

EMPLEADAS DEL HOGAR

Aspectos básicos sobre el contrato, la jornada, el salario, la Seguridad Social y el despido

Las trabajadoras del hogar tienen una relación laboral especial. Esto quiere decir que tienen algunos derechos y obligaciones que son distintos del resto de trabajadores. A continuación, explicamos algunos de los aspectos más importantes de esta relación que se deben tener en cuenta.

El contrato de trabajo

Forma del contrato

De manera general, el contrato de trabajo puede pactarse oralmente o por escrito. Es recomendable tener siempre el contrato de trabajo por escrito. Siempre se puede exigir al empleador tener el contrato por escrito incluso cuando ya ha empezado la relación laboral.

Hay dos casos en los que la ley exige tener el contrato por escrito:

- Cuando el contrato tenga una duración determinada que sea igual o superior a 4 semanas.
- Cuando el contrato sea un contrato a tiempo parcial (menos de 40 h de trabajo cada semana).

Información sobre las condiciones de trabajo de la empleada del hogar

El empleador tiene la obligación de informar de las condiciones de trabajo más importantes en un documento si el contrato dura 4 semanas o más.

Si el contrato escrito explica claramente las condiciones de trabajo, no es necesario que el empleador cumpla con esta obligación.



En colaboración con



La jornada de trabajo

La jornada máxima de trabajo es de 40 h semanales. Además puedes pactar lo que se conoce como 'tiempo de presencia'. El tiempo de presencia son horas en las que tú pactas estar a disposición de tu empleador, pero en las que no debes trabajar. El tiempo de presencia no podrá superar las 20 h semanales. También podrás realizar hasta 80 h extras al año.

Cada semana tendrás derecho a descansar 36 h seguidas que podrás organizar con tu empleador como mejor os convenga a los dos. Asimismo, si trabajas a jornada completa tendrás derecho a 30 días al año de vacaciones. Podrás perder las vacaciones no disfrutadas o cobradas si no las has disfrutado o cobrado al año siguiente. Es importante que llegues a un acuerdo con tu empleador para que esto no pase. Las trabajadoras del hogar que trabajan por horas no tienen derecho a vacaciones ya que en su salario por hora ya se incluye el importe correspondiente a las vacaciones. Sin embargo, se pueden pactar con el empleador de manera voluntaria ausencias por motivos vacacionales.

La pernoctación

La trabajadora del hogar puede acordar con su empleador dormir por la noche en el hogar de este. Si la trabajadora no va a prestar servicios por la noche no tiene derecho a cobrar más o a no ser que pacte otra cosa con el empleador. Salvo que haya alguna urgencia, la trabajadora tiene los siguientes derechos durante la pernoctación:

- No se puede exigir a la trabajadora estar en el hogar antes de las diez de la noche.
- No se puede obligar a la trabajadora a realizar ninguna tarea.
- La trabajadora tiene derecho a permanecer en su habitación.

El salario

Las trabajadoras del hogar siempre tienen derecho a cobrar el salario mínimo (actualmente en 2021 es 7,43 € cada hora). También, pueden pactar con sus empleadores cobrar por encima del salario mínimo. El salario se recibirá en 14 pagas salvo que se pacte lo contrario. Cada vez que se cumple un año de trabajo tienen derecho a que se aumente su salario. Asimismo, las trabajadoras del hogar tienen derecho a tiempo de vacaciones pagado.

Las trabajadoras del hogar como mínimo deben cobrar la cantidad correspondiente al salario mínimo. Igualmente, sólo podrán cobrar en especie hasta un 30% de su salario total. El salario en especie deberá pactarse con el empleador. Las horas extra también deberán cobrarse. Su precio es como mínimo 7,43 euros cada hora en 2021. Las trabajadoras pueden pactar cobrar un precio mayor o cobrarlas con descanso. Si las horas extra se cobran con descanso, no se tendrán en cuenta estas horas dentro del límite de 80 h extra anuales. Los tiempos de presencia, al igual que las horas extra, podrán compensarse con tiempo de descanso o con dinero.

El despido

Despido procedente

Si tu despido es procedente, es decir, has cometido un incumplimiento grave y culpable del contrato, te lo deberán comunicar en un escrito con la causa del despido mediante una carta de despido. Si no recibes una notificación del despido por escrito, tendrás derecho a una indemnización en dinero igual a tu salario bruto de veinte días multiplicado por el número de años de trabajo, con un límite de 12 meses. En el caso de que sí recibas la carta, no tendrás derecho a ninguna indemnización.

Despido improcedente

Por otro lado, si tu despido es improcedente, es decir, te despiden sin tener ningún motivo válido, el empleador te debe dar una indemnización de 20 días de salario bruto por cada año trabajado, con un límite de 12 meses.

Desistimiento

El desistimiento se produce cuando el empleador unilateralmente decide extinguir el contrato de trabajo y la relación laboral sin alegar causas adicionales. En el desistimiento, el empleador deberá comunicar a la trabajadora por escrito el cese del contrato, ofreciéndole en el mismo momento una indemnización de 12 días de salario por año de servicio, con el límite de 6 mensualidades.

Es obligatorio que el empleador avise con antelación: 7 días antes si la relación laboral es inferior a un año y 20 días antes si la relación es de más de un año. Durante el periodo de preaviso la trabajadora tiene derecho a una hora libre (pagada) cada día para buscar otro empleo.

Finiquito

En cualquier despido, el empleador te debe entregar dos documentos: la carta de despido y el finiquito. El finiquito es un documento que afirma que tú has recibido la liquidación correspondiente (siendo la liquidación las pagas extras y vacaciones que tienes derecho a cobrar) y que tu empleador no te debe más dinero por otros motivos como son los atrasos en el pago, las deudas pendientes... Si no estás conforme con el contenido del finiquito no debes firmarlo y deberás reclamar tu despido. También es muy importante que antes de firmar compruebes que la fecha en que te dijeron el despido es correcta y que cuentes el dinero, es decir, que la cantidad que recibes sea la misma que está escrita en el finiquito.

La Seguridad Social

¿Qué prestaciones me puede dar la Seguridad Social?

Puedes tener derecho a cobrar una compensación de dinero durante tu baja por maternidad, por un accidente dentro o fuera del trabajo o por una enfermedad. Además, cuando te jubiles, si cumples con ciertos requisitos, la Seguridad Social te da derecho a cobrar una pensión de jubilación. Otras pensiones habituales son las de invalidez, viudedad y orfandad. No obstante, las trabajadoras del hogar no tienen derecho a la prestación por desempleo.

Jubilación

La edad de jubilación será 67 años. En 2021 la edad de jubilación son 66 años, pero si has cotizado durante 37 años y 3 meses o más, la edad es 65 años. Los requisitos que debes cumplir para tener derecho a una pensión de jubilación son haber cotizado 15 años y que 2 años de estos 15 deben haberse cotizado en los 15 años anteriores a la fecha de jubilación.

Accidente de trabajo y Enfermedad profesional

Tienes derecho a cobrar un 75% de la base diaria en la que se cotice a la Seguridad Social del mes anterior a la baja. La Seguridad Social tiene la obligación de pagar esa cantidad. Para poder cobrar hay que hacer una solicitud a la Seguridad Social. Tienes derecho a cobrar desde el día siguiente a la baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Baja por maternidad

- Derecho a una baja por maternidad durante 16 semanas por el nacimiento de un hijo/a. Si nace más de un hijo/a en el parto, tienen derecho a 2 semanas más de baja por cada hijo/a.
- Es obligatorio estar de baja las seis primeras semanas después del parto. Las restantes semanas, se pueden disfrutar antes y después del parto o repartir con la pareja.
- Durante la baja, la trabajadora del hogar tiene derecho a cobrar mensualmente el 100% de su base de cotización del mes anterior a la baja. Para ello, la trabajadora del hogar tiene que estar dada de alta en la Seguridad Social y haber cotizado un período mínimo.

¿Qué pasa si mi empleador está obligado a darme de alta en la Seguridad Social y no lo hace o no paga su parte de cotización a la Seguridad Social?

Tu empleador estaría actuando de manera ilegal. Siempre puedes denunciar esta situación a la Inspección de Trabajo. Si denuncias ante la Inspección de Trabajo, la Seguridad Social obligará a tu empleador a pagar los atrasos desde hace 4 años.

Respecto a las prestaciones a las que tendrías derecho, la Seguridad Social te las reconocerá como si se hubieran pagado siempre las cotizaciones en el importe correcto.

