

LO QUE TIENES QUE SABER SI ERES EMPLEADA DEL HOGAR: SUELDO MÍNIMO, INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO O TIPO DE CONTRATO

Con la entrada en vigor de la nueva regulación laboral de este sector, los derechos de este colectivo se han igualado prácticamente a los de otro trabajador por cuenta ajena.

La nueva regulación laboral de las trabajadoras del hogar (**Real Decreto-ley 16/2022, de 6-9**), que entró en vigor el 9 de septiembre, aún despierta dudas en este sector -del que se habla en femenino porque en más de un 95% está compuesto por mujeres-. Si eres empleada de hogar y estás a punto de formalizar un contrato, pueden surgir ciertas preguntas respecto a cuál es el sueldo mínimo que debes percibir, qué tipo de contrato debes formalizar o si te corresponderá indemnización en caso de despido.

El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones ha difundido a través de sus redes sociales una guía en la que se explica al detalle todos estos asuntos. Aquí va un resumen de los que más pueden interesarte si eres empleada del hogar:

Novedades en la protección de las empleadas de hogar:

- Prestación por desempleo
- Nueva cotización a la Seguridad Social
- Bonificación para los empleadores

Consulta la guía con las dudas más frecuentes -> <http://run.gob.es/ilxgsd>

¿Pueden contratarme, aunque solo trabaje unas horas y lo haga en varias casas?

Sí. El empleador debe dar de alta y cotizar por las personas que realizan tareas en su hogar cualquiera que sea el número de horas y aunque preste servicios en otras casas. La nueva normativa establece que a partir del 1-1-2023 ya no será posible pactar con las personas al servicio del hogar que trabajen menos de 60 horas mensuales por persona empleadora, la posibilidad de que sean ellas las que adopten las obligaciones en materia de cotización y afiliación y alta en la Seguridad Social.

De hecho, en caso de que no se cumpla con la obligación de formalizar un contrato con una persona que trabaje por horas y la Tesorería General de la Seguridad Social o la Inspección de Trabajo tenga conocimiento de ello, podrá practicarse el alta de oficio en la Seguridad Social de este trabajador y se procederá al inicio de la vía de apremio para el cobro de las cotizaciones adeudadas por el período de alta no declarada.

¿Puedo exigir un contrato por escrito?

Sí, el contrato debe efectuarse por escrito. Si no se ha formalizado de este modo, se presumirá indefinido y a jornada completa, salvo que pueda acreditarse lo contrario. Tanto la persona trabajadora como la persona empleadora podrán exigir que el contrato se formalice por escrito en cualquier momento.

¿Hay un periodo de prueba?

El contrato puede recoger un periodo de prueba que no podrá superar los 2 meses. Dentro de este espacio de tiempo y por cualquiera de las dos partes podrá producirse la resolución de la relación laboral. En este caso, habrá que avisar en un máximo de siete días naturales.

¿Cuál será mi salario mínimo?

Como mínimo, debe ajustarse al Salario Mínimo Interprofesional que, en la actualidad, asciende a **1.000** euros al mes en 14 pagas y a **1.166,67** euros al mes en 12 pagas. En el caso de que la retribución sea por horas, estas deben pagarse como mínimo a **7,29** euros y si incluye vacaciones a **7,82** euros la hora.

En caso de despido, ¿tienen que justificar los motivos? ¿Y avisarme con antelación?

Sí. El despido debe comunicarse por escrito y con una antelación como mínimo de 20 días, si la prestación de servicios ha durado más de un año, y de 7 días de no ser así.

La Seguridad Social informa de que, además de por las causas previstas para los demás colectivos de personas trabajadoras, la relación laboral de una empleada del hogar podrá extinguirse por alguna de las siguientes causas, siempre que estén justificadas:

- Disminución de los ingresos de la unidad familiar o aumento de sus gastos por causa sobrevenida.
- Modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifican poder prescindir de la persona trabajadora del hogar.
- Pérdida de confianza de la persona empleadora, fundamentada de manera razonable y proporcionada, en el comportamiento de la persona trabajadora.

¿Tengo derecho a indemnización?

Sí. Además del salario y horas extraordinarias pendientes de pago, días de vacaciones no disfrutados y pagas extras en la parte proporcional al tiempo de trabajo junto con el importe correspondiente al tiempo de preaviso (si debe abonarse), a esta liquidación habrá que sumar una indemnización que será de 12 días por año trabajado con el límite de 6 mensualidades, si se justifica debidamente que las causas especiales se ajustan a las previstas para esta relación especial, señaladas anteriormente, o la prevista para los despidos del Estatuto de los Trabajadores.

En los casos de despidos que sean declarados improcedentes, la indemnización será de 33 días por año de servicio con el límite de 24 mensualidades.

¿Y si la persona para la que trabajo se declara insolvente?

Con la nueva norma, el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) se hará cargo de las indemnizaciones en estos casos.

En cuanto al desempleo, ¿cuándo tendré derecho a cobrarlo?

Cuando finalice el contrato si se ha cotizado por desempleo, al menos, 360 días. No obstante, hay subsidios y ayudas para desempleados que no exigen tener un año de cotización acumulado:

- El subsidio de desempleo exige haber cotizado por desempleo al menos 3 meses, si se tienen responsabilidades familiares, o 6 meses si no se tienen. Otro requisito es no percibir rentas de cualquier tipo superiores al **75 %** del salario mínimo interprofesional, sin contar la parte proporcional de dos pagas extraordinarias
- Los mayores de 52 años que hayan agotado la prestación y el subsidio tienen derecho a percibir el subsidio por desempleo para personas trabajadoras mayores de 52 años, para el cual se exige haber cotizado al menos 90 días.