



GUÍA RÁPIDA PARA EMPLEADAS DEL HOGAR 2022

CCOO
hábitat

FORMA DE CONTRATO

El contrato puede celebrarse por escrito o de palabra. Siempre se celebrará por escrito cuando así lo exija una disposición legal para una modalidad determinada. En todo caso, constarán por escrito los contratos de duración determinada cuya duración sea igual o superior a cuatro semanas.

Si no se hubiese formalizado por escrito, el contrato se presumirá indefinido y a jornada completa, siempre que su duración sea superior a cuatro semanas, salvo que pueda acreditarse probadamente su naturaleza temporal o de tiempo parcial.

Tanto el/la trabajadora como el/la empleadora podrán exigir que el contrato se formalice por escrito en cualquier momento.

Cuando el tiempo del contrato supere las cuatro semanas, el/la trabajadora deberá recibir información sobre los elementos esenciales del contrato y sus condiciones de trabajo, si estos no figurasen en el contrato formalizado por escrito. Además de lo recogido en el artículo 2.2 del Real Decreto 1659/1998, deberá reflejar al menos:

- Las prestaciones salariales en especie, cuando se haya convenido su existencia.
- La duración y distribución de los tiempos de presencia pactados, así como el sistema de retribución o compensación de los mismos.
- El régimen de las pernoctas del empleado de hogar en el domicilio familiar, en su caso.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social ha puesto a disposición de los/las empleadoras modelos de contratos de trabajo e información necesaria para su cumplimentación.

DURACIÓN

La duración del contrato podrá ser de naturaleza indefinida o de duración determinada.

Si el contrato recoge un periodo de prueba, este no podrá superar los dos meses. Aunque dentro de este periodo podrá producirse la resolución de la relación laboral por cualquiera de las partes, pudiendo pactarse un periodo de preaviso que no exceda de siete días naturales.



¡Por los derechos de todas y todos!
Afíliate a CCOO hábitat

¡Ahora es más sencillo!
→ www.habitat.ccoo.es

ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL

El alta en la seguridad social siempre es obligatoria y se deberá gestionar antes de iniciar la relación laboral en las oficinas de la administración de la TGSS.

Ambas partes deberán pagar su cuota correspondiente de cotización a la seguridad social.

Si el/a trabajador/a presta sus servicios menos de 60h/mes por empleador/a, y, cuando ambas partes lo acuerden, puede encargarse de la gestión de la cotización a la seguridad social.

SALARIO

El salario no podrá ser inferior al importe del salario Mínimo Interprofesional (SMI).

Para este año 2022, tal y como ha publicado la seguridad social, el SMI establecido para 2022 es de 1.000 € al mes en 14 pagas y de 1.166,67 €/mes en 12 pagas. Si el trabajo se retribuye por horas, se aplicará el SMI por hora que es de 7,29 €/hora. Si incluye vacaciones es de 7,82 €/hora.

VACACIONES Y FESTIVOS

Se disfrutarán 30 días de vacaciones al año, de los cuales al menos 15 días serán consecutivos. Se pactarán con antelación por ambas partes y en caso de desacuerdo, cada parte podrá elegir 15 días a su conveniencia.

Las vacaciones solo serán compensadas económicamente cuando no haya dado tiempo a su disfrute a la finalización del contrato.

También serán días no laborables los 12 festivos nacionales, más los dos correspondientes a la localidad donde se desempeñe el trabajo.

DESCANSOS

El descanso mínimo semanal será de al menos 36 horas consecutivas, comprendidas como regla general, entre la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo.

Las personas que trabajen en régimen interno dispondrán de 2 horas diarias para las comidas. El descanso entre el final de la jornada y el inicio de la siguiente sea como mínimo de 12 horas, pudiéndose reducir en 10 horas siempre que se compense en las 4 semanas siguientes.



¡Por los derechos de todas y todos!
Afíliate a CCOO hábitat

¡Ahora es más sencillo!
→ www.habitat.ccoo.es

PERMISOS RETRIBUÍDOS

Se tiene derecho a todos los permisos establecidos para el resto de las personas trabajadoras. Entre ellos están: por cambio de domicilio, matrimonio, nacimiento de hijo/a, permiso de lactancia, fallecimiento/enfermedad de familiares de hasta 2º grado, ejercicio de voto, etc.

PERMISOS NO RETRIBUÍDOS

También se podrán solicitar otro tipo de permisos sin derecho a percibir salario, que **no son un derecho y pueden no ser concedidos por el empleador/a**, como: permisos para atención a menores o personas en situación de dependencia, hospitalizados o en casa, o los permisos para asistir a las consultas médicas.

INCAPACIDADES TEMPORALES (BAJAS)

Por **accidente laboral o enfermedad profesional**: el salario se abona desde el día siguiente a la baja, en una cuantía del 75% de la base de cotización por contingencias profesionales.

Por **enfermedad común o accidente no laboral**: los tres primeros días no se percibe salario, desde el cuarto al vigésimo día un 60% de la base de cotización para contingencias comunes y un 75% a partir del día 21. De los días 4º al 8º, el pago de este salario corre a cargo del/la empleadora, a partir de ese momento de la seguridad social o la mutua.

Cuando las trabajadoras internas se encuentren de baja por incapacidad temporal, tendrá derecho a permanecer en el domicilio en el que trabajan y residen, si así lo deciden, durante al menos 30 días.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO

En todos los casos, ante la extinción del contrato se deberá abonar y entregar por escrito el finiquito o liquidación con conceptos salariales pendientes de pago (salario y horas extraordinarias, día de vacaciones no disfrutadas y pagas extras en la parte proporcional al tiempo de trabajo), junto al tiempo de preaviso (si debe abonarse) y la indemnización que corresponda:



¡Por los derechos de todas y todos!
Afíliate a CCOO hábitat

¡Ahora es más sencillo!
→ www.habitat.ccoo.es

- **Finalización de contrato temporal.** Corresponde una indemnización de 12 días por año de trabajo, con un preaviso de 15 días de antelación si el contrato supera 1 año.
- **Desistimiento del contrato por parte del empleador/a.** Deberá hacerse por escrito y con preaviso de: 20 días por contratos de duración superior a un año y 7 días para contratos de duración menor al año (se puede sustituir esta comunicación por una indemnización por cada día que falte el preaviso).
- Al momento de la comunicación, se deberá pagar una indemnización correspondiente a **12 días por año trabajado** (7 días de contratos anteriores a 2012) con el límite de 6 mensualidades.

(En caso de incumplir los requisitos anteriores, el despido podrá ser declarado improcedente, elevándose la indemnización a 20 días por año trabajado, con el límite de 12 mensualidades).

- **Dimisión del/la trabajadora:** Es lo que conocemos como baja voluntaria. Debe avisarse con la misma antelación que en el caso de Desistimiento. No tiene indemnización.
- **Incumplimiento contractual (como el cambio del lugar de trabajo u horario):** Debe de comunicarse por escrito y da derecho a una indemnización mínima 20 días por año trabajado, con un límite de 12 mensualidades
- **Despido Disciplinario.** Justificado en faltas del/a trabajador/a, como: ausencia del trabajo, indisciplina, ofensas, o acoso a empleador/a u otras personas, robo, falta de rendimiento continuado, etc. Se deberá comunicar por escrito y no da derecho al cobro de indemnización.

En caso de incumplir los requisitos anteriores, el despido podrá ser declarado improcedente, con una indemnización de 20 días/año y un máximo de 12 mensualidades.

- **Fallecimiento del empleador/a.** La indemnización que corresponde es equivalente a un mes de salario, salvo que en el contrato continúe con otro/a empleador/a.
- **AVISO:** La finalización de los contratos de las trabajadoras internas no podrá tener efectos entre las 17h y las 8h del día siguiente (salvo que se motive en falta grave).



Comisiones Obreras del Hábitat
C/Ramírez de Arellano, 19 2ª Planta
28043 Madrid

<https://habitat.ccoo.es/inicio>

