

POR UN
TRABAJO
DIGNO

Renovación de
las autorizaciones
de residencia y
trabajo

EN EL
SERVICIO
DEL
HOGAR
FAMILIAR

El servicio del hogar familiar, es una actividad que, hasta su reforma en el año 2011, estaba muy alejada del régimen general de derechos y obligaciones del resto de trabajadores. Las peculiaridades de este trabajo, que se desarrolla en un hogar familiar y quien contrata es el titular del mismo, ha condicionado y condiciona la regulación laboral y de seguridad social así como la labor de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a la hora de comprobar el cumplimiento de la normativa. Todo ello tiene efectos sociales en los trabajadores y trabajadoras así como en los empleadores.

El importante cambio normativo, tanto en la relación laboral como en Seguridad Social, hace necesario un esfuerzo por informar a las trabajadoras y trabajadores no comunitarios empleados en este sector, de cuáles son sus derechos y obligaciones, algunos de ellos con posibles repercusiones en su situación administrativa o en otros procedimientos.

Este cuaderno, elaborado en el marco del proyecto **“Por un Trabajo Digno”**, gracias a la financiación de la Dirección General de Migraciones (MEYSS) y la cofinanciación del Fondo Social Europeo (FSE), y en colaboración con nuestra Federación de Servicios, FeS-UGT, sigue la línea de promover la igualdad y no discriminación por origen racial o étnico ofreciendo una información básica a quienes están empleados en el servicio del hogar familiar.

Edita: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT
C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid

Edición: Diciembre 2013

Depósito legal: M-33451-2013



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo
Invierte en tu Futuro



SECRETARÍA GENERAL
DE INMIGRACIÓN
Y EMIGRACIÓN

DIRECCIÓN GENERAL
DE MIGRACIONES

CONTENIDOS

1. Principios básicos

- 1.1. Normas que regulan la actividad
- 1.2. ¿Qué es y que no es servicio del hogar familiar?
- 1.3. ¿Quién te puede contratar?

2. Contrato

3. Seguridad Social

4. Condiciones de Trabajo

- 4.1. Salario
- 4.2. Tiempo de trabajo

5. Extinción del contrato

6. Salud y Seguridad en el trabajo

1. Principios básicos

1.1. Normas que regulan la actividad

Las condiciones de trabajo del personal doméstico están reguladas por 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**. Para aquellos aspectos que no se recogen en ese Real Decreto, se aplica el Estatuto de los Trabajadores, que es la norma laboral general y funciona como norma supletoria.

La **Ley 27/2011, de 1 de agosto**, sobre actualización, adecuación y modernización **del sistema de Seguridad Social** regula el Sistema Especial de Empleados de hogar, integrado en el Régimen General de la Seguridad Social, y que ha sido posteriormente reformado por 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**.

No es servicio del hogar familiar, si trabajas para una empresa que presta distintos tipos de servicios en los hogares familiares. Si este es tu caso, tus condiciones de trabajo se rigen por el convenio colectivo aplicable dentro de tu empresa.

En el caso de los cuidados en el entorno familiar del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, si eres una persona cuidadora no familiar del entorno, debes tener en cuenta que no tienes la consideración de empleado o empleada de hogar, de hecho, esta relación ni siquiera es contractual ni laboral. Es preciso que te informes, si te encuentras en este supuesto, pues la regulación de esta figura, dado que no es una relación laboral, puede dificultarte, e incluso imposibilitar la renovación de las autorizaciones de trabajo y residencia.

1.2. ¿Qué es y que no es servicio del hogar familiar?

ES

Cualquiera de las actividades domésticas que se realizan en un hogar.

Puede implicar distintos niveles de responsabilidad, desde dirigir la organización de la actividad doméstica hasta la realización de tareas de limpieza o cuidado de personas y otros trabajos que se realicen formando parte de las tareas domésticas, como jardinería, conducción de vehículos y otros análogos.

El que contrata es una persona física, generalmente el titular del hogar.

NO ES

Una relación salarial con una persona jurídica (empresa).

Cuando se trabaja en un hogar pero quien realiza el contrato es una empresa de trabajo temporal.

Si trabajas como cuidador profesional contratado por una entidad pública o empresa privada que presta ese servicio en varios hogares, o eres un cuidador no profesional para prestar atención a personas en situación de dependencia.

Las actividades domésticas que se realizan, bien como familiar o por relaciones de amistad, o buena vecindad, y no son remuneradas.

Los estudiantes de intercambio y demás personas que se alojan por tiempo determinado (un curso escolar, veranos, etc.) en el domicilio familiar, que realizan algunos trabajos en el hogar como cuidado de niños, enseñanza de idiomas e incluso tareas domésticas, siempre y cuando las tareas domésticas tengan carácter marginal a cambio de la comida, compensación de gastos o alojamiento.

Si trabajas como empleada doméstica para un titular de hogar familiar pero al mismo tiempo tienes que realizar con cualquier periodicidad otros servicios en empresas o actividades del empleador. Por ejemplo, realizas las tareas domésticas en la casa de una abogada y todos los días tienes que ir a limpiar su despacho profesional. En este caso, no sería servicio del hogar familiar.

RECUERDA ✱

1.3. ¿Quién te puede contratar?

- El titular del hogar en el que vas a prestar servicios.
- Si trabajas en varios hogares, cada titular de cada uno de esos hogares.

* RECUERDA

Quien quiera contratar a una persona extranjera no comunitaria en su país de origen para que venga a España a trabajar en el servicio del hogar familiar, debe solicitar una autorización de trabajo y residencia para el trabajador/a, en la que, además de otros requisitos, deberá acreditar que dispone de medios económicos suficientes para hacer frente a las obligaciones del salario. Si se trata de una persona sin familiares a cargo, deberá acreditar que dispone de una cantidad mensual equivalente al IPREM, una vez descontado el pago del salario a la trabajadora o trabajador.

2. Contrato

¿Es obligatorio que el contrato se haga por escrito?

El contrato de trabajo puede ser **por escrito o de palabra**. Pero debe celebrarse siempre por escrito cuando así lo exija una disposición legal: por ejemplo los contratos de duración determinada, cuya duración sea igual o superior a cuatro semanas o cuando se va a trabajar menos de 40 horas a la semana (contrato a tiempo parcial).

En defecto de pacto escrito, el contrato de trabajo se presumirá concertado por tiempo indefinido y a jornada completa cuando su duración sea superior a cuatro semanas, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

* RECUERDA

Puedes exigir, tanto tú como la parte empleadora, que el contrato se formalice por escrito, aunque ya se haya iniciado la relación laboral. Es conveniente que siempre pidas que el contrato sea por escrito, tanto si es obligatorio como si no, dado que te facilitará acreditar el cumplimiento de requisitos de algunos de los procedimientos regulados en la normativa de extranjería (renovación de autorizaciones, reagrupación familiar).

¿Hay período de prueba en el servicio del hogar familiar?

Si, es el periodo, a partir del inicio de la relación laboral, durante el cual las dos partes pueden decidir no continuar la relación laboral sin necesidad de alegar causa o motivo alguno. Su duración **no puede ser superior a los dos meses** y se debe formalizar por escrito. Durante el período de prueba, ambas partes deben cumplir sus obligaciones de trabajo y remuneración. Si la relación laboral se extingue durante el periodo de prueba no tienes derecho al pago de una indemnización, porque en la práctica no se trata de un despido.

3. Seguridad social

¿Quién tiene la obligación de realizar el alta en la seguridad social?

En el caso de un trabajo de 60 o más horas mensuales para un empleador, siempre será este el obligado tanto a dar de alta a la trabajadora, como a comunicar las bajas y posibles variaciones de datos. Y también será el responsable del ingreso de la cotización correspondiente.

Pero en el caso de quienes trabajan para un empleador **menos de 60 horas mensuales**, las partes pueden acordar:

- Que la obligación de dar de alta y de ingresar la cotización, sea de la trabajadora y que el empleador le entregue, juntamente con el salario, la cuota de la seguridad social que le corresponde como empleador por contingencias comunes y contingencias profesionales, para que sea la trabajadora quien haga efectivo el ingreso, tanto de la parte del empleador como de la suya propia.
- O que sea el propio empleador el que le da de alta e ingrese la cotización.

El acuerdo de que sea la parte trabajadora la responsable del alta y el ingreso de la cotización, tiene trascendencia, puesto que en estos supuestos, el empleador dejará de tener derecho a la reducción de cuota del 20% de la cotización por contingencias generales.

Es posible estar de alta en la Seguridad Social con más de un empleador, caso de que se trabaje para varios titulares del hogar familiar.



¿Qué es la cotización a la seguridad social y por qué es importante cotizar?

La cotización es la aportación económica a la Seguridad Social. La obligación de cotizar empieza desde el primer día de la actividad laboral. Esta aportación económica es la que da derecho a percibir el salario cuando se está de baja por enfermedad, o por maternidad entre otros. También es la que genera el derecho a una pensión cuando llegue la edad de jubilación y se cumplan los requisitos que establece la norma, o la pensión de invalidez.

Recuerda además que, desde la modificación de la regulación de la asistencia sanitaria, únicamente tienen derecho a la misma quienes sean asegurados o beneficiarios de un asegurado. Y que los trabajadores por cuenta ajena solo son asegurados: cuando están de alta en el sistema de seguridad social, cobran una pensión, son perceptores de una prestación de desempleo o en el caso de no encontrarse en ninguno de los supuestos anteriores, acreditan que sus ingresos no son superiores a 100.000 euros anuales.

La cantidad a pagar, o cuota a la seguridad social, **se reparte entre el empleador y la empleada de hogar** y ha de ingresarse mensualmente en la Tesorería de la Seguridad Social.



RECUERDA

La cotización además, es la forma más fácil de acreditar que se ha tenido una actividad laboral durante el periodo de vigencia de la autorización de trabajo y residencia. Si eres titular de una autorización temporal, deberás renovarla a la finalización de su vigencia y, aunque hay distintos supuestos, en la mayor parte de ellos se exige un periodo de realización habitual de la actividad.

¿A cuánto asciende la cuota que se paga a la seguridad social?

Depende del salario mensual (incluidas las pagas extraordinarias prorrateadas). **En función de la cuantía del salario mensual se determina la base de cotización.** Sobre esa base de cotización es sobre la que se aplican los porcentajes que han de pagar empleador y empleada.

El tipo de cotización por **contingencias comunes** será el 22,90%; siendo el 19,05% a cargo del empleador y el 3,85% a cargo del empleado. Para la cotización por contingencias profesionales se aplicará el 1,10%, a cargo exclusivo del empleador.

Desde el año 2014 hasta el año 2018, las retribuciones mensuales y las bases de cotización de la escala se actualizarán en la misma proporción en que lo haga el salario mínimo interprofesional.

¿Qué es importante tener en cuenta en relación a la obligación de estar de alta y cotizar a la Seguridad Social?

- a) Que la cotización responda al salario que cobras por todo el tiempo real que trabajas.
- b) La cotización a la seguridad social no se compensa por el hecho de que te paguen más salario. Cada parte debe ser responsable de su cotización.
- c) Se puede denunciar ante la Inspección de Trabajo que el empleador no te haya dado de alta en la Seguridad social y que no haya ingresado la cuota correspondiente.
- d) El que la empleada de hogar haya asumido la responsabilidad del ingreso, en el caso de acuerdo cuando la prestación de servicios es inferior a 60 horas semanales, no exime al empleador de la obligación de pagar las cuotas (entregándole a la trabajadora, la cuantía correspondiente cada mes).

¿Qué derechos se generan por cotizar a la seguridad social?

Estas son algunas de las prestaciones del Sistema de la Seguridad Social, pero recuerda que para tener derecho a alguna de ellas es preciso acreditar un periodo de cotización previo.

- a) **En caso de accidente de trabajo:** la trabajadora cobrará un 75% de la base diaria de cotización del mes anterior a la baja. Se empieza a cobrar desde el día siguiente a la baja; al empresario le corresponde pagar el salario del día en que tuvo el accidente.
- b) **En caso de baja por enfermedad común o accidente no laboral:** la parte empleadora se hará cargo del pago del subsidio 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, también un 60% de la base diaria de cotización del mes anterior. A partir del día 21, la prestación sube hasta el 75% de la base diaria y la paga íntegramente la Seguridad Social hasta que termine.
- c) **En caso de maternidad, biológica, acogimiento familiar o adopción:** la prestación será del 100% de la base de cotización. Pero existen condiciones:
- Hay que estar de alta en la Seguridad social en la fecha de comienzo de la baja por maternidad. Según la edad que tengas, se requiere distintos periodos de cotización previos:
- **Hasta los 21 años:** no hace falta ningún periodo cotizado.
 - **De los 21 a los 26 años:** 90 días en los últimos 7 años o 180 días en toda la vida laboral.
 - **Más de 26 años:** 180 días en los últimos 7 años o 360 días en toda la vida laboral.
- d) **Pensión por jubilación:** para cobrar la pensión de jubilación es necesario tener 65 años y haber cotizado 15 años. A partir de 2013 la edad de jubilación y el número de años exigidos va subiendo progresivamente.
- e) En el régimen especial de empleados de hogar no se cotiza para la cobertura de desempleo. Por lo tanto cuando se finaliza un contrato (o hay un despido) **no hay derecho a la prestación de desempleo porque no se cotiza por ella.**



RECUERDA

Si has trabajado a tiempo parcial o por horas en el servicio del hogar familiar, es preciso que te asegures a cuantos días es equivalente tu cotización.

4. Condiciones de trabajo

En el contrato o en el documento descriptivo que el empleador entrega a la persona empleada de hogar, se ha de incluir la información sobre las condiciones de trabajo: salario, tiempo de trabajo, permisos, vacaciones, tareas a realizar.

A continuación recogemos los aspectos más importantes.

4.1. Salario

¿Cuál es y cómo se fija el salario de la persona que trabaja en el servicio del hogar familiar?

- **Si trabajas a tiempo completo:**

El salario será el acordado por el empleador y el empleado, garantizando siempre el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en cómputo anual, es decir el mensual por 14, ya que se incluyen las dos pagas extraordinarias.

En 2013 este salario ha sido de 645,30 euros/mes, cuantía que, multiplicada por 14, esto es, asciende a 9.034,20 euros/año para una jornada a tiempo completo.

El SMI en este caso de trabajo a tiempo completo, siempre ha de recibirse íntegro en dinero, sin que puedan practicarse descuentos en su cuantía por las prestaciones en especie.

- **Si trabajas a tiempo parcial:**

Se considera trabajo a tiempo parcial cuando el **número total de días** que trabajas **en un hogar** al año **es superior a 120**.

El mínimo garantizado será también el SMI en cómputo anual pero proporcional al número de horas del contrato a tiempo parcial.

- **Si trabajas por horas:**

Se considera que trabajas por horas (trabajo externo) cuando el **número de días** que trabajas para un mismo empleador a lo largo del año **es inferior a 120**.

En estos casos, el salario mínimo se ha fijado para el año 2013 en 5,05 euros la hora incluida la parte proporcional de domingos, festivos, pagas extraordinarias y vacaciones.

¿Tengo derecho a pagas extraordinarias?

Sí. Pero has de tener en cuenta que cómo mínimo:

- a) Si trabajas a tiempo completo y cobras el SMI (645,30 euros/mes en 12 pagas para 2013), la cuantía de cada una de las dos pagas extraordinarias anuales, acordada entre las partes será igual, como mínimo, a dicho SMI.
- b) Si mensualmente cobras más de esa cantidad, la cuantía de las pagas extras es cuestión de acuerdo entre las partes, siempre que la suma total (salario mensual+pagas extras), para una jornada completa, sea igual al SMI anual. Esto quiere decir que, en este caso de salario mensual superior al SMI, las pagas extraordinarias no tienen por qué ser del mismo importe que el salario mensual, solo que dichas pagas sumadas al salario mensual tienen que garantizar que al año percibes el SMI anual en 14 pagas (9.034,20 euros/año para 2013).
- c) En los casos de trabajo a tiempo parcial, se seguirán los mismos criterios pero teniendo en cuenta la cantidad total que resulte proporcional al tiempo trabajado.
- d) En los casos de trabajo por horas, el empleador no está obligado a abonar las pagas extraordinarias, ya que en el salario recibido por hora de trabajo, ya está incluida la parte de pagas extraordinarias.

¿Me pueden hacer descuentos en el salario por alojamiento y/o manutención?

Sí, siempre que se haya pactado que en la prestación del servicio se reconoce a la persona empleada de hogar derecho a la prestación en especie por alojamiento y/o manutención.

Y con la condición de que:

- a) Se cobre en dinero como mínimo el SMI para una jornada semanal de 40 horas.
- b) A partir de esa cantidad, las partes pueden pactar descuentos en concepto de manutención y/o alojamiento que no pueden superar el 30% del salario total (que incluye tanto la remuneración en dinero como en especie).

¿Me tienen que facilitar una nómina?

Sí, la nómina o recibo de salario es el documento que justifica el pago mensual y ha de entregarla el empleador. En caso de que no se te entregue tienes derecho a exigirla o denunciarlo a la Inspección de Trabajo.



RECUERDA

Para poder reagrupar a tus familiares, uno de los requisitos que tienes que acreditar, además de que cuentas con una vivienda adecuada, es que tienes medios económicos suficientes para atender a las necesidades de la familia. Si quieres reagrupar a una persona y cuando esta llegue a España, seáis dos miembros en la unidad familiar, se exigirá una cantidad que represente mensualmente el 150% del IPREM (en total 798'77€ para 2013). Por cada miembro adicional, la cantidad de incrementará en un 50% del IPREM (266'26 € más, en 2013). Por otra parte, se valorará si vas a disponer de esos medios económicos durante el año siguiente, y para hacerlo, se estudiara la evolución de tus ingresos durante los seis meses anteriores a que presentaras la solicitud.

4.2. Tiempo de trabajo

¿Cuál es la jornada máxima de trabajo?

La jornada máxima de trabajo semanal es de 40 horas.

¿Qué es el tiempo de presencia?

Es aquel en el que el trabajador o trabajadora está a disposición del empleador sin realizar trabajo efectivo, tiene que pactarse entre las partes y figurar en el contrato. Como máximo será, para una empleada que trabaje a tiempo completo, de 20 horas semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes.

Tienes derecho a que el tiempo de presencia se retribuya porque es un tiempo que no tienes a tu disposición. La cuantía y modo se acuerdan entre las partes. Como mínimo han de pagarse igual que las horas ordinarias o compensarse con tiempo de descanso, en igual cantidad.

¿Y las horas extraordinarias?

Las horas extraordinarias son aquellas que **exceden de la jornada pactada** con el empleador y durante las cuales, a diferencia de las horas de presencia, **se hace trabajo efectivo**, es decir, lo mismo que haces en las horas ordinarias y se compensan con tiempo de descanso equivalente, a disfrutar en las cuatro semanas siguientes, **o a percibir una retribución**, por el mismo precio de la hora ordinaria de trabajo.

¿A cuánto tiempo de descanso tengo derecho?

- **Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente**, han de transcurrir como mínimo 12 horas.
- **Si eres interna**: el tiempo de descanso entre jornada y jornada se puede reducir a 10 horas, pero las 2 restantes te las tienen que compensar con tiempo de descanso en las cuatro semanas siguientes. Además tienes derecho a 2 horas libres para las comidas principales.
- **Semanalmente**, tienes derecho a un descanso de 36 horas seguidas. Por lo general, tarde del sábado (o mañana del lunes) y domingo entero. El período de descanso semanal se puede acumular en períodos de 14 días (excepto si eres menor).
- **Anualmente**, tienes derecho a 30 días naturales de vacaciones, seguidos o fraccionados en períodos. La distribución se acuerda entre las partes; si no hay acuerdo, al menos 15 días los puedes elegir según tu conveniencia. Ambas partes han de comunicar las fechas a la otra con una antelación mínima de dos meses con anterioridad al inicio de su disfrute.
- **No computan como vacaciones el tiempo que acompañes a la familia durante su período de vacaciones**. Para ti es tiempo de trabajo efectivo. La obligación de acompañar a la familia fuera del domicilio habitual debe ser acordado en el contrato.
- **Tienes derecho a los 14 días festivos al año**, de los que dos son fiestas locales. Los festivos, aunque no se trabajen se cobran igual. Si trabajas un día festivo, tienes derecho a cobrarlo al precio de una hora normal o se puede cambiar por el mismo tiempo de descanso.
- **Todos los tiempos de descanso** mencionados se remuneran.

RECUERDA

Si llegaste a España como resultado de un proceso de reagrupación familiar, y quieres obtener una autorización de residencia y trabajo independiente de tu reagrupante, tienes que acreditar, entre otras cosas, que cuentas con medios económicos. Si estos solo pueden proceder de tu trabajo, el contrato o los contratos que tengas tienen que tener una duración mínima de un año desde el momento de la solicitud y la retribución del contrato o de la suma de los contratos que tengas, ha de ser igual o superior al Salario Mínimo Interprofesional mensual, a tiempo completo y en 14 pagas.

¿A qué permisos tienes derecho?

Tienes derecho a los mismos permisos que disfrutan el resto de los trabajadores y trabajadoras.

- Quince días por **matrimonio**.
- Dos días por **nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica** sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si te tienes que desplazar por estos motivos, el plazo será de cuatro días.
- Un día por **mudanza** del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el **cumplimiento de un deber inexcusable** de carácter público y personal comprendido el sufragio activo.
- Para realizar **funciones sindicales**.
- Por el tiempo indispensable para la **realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto** que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Si eres trabajadora, por **lactancia de un hijo menor de nueve meses** tienes derecho a una hora de ausencia del trabajo que puedes fraccionar en dos. En el caso de parto múltiple la duración del permiso se incrementa proporcionalmente. Tienes derecho a sustituir este derecho por una reducción de jornada de media hora o acumularlo en jornadas completas si llegas a este acuerdo con el empleador. Este permiso puede ser disfrutado por la madre o por el padre, si ambos trabajáis.
- Si tienes a tu **cuidado directo a un menor de ocho años o una persona con discapacidad que no trabaja, o a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo ni trabaje**, tienes derecho a disminuir la jornada entre un octavo o la mitad de su duración, con la consiguiente reducción de salario.
- Si tienes un **menor a tu cargo afectado por cáncer, o cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración**, tienes derecho a una reducción de jornada de al menos la mitad de la misma, con la reducción proporcional de salario.
- En el caso de **hijos prematuros, o que continúen hospitalizados tras el parto**, el padre o la madre tenéis derecho a ausentaros una hora del trabajo. También tenéis derecho, una u otro, a reducir vuestra jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la reducción consiguiente del salario.

Condiciones de trabajo

POR UN
TRABAJO
DIGNO

- En los casos en que se produce una reducción de jornada por motivo de cuidado a menores o familiares, **se reduce también** en igual proporción la **cuota** a ingresar en la **Seguridad Social** en igual proporción al 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 el 100% de la jornada, a efectos de pensiones y para una futura prestación de maternidad.
- Si eres trabajadora **víctima de violencia de género**, tienes derecho a reducir tu jornada con la reducción correspondiente de salario o a reordenar tu horario de trabajo para poder hacer efectiva tu protección o el derecho a la asistencia social integral.



RECUERDA

Si eres una víctima de la violencia de género y por esta circunstancia se ha suspendido o extinguido tu relación laboral, es un supuesto de renovación de la autorización de trabajo y residencia.

5. La extinción del contrato

Tu contrato puede extinguirse, si es una relación temporal, por la finalización del período para el que has sido contratada. Además de otras razones, la forma más generalizada de producirse la finalización del contrato o relación laboral es por desistimiento.

¿Qué es el desistimiento?

La acción por la que **el empleador desiste del contrato de trabajo** y da por finalizada la relación laboral.

¿A qué está obligado el empleador en caso de desistimiento?

La acción por la que el empleador desiste del contrato de trabajo y da por finalizada la relación laboral.

Comunicación

- Tiene que **comunicártelo por escrito** indicando en el mismo que la causa por la que da por finalizado el contrato es por desistimiento.

Preaviso

- Si llevabas trabajando **más de un año, debe preavisarte con 20 días** de antelación como mínimo. Si es **menos de un año, como mínimo debe preavisarte con 7 días**. Si trabajas a jornada completa, tienes derecho a una licencia de seis horas semanales para buscar un nuevo empleo durante el preaviso.

Indemnización

- El empleador puede decidir terminar la relación laboral de inmediato. En ese caso, debe **pagarte el salario proporcional a los 20 o 7 días de preaviso**.
- En **caso de que pernoctes en el hogar**, y decida terminar la relación laboral de inmediato (reconociendo el pago de los días de preaviso que te correspondan) tienes **derecho a permanecer en el hogar entre las 17 horas y las 8 horas del día siguiente**, a no ser que la finalización del contrato sea por una falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza.
- **La liquidación del contrato por desistimiento del empleador incluye una indemnización en metálico igual al salario de 12 días naturales por cada uno de los años que has trabajado para el empleador que desiste. Con un tope máximo de seis mensualidades**. Esta cantidad debe abonártela en el momento en que te comunica el desistimiento.

¿Cuáles son tus derechos y obligaciones en caso de que desistas tú del trabajo?

Puedes dejar el trabajo en cualquier momento. Si en el contrato se ha pactado algún preaviso debes respetarlo. El preaviso no debe ser superior a 7 días, y no estás obligada en aquellos casos en que tu renuncia esté motivada por incumplimiento del empleador de las condiciones de trabajo pactadas.

¿Qué es el despido disciplinario?

Es aquel que se justifica por la existencia de un incumplimiento grave del trabajador. Son incumplimientos graves:

- Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- Indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- Ofensas verbales o físicas al empleador o a los familiares.
- Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado.
- Embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- Acoso al empleador o a otras personas del hogar familiar, por razones de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo.

Requisitos

- Te lo tienen que **comunicar por escrito indicando los hechos, de la lista anterior, que motivan el despido.**
- **Si no estás de acuerdo, puedes presentar una demanda.** Si se declara que el despido es improcedente, tendrás derecho a una indemnización en metálico igual al salario correspondiente a 20 días naturales multiplicado por los años que hayas trabajado para el empleador que te despidió con el límite de 12 mensualidades.

¿A qué cantidades tienes derecho en concepto de indemnización cuando termina un contrato?

- **Si es un contrato temporal, celebrado:**

- Antes de 31 de diciembre de 2011: 8 días de salario por año.
- A partir del 1 de enero de 2012: 9 días de salario por año.
- A partir del 1 de enero de 2013: 10 días de salario por año.
- A partir del 1 de enero de 2014: 11 días de salario por año.
- A partir del 1 de enero de 2015: 12 días de salario por año.

- **Si es un contrato que finaliza por desistimiento del empleador:** 12 días naturales por cada uno de los años que has trabajado para el empleador que desiste. Con un tope máximo de seis mensualidades (en caso de prescindir el empleador del preaviso, deberá sumar a la indemnización los salarios correspondientes al periodo de preaviso).

- **Si, como resultado de tu demanda el despido se declara improcedente:** 20 días de salario por año de servicio, con un límite de 12 mensualidades.

- **Si pierdes el trabajo por fallecimiento del empleador:** 1 mes de salario, incluida la prorrata de las pagas extras.

- **Si es despido disciplinario:** No hay derecho a indemnización.

- **Si tu contrato es de sustitución de otra persona** empleada en el hogar, por baja o un permiso con derecho de vuelta al trabajo, no hay derecho a la indemnización.

- **Si la familia traslada su residencia a otra localidad y no quieres acompañarlos** 12 días por año trabajado con el límite de seis mensualidades.

El **cálculo** de la indemnización se hace sobre el salario bruto total, todo lo que se cobra anualmente en metálico y en especie, dividido entre 365 días, sin deducciones a la Seguridad Social. La cantidad diaria que resulta se multiplica por el número de días a los que tienes derecho.

* RECUERDA

Además de la indemnización, también te corresponden, en su caso, a la finalización del contrato:

- El salario del último mes que has trabajado (o la parte proporcional).
- La parte proporcional que te corresponda de pagas extras.
- La parte proporcional de las vacaciones no disfrutadas.
- Otras cantidades pendientes (por horas de presencia, horas extras...).

* Es importante

- Que cuentes el dinero antes de firmar.
- Que no tienes ninguna cantidad pendiente de cobrar (salarios, atrasos...).
- Si tienes claro que vas a hacer una reclamación porque no te lo ha comunicado por escrito, por reclamación de cantidades, u otra causa, no firmes.
- Si para cobrar el finiquito tienes que firmar pero tienes dudas, puedes firmar indicando al lado "no conforme"

Las personas que trabajan por horas

- Tienen los mismos derechos que las que trabajan a tiempo completo. Las cantidades serán proporcionales al salario recibido por el tiempo trabajado.

* RECUERDA

Si te quedas en situación de desempleo, es importante que de forma inmediata te inscribas en el Servicio Público de Empleo como demandante, ya que este es un requisito en determinados supuestos de renovación de las autorizaciones de trabajo y residencia.

6. Salud y Seguridad en el Trabajo

La ley de Prevención de Riesgos laborales (Ley 31/1995 de 8 de noviembre) no se aplica en los hogares.

Los titulares del hogar en el que trabajas están obligados a cuidar de que el trabajo del empleado de hogar se realice en condiciones adecuadas de seguridad y salud, y deben adoptar medidas eficaces para que así sea según las características específicas del trabajo a realizar.

Como trabajadora o trabajador también tienes la responsabilidad de hacer uso de aquellas medidas que contribuyen a preservar tu salud y seguridad (al manipular productos de limpieza, o la mover de pesos etc.).

El conocimiento de algunas medidas de prevención en relación al uso de productos de limpieza, manipulación de cargas etc., o cómo afrontar situaciones de estrés en el hogar en el que trabajas, pueden serte de utilizar para minimizar riesgos y preservar tu salud.



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo
Invierte en tu Futuro



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



SECRETARÍA GENERAL
DE INMIGRACIÓN
Y EMIGRACIÓN

DIRECCIÓN GENERAL
DE MIGRACIONES