

Cuida a quien cuida



Preguntas más frecuentes de las personas que quieren contratar a una trabajadora del hogar y de cuidados

¿Necesitas contratar a una persona trabajadora del hogar y cuidados?

Deberías tener en cuenta los siguientes aspectos:

1. Contratación:

- » El contrato puede ser oral o por escrito. Si el contrato es a tiempo parcial (duración menor a 40 horas semanales), se debe realizar por escrito. De la misma manera, los contratos temporales que vayan a durar cuatro o más semanas también deben hacerse por escrito.
- » En el contrato laboral deben recogerse las condiciones laborales. Como mínimo, las siguientes: nombre de los contratantes, fecha de comienzo de la relación laboral, duración prevista (si se trata de una relación laboral temporal), dónde se van a prestar los servicios (si la trabajadora va a prestar sus servicios en diferentes domicilios para el mismo empleador, se hará constar dicha circunstancia), descripción breve de las tareas a realizar, cuantía del salario base inicial, complementos salariales (y su periodicidad de pago), la duración y la distribución de la jornada ordinaria de trabajo, horario del tiempo de presencia y su sistema de compensación (si existiera), régimen de pernoctas (en el caso de que se trate de trabajo interno), duración de las vacaciones y la manera de determinar sus fechas, y los plazos de preaviso en el supuesto de extinción del contrato.

2. Jornada:

- » La jornada máxima es de 40 horas semanales, tanto para las externas como para las internas.
- » La ley autoriza un tiempo de "presencia" que no podrá exceder las 20 horas semanales de promedio en un mes. Durante estas horas la trabajadora debe estar disponible para prestar servicios, pero no son horas en las que debe realizar trabajo efectivo. Estas horas deben pagarse al menos al precio de la hora de trabajo ordinaria.
- » Las trabajadoras internas deben tener 2 horas libres al día para las comidas, que no se computarán como tiempo de trabajo.
- » Si la trabajadora tiene que dormir en el hogar, deberá pactar el horario y la compensación económica con su empleador. El régimen de la pernocta tiene que respetar algunos límites: no puede obligarse a la trabajadora interna a estar en la vivienda por razón de la pernocta antes de las 22:00 de la noche y la trabajadora, salvo casos de urgencia justificada, tiene derecho a permanecer en su habitación. Excepto en los contratos específicos de noche, las horas de trabajo entre las 22:00 de la noche y las 6:00 de la mañana se deberán pagar con recargo.
- » Tiene que haber 12 horas como mínimo entre jornadas laborales. En el caso de las trabajadoras internas, pueden ser sólo 10, pero las 2 restantes deben disfrutarse como descanso.
- » Las horas extraordinarias son aquellas que exceden el horario pactado, o las que superan la jornada semanal máxima de 40 horas que fija la ley. Al año, como máximo, se pueden hacer 80 horas extraordinarias, que se pagarán como mínimo a 7,82 euros (año 2022).
- » La trabajadora tiene derecho a un descanso semanal de 36 horas continuadas. Si es posible,

deberán disfrutarse durante todo el domingo, y la tarde del sábado o el lunes por la mañana. Las horas de descanso se pueden acumular en dos semanas: por ejemplo, descansando 72 horas cada dos semanas, o 24 horas una semana y 48 la siguiente.

- » La persona trabajadora, por ley, tiene derecho a 14 días de fiesta por año. Dos de estos días son fiestas locales. Si se trabaja un día festivo, se cobra como mínimo al precio de la hora normal, o se puede cambiar por el mismo tiempo de descanso.
- » Cada trabajadora del hogar y cuidados dispone de 30 días naturales de vacaciones anuales. 15 de estos días se deben disfrutar de manera continuada. Las fechas deben pactarse entre las partes y, en el caso de que no se pongan de acuerdo, la trabajadora decidirá 15 días libremente y el empleador los 15 restantes. La trabajadora tiene derecho a conocer la fecha de sus vacaciones con dos meses de antelación. Las vacaciones se cobrarán según el salario total, sin descuentos de salario en especie.

3. Salario:

- » El Gobierno fija cada año el salario mínimo interprofesional por ley.
- » En el caso de una jornada de 40 horas semanales, el sueldo será el salario mínimo interprofesional en catorce pagas.
- » Si la jornada es inferior a las 40 horas, el sueldo se calcula en proporción a las horas.
- » Si se realizan horas de presencia, cada hora deberá pagarse como mínimo al mismo valor de la hora ordinaria de trabajo. Si se fija el suelo mínimo, la persona trabajadora deberá cobrar 7,82 € por cada hora de presencia.
- » Es legal realizar descuentos en el salario por comida y alojamiento, si se han pactado previamente entre la trabajadora y el empleador. Cuando se trabaja en una jornada completa, no puede percibirse en metálico una cantidad menor al salario mínimo interprofesional mensual (hoy por hoy, 1.000 € por 14). El descuento por la comida nunca podrá superar el 10% del salario. En total, se podrá aplicar como máximo un 30% de descuento por la suma de todos los conceptos en especie (desayuno, comida, cena y alojamiento).
- » Existe el derecho de cobrar pagas extra. La persona trabajadora tiene derecho a cobrar dos pagas extraordinarias: una en junio y otra en diciembre. Se puede acordar que las pagas se incluyan en el salario mensual.
- » Se tiene derecho a una subida salarial anual. Si no hay acuerdo entre las partes, se tiene que incrementar el salario en la media del incremento salarial de los convenios colectivos.

4. Nómina:

- » Es el documento que refleja el sueldo que recibe la persona trabajadora cada mes. Es válido cualquier documento que refleje con claridad y separación la retribución bruta y los descuentos aplicados.
- » Los empleadores, además del sueldo, deben entregar cada mes la nómina.
- » Si la persona trabajadora no recibe la nómina, puede denunciarlo ante la Inspección de Trabajo.

5. Seguridad Social:

- » La parte empleadora es la responsable de dar el alta a la persona trabajadora en la Tesorería General de la Seguridad Social antes de que empiece la prestación de servicios.

- » Una persona puede estar dada de alta en la Seguridad Social por más de un empleador.
- » En el caso de las trabajadoras que trabajen menos de 60 horas, es posible dejar en manos de la trabajadora la responsabilidad de darse de alta y cotizar, en el caso de que ambas partes estén de acuerdo. En ese caso, el empleador deberá darle la cuota de la Seguridad Social junto al salario mensual.
- » El empleador que haya contratado a una trabajadora por más de 60 horas mensuales está obligada a hacer el alta y la cotización. En el cálculo de horas no influyen las hipotéticas jornadas que realice la trabajadora en otros hogares.
- » El plazo para pedir la baja en la Seguridad Social es de 6 días tras terminar la relación laboral, y debe tramitarla el empleador.
- » El empleador que no asegure a la persona trabajadora se puede denunciar ante Inspección de Trabajo.
- » En el caso de accidente de trabajo se cobra 75% de la base diaria de cotización. El día del accidente se cobra el salario normal y la cantidad de la baja se empezará a cobrar desde el día siguiente.
- » En caso de enfermedad, el empleador pagará la baja desde el día 4 hasta el día 8. Es un 60% de la base diaria de cotización del mes anterior a la baja. A partir del día 9, la baja la paga directamente la Seguridad Social y la cantidad será la misma. A partir del día 21, la prestación es del 75% hasta que se termine la baja. En caso de recaída por la misma enfermedad, si no pasan más de seis meses entre las dos bajas, la segunda baja se cobra desde el primer día.
- » En maternidad, la trabajadora tiene derecho a un descanso de 16 semanas por cada hijo. En el caso de partos múltiples, se alargará 2 semanas más. Es obligatorio disfrutar como mínimo 6 semanas después del parto. Durante las 16 semanas se sobrarán el 100% de la base de cotización del mes anterior a coger la baja.
- » Para tener derecho a la pensión de jubilación, es necesario tener 66 años y dos meses, y tener 15 años cotizados. De estos 15 años, al menos 2 años deberán haber sido cotizados durante los últimos 15 años.

6. Terminación de contrato:

- » El periodo de prueba tiene que acordarse por escrito y no puede ser superior a dos meses. En ese tiempo, cualquiera de las dos partes puede dar el contrato por terminado. El empleador está obligado a pagar todo el tiempo trabajado, así como la parte proporcional de las pagas extra y las vacaciones no disfrutadas.
- » La persona trabajadora puede dar el contrato por terminado sin previo aviso si considera que no se están cumpliendo sus derechos.
- » En el caso de los contratos de duración determinada, la persona trabajadora puede dejar el trabajo antes de la fecha acordada, pero no tendrá derecho a recibir ningún tipo de compensación.
- » Si es la propia persona trabajadora la que decide dejar su trabajo, además de los días trabajados durante el último mes, el empleador le deberá pagar la liquidación: la parte proporcional de las pagas extra y de las vacaciones no disfrutadas.
- » Si la persona trabajadora fue contratada para un tiempo determinado, al finalizar el contrato, además del salario del último mes, se le pagará la liquidación con la parte proporcional de las pagas extra y de las vacaciones no disfrutadas. Además, deberá recibir una compensación de 12 días por cada año de servicio trabajado.
- » Si la pérdida del trabajo se debe al fallecimiento de la persona que cuidaba, la persona trabajadora deberá recibir, además del salario y de las vacaciones no disfrutadas, un mes de compensación.

- » Antes de que termine el contrato, la persona trabajadora puede ser despedida de dos maneras: por cese o por despido.
- » La parte empleadora comunicará el cese por escrito a la trabajadora y en ese momento le tendrá que pagar una indemnización de 12 días de salario por año de servicio, con el límite de seis mensualidades.
- » El despido puede ser procedente o improcedente. Se considera procedente cuando la trabajadora ha incumplido de manera grave las obligaciones que derivan de su contrato. En ese caso, el empleador podrá despedir a la persona trabajadora sin indemnización, mediante una carta en la que explique sus motivos. Si el despido no está justificado en una falta grave o en el caso de que la comunicación no se haya realizado por escrito, el despido será improcedente y la trabajadora tendrá derecho a una indemnización de 33 días de salario por año de servicio, con un límite de 12 mensualidades. Las personas que trabajan por horas tienen los mismos derechos.
- » El finiquito es el documento que firma la trabajadora reconociendo que ya ha recibido su liquidación y que los empleadores no le adeudan nada más. Después de firmar este documento, es imposible realizar cualquier otro tipo de reclamación. Por tanto, no se debe firmar el finiquito hasta comprobar que la cantidad indicada es correcta. El finiquito puede cobrarse antes de firmarlo, indicando “no conforme”.

7. Reclamaciones:

- » En caso de despido, tienes un plazo de 20 días para poner una reclamación.
- » Para reclamar deudas salariales u otras cantidades, el plazo es de un año (puedes reclamar solamente los retrasos del último año).

8. Agencias de contratación privadas:

- » Sólo son legales las que tienen autorización del Servicio Público de Empleo Estatal, SEPE o del servicio autonómico, en nuestro caso LANBIDE, para funcionar. Si la agencia está autorizada, tiene que aparecer en los sitios web de SEPE o LANBIDE.
- » Aunque estén prohibidas, existen varias agencias de empleo especializadas en la contratación de personas trabajadoras del hogar y cuidados. Es ilegal que la agencia se lleve una parte del salario mensual o que cobre una indemnización en el caso de que trabajadora y empleadora contraten directamente.

9. Trabajadoras sin papeles:

- » Las trabajadoras sin papeles tienen los mismos derechos (salario, jornada, descansos, días de vacación...) que las demás personas. La única diferencia es que no se puede estar de alta en la Seguridad Social.
- » Como el resto de trabajadoras, tienen derecho a reclamar contra los incumplimientos del contrato. Las reclamaciones se deben presentar ante el Servicio de Conciliación del Gobierno Vasco, para intentar llegar a un acuerdo con los empleadores. Si aún así no se logra un acuerdo, habría que ir a juicio.

Etxekolan

Servicio de asesoramiento e intermediación

Recibirás información sobre los siguientes temas para poder contratar a una trabajadora en condiciones dignas:

- » Derechos y obligaciones.
- » Pasos a seguir para contratar a una persona.
- » Gestión de ofertas de trabajo y ayuda en los procesos de selección.

Pide cita:

943 510 200

De lunes a viernes,

de 9:00 a 14:00

olibet@oarsoaldea.eus