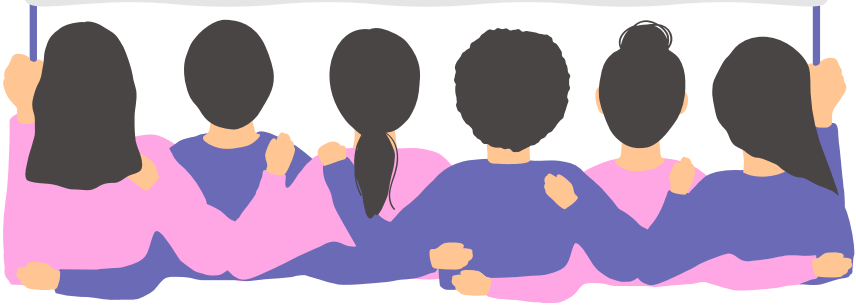
NOVEDADES EN LA REGULACIÓN DEL TRABAJO DE HOGAR Y CUIDADOS



INTRODUCCIÓN



Para la Asociación Servicio Doméstico Activo – SEDOAC- y la Asociación de Investigación y Especialización Sobre Temas Iberoamericanos -AIETI- es un gusto poder dirigirnos a los y las trabajadoras del hogar y de los cuidados con el fin de presentar este documento sobre novedades en la regulación del sector.

AIETI y SEDOAC han venido realizando un trabajo de sensibilización e incidencia para visibilizar las barreras a las que se enfrentan las trabajadoras del sector del empleo de hogar y cuidados en España, en efecto, y en coordinación con la Red de Mujeres Latinoamericanas y del Caribe durante 2015 se publicó el Cuaderno formativo DIGNA: Derechos laborales de los y las trabajadoras del hogar y los cuidados. Marco Legal Español y Convenio 189 OIT.

Desde esa fecha hasta la actualidad se han producido importantes cambios, por ello presentamos este documento de actualización que complementa la cartilla DIGNA.



La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 24 de febrero de 2022 en el asunto C-389/20, es histórica porque abre las puertas a más de medio millón de trabajadoras de hogar y cuidados en España para obtener el derecho al paro, una lucha de muchos años en el que colectivos y asociaciones de trabajadoras de hogar, como SEDOAC venían denunciando. Una trabajadora de Vigo, Mariana, con el apoyo de su empleadora y un asesor laboralista han logrado un hito en el mundo del derecho: la justicia europea ha tumbado los argumentos del Estado español para negar a este sector la protección por desempleo, **ya que suponía una discriminación indirecta por razón de género.**

Por otro lado, el pasado 28 de febrero de 2023 España ha ratificado el Convenio 189 de la OIT.

En el sector del empleo de hogar, según datos de la Seguridad Social, así como el Estudio de Población Activa destaca la diferencia por género. A 31 de mayo de 2021 existían, a nivel nacional en situación de alta en el Régimen General de la Seguridad Social un 48,96 % de mujeres y un 51,04% de hombres, siendo en el Régimen Especial de Empleados/as de Hogar el 95,93 % mujeres y un 4,47% de hombres[1].

Según el informe de[2] OXFAM, en España hay algo más de 600.000 en total, de las que el 88% son mujeres, el 12% hombres, en su mayoría realizando tareas distintas más propias

[1] Estos datos se recogen en la Sentencia del TJUE de 24 de febrero de 2022 citada.
[2] Esenciales y sin derechos, Oxfam Intermón (2021)

de mayordomo, conserjería, jardineros, relevando a las mujeres las tareas más propias de limpieza y cuidados. Asimismo, 9 de cada 10 son mujeres extranjeras, 1 de cada 4 atiende a un adulto dependiente, se estima en aproximadamente 70.000 las trabajadoras sin autorización administrativa para residir y trabajar, aunque existen otras fuentes que indican que este número es mucho mayor.

Como se puede apreciar, el trabajo de hogar y cuidados se trata de un trabajo realizado mayoritariamente por mujeres, históricamente invisibilizadas y excluidas de los más elementales derechos para dotar de una mínima dignidad a los trabajos básicos para el desarrollo de la vida, como es la limpieza de los hogares, la comida, la atención y cuidados a menores o personas dependientes; trabajos que, por otro lado, sin que fueran cubiertos por las trabajadoras, en su mayoría mujeres de origen migrante, colapsaría la vida diaria de nuestra sociedad tal y como la conocemos.



PRINCIPALES NOVEDADES QUE TRAE EL RDL 16/2022 DEL 6 DE SEPTIEMBRE

El Real Decreto-ley 16/2022, del 6 de septiembre[3] provoca un cambio normativo que afecta a todo el colectivo de trabajadoras de hogar y cuidados en materia de acción protectora de la Seguridad Social y en las condiciones laborales en general, **supone un avance, pero aún lejos de una total equiparación con el resto de trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena.**

1. Derecho al Paro.

El art. 251 d) del Real Decreto Legislativo 8/2015[4] queda suprimido definitivamente por el art. 3.1 del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre en estricto cumplimiento de la Sentencia del TJUE, facilitando el acceso a la prestación por desempleo al colectivo de trabajadoras del hogar y cuidados.



[3] El RD-Ley se inspira en la citada Sentencia del TJUE; el art. 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea; en la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativo a la igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de empleo y la prohibición de discriminaciones directas e indirectas en el trabajo, junto a la ratificación del Convenio de la OIT 189. En la normativa española, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, art. 5 de que postulaba el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y promoción profesional, en las condiciones laborales y que, en el art. 6 determina la interdicción de discriminación directa e indirecta por razón de sexo.

[4] Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

> La equiparación de condiciones a las que se refiere la Sentencia del TJUE ha trascendido el ámbito de Seguridad Social y acción protectora, y ha llegado también a las condiciones laborales generales.



La normativa determina que los efectos de la cotización a desempleo comienzan desde 01 de octubre de 2022, es decir a partir del 1 de octubre de 2022 se cotizará durante un año para tener acceso al derecho al paro lo que significa que, si llevas cotizando 3, 4, 5 o 15 años como trabajadora de hogar, todas esas cotizaciones no van a ser tenidas en cuenta para el desempleo.

Por tanto, salvo que tengas cotizado a desempleo en otros trabajos y hayas generado una mochila de desempleo, **hay que esperar a 01 de octubre de 2023 para generar 4 meses de prestación contributiva de desempleo.**

No obstante, a lo anterior, desde varios colectivos estamos peleando para que se pueda computar todo el periodo de cotización como trabajadora de hogar anterior a octubre de 2022 a efectos de acceder a la prestación de desempleo sin necesidad de iniciar de cero la cotización a partir de 01 de octubre de 2022. Actualmente han salido varias resoluciones judiciales en este sentido, pero la normativa no ha sido modificada, por no ser firmes de momento dichas resoluciones.

> La Sentencia del TJUE, determina de forma tajante que el art. 251 d) que excluía expresamente a las trabajadoras de hogar del sistema de protección para las prestaciones de desempleo, vulneraba el artículo 4, apartado 1 de la Directiva 79/7/CEE del Consejo de 19 de diciembre de 1978 sobre el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social y suponía una discriminación indirecta por razones de género.

2. Derecho a la prestación del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)

Otra de las grandes discriminaciones que afectaba al colectivo de trabajadoras de hogar y cuidados era la exclusión de las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial, FOGASA.

El FOGASA según el art. 33 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se trata de un organismo dependiente del Ministerio de Trabajo cuyo fin es abonar salarios e indemnizaciones para casos en los que las empresas y ahora también los empleadores de hogar **sean declarados en situación de insolvencia.** Es decir, que en el caso de que el empleador/a o la familia carezca de recursos para pagarte los salarios o indemnizaciones por despido, será el FOGASA el que, a través de su prestación, abone dichos conceptos.

> Cabe destacar que con la llamada Ley de segunda oportunidad (Ley 25/2015, de 28 de julio, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de la carga financiera y otras medidas de orden social) permite a las personas físicas y a las unidades familiares situarse en situación de insolvencia.

El FOGASA tiene unos límites establecidos legalmente:

a) Para casos de insolvencia en el pago de las indemnizaciones de 12 días por año para los supuestos específicos de despido –contemplados en el art. 11 del RD1620/2011 de 14 de noviembre de las trabajadoras de hogar- FOGASA abonará dicha **indemnización** pero el límite es de **6 mensualidades** calculadas en base al salario que se venía abonando con las pagas incluidas.

b) Para el supuesto de despido improcedente, se calculará en base a 30 díaspor año trabajado, con los mismos límites anteriores.

Ejemplo: el límite de FOGASA para una trabajadora a tiempo completo (40 horas semanales) para el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) establecido en el 2023 de 1.260 € mensuales con la prorrata incluida, la prestación máxima que abonaría FOGASA ascendería a **7.560 €.**



c) FOGASA también abona el concepto de “salarios” y “salarios de trámite”. Los “salarios de tramitación” son aquellos que se devengan con posterioridad al despido y que se devengan hasta la extinción definitiva de la relación laboral por Sentencia judicial o **readmisión de la trabajadora.**

> Los “salarios” hace referencia a todos los pagos de naturaleza salarial, es decir, salario propiamente dicho, pagas extraordinarias, horas extra, vacaciones, etc.



Ejemplo: el caso de una trabajadora embarazada que es despedida en fecha 01 de enero, que en Sentencia Judicial se declara nulidad de dicho despido por discriminación por razones de género y el 30 de mayo se determina la extinción definitiva de la relación laboral. Los salarios entre enero y mayo son los denominados salarios de tramitación.

d) Queda establecido por FOGASA el límite para salarios y salarios de tramitación, el doble del salario mínimo interprofesional (SMI) con prorrata de pagas incluidas y en total 120 días.



Ejemplo: si a una trabajadora le han dejado a deber 8.500 € en concepto de vacaciones, salarios, pagas y horas extraordinarias, y la relación laboral era a tiempo completo (40 horas), al ser el SMI con prorrata de pagas incluida para 2023 de 1.260 €, que diarios son 42 €, el límite que cobraría esta trabajadora sería: **42 € x 120 = 5.040 €** de los 8.500 €.

La ratificación del Convenio 189 de la OIT aconseja ir más allá, habida cuenta de que la Recomendación número 201 de la OIT, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, hecho en Ginebra el 16 de junio de 2011, compromete a los Estados «a asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones que no sean menos favorables que las que se apliquen a los demás trabajadores en general en lo relativo a la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia o de fallecimiento del empleador».

3. Derecho al contrato de trabajo con información completa

El contrato de trabajo es una parte muy importante de la relación de trabajo de hogar y cuidados por las siguientes razones:

- Viene información detallada de los datos personales de la persona que contrata.
- El lugar de trabajo
- El salario que vamos a cobrar
- La duración de las vacaciones
- Si soy trabajadora externa o interna
- Duración y jornada concreta semanal con los descansos

> ¿Significa que si no se tiene contrato no se tiene derechos? NO, una relación laboral existe con independencia de que se haya hecho contrato de trabajo por escrito, incluso aunque no se hayan dado papeles que demuestre el contrato, incluso aunque no tenga permiso de trabajo.

Una de las **novedades:** se ha establecido expresamente en la normativa la presunción de que la relación laboral en el hogar es indefinida y a tiempo completo salvo prueba en contrario.





Por ejemplo: sí no se hace un contrato de trabajo ni dan de alta en la Seguridad Social, se entiende que la trabajadora tiene una relación laboral indefinida y a 40 horas semanales, salvo que los empleadores acrediten que no se prestaba en 40 horas y que la relación laboral era temporal por algún motivo.

> Tener un contrato de trabajo por escrito es obligatorio y la persona que tiene la obligación de realizar el contrato de trabajo por escrito con toda la información detallada es el empleador/a, lo que significa que la trabajadora tiene derecho a exigir que se le proporcione dicho contrato donde debe especificarse no solamente los datos de la trabajadora sino que además debe establecer los datos generales del empleador y detallar con precisión el trabajo a realizar. Convenio 189 OIT Art 7.

4. Derecho a una jornada de trabajo legal máxima y a tiempo de descanso.

La jornada máxima laboral semanal es de 40 horas semanales, con 12 horas de descanso entre jornada y jornada.

Lamentablemente, el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre NO ha establecido ninguna regulación específica sobre el control de horario.[5]

Por esta razón **es muy importante** para las trabajadoras de hogar y, en especial, para las internas y las contratadas a tiempo parcial, establecer por escrito en el contrato qué horas van a ser de trabajo ordinario, qué días se van a descansar y qué horas van a ser de mera presencia.

[5] No obstante a lo anterior, nuestro criterio es que el art. 35.5 y 12.5h) del Estatuto de los trabajadores predomina sobre el art. 9.3 y 3 bis del RD 1620/2011 de 14 de noviembre y, por tanto, debería exigirse el registro real de la jornada con expresión de las horas ordinarias, extraordinarias y de presencia..

> Los tiempos de mera presencia son aquellos en los que la trabajadora, normalmente interna, permanece en el domicilio sin realizar una prestación expresa de servicio concreta sino en situación de disponibilidad locativa, es decir para realización de tareas sencillas o básicas como puede ser atender la puerta, acompañar al baño, etc.

Estos tiempos de mera presencia **deben estar reflejados en el contrato de trabajo, no pueden ser más de 20 hora semanales en cómputo mensual, debe remunerarse no menos que el Salario Mínimo Interprofesional y debe cotizarse a la Seguridad Social.**

Por ejemplo: si se aplicara el Estatuto de los Trabajadores, una trabajadora interna como máximo podrá trabajar de lunes a viernes 8 horas diarias + 4 horas de mera presencia, teniendo garantizado el fin de semana de tiempo de descanso.
Esto supondría en remuneración con la paga incluida: 1.260 € por 40 horas y 630 € por las 20 horas adicionales, un total de 1.890 € mensuales.



Si además de esto, se trabaja horas extraordinarias se tendrá que remunerar cada hora adicionalmente a lo anterior, reflejarlas en el pago mensual y cotizarlas o bien pactarlas en tiempo de descanso.

5. Derecho a un salario digno

El salario mínimo interprofesional ha venido cambiando mucho a lo largo de los últimos 8 años en España. De esta manera en el año 2015 el SMI ascendía a 648,60 € mensuales y ahora en el año 2023 asciende a 1.080 € en 14 pagas o 1.260 € en 12 pagas para la jornada completa de 40 horas semanales.

El Salario Mínimo Interprofesional **se tiene que pagar de forma garantizada en 14 pagas anuales completas. ¿Es cierto que se tiene que pagar medias pagas? NO, deben ser pagas enteras.**

Tanto para trabajadoras a tiempo completo como a tiempo parcial, se puede pactar que las pagas estén prorrateadas, es decir, que se incluyan en la remuneración mensual, pero siempre garantizando que el salario anual sea 1.080 € en 14 pagas, es decir, 15.120 €.

En cuanto al salario en especie, se trata de una remuneración por gastos de alojamiento y alimentación que la normativa fija en un 30% máximo del salario.

> Dicho de otra manera, la trabajadora debe cobrar todos los meses como mínimo el SMI y, además, se puede hacer constar un coste en especie de hasta el 30% como máximo de salario en especie, pero garantizando el pago del SMI en toda su cuantía sin posibilidad de descuento.

Junto con lo anterior, **es importante y obligatorio que los empleadores/as entreguen a la trabajadora la nómina detallando la cotización, parte salarial, extrasalarial, pagas extraordinarias, horas extras, de presencia, etc.**

6. Derecho a vacaciones pagadas

Las vacaciones se deben conocer con más de dos meses de antelación y para el caso de que no haya acuerdo, 15 días los elige la trabajadora y 15 días los elige el empleador/a.

El derecho de vacaciones pagadas es un derecho de disfrute, esto significa que es nulo el pacto de que no se disfruten y se paguen. Del mismo modo, las vacaciones se computan por año natural, es decir, entre el 01 de enero y el 31 de diciembre.

¿Esto significa que si paso al año siguiente no puedo disfrutar mis vacaciones? NO.

> La legislación española, si bien determina que las vacaciones no disfrutadas caducan, la realidad es que varias Sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea como la de 6 de noviembre de 2018 en el asunto C-684/16, ha determinado que son los empresarios los que deben garantizar el derecho al disfrute de las vacaciones y que las legislaciones que tienen la caducidad automática de las vacaciones son contrarias al Derecho de la Unión Europea.

Las vacaciones deben disfrutarse dentro del año natural y que, si el empleador/a no ha permitido disfrutar de las mismas, se tendrá derecho a reclamar la compensación económica de las mismas.

En todo caso, es muy recomendable, establecer las vacaciones con más de 2 meses de antelación y hacerlo por escrito para evitar situaciones indeseadas como haber comprado billetes para viajar al país de origen y que luego resulta que el empleador/a ha cambiado de opinión.

7. Festivos, días remunerados y conciliación

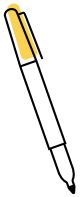
Los días festivos anuales son 14. Existen días festivos comunes como son Semana Santa, el 1º de Mayo, Navidad, Nochevieja, que son 12 en total y en función de la Comunidad Autónoma en la que vive se determinan los otros 2 días.

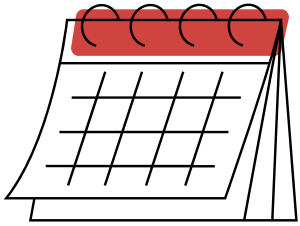
Los días festivos **no se trabajan y se cobra exactamente igual que se hubiera trabajado**, lo que significa que, si el empleador/a solicita que se trabaje en festivos, se tiene derecho a negarse o en caso de que se pacte el trabajo en festivo, **deberán remunerarlo de forma adicional.**

Asimismo, existe en el Estatuto de los Trabajadores una serie de días de permisos de los cuales podemos disfrutar:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.





b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Asimismo, las trabajadoras de hogar y cuidados tienen derecho a la conciliación de la vida personal, familiar así como todos los derechos reconocidos en la legislación laboral común siempre que sean compatibles con la prestación de servicios.

8. Derecho a la prevención frente a los Riesgos Laborales

Una de las novedades es que se ha modificado la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, y se ha incluido, por fin, a las trabajadoras dentro de su ámbito de aplicación de forma expresa; la modificación de la norma implica que se **desarrollará un reglamento expreso para regular el sistema de prevención de riesgos laborales para el trabajo en el hogar y los cuidados.**



Es importante tomar conciencia de la necesidad de desarrollar el trabajo de forma segura, ante todo, la vida y la integridad física son derechos fundamentales que deben ser preservados frente a eventuales riesgos.

Para ello es fundamental que los empleadores/as tomen las medidas necesarias para el desarrollo seguro del trabajo pero también las trabajadoras deben exigir la realización del trabajo de forma segura.[6]

9. Extinción de la relación laboral

Es uno de los temas que se han modificado en el nuevo RDL.

Un contrato de trabajo o una relación laboral igual que nace, también puede romperse y, por tanto, extinguirse. Es muy importante tener claras las consecuencias de la extinción para evitar situaciones indeseables.

Hay que distinguir la extinción por voluntad de la trabajadora o por voluntad del empleador/a ya que las consecuencias serán distintas.

En principio, las causas comunes de extinción son las establecidas en el Estatuto de los trabajadores, además, con la reforma de la normativa se han incluido 3 causas que han sustituido al obsoleto desistimiento (art. 11.2 del RD 1620/2011) siempre que esten justificadas y son:

[6] Para mayor información puedes ver el Informe de Buenas Practicas preventivas en el servicio domestico elaborado por el INSST (2021) Para ello es fundamental que los empleadores/as tomen las medidas necesarias para el desarrollo seguro del trabajo pero también las trabajadoras deben exigir la realización del trabajo de forma segura.

a) Disminución de los ingresos de la unidad familiar o incremento de sus gastos por circunstancia sobrevenida.

b) Modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifican que se prescinda de la persona trabajadora del hogar.

c) El comportamiento de la persona trabajadora que fundamente de manera razonable y proporcionada la pérdida de confianza de la persona empleadora.

Es obligatorio para el/la empleador/a entregar por escrito una carta explicando cuál es la causa que motiva la extinción, con un preaviso de 20 días si la relación laboral ha durado más de 1 año y 7 días si es menos, así como debe entregarse una indemnización de 12 días por año trabajado.



> Durante el preaviso y el despido la trabajadora tiene derecho a una licencia remunerada de 6 horas semanales para buscar trabajo si trabaja jornada completa (40 horas), si trabaja menos horas será el tiempo proporcional.
> Es muy importante tener en cuenta de que ahora las trabajadoras cotizan para la prestación por desempleo.

Si es la trabajadora de hogar y cuidados la que quiere renunciar al trabajo, los pasos son:

- Se tiene que dar preaviso de 15 días, comunicándolo por escrito para tener constancia del preaviso y de la fecha de efectos de la finalización

- No se tiene derecho a indemnización por despido, puesto que no es un despido sino una renuncia, baja voluntaria o dimisión.

- No se tiene derecho a prestación por desempleo, dado que es una causa expresamente excluida.

Sin embargo, existen una serie de causas por las que la trabajadora de hogar y cuidados puede extinguir la relación laboral con derecho a una indemnización equivalente a la del despido improcedente (33 días por año trabajado) y también tener derecho a paro y son las establecidas en el art. 50 del ET:

a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.

b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.

c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.

No obstante, en este caso no es automático y hay que solicitar la extinción de la relación laboral por vía judicial y que sea el Juez o la Jueza de lo Social quién determine la procedencia de la causa y proceda a la extinción con la indemnización correspondiente y la liquidación de las cuantías adeudadas, así como otras indemnizaciones por vulneración de derechos fundamentales para el caso de haberlo alegado.

Reiteramos, en el caso de que son los empleadores los que proceden a despedir a la trabajadora, deberán entregar una carta exponiendo la causa, con los preavisos y las indemnizaciones que correspondan en función del tipo de extinción elegida. Es obligatorio entregar a finalización de la relación laboral una hoja que comúnmente se llama **"el finiquito".**

El finiquito es la hoja que liquida todas las deudas que tiene el empleador/a al momento de finalizar la prestación de servicios. Es muy importante tener consciencia de que se tiene derecho a firmar **"NO CONFORME"** dicha hoja para el caso de que se tenga dudas sobre si es correcta esa liquidación o no. Es muy aconsejable hacerlo siempre por prudencia.

Asimismo, cualquier documento en general que entrega un empleador/a, se tiene derecho a firmar como “no conforme” dado que nadie puede obligar a otra persona a mostrar conformidad con lo que no está de acuerdo o que simplemente no entiende.



Una clase de despidos que pueden usar los empleadores/as es el llamado despido disciplinario para el supuesto en el que la trabajadora haya incumplido sus obligaciones de forma muy grave.

Cuando se realiza un despido y la trabajadora reclama porque no está de acuerdo, procede la calificación de este como procedente, improcedente o nulo.

Procedente se da cuando las causas alegadas por la parte empleadora han sido acreditadas y son proporcionales y adecuadas. En este caso no procede indemnización alguna más allá de la que ya se haya abonado anteriormente.

Improcedente cuando no se ha realizado bien el despido por causas formales o bien porque no se ha acreditado las causas de la extinción. En este caso se tiene derecho a una indemnización por despido de 33 días por año de servicio hasta un máximo de 24 mensualidades.

Nulo cuando se produce el despido con ocasión de vulneración de derechos fundamentales como, por ejemplo, cuando se despide a una trabajadora por haberse quedado embarazada, cuando se despide por haber reclamado un derecho o haber denunciado a los jefes, cuando se da una situación de acoso laboral, acoso sexual, o cualquier causa de discriminación contenida en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.[7]



[7] que prohíbe expresamente despedir por. "razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social"

La consecuencia no es del todo pacífica en los Tribunales pero en general se debe readmitir a la trabajadora, devengar los salarios de tramitación dejados de percibir desde el despido hasta la readmisión y se tiene derecho a una indemnización adicional por la vulneración de los derechos fundamentales que se hayan visto conculcados.



10.Cotización y desempleo

Como habíamos señalado al inicio, una de las novedades más importantes es la inclusión de las trabajadoras de hogar y cuidados en la cotización y acción protectora de desempleo, o comúnmente llamado “paro”.

En cuanto a la cotización a la Seguridad Social sigue existiendo como “régimen especial” y la cotización sigue siendo en base a la tabla de tramos y no por el salario real que se percibe.

En este enlace se puede ver la actualización de la tabla de cotización:

https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/10721/10957/2222/2225

En cuanto a la cotización a la Seguridad Social, sobre la tabla anterior, la trabajadora de hogar y cuidados aporta de su salario en la actualidad:

4,70% a contingencias comunes

0,10% al mecanismo de equiparación intergeneracional

1,55% desempleo

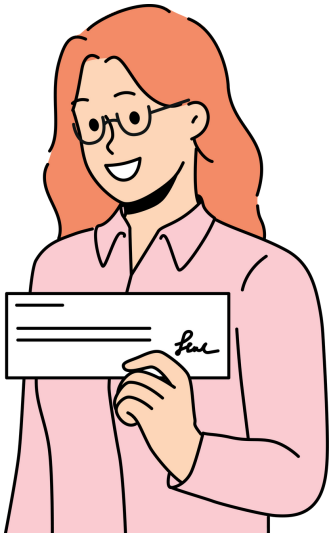
Los empleadores cotizan:

23,60 % a contingencias comunes

0,5% al mecanismo de equiparación intergeneracional

1,50% a contingencias profesionales

0,2% a FOGASA



En cuanto a las bonificaciones y reducciones a la cuota a pagar por parte de los empleadores:

a). Reducción 20% en la cotización por contingencias comunes. Como alternativa a esta reducción, se prevé, cuando entre en vigor el desarrollo reglamentario de la norma y, en todo caso, el 01 de abril de 2024, una bonificación del 45% o del 30% en la aportación de la parte empleadora por contingencias comunes, cuando cumplan los requisitos de patrimonio y/o renta de la unidad familiar o de convivencia de la persona empleadora. Sólo se aplica respecto de un empleado de hogar de alta por cada empleador.

b). Bonificación del 80% en las aportaciones a la cotización por desempleo y FOGASA.

Además de lo anterior, pueden aplicarse a las trabajadoras de hogar determinadas deducciones en la cotización como son:

a). Incentivos a la contratación de personas con discapacidad.

b). Bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de sustitución que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.

c). Bonificaciones de cuotas de Seguridad Social para los trabajadores en período de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad.

En cuanto a la prestación de desempleo, como se indicaba en el punto uno, el comienzo del devengo de la cotización a desempleo ha tenido efecto desde 1 de octubre de 2022.

Para poder optar a la prestación contributiva de desempleo debe haberse cotizado un periodo de 360 días en los últimos 6 años, por lo tanto, todas aquellas trabajadoras que lleven cotizando por primera vez a desempleo siendo trabajadoras de hogar y cuidados, podrán acceder al desempleo si se sitúan en situación legal de desempleo a partir de 01 de octubre de 2023.

Para el caso de que se tuviera cotización anterior, entonces si se sitúan en situación legal de desempleo podrán optar a cobrar la prestación contributiva de desempleo si cumplen el resto de los requisitos incluido el de cotización de 360 días en los últimos 6 años como mínimo.

> La situación legal de desempleo se da cuando se produce despido, las nuevas causas de extinción de la normativa propia de trabajo en el hogar y cuidados, fin de periodo de prueba, fin de contrato temporal, resolución del contrato por parte de la trabajadora cuando hay una modificación sustancial en sus condiciones laborales, entre otras.

> Es importante volver a recordar que si es la trabajadora la que renuncia al trabajo, no está en situación legal de desempleo y, por tanto, no podrá acceder al paro.

La duración de la prestación contributiva de desempleo va en función de los días cotizados, de tal manera que cuanto más tiempo se tenga cotizado más durará la prestación por desempleo.

Por ejemplo: una trabajadora que cotiza 1 año a desempleo tendrá derecho a 4 meses de desempleo. Si cotizas 2 años tendrás derecho a 8 meses, si cotizas 3 años, tendrás derecho a 1 año de prestación y así sucesivamente **hasta el límite máximo de 2 años** que se consigue habiendo cotizado 6 años. Teniendo en cuenta que **durante los primeros 6 meses se percibe un 70% de la base reguladora y el resto será el 60%.**
La cuantía se podrá ver afectada en función de si se tienen hijos a cargo.



Finalmente dependiendo de las circunstancias de la trabajadora, de la cotización, etc. Se podrá también acceder a la vertiente no contributiva del desempleo si se cumplen los requisitos. Esta es la parte asistencial para trabajadoras de hogar y cuidados que han agotado la prestación contributiva o bien tienen determinadas circunstancias. Es lo que se denomina subsidio de desempleo.

Creditos



Redacción: Ismael Sánchez Jiménez, Abogado - CETHYC

Edición: AIETI y SEDOAC.

Maquetación: Norma Chavarria

Financiador:

Este documento "Novedades en la Regulación del Trabajo de Hogar y Cuidados" - Ampliación de información de la Cartilla Digna, se ha elaborado en el marco del proyecto: Trabajadoras del hogar: Esenciales con Dignidad en el cuidado y sostenibilidad de la vida, hacia la consecución de la meta 5.4 ODS y el convenio 189 OIT; cofinanciado por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, Secretaría de Estado y Derechos Sociales, convocatoria 2022. El contenido del mismo es responsabilidad exclusiva de AIETI y no refleja la postura del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.

CC BY NC SA

Madrid, octubre de 2023.



NOVEDADES EN LA REGULACIÓN DEL TRABAJO DE HOGAR Y CUIDADOS

AMPLIACION DE INFORMACIÓN DE LA CARTILLA DIGNA

AIETI
ASOCIACIÓN DE INVESTIGACIÓN Y ESPECIALIZACIÓN SOBRE TEMAS IBEROAMERICANOS

SEDOAC

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030