

Empleo de Hogar



Empleo de Hogar

	1. Contrato de trabajo	6
	2. Retribuciones	8
	3. Tiempo de trabajo	10
	4. Seguridad Social	11
	5. Trabajo por horas	12
	6. Trabajo en régimen interno	12
	7. Seguridad e higiene en el trabajo	13
	8. Principales trámites y documentos	14
	9. Recomendaciones generales para familias empleadoras	15
	10. Recomendaciones generales para trabajadoras/es	16
	11. Preguntas frecuentes	17



¿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.
- Real Decreto-ley **16/2022**, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.
- 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 (cuidado infantil, mayores, dependientes).
- Otros: jardinería, conducción de vehículos y otros análogos.

I Contrato de trabajo

Tipo de contrato

La ley dice que el contrato de trabajo podrá celebrarse por escrito o de palabra, pudiendo cualquiera de las partes exigir que se formalice por escrito, en cualquier momento de la relación laboral.

Es recomendable hacer siempre contrato por escrito. En caso de contrato de palabra, se presumirá concertado por tiempo indefinido y a jornada completa.

El contrato deberá constar por escrito cuando se trate de un contrato a tiempo parcial o un contrato de duración determinada (por sustitución o por circunstancias de la producción).

Indiferentemente de la tipología de contrato, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir información sobre los elementos esenciales del mismo, tales como:

- Los salariales en especie, cuando se haya convenido su existencia.
- El régimen de las pernoctas de la persona trabajadora en el domicilio familiar en su caso.
- Duración y distribución de los tiempos de presencia, si se pactan, y el sistema de retribución o compensación de los mismos.
- La cuantía del salario base inicial y complementos salariales, así como la periodicidad de su pago.

El contrato por escrito proporciona una mayor seguridad a las partes; deja constancia por escrito de los compromisos adquiridos en cuanto al horario, salario, funciones, etc.

Existen dos modelos de contrato:

- Regla general: indefinido.
- Duración determinada:
 - Por sustitución.
 - Por circunstancias de la producción:
 - Por oscilaciones de la actividad normal.
 - Por oscilaciones previsibles.
 - Por situaciones ocasionales e imprevistas.

Finalización de contrato

La extinción de la relación laboral se deberá comunicar por escrito debiendo constar de modo claro e inequívoco la voluntad del empleador de dar por finalizada la relación laboral y la causa de la extinción.

La nueva regulación posibilita, además de las causas comunes, que la relación laboral se extinga por algunos de los siguientes motivos debidamente justificados:

- Disminución de los ingresos de la unidad familiar o incremento de sus gastos por circunstancia sobrevenida.
- Modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifican que se prescinda de la persona trabajadora del hogar.
- El comportamiento de la persona trabajadora que fundamente de manera razonable y proporcionada la pérdida de confianza de la persona empleadora.

Liquidación

La liquidación es el dinero que la persona empleadora tiene que pagar a la trabajadora siempre que finaliza la relación laboral. Además, dependiendo el caso, podrá tener derecho a una indemnización.

La liquidación se compone de:

- La parte del salario que corresponda por los días trabajados ese mes.
- La parte proporcional de las pagas extras que todavía no haya sido cobrada.
- La parte proporcional de las vacaciones no disfrutadas.

Preaviso

Si la prestación de servicios ha superado la duración de un año, se deberá conceder un plazo de preaviso de mínimo 20 días.



En el caso de que la duración de la prestación de servicios sea inferior al año, el plazo será de 7 días.

Durante el transcurso de este plazo, la trabajadora que preste servicios a jornada completa podrá disponer de 6 horas semanales de licencia con el fin de buscar nuevo empleo.

La ausencia de preaviso o el preaviso tardío, pueden ser sustituidos por un abono salarial correspondiente a esos días de salario. De no hacerse ninguna de las dos opciones, podrá ser calificado como despido improcedente.

Finiquito

El finiquito es el documento que firma la persona trabajadora una vez finalizada la relación laboral, reconociendo que ha recibido por parte de la empleadora las cantidades que le corresponden y que esta no le

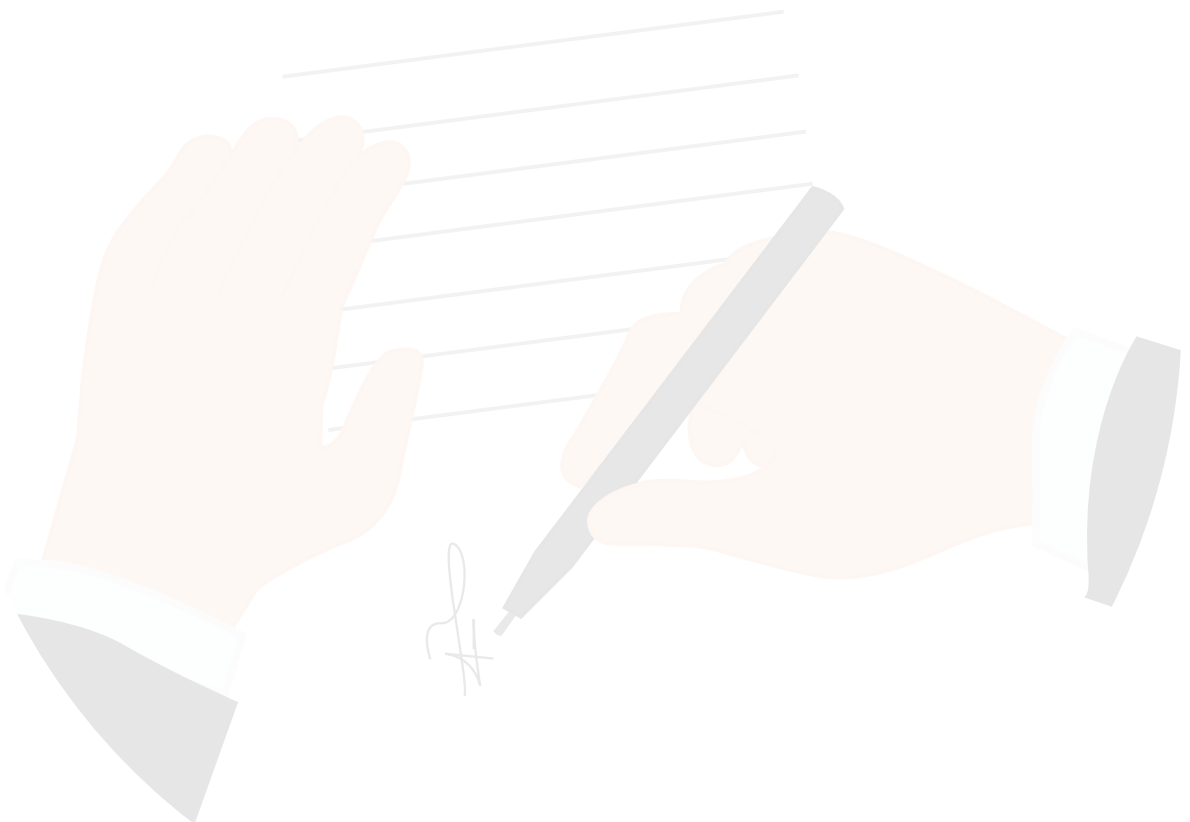
adeuda nada. Esas cantidades son: la liquidación y la indemnización (en caso de que la empleadora estuviera obligada a pagarla).

Indemnización

Para las nuevas causas introducidas para la extinción del contrato, la indemnización será de doce días por año de servicio con el límite de seis mensualidades.

El despido improcedente: Da derecho a recibir el equivalente al salario de 33 días naturales multiplicado por el número de años trabajados, con el límite de 12 mensualidades.

Extinción por muerte o incapacidad de la persona empleadora: Da derecho a 1 mes de salario cualquiera que haya sido la antigüedad, incluyendo la prorrata mensual de las pagas extra.



2 Retribuciones

Es importante saber que la norma vigente marca el mínimo que se puede percibir por este tipo de trabajo (Salario Mínimo Interprofesional- SMI), 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

- 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.
- Cuando la trabajadora esté percibiendo el SMI y se apruebe una revalorización del mismo por parte del Gobierno, el salario de la trabajadora deberá aumentarse quedando igual o por encima del umbral marcado.
- 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.
- El pago del salario igual o mayor a 1000€ deberá abonarse por transferencia bancaria.
- 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.

Servicios y modelos relacionados del Servicio del hogar familiar. Ministerio de Trabajo y Economía Social ([mites.gob.es](https://www.mites.gob.es))



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 deben compensar con tiempos equivalentes de descanso retribuido, es decir, horas libres o en su defecto, pagar.
- El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 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 dinero 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. Artículo 8.2 del Real Decreto 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 valorar económicamente el salario en especie y sumarlo al salario base, es del resultante de esta suma de donde podemos descontar 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

Actuación correcta

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€ que son menos del 30% del total (39 euros). En este caso si se puede pagar una parte de salario en especie con esa equivalencia económica de 30€.

EJEMPLO 2

Actuación incorrecta

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 euros suponen 48 euros, 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

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

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



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. Podrá acordarse con cualquier trabajador, siendo indistinto si la trabajadora es interna o externa.

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 debiendo 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 período 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

Los cálculos se hacen con las pagas extraordinarias prorrateadas. Las retribuciones y las bases de cotización se actualizarán en base al SMI vigente.

Consultar en: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores>

NOTA IMPORTANTE: La parte empleadora ingresa todos los meses la cuota íntegra de la Seguridad Social, su parte más la de la parte trabajadora, y después le detraerá al trabajador/a la parte correspondiente en el momento del pago del salario.

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 trabajadores y trabajadoras 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 días desde la baja médica.

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

- **Permiso por maternidad/paternidad, 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 presentación 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 períodos de cotización:

- Hasta los 21 años: no se exige ningún período
- 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.

- **Riesgo de embarazo.** El subsidio cubre el 100% de la base reguladora y está a cargo de la seguridad social. Más información en: Seguridad Social: Información Útil <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil>

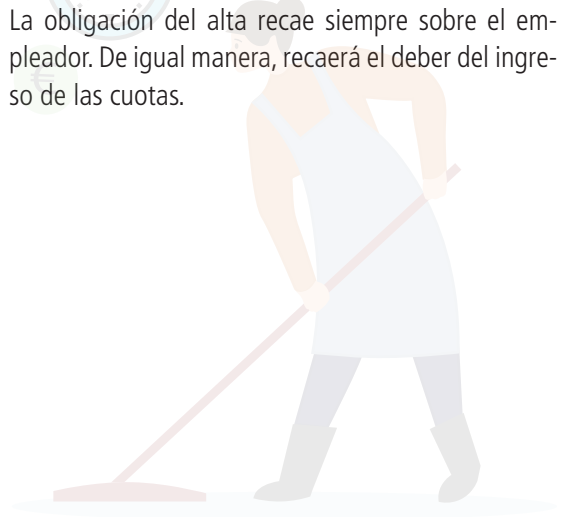
- **Trabajadores/as a tiempo parcial,** o los que tengan una actividad que en conjunto no alcance el equivalente a una jornada completa, disfrutarán de idéntica protección que las personas que trabajan a tiempo completo, si bien, para acreditar los períodos de cotización necesarios para acceder a las 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, incluye la protección correspondiente al desempleo desde octubre de 2022, sin carácter retroactivo.



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.
- Para recordar: 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 dinero.
- La obligación del alta recae siempre sobre el empleador. De igual manera, recaerá el deber del ingreso de las cuotas.



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 sólo descansa 10 horas (en lugar de las 12 establecidas), las 2 horas de diferencia tienen que serle compensadas con tiempo libre.
- El descanso semanal ha de ser de 36 horas consecutivas y 2 horas diarias para las comidas.
- Cuando la familia se marche de vacaciones y se decida que la persona trabajadora les acompañe, ese período 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



Tras la publicación del RDL 16/2022 por el que se mejoran las condiciones de trabajo y de Seguridad Social, se elimina la excepción existente hasta el momento por la que el sistema especial de empleadas de hogar estaba excluido de la aplicación de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Por tanto, a la espera del desarrollo reglamentario, habrá que atender a lo dispuesto en la ley en materia de seguridad y salud en el puesto de 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.



- Documentos:
 - a. Contratos.
 - b. Nóminas.
 - c. Comunicaciones.
 - d. Liquidación y Finiquito.
 - e. Carta de extinción de la relación laboral.
- Tramites:
 - Alta, baja y variaciones de datos de personas trabajadoras 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 y trabajadoras extranjeras.

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

Para la gestión de altas y bajas en la Seguridad Social, así como las tablas con los diferentes tramos de cotización existe la página de la Seguridad Social IMPORTASS.

<https://sede.seg-social.gob.es/wps/portal/sede/sede/Inicio/informacionUtil/Importass/>





9

Recomendaciones generales para familias empleadoras



- Tómese su tiempo para conocer a la persona, la formación, la experiencia, y así finalmente poder seleccionar con las mejores garantías a la persona en quien deposita 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. Estas funciones y tareas deberán plasmarse por escrito en el contrato de trabajo.
- 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 20 días de antelación si la prestación del servicio ha superado la duración de un año y con 7 días de antelación si la prestación del servicio ha sido inferior a un año y tiene pensado **RESCINDIR LA RELACIÓN LABORAL**.
- En el momento en el que se comunica la rescisión de la relación laboral, recuerde que se deben cumplir una serie de **REQUISITOS FORMALES**. Estos son: comunicación por escrito al trabajador expresando la causa y argumentándola detallada-

mente; y puesta a disposición del trabajador del finiquito y de la indemnización correspondiente si la hubiere.

- 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 personas trabajadoras



- 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 y niñas, personas ancianas o enfermas.
- 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 en caso de prestación de servicios por un plazo inferior a un año y 20 días si ese plazo es superior a un año cuando 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 y cotizar?

La parte EMPLEADORA 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.

¿A partir de qué día se puede solicitar la prestación por desempleo?

Se podrá solicitar la prestación por desempleo una vez hayan transcurrido 360 días desde el momento en que se comience a cotizar por este concepto, es decir, desde el 1 de octubre de 2022, fecha en la que se instala la obligatoriedad. No se han establecido efectos retroactivos.

¿Qué requisitos se deben cumplir para la solicitud?

Los requisitos serán los mismos que los de cualquier trabajador del régimen general:

- Haber cotizado por desempleo durante al menos 360 días dentro de los 6 años anteriores a la situación de desempleo.
- Encontrarse en situación legal de desempleo (proveniente de despido, jubilación del empleador o que este pase a situación de incapacidad permanente).
- Entrar a inscribirse como demandante de empleo y mantener dicha inscripción durante todo el periodo en el que se percibe la prestación.
- No haber cumplido la edad ordinaria para jubilarse.
- No cobrar una pensión de la Seguridad Social incompatible con el trabajo (ej. incapacidad absoluta).
- No realizar una actividad por cuenta propia o ajena a tiempo completo, salvo que sea posible la compatibilidad si lo establece un programa de fomento del empleo.

¿Dónde puedo solicitar la prestación?

Cumpliendo todos los requisitos se podrá presentar la solicitud de la prestación en las oficinas del SEPE, en la sede electrónica del SEPE o completando la solicitud y presentándolo por registro de entrada público.

Deberá estar inscrito como demandante de empleo



www.caritas.es



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE DERECHOS SOCIALES
Y AGENDA 2030



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL