



***Cáritas***



**EL NUEVO MARCO JURÍDICO DE  
LAS TRABAJADORAS DE HOGAR.**

**Valencia, 10 de Noviembre de 2012**

# CONVIVENCIA DE DOS RÉGIMENES

(Hasta Junio 2012)



## Sistema Especial de trabajadoras de hogar:

- Nuevas contrataciones.
- Contrataciones que ya hayan dado el paso al nuevo sistema.

## Régimen Especial:

- Contrataciones anteriores que **TODAVÍA** no hayan dado el paso.

# FINALIZADO EL PERIODO DE TRANSICIÓN



- Desaparece ese régimen transitorio.
- Las “fijas discontinuas” que no hayan pasado al nuevo sistema QUEDAN FUERA .
- Las que constaban como fijas, son pasadas al nuevo sistema automáticamente.
- 221.000 Pasan de un sistema a otro.
- 158.000 nuevas afiliaciones.
- 70.000 se quedan fuera.
- 80.000 nuevas altas.
- 650.000 familias empleadoras.
- 370.000 dadas de alta (Septiembre)

# Reformas en dos ámbitos:

## Ámbito del Derecho Laboral:

Publicación de un nuevo  
RD 1620/2011

Derogación del RD  
1424/1985

## Ámbito del Derecho de la Seguridad Social:

Integración en el Régimen General de la SS.( con algunas diferencias).

Desaparición del régimen especial a Julio de 2012.

Bonificaciones.

# 1. Condiciones laborales.



Objeto y ámbito de aplicación.

Fuentes de la relación laboral.

Exclusiones.

Contratación y contrato de trabajo.

Contenido de la relación laboral.

Otras disposiciones.



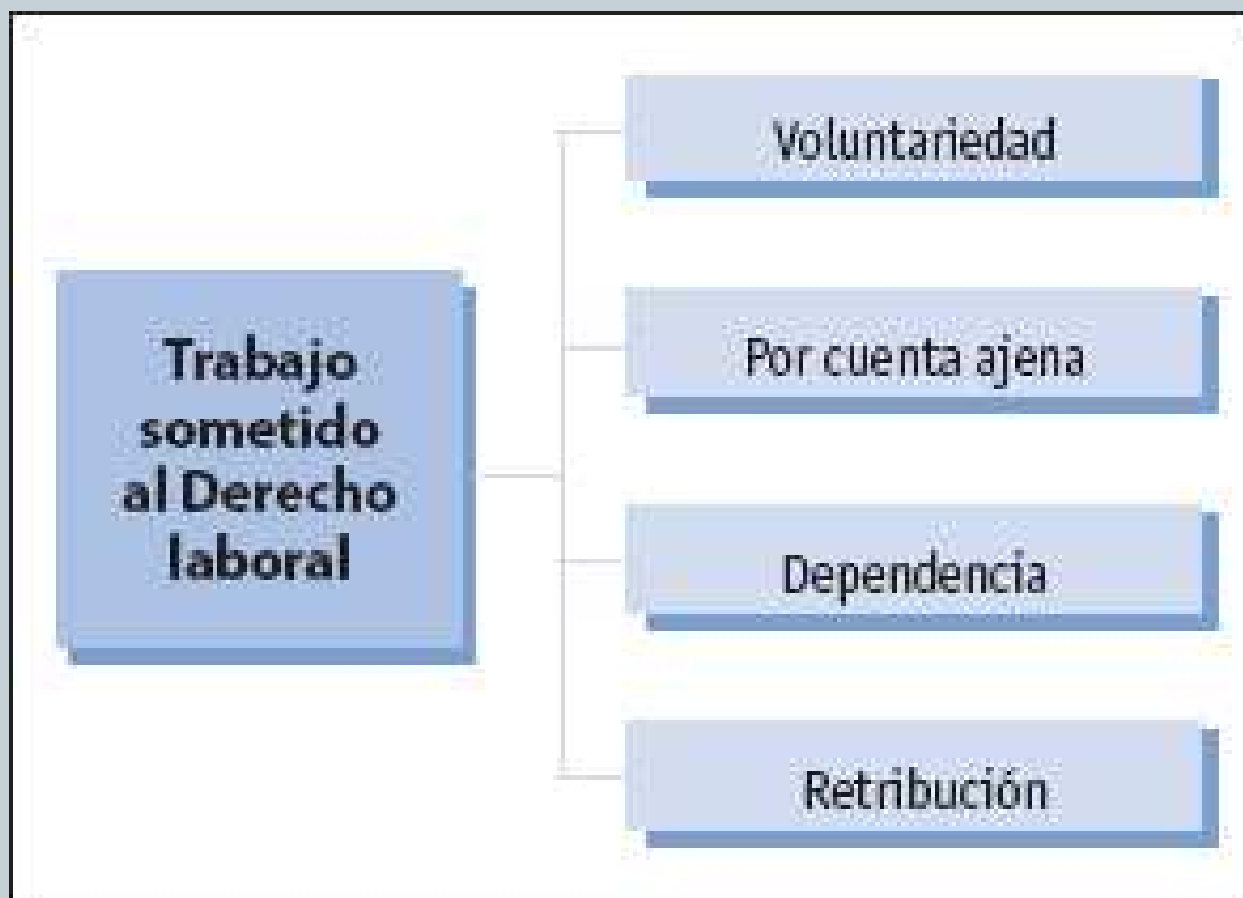
## Objeto y ámbito de aplicación:



*Es la relación laboral especial entre el titular del hogar familiar, como empleador y el **empleado** que de forma dependiente presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar.*

Se cambia “persona” por “empleado”.

# ¿Qué es una relación laboral?



# ¿ Quiénes son los Empleadores?

- **Titular del hogar familiar o titular del domicilio DONDE se presten los servicios.**

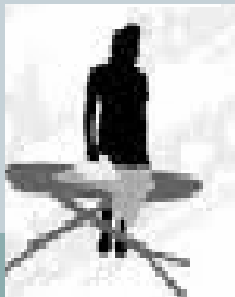
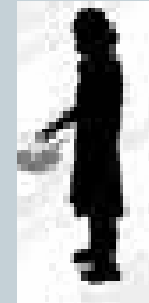
- **Titular de la vivienda cuando en ella convivan dos o más personas sin constituir una familia NI una persona jurídica. Ej: pisos compartidos por ej.**



# Objeto de la relación.



- **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: guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos.**



**TODAVÍA DEMASIADO  
AMPLIO E INDEFINIDO**



# Obligaciones del Empleador



Obligación de introducir condiciones de  
SEGURIDAD Y SALUD.



El incumplimiento grave de estas condiciones será justa causa de dimisión del trabajador. ¿ tiene indemnización?¿ como se acredita? Consecuencia para las trabajadoras extranjeras.

# Derechos y Deberes del trabajador.



Tienen los mismos derechos y obligaciones que cualquier trabajador por cuenta ajena ( Artículos 4 y 5 del ET).



Los específicos de la relación especial fijados en el RD.

# Fuentes del régimen jurídico.



1. El propio Real Decreto 1620/2011.
2. El Estatuto de los trabajadores (supletorio SI es compatible).
3. Convenios Colectivos.
4. Acuerdo entre las partes.
5. Usos y costumbres.

**SE EXCLUYE LO  
RELATIVO AL FONDO DE  
GARANTÍA SALARIAL.**



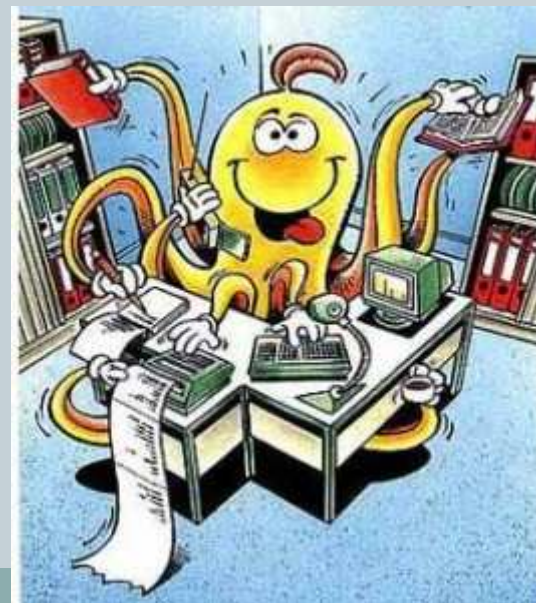
# Exclusiones.



- Cuando trabajas para una persona jurídica. E.T. **Por el empleador.**
- Cuando te contrata una ETT. **Por el empleador.**
- Si eres cuidador profesional en el marco de la Ley de dependencia. **Ley dependencia.**
- Si eres cuidador no profesional. **Ley dependencia**
- Relaciones entre familiares a título gratuito. **No salario.**
- Trabajos o servicios a título de amistad, benevolencia o buen vecindad. **No salario.**

# Exclusiones.

- Relación de Au Pair: prestación de servicios **marginales** a cambio de comida, alojamiento...
- Prestación de servicios para el titular del hogar familiar en su hogar y en sus oficinas (profesionales o empresariales).



# Contratación y contrato de trabajo:

- El empleador podrá contratar:
- Directamente.
- Servicios Públicos de Empleo.
- Agencias de colocación.

Principio de Igualdad en el acceso al empleo.

¿Cómo queda nuestra intermediación laboral?

# Forma del Contrato de trabajo:



De palabra.

Por escrito:

- Cuando sea de duración determinada para un periodo de igual o superior a 4 semanas.
- Cuando así lo solicite una de las **partes incluso durante el transcurso de la relación laboral.**

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



# Información sobre los elementos esenciales del contrato



- Cumplido si se encuentra en el contrato escrito.
- Si no, es **obligatorio** que en el plazo de dos meses\* y por escrito el empleador informe de:
  - Prestaciones salariales en especie.
  - Duración y distribución tiempos de presencia.
  - Régimen de pernoctas.

\*Artículo 6.1. RD1659/1998 sobre información elementos esenciales del contrato.

# Duración del contrato:



Indefinido o de duración determinada ( en los supuestos previstos en el ET).

**Periodo de Prueba:** se fija siempre por escrito y con una duración máxima de dos meses ( excepto Convenio Colectivo).

**Preaviso de no superación:** pacto entre las partes con un máximo de 7 días naturales.

# Contenido de la Relación Laboral:

1. Tiempo de trabajo.
2. Retribución.
3. Conservación del contrato.
4. Extinción



# Tiempo de trabajo.



- *Jornada máxima semanal “ordinaria”*: 40 horas semanales ( sin contar con las horas de presencia).
- *Horario*: fijado entre las partes.
- *Descansos*:
  - 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.**

# Tiempo de trabajo.



*Descanso semanal:*

*36 horas consecutivas ( sábado tarde, domingo y lunes mañana p.ej.*

*Regulación del **tiempo de presencia:***

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

*Horas extraordinarias:* se rige por el ET.

# Tiempo de trabajo.



**Fiestas y permisos:** La importancia de esto es que son retribuidos tal y como establece el propio Estatuto de los Trabajadores.

**Vacaciones:** 30 días naturales fraccionables aunque obligatoriamente 15 días han de ser consecutivos. El calendario se tiene que fijar 2 meses antes.

**DURANTE EL PERIODO DE VACACIONES  
NO HAY OBLIGACIÓN DE ESTAR EN EL HOGAR  
FAMILIAR O EN EL LUGAR DÓNDE LA FAMILIA SE DESPLACE.**

**¿Cómo hacemos si tenemos una familia que necesita una persona para trabajar en régimen de interna?**

- **Descanso entre una jornada y otra de 12 horas.**
- **Descanso 36 horas continuadas.**
- **Tiempos de presencia (20 horas semanales como máximo)**
- **Jornada de trabajo de 40 h/Semana. (8 horas/Día)**
- **2 horas para comer.**

**$12+4+8+2= 26$  HORAS / DIA**



# Retribución.



- Como **mínimo** SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL ( para un contrato de 40 horas semanales).
- DOS pagas extraordinarias al año de cómo mínimo el SMI en cómputo anual. ( 8.979,60)
- Limitación del salario en especie al 30% y garantizando al menos el SMI en cómputo mensual. **MUCHO OJO**
- El salario se paga en dinero, bien en moneda de curso legal, mediante talón, transferencia...



# Trabajadoras de hogar por horas:



- SMI para trabajadores eventuales, temporeros y empleados de hogar. **Muchas dudas!!!**
- Abono íntegro en metálico.

ES OBLIGATORIO ENTREGAR UN RECIBO INDIVIDUAL Y JUSTIFICATIVO DEL PAGO TANTO PARA LAS TRABAJADORAS FIJAS COMO PARA LAS QUE TRABAJAN POR HORAS.

## ¿CÓMO CALCULAMOS EL SALARIO DE UNA TRABAJADORA?

- **Mínimo SMI (741 €)**
- **Hora ordinaria ¿? 5,04 €**
- **Tiempos de presencia ¿?¿? (Hora ordinaria)**
- **Salario en Especie (Como máximo 30% salario bruto garantizando SMI)**
- **Pagas Extraordinarias. 2 pagas integras.**

# Conservación del contrato

- **Subrogación contractual por cambio de titularidad del hogar familiar ( ej: separaciones) Mutuo acuerdo. Presunción si tras 7 días sigue prestando servicios.**



- **Traslado del hogar familiar a localidad distinta:**
  - ✓ **Presunción de continuidad si 7 días.**
  - ✓ **Desistimiento del empleador + indemnización.**
  - ✓ **No continuidad por el trabajador + indemnización.**

# Conservación del contrato de trabajo



- Si el traslado es temporal, el contrato se suspende.
- Incapacidad temporal por enfermedad ( profesional o común) o accidente ( profesional o no) de la trabajadora en régimen de interna.  
Puede permanecer en el hogar familiar un mínimo de 30 días.



# Extinción del contrato.



Causas: Las del ET\* y las que se fijan en este RD:

- Mutuo acuerdo entre las partes.
- Causas consignadas en el contrato.
- Expiración del tiempo convenido, realización obra, fin de servicio.
- Dimisión del trabajador. Ojo, mujeres migrantes.
- Por muerte, g. invalidez o invalidez permanente total o absoluta.
- Por jubilación del trabajador.

\*excepto fuerza mayor, despido colectivo y despido por causas objetivas

# Extinción del contrato.



- Por muerte del empleador.
- Por voluntad del trabajador por incumplimiento contractual del empleador. **OJO, en ese caso extingue un juez y hay que continuar. Trabajando.**
- Despido disciplinario SIEMPRE por escrito y por las causas fijadas por el E.T. Si no se hace así, **IMPROCEDENTE. OJO, internas no entre 17 h y 8 h.**
- Indemnización despido improcedente **20 días naturales** por año trabajado con límite de 12 mensualidades.

# El desistimiento:



- Figura muy discutida.
- Comunicación escrita del empleador en la que hace constar su voluntad clara e inequívoca de finalizar la relación laboral.
- Preaviso: Si más de un año, preaviso de 20 días. Si menos de un año, 7 días. Se puede sustituir por el pago del salario de esos días.
- Indemnización en metálico de **12 días naturales** por año con el límite de 6 mensualidades que tiene que ser entregada en el momento del preaviso.

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

# **Efecto del desistimiento en contratos anteriores.**



**LAS TRABAJADORAS  
CONTRATADAS  
ANTES DEL 18.11.2011  
SEGUIRÁN PERCIBIENDO  
LA INDEMNIZACION POR  
DESISTIMIENTO DE  
7 DÍAS POR AÑO**



## f) Otras disposiciones

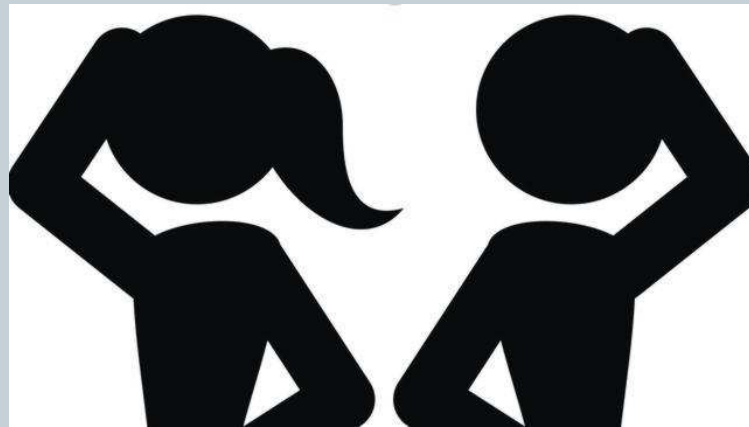


- Inspección de trabajo. Domicilio = centro de trabajo
- Jurisdicción Social.
- Comunicación del contenido de los contratos cuando alta en SS + contrato de trabajo. La SS comunica a los servicios de empleo el contenido esencial y la duración.
- Condición más beneficiosa excepto absorción y compensación.

# Principales DUDAS:



- **Cálculo de salarios.**
- **Compensación de horas de presencia.**
- **Cálculo de salario en especie.**
- **Prorrata en trabajadoras por horas.**



## 2. Ámbito de la Seguridad Social



### Objetivos:

- Integración paulatina en el Régimen General de la Seguridad Social.
- Cubrir contingencias y prestaciones que no tenían justificación que no estuvieran cubiertas tanto en contingencias comunes ( enfermedad común y accidente no laboral) y contingencias profesionales ( enfermedad profesional y accidente de trabajo).

**QUEDA EXCLUIDA POR EL MOMENTO  
LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO**

			Contingencias Comunes 23% (Empleador/a + Trabajador/a)		Contingencias Profesionales A pagar íntegramente por el empleador				
					IT	IMS			
DESDE	HASTA	COTIZACIÓN	TOTAL TRABAJADOR/A 3,7%	EMPLEADOR 18,3%	0,65%	0,45%	TOTAL EMPLEADOR (18,3% + 1,1%)	TOTAL SS.SS <sup>7</sup>	
1.º		74,83	90,2	3,34 €	16,51 €	0,59 €	0,41 €	17,50 €	20,84
2.º	74,84	122,93	98,89	3,66 €	18,10 €	0,64 €	0,45 €	19,19 €	22,85
3.º	122,94	171,02	146,98	5,44 €	26,90 €	0,96 €	0,66 €	28,52 €	33,96
4.º	171,03	219,11	195,07	7,22 €	35,70 €	1,27 €	0,88 €	37,85 €	45,07
5.º	219,12	267,2	243,16	9,00 €	44,50 €	3,08 €	1,09 €	48,68 €	57,68
6.º	267,21	315,3	291,26	10,78 €	53,30 €	1,89 €	1,31 €	56,50 €	67,28
7.º	315,31	363,4	339,36	12,56 €	62,10 €	2,21 €	1,53 €	65,83 €	78,39
8.º	363,41	411,5	387,46	14,34 €	70,91 €	2,52 €	1,74 €	75,17 €	89,51
9.º	411,51	459,6	435,56	16,12 €	79,71 €	2,83 €	1,96 €	84,50 €	100,62
10.º	459,61	597,7	483,66	17,90 €	88,51 €	3,14 €	2,18 €	93,83 €	111,73
11.º	507,71	555,8	531,76	19,68 €	97,31 €	3,46 €	2,39 €	103,16 €	122,84
12.º	555,81	603,9	579,86	21,45 €	106,11 €	3,77 €	2,61 €	112,49 €	133,94
13.º	603,91	652	627,96	23,23 €	114,92 €	4,08 €	2,83 €	121,83 €	145,06
14.º	652,01	700,1	676,06	25,01 €	123,72 €	4,39 €	3,04 €	131,16 €	156,17
15.º	700,11		748,2	27,68 €	136,92 €	4,86 €	3,37 €	145,15 €	172,83

<sup>7</sup> La parte de la trabajadora, la paga el empleador y éste se la detraerá a la trabajadora, salvo en el caso de baja, enfermedad profesional, etc., que será la Seguridad Social la que directamente detraerá la parte correspondiente de la prestación a la trabajadora. Ejemplo: Tramo 1. Todos los meses la seguridad social va a cargar en los datos bancarios facilitados por el empleador 17,50 (parte empleador/a) + 3,34 (parte trabajador/a), después el empleador/a le detrae los 3,34 al trabajador/a.

# Tipos de cotización:



## 1. **Contingencia comunes** ( enfermedad común o accidente común):

AÑO 2012: 22% de la base de cotización: 18.30 % el empleador y 3.70 % el trabajador.

En los años posteriores se irá incrementando hasta llegar a la del Régimen General.

## Tipo de cotización:



- **2) Contingencias profesionales**  
( enfermedad profesional y accidente de trabajo):

**Se aplican las tarimas de primas que existen para el régimen general.**

**SE MANTIENE LA BONIFICACIÓN DE CUOTAS  
PARA LAS FAMILIAS NUMEROSAS**

# Bonificaciones:



- 20% para la contratación durante 2012, 2013 y 2014, siempre que la obligación de cotizar se haya iniciado a partir del 1 de enero de 2012. **OJO, creemos que tb para los que pasen del antiguo al nuevo. Alta y baja en SS.**
- 45% en el caso de familias numerosas siempre que presten servicios de manera exclusiva en el hogar (**declaración firmada por la trabajadora**) y cuando los dos progenitores trabajen fuera de casa.

# PRESTACIONES:



- **Incapacidad temporal:** Desde Enero de 2012, se abona desde el 9º día de baja, siendo a cargo del empleador del 4º al 8º. No hay pago delegado, sino que la Seguridad Social paga directamente.
- **Incapacidad permanente y Jubilación:** Desde Enero de 2012 a 2018 Solo se computarán los periodos realmente cotizados ( no habrá integración de lagunas).



# TRANSICIÓN:



- **FIJAS DISCONTINUAS:**

De Enero 2012 a Junio 2012: comunicación de cumplir los requisitos.

Si no se comunica en dicho plazo. LAS FIJAS DISCONTINUAS QUEDARÁN EXCLUIDAS.

**OJO: RENOVACIONES EN EXTRANJERÍA.**

- **FIJAS: desde 1 de Julio de 2012**

# TRABAJADORAS DE HOGAR MIGRANTES



Tensión entre la nueva normativa laboral y de seguridad social y la normativa de extranjería.



# ARRAIGOS:



- Los contratos tienen que cumplir tanto las nuevas condiciones laborales como las de extranjería. **Ojo, jornadas completas ( 40 h semanales) y un año mínimo de duración.**
- Los empleadores tienen que dar de alta a las trabajadoras en el plazo **MÁXIMO** de un mes desde la notificación de la Resolución de extranjería. **Ojo, las trabajadoras por horas.**

# RENOVACIONES



- Trabajadoras fijas que siguen con el mismo empleador . Solo recordar el plazo para el paso al nuevo sistema y la necesidad de aportar el contrato conforme las nuevas condiciones laborales .
- Trabajadoras fijas que han cambiado de empleador: Si contratadas a partir de 1 de enero ya incluidas en el nuevo sistema.
- Trabajadoras por horas: Lo más importante es que si se hace el paso, se haga con TODOS los empleadores.



***Cáritas***

- ¿Debemos exigir que se contrate desde la primera hora de trabajo?
- ¿Cómo queda nuestra intermediación laboral?
- ¿Cómo calculamos el salario de una trabajadora interna? ¿y por horas?

**gracias**