contrato de sustitución. El empleador/a cotizará a la SS por las dos trabajadoras.
- La trabajadora en régimen interno, puede permanecer en el hogar un mínimo de 30 días.

EXTINCIÓN EL CONTRATO DE TRABAJO

Las causas son:

- Las establecidas en el **Estatuto de Trabajadores**, excepto fuerza mayor, despido colectivo y despido por causas objetivas.

- Y las que están fijadas en el **Real Decreto 1620/ 2011**:
  - De mutuo acuerdo entre las partes.
  - Las causas consignadas en el contrato.
  - La expiración del tiempo convenido y realización de obra o el fin de servicio.

  - ✓ **Por desistimiento del empleador/a.**
  - ✓ Por dimisión de la trabajadora.
  - ✓ Por muerte, gran invalidez, o invalidez permanente total o absoluta de la trabajadora.
  - ✓ Por jubilación de la trabajadora.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

- **Por muerte del titular del hogar**.
- **Por voluntad de la trabajadora por incumplimiento contractual del empleador**. La trabajadora tiene que continuar trabajando, en tanto extingue un juez la relación laboral.

- **Despido disciplinario**:
  Debe ser siempre por escrito y por las causas fijadas en el E.T.
  Si no se hace así,
  será un **despido improcedente**.

- **La indemnización por despido improcedente** es de 20 días naturales por año trabajado con límite de 12 mensualidades.
  En régimen interno, no se puede despedir entre las 17 h. y las 8 h. del día siguiente.

EL DESISTIMIENTO DEL EMPLEADOR

- **Se produce con la comunicación escrita del empleador/a en la que hace constar su voluntad clara e inequívoca de finalizar la relación laboral**.

- **Es obligatorio el preaviso**: Si la relación es superior a un año, preaviso de 20 días. Si es menor de un año, preaviso de 7 días.
  Se puede sustituir por el pago del salario de esos días.

- **Además, indemnización en metálico** de **12 días naturales** por año trabajado con el límite de 6 mensualidades y tiene que abonarse en el momento de preavisar.

Sino se cumplen estas condiciones, no hay desistimiento, sino DESPIDO IMPROCEDENTE.

COTIZACIÓN EN EL SISTEMA ESPECIAL PARA EMPLEADOS/AS DE HOGAR

Con carácter general, la obligación de comunicar el alta de la trabajadora en la Tesorería de la SS corresponderá siempre al empleador/a.

Si bien y a partir de abril de 2013, aquellas personas que trabajen **menos de 60 horas mensuales por hogar y siempre que lo acuerden** con la parte empleadora, serán responsables del cumplimiento en materia de afiliación, altas, bajas y variación de datos, así como de cotización, liquidación e ingreso de la totalidad de la cotización correspondiente.

En este caso, el empleador/a está obligado/a a entregar a la trabajadora junto con la retribución, la parte de la cuota empresarial que corresponda, siendo responsable subsidiario del ingreso de la cotización de incumplirse el abono de la misma, salvo que acredite el pago de su aportación ante la Tesorería General de la SS.

En estos casos la Entidad Gestora descontará del subsidio **la totalidad de la cuota de la SS** durante las situaciones de:

- incapacidad temporal,
- maternidad, paternidad,
- riesgo durante el embarazo,
- riesgo durante la lactancia natural.

LIQUIDACIÓN E INGRESO DE LAS CUOTAS DE SS

La parte empleadora ingresa todos los meses la cuota íntegra de la Seguridad Social por medio de domiciliación bancaria y después le detraerá a la trabajadora la parte correspondiente en el momento del pago del salario.

Las bonificaciones para la parte empleadora previstas en el Real Decreto 1620/ 2011, de reducción del 20% en las cotizaciones devengadas por contingencias comunes (para familias numerosas hasta un 45%)

y se mantienen hasta el año 2014.

(D. Transitoria Única de la Ley 27/2011, de 1 de agosto)

Desaparecerá la bonificación para los empleadores, cuyos trabajadores/as desarrollen una actividad en su hogar menor de 60 horas mensuales y se produzca el acuerdo para el traspaso de la obligación de cotizar.

TRAMOS DE COTIZACIÓN del 2013-2018

El tipo de cotización para 2013 es de 22,9% (3,85% el trabajador/a y 19,05% el empleador/a), según lo publicado en la Ley de Presupuestos del Estado. La cotización depende del salario y para el encuadre en un tramo u otro, hay que hacer el cálculo con las pagas extraordinarias prorrateadas.

TABLA VIGENTE A PARTIR DEL 01.01.2013

				CONTINGENCIAS COMUNES 22,9 (Empleador/a + trabajador/a)		CONTINGENCIAS PROFESIONALES Paga el Empleador/a		
	DESDE	**HASTA**	**COTIZACIÓN**	**TOTAL TRABAJADOR/A 3,85 %**	**EMPLEADOR/A 19,05 %**	**IT 0,65 %**	**IMS 0,45%**	**TOTAL EMPLEADOR/A 19,05 % + 1,1 %**
1º		172,05	147,86	5,69 €	28,17 €	0,96 €	0,67 €	29,79 €
2º	172,06	268,8	244,62	9,42 €	46,60 €	1,59 €	1,10 €	49,29 €
3º	268,81	365,6	341,4	13,14 €	65,04 €	2,22 €	1,54 €	68,79 €
4º	365,61	462,4	438,17	16,87 €	83,47 €	2,85 €	1,97 €	88,29 €
5º	462,41	559,1	534,95	20,60 €	101,91 €	3,48 €	2,41 €	107,79 €
6º	559,11	655,9	631,73	24,32 €	120,34 €	4,11 €	2, 84 €	127,29 €
7º	655,91	753	753	28,99 €	143,45 €	4,89 €	3,39 €	151,73 €
8º	753,01		790,65	30,44 €	150,62 €	5,14 €	3,56 €	159,32 €

PRESTACIONES PARA LA TRABAJADORA

- **Por incapacidad temporal derivada de enfermedad común:** la SS abona desde el 9º día de baja, siendo a cargo del empleador del 4º al 8º día.

  No hay pago delegado, sino que la Seguridad Social paga directamente.

  Es necesario tener un periodo de cotización previa mínimo de 180 días.

- **Incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional**: la SS abona desde el día siguiente a la baja.

- **Incapacidad permanente y jubilación:**

  Hasta el año 2018, sólo se computarán los periodos realmente cotizados (no habrá integración de lagunas).

MUCHAS GRACIAS

Cáritas
Diocesana de Vitoria
Gasteizko Elizbarrutia
Pza. de los Desamparados, 1 - 1º
Tf. 945 23 28 50
www.caritasvitoria.org