



**TRABAJADORA
DEL HOGAR
¡Conoce tus derechos!**



hábitat

Contrato



Siempre por escrito. En caso de que no esté así formalizada la relación laboral se presume realizada a jornada completa y por tiempo indefinido.

Podrá **establecerse en el contrato un periodo de prueba de dos meses.**

Si la trabajadora lleva más de 3 años en España siendo migrante obligatoriamente se tiene que firmar un precontrato para arraigo social.

Salario



El salario mínimo que debe cobrar cualquier empleada del hogar es el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en cómputo anual, cantidad que siempre debe ser retribuida en metálico.

El salario en especie, nunca podrá superar el 30 por ciento del salario en metálico.

La trabajadora tiene derecho a **dos pagas extras** para garantizar el SMI en cómputo anual. Además aquellas que trabajen por horas, en régimen externo, percibirán una retribución global por las horas efectivamente trabajadas.

SMI mensual 2024 jornada completa 40h a la semana: 1.134€.

Con pagas extras prorrateadas cada mes: 189€.

Total al mes con pagas incluidas: 1.323€.

A las internas se les suman, además, las horas de presencia al mes (cada hora 8,87€).

Jornada



La jornada máxima semanal será de **cuarenta horas de trabajo efectivo**, sin perjuicio de los tiempos de presencia.

Estos tiempos de presencia deberán ser pactados entre las partes y no podrán exceder de 20 horas semanales de promedio en un mes. Se pagan como mínimo igual que una hora ordinaria. Si estas horas fueran excedidas, el trabajador tendrá derecho una compensación por las horas excedidas por un periodo de vacaciones de la misma duración.

Períodos de descanso



La trabajadora deberá contar con los siguientes periodos de descanso:

- **Entre dos jornadas de trabajo en dos días diferentes:** 12 horas mínimo, pudiendo reducirse a diez para empleadas del hogar internas.
- **Descanso diario de las trabajadoras internas:** Contará con dos horas todos los días para las comidas principales. Dichos descansos no computan como tiempo de trabajo.

- **Descanso semanal:** Treinta y seis horas consecutivas.
 - **Vacaciones anuales:** 30 días naturales, que podrán fraccionarse siendo al menos uno de ellos de un mínimo de 15 días consecutivos. (Estos 15 días podrán ser elegidos por el empleador).
- Además, el trabajador tiene derecho al disfrute de las fiestas previstos para el resto de los trabajadores.

Despido disciplinario



El despido **deberá ser notificado por escrito, con indicación de las causas** que fundamente el despido. Las causas que justifican un despido disciplinario son las que indican el Estatuto de los trabajadores, y debe ser motivada por unos hechos graves y culpables de los trabajadores.

En caso de declararse, por los tribunales como despido improcedente, la indemnización es la equivalente al salario de 33 días multiplicados por el número de años de servicio, con un máximo de 24 mensualidades.

Causas justificativas de extinción de la relación laboral



- Disminución de los ingresos de la unidad familiar o incremento de sus gastos por circunstancia sobrevenida.
- Modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifican que se prescinda de la persona trabajadora del hogar.
- El comportamiento de la persona trabajadora que fundamente de manera razonable y proporcionada la pérdida de confianza de la persona empleadora.

Si es por una de estas causas justificadas la indemnización será de **12 días por año trabajado** con **límite de 6 mensualidades**.

Bajas



Baja por enfermedad deberán de solicitar a su médico de la SS los partes de baja por IT y de confirmación en los plazos correspondientes que le marque el médico de la SS

¿Qué pasa si la IT es por Maternidad?



Es como una IT por enfermedad, salvo que en este caso el **empleador** entregaría la solicitud **C-076** rellena a la empleada, para que la entregue en el **INSS** y le **abone** el **100%** de la **BR** a la **empleada** desde el día siguiente **del parto hasta 16 semanas después**.

¿Qué pasa si la empleada sufre un Accidente de Trabajo (AT)?



En ese caso, el **empleador** deberá realizar un **parte de AT** y encargarse de la gestión para que abonen a la trabajadora afectada el **75%** de la **BR**, desde el día siguiente en el que se produjo el AT.

!!!IMPORTANTE!!!



Pero para acceder a estas prestaciones que concede el INSS de IT, AT y Maternidad, la empleada deberá haber cotizado a la SS como mínimo 18 meses en los últimos 5 años; excepto en el caso de maternidad que la empleada deberá tener cotizados como mínimo 1 año o 18 meses en los últimos 7 años, reduciéndose estos requisitos a la mitad si esta cuenta entre 21 y 26 años y ningún requisito si es menor de 21 años.

Paro



Debes estar dada de alta en la Seguridad Social. Cotizar por desempleo un año completo e inscribirte como demandante de empleo en el SEPE. No haber cumplido 65 años. Por cada 360 días cotizados son 4 meses de paro cobrando el 70%. A partir de 180 primeros días se reduce la prestación a un 50%.



Subsidio para mayores de 52 años: con 15 años cotizados se cobra el 80% IPREM = 486€ hasta la jubilación, habiendo cotizado los 2 últimos años y teniendo 6 años cotizados al desempleo y habiendo agotado prestación al paro.

En situación de paro sin haber cotizado 360 días se tiene derecho a subsidios asistenciales. Con cargas familiares a partir de 3 meses cotizados se cobra el 80% IPREM 486€. Sin cargas familiares y más de 180 días cotizados se cobra igualmente 486€.



**Desde CC OO del Hábitat
seguimos trabajando por tí**