

GUÍA PRÁCTICA DEL EMPLEO DEL HOGAR

en Navarra

Carmen Maza, trabajadora
en el hogar de la ingeniera
Inés García.

Mientras las empresas encargan nuevos
diseños a la ingeniera Inés García, ella
encomienda a Carmen Maza lo que más
le importa: el cuidado de su hogar.

Por eso, Carmen es parte de su equipo.
Porque, sin Carmen, Inés no podría
hacer su trabajo.

Más información:
www.igualdadnavarra.es

Carmen Maza,
Inés García ingeniariaren
etxeko langilea.

Enpresek diseinu berriak eskatzen dizkiote
Inés García ingeniariari, eta berak Carmen
Mazaren esku uzten du gehien axola
zaiona: etxea zaintzea.

Horregatik, Carmen haren taldekoa da. Izan
ere, Carmen gabe, Inesek ezingo luke bere
lana egin.

Informazio gehiago:
www.igualdadnavarra.es



DL NA 665-2022

***ACTUALIZADA
EN OCTUBRE
DE 2022**

**Gobierno
de Navarra**



**Nafarroako
Gobernua**



AGENDA
2030

**Instituto
Navarro
para la Igualdad**



**Nafarroako
Berdintasunerako
Institutua**

fundación
fundazioa **gaZtelan**

Índice

Presentación

- 1.- Definición de la relación laboral especial del servicio de hogar familiar
- 2.- El contrato de trabajo
- 3.- El salario y la nómina
- 4.- Jornada laboral, descansos y festivos
- 5.- Vacaciones
- 6.- Permisos
- 7.- Reducciones de jornada por cuidado de familiares y lactancia
- 8.- Prestaciones incapacidad temporal. maternidad

- 9.- La finalización, y la extinción del contrato
- 10.- La jubilación
- 11.- Seguridad social
- 12.- Incentivos y subvenciones
- 13.- Empleadas del hogar sin papeles
- 14.- Legislación
- 15.- Tarifas y condiciones orientativas en Navarra
- 16.- Asesoría jurídico laboral gratuita
- 17.- Anexo tablas

ACTUALIZACIÓN DE LA GUÍA PRÁCTICA

A raíz de la reforma operada por Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar (BOE no 216, de 8 septiembre de 2022), se han producido modificaciones sustanciales en el sector del empleo del hogar. Por tal motivo, se ofrece a continuación una actualización de la "Guía Práctica Empleo del Hogar en Navarra" que contiene los principales cambios introducidos con esta normativa en la regulación existente.

Presentación

El **Instituto Navarro para la Igualdad - Nafarroako Berdintasuneko Institutua del Gobierno de Navarra**, junto con la **Fundación Gaztelan Fundazioa**, ha preparado esta Guía para que las empleadas de hogar tengan un acceso fácil a los derechos que les asisten y un conocimiento de sus obligaciones.

Aborda las preguntas más frecuentes que se les plantean en el día a día y es una guía viva, en constante actualización, por lo que se recomienda acudir a www.igualdadnavarra.es para acceder a la última versión. Además, este documento también puede ser de utilidad a las personas que quieran contratar una empleada de hogar y conocer los pasos que han de seguir.

La Guía complementa el **servicio de asesoramiento jurídico-laboral gratuito** dirigido a personas empleadas del hogar que ha puesto en marcha el INAI/NABI a través de la F. Gaztelan, en el que ofrece información legal sobre sus derechos laborales como vía para que los conozcan y puedan reclamarlos; y en defensa del valor del empleo doméstico en la sociedad.

Incorpora tres temas de interés para las empleadas de hogar:

1. Las modificaciones sustanciales a raíz del Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar (BOE nº 216, de 8 septiembre de 2022).
2. Las consecuencias de la **SUBIDA DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL** a los 1.000€ mensuales en 14 pagas (Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2022).
3. Las posibles repercusiones de la **REFORMA LABORAL** (Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre).
4. La **SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA** de 24 de febrero de 2022 (asunto C 389-20) que establece que la **exclusión de la prestación de desempleo para las empleadas de hogar es una discriminación**.

Finalmente, aunque su contenido está recogido en los capítulos que corresponde, acompañamos también a esta Guía un documento en el que aparecen las tarifas y condiciones orientativas para trabajos en domicilios particulares en Navarra durante el año 2022, consensuado entre diversas entidades que componen la RED DE BOLSAS DE EMPLEO (Ayuntamiento de Pamplona y Zizur Mayor, CRUZ ROJA, UGT, ASORNA, FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO, FUNDACIÓN GAZTELAN, FUNDACIÓN ILUNDAIN-HARITZ BERRI, ACODIFNA, S.I.L., COCEMFE, ...).

1 ¿QUÉ ES LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DEL SERVICIO DE HOGAR?

Se considera relación laboral especial del servicio de hogar familiar la que concertan la titular del mismo, como empleadora, y la empleada que, dependientemente y por cuenta de aquélla, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar.

ACTIVIDADES INCLUIDAS:

- Tareas domésticas.
- Cuidado o atención de las y los miembros de la familia.
- Otros trabajos tales como guardería, jardinería, conducción de vehículos, cuando formen parte del conjunto de tareas domésticas.

ACTIVIDADES EXCLUIDAS:

- Relaciones concertadas por personas jurídicas, de carácter civil o mercantil.
- Relaciones concertadas a través de empresas de trabajo temporal.
- Relaciones de personas cuidadoras profesionales contratadas por instituciones públicas o por entidades privadas.
- Relaciones de personas cuidadoras no profesionales en atención a personas en situación de dependencia en su domicilio.
- Relaciones concertadas entre familias.
- Trabajo a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

1.1 ¿Puede una trabajadora doméstica ir a pedir trabajo a los servicios públicos de empleo (SEPE, SERVICIO NAVARRO DE EMPLEO-NAFAR LANSARE)?

Sí, ya que los servicios públicos de empleo recogen todas las solicitudes de trabajo, incluidas las presentadas por las empleadas de hogar.

1.2 ¿Son legales las agencias privadas de colocación?

El acceso al empleo en el hogar familiar se realizará mediante contratación directa o a través de los servicios públicos de empleo o de las agencias de colocación debidamente



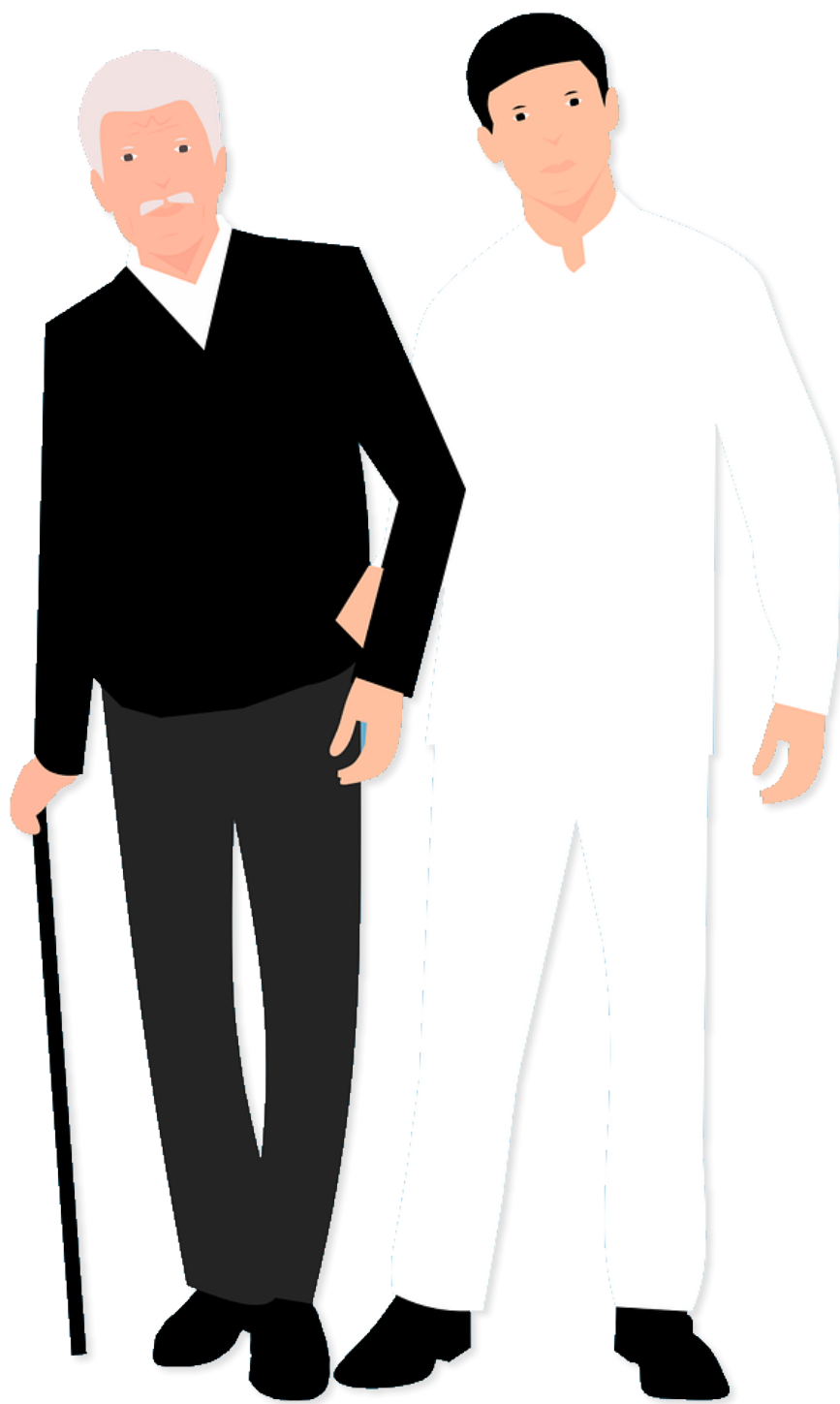
autorizadas, con garantía plena del principio de igualdad y no discriminación.

Sólo son legales las agencias de colocación que tienen autorización para funcionar del Servicio Público de Empleo Estatal, SEPE o del servicio autonómico (en el caso de Navarra, el Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare).

1.3 ¿Pueden cobrar algo las agencias de contratación?

Es ilegal que la agencia se lleve una parte del salario mensual o que cobre una indemnización en caso de que la o el trabajador a quienes han puesto en contacto con la empleadora contrate directamente con ella.

Si tenéis conocimiento de que alguna Agencia cobra a las trabajadoras por dar su nombre, ponédlo en conocimiento de FUNDACIÓN GAZTELAN.



2 EL CONTRATO DE TRABAJO

2.1 ¿Tiene obligación la parte empleadora de hacer por escrito el contrato de trabajo?

Es obligatorio cuando sea un contrato a tiempo parcial (menos de 40 horas a la semana) o un contrato temporal que vaya a durar cuatro o más semanas, siempre que se ajuste a la normativa implantada con la Reforma Laboral.

Salvo prueba en contrario, en defecto de pacto escrito, el contrato de trabajo se presumirá concertado por tiempo indefinido y a jornada completa.

Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

2.2 ¿Qué tiene que aparecer en el contrato de trabajo?

Ya sea en el contrato, ya sea en un documento aparte, la parte empleadora entregará un documento informativo que, como mínimo, contenga:

- 1) Nombres de las personas contratantes.
- 2) La fecha de comienzo de la relación laboral y, en caso de que se trate de una relación laboral temporal, la duración previsible de la misma.
- 3) Dónde se van a prestar los servicios. Cuando la trabajadora preste sus servicios de forma habitual en diferentes domicilios de la empleadora se hará constar esta circunstancia.
- 4) La descripción resumida de las tareas a realizar en términos que permitan conocer con suficiente precisión el contenido específico del trabajo.
- 5) La cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales, así como la periodicidad de su pago. Si una parte del salario es en especie, deberá concretarse en qué consistirá y su equivalente en dinero.
- 6) La duración y la distribución de la jornada ordinaria de trabajo. En el caso de que exista, deberá concretarse el horario del llamado "tiempo de presencia", así como el sistema de su compensación, que podrá ser en dinero o en tiempo libre.
- 7) En el trabajo interno, deberá concretarse el régimen de las pernoctas.
- 8) La duración de las vacaciones y, en su caso, la manera de determinar las fechas.
- 9) Los plazos de preaviso que, en su caso, estén obligados a respetar la parte contratante y la trabajadora en el supuesto de extinción del contrato o, si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de determinación de dichos plazos de preaviso.

Las empleadoras tienen a su disposición los modelos de contrato por escrito en el siguiente enlace del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE):

<https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/Contratos-de-trabajo/modelos-contrato.html>

2.3 ¿Qué documentación es necesaria si se pretende contratar a una persona extranjera como empleada de hogar?

Además de contar con los documentos de identidad de la empleadora y de la trabajadora, un contrato de trabajo que refleje la jornada y el salario, el IBAN de la cuenta corriente en la que se va a domiciliar los pagos, el mandato SEPA y el permiso de trabajo para personas trabajadoras extracomunitarias, se necesitará:

- El Número de Identificación si se trata de una persona del Espacio Económico Europeo o Suiza.
- Una autorización temporal de residencia con permiso de trabajo en vigor o una autorización de residencia de larga duración.

2.4 ¿Qué duración pueden tener los contratos?

El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indefinido o por una duración determinada, aunque tras la Reforma Laboral de 2021 hay cambios para los nuevos contratos que se firmen desde el día 01/01/2022.

En cuanto a la duración, se incorpora la regla general de la presunción del carácter indefinido del contrato desde el inicio de la relación laboral, remitiendo los supuestos en que puede concertarse un contrato de duración determinada en atención al principio de causalidad y lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores tras la Reforma Laboral de 2021.

2.5 ¿En qué afecta la Reforma laboral de diciembre de 2021 a los contratos de las empleadas de hogar?

El Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo hace desaparecer el contrato temporal como existía hasta ahora y promueve el contrato indefinido.

Las personas empleadoras tendrán entre tres y seis meses para adecuar los contratos de obra y servicio de las trabajadoras de hogar que aún mantengan este tipo de contrato por el nuevo: el contrato fijo-discontinuo.

2.6 ¿Prevé la Reforma Laboral de 2021 alguna sanción para la empleadora que cometa fraude en la contratación?

En caso de que la empleadora (una persona física) incumpla las nuevas obligaciones

por fraude de contratación, se podrán aplicar sanciones por cada persona trabajadora de hogar afectada con cuantías que pueden llegar a los 10.000 euros.

2.7 ¿Qué pasa con los contratos temporales por obra o servicio celebrados hasta el 30 de diciembre del 2021?

No se verán modificados, es decir, se mantendrá la regularización previa a la reforma.

2.8 ¿Y con los que se hayan firmado a partir del día 31/12/2021?

Tras la Reforma Laboral, la duración máxima de un contrato temporal de empleada de hogar será de 6 meses. Una vez pasados los 6 meses, deberán adaptarse a los nuevos contratos regulados.

2.9 ¿Qué es el periodo de prueba y cuánto tiempo puede durar? ¿Cómo se cobra?

El periodo de prueba ha de acordarse por escrito y no puede ser superior a quince días en el contrato de duración determinada ni de dos meses para el contrato indefinido. Durante ese tiempo, cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato si no está satisfecha con el mismo.

En el contrato en el que se acuerde el periodo de prueba puede también acordarse un preaviso para el caso de no querer continuar con la relación laboral. El preaviso obliga a las dos partes y nunca puede ser superior a los siete días.

No es necesario cumplir ningún periodo de preaviso en el caso de que la trabajadora desee abandonar el empleo porque no se están respetando sus derechos.

Quien emplea tiene la obligación de pagar todos los días de trabajo prestado en periodo de prueba, incluyendo la parte proporcional de pagas extras y vacaciones.

2.10 ¿Tiene la empleadora obligaciones en materia de protección de la salud de las empleadas? ¿Y en materia de violencia contra las mujeres?

La empleadora ha de cuidar que el trabajo de la empleada de hogar se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud, especialmente en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres, para lo cual adoptará medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico.

El incumplimiento grave de estas obligaciones será justa causa de dimisión de la empleada. No es necesario cumplir ningún periodo de preaviso en el caso de que la trabajadora desee abandonar el empleo porque no se están respetando sus derechos.

3 EL SALARIO Y LA NÓMINA

3.1 ¿Hay algún salario legalmente establecido para las trabajadoras de hogar?

Sí, y guarda relación con la jornada.

Para una jornada de 40 horas semanales de trabajo efectivo, el sueldo será el salario mínimo interprofesional en catorce pagas, que cada año fija el Gobierno.

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (SMI) 2022:

33,33€/día

SMI mensual: 1.000€ /mes x 14= 14.000€/año.

SMI mensual: 1.166,66€ /mes x 12= 14.000€/año.

En el caso de los y las **empleadas de hogar que trabajen por horas**, el salario mínimo será de **7,82€ por hora** trabajada.

En el año 2022, el salario mínimo para 40 horas son 1.000€ al mes y dos pagas extras de 1.000€ cada una. Esto quiere decir que hay que cobrar, como mínimo, 14.000€ al año en total, que se pueden pagar de diferentes maneras, todas correctas.

Si la jornada es inferior a las 40 horas a la semana, el salario se calcula en proporción.

En el caso de que se realicen horas de presencia, cada hora debe pagarse como mínimo al mismo valor de la hora ordinaria de trabajo. Por tanto, quien esté cobrando el sueldo mínimo en 2022 cobrará 7,82 € por cada hora de presencia.

Aunque la trabajadora de hogar haya pactado un salario inferior al que según la ley le correspondía, no pierde el derecho a reclamar el salario legal, incluso con los atrasos.

3.2 ¿Hay en Navarra algún tipo de mejoras recomendadas sobre los mínimos legales que se usen en los trabajos en domicilios particulares? ¿En qué materias?

Sí, entidades componentes de la RED DE BOLSAS DE EMPLEO (Ayuntamiento de Pamplona/Iruña y Ayuntamiento de Zizur, Cruz Roja, IGT, Asorna; Fundación Secretariado Gitano, Fundación Gaztelan, Fundación Ilundain, Acodifna, S.O.L, Cocemfe, ...) publican unas recomendaciones orientativas que mejoran los mínimos estatales y que utilizan en la gestión de sus ofertas de trabajo.

3.3 ¿Cuánto cobra una empleada de hogar por horas?

Tras la inclusión de la cobertura de la prestación por desempleo a partir del 1 de octubre, las retribuciones de las trabajadoras en Navarra hasta diciembre de 2022, de acuerdo con las Tablas orientativas, serán:

HORAS	SEMANA	MES	BRUTO +1/6 PAGA	COTS. SS.	COTS. DESEMPLEO	TOTAL COTS.	NETO +1/6PE	NETO 12	2 EXTRAS
				4,70%	1,05%				
1	5	21	270,15	17,81	2,43	20,24	249,91	211,32	231,56
2	10	42	379,17	17,81	2,43	20,24	358,93	304,76	325
3	15	63	525	24,82	5,54	30,36	494,64	419,64	450
4	20	84	641,66	31,82	7,11	38,93	602,73	511,07	550
5	25	105	802,08	38,87	8,68	47,55	754,53	639,95	687,5
6	30	126	962,5	45,87	10,25	56,12	906,38	768,88	825
7	35	147	1.020,83	54,83	12,25	67,09	953,74	807,91	875
8	40	160	1.166,67	54,83	12,25	67,09	1.099,58	932,91	1.000
INTERNA			1.378,42	64,39	14,39	78,78	1.299,65	1.132,97	1.000

3.4 ¿Contemplan estas tarifas orientativas en Navarra un incremento de salario si la jornada es partida?

Sí, del 15% sobre el total del mes, para aquellas jornadas que sean de 4 horas diarias.

3.5 ¿Cuántas horas de trabajo hay que tener contratadas para tener un sueldo de 1.000€ brutos?

Mientras en 2021 hasta que no se cumplían 33 horas de trabajo no se podía acceder a un salario bruto de 1.000 euros, en 2022 esto se cumple con 32 horas semanales debido al incremento del Salario Mínimo Interprofesional.

3.6 ¿Son legales los descuentos del salario por comida y alojamiento?

Sí, siempre que hayan sido pactados previamente entre la trabajadora y la persona empleadora.

Por una jornada completa no puede percibirse en metálico una cantidad inferior al

salario mínimo interprofesional mensual.

El descuento por la comida del mediodía nunca podrá superar el 10% del salario, ya que la ley fija un máximo del 30% por la suma de todos los conceptos en especie (desayuno, comida, cena y alojamiento).

Por debajo de la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional, en relación con las horas trabajadas, no será posible realizar descuento alguno por salario en especie por manutención o alojamiento

Es conveniente que se pacte una cantidad fija por cada concepto y no un porcentaje sobre el salario.

3.7 Si la trabajadora sólo ha sido contratada para cuidar niñas o niños o cocinar y no para todas las tareas de la casa, ¿le pueden bajar el sueldo por no hacer todas las tareas propias de una empleada de hogar?

No, el sueldo se fija teniendo en cuenta las horas de trabajo, no las tareas a realizar.

3.8 ¿Pueden aumentarse las tareas acordadas en el contrato inicial?

Las tareas a desarrollar en la vivienda familiar pueden aumentar, por ejemplo, por un traslado a vivir a una casa más grande, por el nacimiento/adopción/acogimiento de nuevas criaturas, porque la persona atendida pase a estar en una situación de dependencia mayor que la del comienzo o por el aumento del número de personas que conviven (familiar que se incorpora ...).

La parte empleadora no puede exigir un incremento del ritmo ni de las horas de trabajo: es derecho de la empleada trabajar al ritmo y jornada anterior, realizando las tareas que le sean posibles en el tiempo de trabajo acordado.

También puede plantear un aumento salarial o de jornada, en el caso de que las horas contratadas sean insuficientes para las tareas exigidas.

3.9 ¿Cuánto debe cobrar una cuidadora interna en 2022 en Navarra?

Según las tarifas y condiciones orientativas para el año 2022, una cuidadora interna cobrará como mínimo 1.374,82€ brutos en 12 pagas.

Desde octubre de 2022 hasta fin de año, de esa cantidad bruta se descuentan 64,39€ por las cotizaciones a la Seguridad que corresponden a la trabajadora (4,70% del salario bruto) y 14,39€ por cotizaciones al desempleo, de forma que el salario neto mensual, con la parte proporcional de la paga extra incluida, es de 1.299,65€.

Estas tarifas recomendadas son un mínimo orientativo, de forma que pueden mejorar si se pacta un salario mayor.

3.10 En Navarra, ¿tiene la empleadora obligación de cubrir los gastos de desplazamiento al lugar de trabajo?

De acuerdo con la tarifas y condiciones orientativas, la empleadora deberá pagar bien el coste del billete del autobús público o un kilometraje a aquellos lugares de trabajo a los que no llegue el transporte de la Mancomunidad de la Comarca de Pamplona/Iruña.

3.11 ¿Hay derecho a cobrar pagas extras?

Al año, hay derecho a cobrar dos pagas extraordinarias, una en junio y otra en diciembre. El que las pagas sean enteras depende de que la cuantía del salario anual se cumpla con el mínimo del Salario Mínimo Interprofesional, ya que las partes pueden pactar salarios superiores, pero nunca inferiores al SMI.

Puede pactarse el cobro de las pagas incluyéndolas en el salario mensual. Para una jornada de 40 horas nunca podrá recibirse un salario en metálico inferior al mínimo interprofesional en cómputo anual (en 2022, 14.000€).

3.12 Algunas empleadas de hogar cobran antigüedad y otras no, ¿por qué?

Lo cobran aquellas trabajadoras que tengan contratos anteriores al día 15 de noviembre de 2011, consistente en un incremento del salario en metálico de un 3 por 100 del mismo por cada tres años naturales de vinculación con la empleadora, y así sucesivamente cada tres años más de duración del contrato, hasta llegar al límite máximo de cinco trienios (15 años de antigüedad).

No tienen derecho a la antigüedad las trabajadoras que tengan contratos posteriores al 15 de noviembre de 2011, que es la fecha en que se aprobó el Real Decreto n.º 1620/2011 que regula la relación laboral de las empleadas de hogar.

3.13 ¿Se tiene derecho a una subida salarial anual?

Sí, cada vez que se cumple un año de trabajo se tiene que incrementar el salario en la media del incremento salarial de los convenios colectivos registrados en el mes en el que se cumple el año o en el incremento que se haya producido sobre el Salario Mínimo Interprofesional si éste es mayor.

El dato de los convenios puede encontrarse en:

<http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm>

Ante las dificultades para averiguar cuál ha de ser tanto para la trabajadora como la empleadora, es recomendable acordar otra referencia como, por ejemplo, que la subida sea en enero de cada año y de acuerdo a otra fórmula (el porcentaje que sube el IPC; el incremento de las pensiones; una cantidad de dinero concreta...).

3.14 ¿Se puede hacer algo en caso de estar soportando malos tratos o cualquier forma de abuso por la parte contratante o sus familiares?

En un caso así, dirígete a FUNDACIÓN GAZTELAN. Según cuál sea la situación, tendremos que valorar las posibles respuestas. Te animamos a no soportar en silencio situaciones de maltrato.

3.15 ¿Qué es la nómina?

Es un documento que refleja el sueldo que recibe la trabajadora cada mes.

Es válido cualquier papel que refleje con la debida claridad y separación la retribución bruta, la base de cotización y los descuentos.

Un modelo de nómina puede consultarse en la página web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social:

https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/servicio_hogar/MODELO_NOMINA_SERVICIO_HOGAR_FAMILIAR_2019.pdf

3.16 ¿Es obligatorio que le den la nómina a una trabajadora de hogar?

Sí, la parte empleadora tiene obligación de entregarla cada mes junto con el sueldo.

Por lo tanto, la trabajadora tiene derecho a exigir nómina y si no se la dan, puede denunciarlo ante la Inspección de Trabajo.

3.17 ¿Hay algún plazo para reclamar salarios adeudados?

Para reclamar deudas salariales u otras cantidades, el plazo es de un año desde que se tuvo que cobrar.

Es decir, si hoy te das cuenta de que desde hace dos años te están pagando de menos, la empleada del hogar sólo podrá reclamar en un juicio los atrasos correspondientes a los últimos 12 meses.

3.18 Si la empleadora no paga los salarios y demuestra conforme a ley que no puede pagarlos, ¿se puede acudir al FONDO DE GARANTÍA SALARIAL?

No, el FOGASA solo responderá de indemnizaciones por extinción del contrato o finalización del mismo.

4 JORNADA LABORAL, DESCANSOS Y FESTIVOS

4.1 ¿Cuál es la jornada máxima de trabajo?

La jornada máxima semanal, tanto para las trabajadoras internas como las externas, es de 40 horas de trabajo efectivo.

Sólo podrán realizarse ocho horas diarias de trabajo efectivo, con una pausa de treinta minutos para las jornadas superiores a cuatro horas y media.

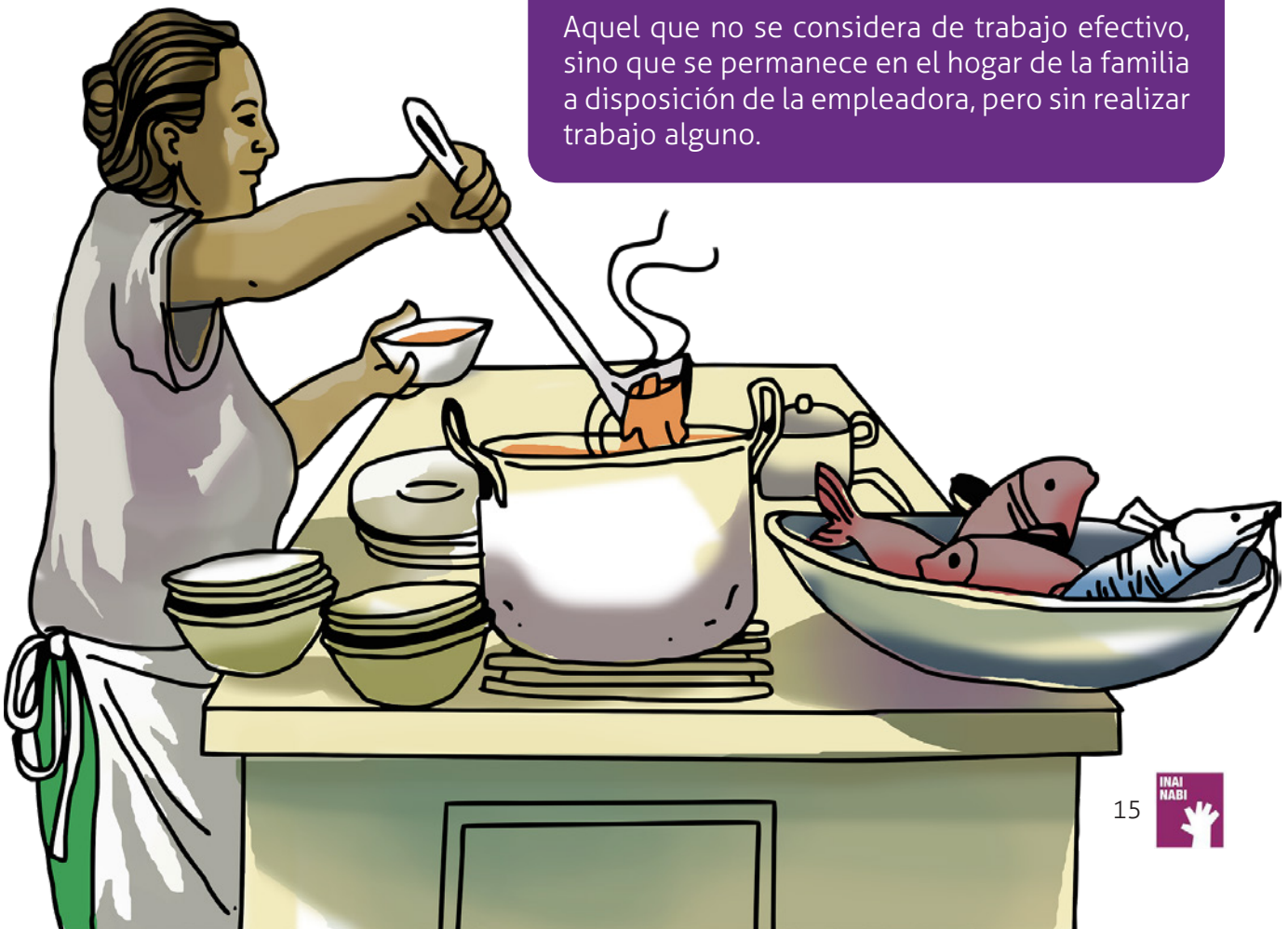
4.2 ¿Qué es el "tiempo de presencia"?

La ley, sin embargo, autoriza para las internas un tiempo "de presencia" que no podrá exceder de 20 horas semanales de promedio en el periodo de un mes, salvo que las partes convengan en su compensación por periodos equivalentes de descanso.

En esas "horas de presencia" la trabajadora solo ha de estar disponible para prestar servicios dado que no son horas en las que se deba realizar trabajo efectivo. Su precio es igual al de la hora de trabajo ordinaria (7,82€ en el año 2022).

TIEMPO DE PRESENCIA: (Definición):

Aquel que no se considera de trabajo efectivo, sino que se permanece en el hogar de la familia a disposición de la empleadora, pero sin realizar trabajo alguno.



Las internas tienen que tener las 2 horas libres al día para las comidas, horas que no se computan como tiempo de trabajo.

No se puede impedir a la trabajadora salir de la casa durante esas 2 horas, salvo que trabajadora y empleada hayan acordado que las horas de comidas entran dentro de las horas de presencia pactadas.

4.3 ¿Qué es “el régimen de pernocta” en el empleo doméstico?

En el caso de la trabajadora que presta servicios durante el día y además duerme en la vivienda como parte de las obligaciones de su contrato, es el pacto que empleadora y trabajadora interna realizan, estableciendo el horario y la compensación económica por el hecho de dormir en la vivienda en la que se trabaja.

Tal régimen de la pernocta ha de respetar algunos límites: no puede obligarse a la trabajadora interna a estar en la vivienda por razón de la pernocta antes de las diez de la noche; no puede pedírsele que realice tarea alguna y tiene derecho a permanecer en su habitación, salvo casos de urgencia justificada.

Cualquier “pernocta” que no respete estos límites forma parte de la jornada de trabajo o del tiempo de presencia, según los casos, y como tal debe retribuirse.

4.4 ¿Tiene algún recargo el trabajo en jornada nocturna?

Las horas de trabajo entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el contrato sea específicamente para trabajar por las noches y no por el día, tendrán el recargo que las partes acuerden, que habrán de respetar los mínimos orientativos recomendados.

4.5 ¿Afectan las tarifas y condiciones orientativas de referencia en Navarra al trabajo nocturno (de 22:00 horas a 08:00 horas)?

Sí, de entrada, las horas nocturnas han de pagarse con un incremento del 25%.

Si se trata de una noche esporádica, son 101€.

Si se desconoce cuántas noches va a durar ese trabajo nocturno, las 5 primeras noches se pagarán a 101€ netos, de la 6ª a la 14ª, a 76€ netos y de la 15ª en adelante a 38€ netos.

Si el contrato es para cubrir las noches de lunes a viernes, corresponde un salario neto de 1.111€ con pagas extras incluidas.

4.6 ¿Cuántas horas de descanso debe haber entre jornadas?

12 horas como mínimo.

En el caso de las internas pueden ser sólo 10, pero las 2 horas restantes deben compensarse como descanso en periodos de hasta cuatro semanas.

4.7 ¿Qué se consideran hora extra?

Toda aquella hora de trabajo que exceda del horario pactado entre las partes y, en todo caso, la que supera la jornada semanal máxima de 40 horas de trabajo efectivo fijada por la ley.

No se pueden realizar horas extraordinarias ni trabajar en periodo nocturno, considerándose éste el transcurrido entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

La diferencia entre hora de presencia y hora extraordinaria es que en el tiempo de presencia no hay otra actividad que estar pendiente de lo que pueda necesitar la parte empleadora, y en la hora extraordinaria se está trabajando activamente.

El máximo anual de horas extras que se pueden trabajar es 80, que se pueden compensar con tiempo libre o con dinero. El precio mínimo de la hora extra en el año 2022 es de 7,82€.

Probar la realización de horas extras por una empleada de hogar en un juicio es casi imposible, por lo que las que no se cobran o compensan con descanso inmediatamente o al poco de hacerlas se suelen perder.

4.8 ¿Cuál es la duración del descanso semanal y cómo se disfruta?

La empleada de hogar tiene derecho a un descanso semanal de 36 horas continuadas que, de ser posible, deberá disfrutar de la tarde del sábado o la mañana del lunes y del día completo del domingo. Es un derecho de la trabajadora, que la empleadora está obligada a respetar.

Sin embargo, la trabajadora puede pactar con el empleador/a disfrutarlo en periodos de dos semanas. En tal caso, cada dos semanas tendría derecho a descansar 72 horas (tres días completos). También se puede pactar descansar 24 horas una semana y 48 horas la siguiente.

4.9 ¿A qué días festivos tiene derecho por ley la trabajadora?

Lo mismo que el resto de las personas trabajadoras: 14 al año, de los que dos son fiestas locales. Los festivos, aunque no se trabajan, se cobran igual. El día festivo tiene 24 horas seguidas.

4.10 ¿Cuáles son los días festivos en el año 2022 en Navarra?

En todo el territorio son:

- 1 de enero: Año Nuevo.
- 6 de enero: Festividad de la Epifanía del Señor.
- 14 de abril: Jueves Santo
- 15 de abril: Viernes Santo
- 18 de abril: Lunes de Pascua
- 25 de julio: Santiago Apóstol.
- 15 de agosto: Asunción de la Virgen.
- 12 de octubre: Fiesta Nacional de España.
- 1 de noviembre: Festividad de Todos los Santos.
- 3 de diciembre: San Francisco Javier.
- 6 de diciembre: Día de la Constitución.
- 8 de diciembre: Inmaculada Concepción.
- 26 de diciembre: Segunda fiesta de Navidad.

Hay que añadir la fiesta local, que en el caso de Tafalla es el día 20 de enero (San Sebastián), de Estella/Lizarra el día 25 de mayo (Virgen del Puy), Tudela el día 26 de julio (Santa Ana), Pamplona el día 29 de noviembre (San Saturnino), ...

4.11 ¿Hay que recuperar los festivos?

No, la trabajadora no está obligada a trabajar los días festivos y, por lo tanto, no se le puede descontar del salario el día festivo no trabajado ni debe trabajar más horas otro día.

4.12 Si se trabaja en fin de semana o en un día festivo, ¿cómo se cobra?

Según las tarifas y condiciones orientativas para trabajos en domicilios particulares en Navarra durante el año 2022:

- Horas sueltas, dentro de fin de semana o festivo: se incrementa un 25% sobre el neto a las tarifas correspondientes al número de horas trabajadas.
- Un día festivo o una jornada esporádica (8 horas): 101€ o la parte proporcional a las horas.
- Fin de semana completo, noche incluida, de manera esporádica: 190€ netos.
- Todos los fines de semana del mes: 560€ netos por mes en 12 pagas.

5 VACACIONES

5.1 ¿Cuántos días de vacaciones tiene una trabajadora de hogar y cómo se disfrutan?

Las vacaciones anuales son de 30 días, de los que 15 por lo menos tienen que ser continuados y los otros 15 se pueden disfrutar unidos a los anteriores o repartidos a lo largo del año.

Las fechas deben pactarse entre las partes y, a falta de acuerdo, la trabajadora escogerá libremente la fecha de 15 días y la empleadora de los 15 días restantes. La trabajadora tiene derecho a saber con dos meses de antelación la fecha de sus vacaciones.

Durante el periodo o periodos de vacaciones, la empleada de hogar no estará obligada a residir en el domicilio familiar o en el lugar a donde se desplace la familia o alguno de sus integrantes.

Las vacaciones se cobran según el salario total, sin descuentos de salario en especie.

5.2 ¿Hay derecho a vacaciones pagadas si no se ha trabajado el año completo?

Sí, se disfrutan y cobran en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

Es importante disfrutar y cobrar las vacaciones antes de que finalice cada año porque las vacaciones no disfrutadas y/o cobradas del año anterior, una vez que comienza el siguiente, se pierden, salvo acuerdo por escrito entre las partes que expresamente recoja su disfrute aplazado.

Si las dos partes están de acuerdo en que las vacaciones se calculen de otra manera (por ejemplo, de agosto a agosto) han de reflejarlo por escrito en el contrato.

Si la trabajadora va a estar de vacaciones más de 30 días, es importante que la parte empleadora le dé un permiso por escrito en el que se refleje en qué fecha debe reincorporarse al trabajo, para evitar acusaciones de abandono del puesto de trabajo.



6 PERMISOS

6.1 ¿Hay derecho a permisos pagados? ¿Cuáles son?

La trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- 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.
- En el supuesto de que la trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- 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.

Es muy importante tener los correspondientes justificantes de la situación que ha dado lugar al permiso.



7 REDUCCIONES DE JORNADA POR CUIDADO DE FAMILIARES Y LACTANCIA

7.1 ¿Hay derecho a reducir la jornada de trabajo para cuidar de familiares?

Se puede pedir la reducción de jornada entre un octavo y la mitad para cuidar de hijos e hijas menores de 12 años o parientes cercanos (hijos o hijas, hermanas o hermanos, abuelas o abuelos, y también familia política) que, por enfermedad, accidente o edad, no tengan autonomía. Como consecuencia, el salario se rebaja en la misma proporción en que se reduce la jornada y la cotización a la Seguridad Social se hará según el nuevo salario reducido.

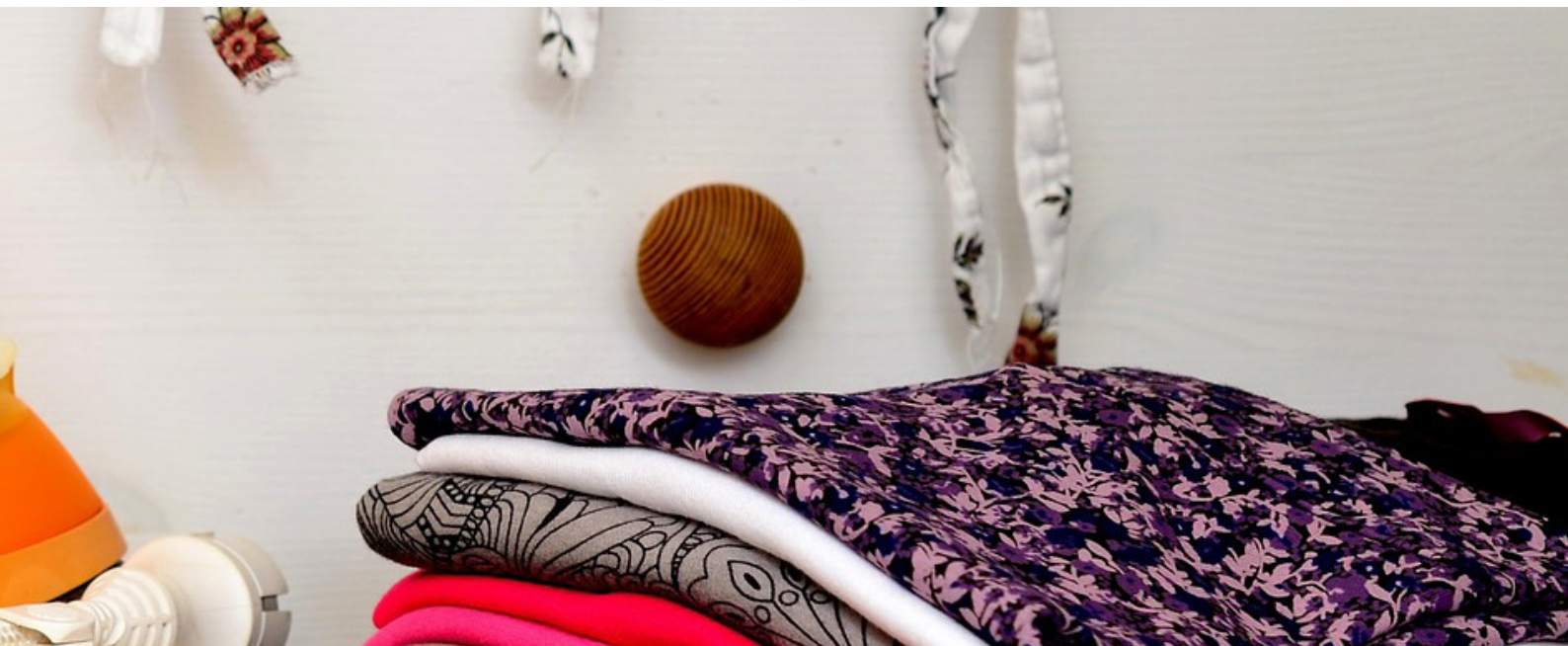
Durante los dos primeros años de reducción de jornada, por cuidado de menores y durante el primer año, por cuidado de mayores, el sistema de Seguridad Social computará la cotización, a efectos de pensiones y para una futura prestación de maternidad, como si se hubiese trabajado al 100% de la jornada que se redujo.

7.2 ¿Hay algún derecho en relación con la lactancia de hijos e hijas?

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para lactancia hasta que la criatura cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho podrá sustituirlo, por su voluntad, por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos por acuerdo con la empleadora.

Se trata de un tiempo pagado.



8 PRESTACIONES INCAPACIDAD TEMPORAL. MATERNIDAD

8.1 ¿Qué prestación hay en una baja por accidente de trabajo?

Cuando la incapacidad temporal derive de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, el subsidio es el 75% de la base diaria de cotización del mes anterior a la baja y se percibe a partir del día siguiente a la baja médica en el trabajo.

El día del accidente se cobra el salario y ha de pagarlo la empleadora.

Muchas veces, lo que son accidentes de trabajo se toman como enfermedades comunes, contra lo que se puede reclamar. En ese caso, pídenos cita (teléfono 948136020 en horario de lunes a viernes de 09:00 horas a 14:00 horas) en nuestra Asesoría para atenderte en persona o que te devolvamos la llamada si no puedes acudir.

8.2 ¿Qué es la entidad aseguradora?

Es una entidad colaboradora con la Seguridad Social que se encarga de trabajar los riesgos profesionales. De este modo, la entidad aseguradora presta asistencia sanitaria a las personas empleadas en caso de accidente laboral y enfermedad profesional, al mismo tiempo que gestiona la prestación económica por incapacidad temporal.

8.3 ¿Qué prestación hay en una baja por enfermedad común, no relacionada con el trabajo?

En caso de enfermedad, los tres primeros días no se cobra nada. La parte empleadora paga la baja desde el 4º día hasta el 8º. Es un 60% de la base diaria de cotización del mes anterior a la baja.

A partir del 9º día la baja la paga directamente la Seguridad Social y es la misma cantidad diaria, es decir, un 60% de la base reguladora.

A partir del día 21º de la baja, la prestación sube y es del 75% diario a cargo de la Seguridad Social hasta que se recibe el alta.

En caso de recaída por la misma enfermedad, si entre las dos bajas no pasan más de seis meses, la segunda baja se cobra desde el primer día.

8.4 ¿Tiene que abandonar inmediatamente el domicilio una empleada de hogar interna que tiene la baja, sea por enfermedad común, sea por accidente de trabajo?

No, tendrá derecho a permanecer en el domicilio un mínimo de treinta días, salvo que, por prescripción facultativa, se recomiende su hospitalización.

8.5 En maternidad, ¿se tienen los mismos derechos que el resto de las trabajadoras?

Sí, hay derecho a un descanso de 16 semanas, ampliables a dos más por cada criatura en caso de parto múltiple, de las cuales 6 es obligatorio disfrutarlas después del parto.

Las 10 semanas restantes, le corresponde a la trabajadora decidir cómo las distribuye, antes y después del parto, y puede repartir su disfrute con el padre (o con la otra madre, en el caso de parejas del mismo sexo)

Durante las 16 semanas se cobra un subsidio del 100% de la base de cotización del mes anterior a coger la baja.

Si piensas que están a punto de despedirte por estar embarazada, ponte en contacto con nuestra Asesoría (teléfono 948136020 en horario de lunes a viernes de 09:00 horas a 14:00 horas).

Si el despido se produce estando en situación de baja por enfermedad, podrás cobrar luego la baja maternal.

8.6 ¿Qué hace falta para tener derecho a la prestación de maternidad?

Hay que estar de alta en la Seguridad Social en la fecha de comienzo de la baja por maternidad y, además, según la edad, se exigen los siguientes periodos de cotización:

- Hasta los 21 años: no hace falta ningún periodo cotizado.
- De los 21 a los 26: 90 días en los últimos 7 años o 180 días en toda la vida laboral.
- Más de 26 años: 180 días en los últimos 7 años o 360 días en toda la vida laboral.

8.7 ¿Quién tiene que pagar la Seguridad Social mientras dura la baja, ya sea por enfermedad, por accidente o por maternidad?

Las dos partes continúan pagando como antes de la baja, cada cual su porcentaje, pero es responsabilidad de la parte empleadora ingresar la cuota total.

9 LA FINALIZACIÓN Y LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO

9.1 Si la trabajadora fue contratada por un tiempo determinado, ¿qué le deben pagar al terminar su contrato?

Junto al salario pendiente por el último mes, una liquidación de partes proporcionales de pagas y vacaciones. Además, una indemnización de 12 días por año de servicios.

Si el contrato fue para sustituir a otra trabajadora que está de baja por enfermedad o accidente, maternidad o cualquier otro permiso que le da derecho a volver a su puesto de trabajo, la trabajadora sustituta no recibirá indemnización al acabar su contrato.

El cálculo de la indemnización de fin de contrato se hace sobre el salario diario bruto total, es decir, todo lo que se cobra anualmente en metálico y en especie, dividido entre 365 días, sin deducciones de Seguridad Social.

9.2 ¿Hay algún derecho si se pierde el trabajo por fallecimiento de la empleadora?

Sí. Además de la liquidación de pagas extras y vacaciones pendientes, se cobra una indemnización de un mes de salario, incluida la prorrata mensual de las pagas extras y sin deducciones de Seguridad Social, independientemente de si se trata de un contrato temporal o de uno indefinido.

9.3 ¿Qué pasa si cambia la persona de la parte empleadora?

La subrogación contractual por cambio de la persona de la empleadora sólo procederá previo acuerdo de las partes, presumiéndose este cuando la empleada de hogar siga prestando servicios, al menos, durante siete días en el mismo domicilio, pese a haber variado la titularidad de hogar familiar.

9.4 ¿Qué pasa si el hogar familiar se traslada a una localidad distinta?

Si hay cambio de hogar familiar por traslado a localidad distinta se aplicará, respecto a la conservación del contrato, el mismo régimen que si hubiera un cambio de empleadora: se presume que el contrato se mantiene si se sigue prestando servicios durante siete días en el nuevo domicilio.

Si el cambio es temporal, podrá acordarse la suspensión del contrato.

9.5 ¿Qué pasa si hay cambio de domicilio?

En el supuesto a que se refiere este apartado, si la empleadora optase por finalizar la relación laboral, deberá comunicárselo por escrito a la trabajadora.

Tiene que avisar de su decisión a la empleada con 20 días de antelación si lleva más de un año trabajando para ella o 7 días si es menos, abonando en metálico una indemnización de 12 días por año de servicio, con un límite de 6 mensualidades, al mismo tiempo que entrega la comunicación.

De incumplirse los requisitos relativos a la forma escrita de la comunicación de extinción o la puesta a disposición de la indemnización a los que se refiere el apartado anterior, se presumirá que la persona empleadora ha optado por la aplicación del régimen extintivo del despido regulado en el Estatuto de los Trabajadores (33 días de salario por año trabajado en el caso de los despidos declarados improcedentes, con un tope de 24 mensualidades).

Esta presunción no resultará aplicable por la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización, sin perjuicio de la obligación de la persona empleadora de abonar los salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta.

9.6 ¿Puede la trabajadora decidir no continuar y no trasladarse al nuevo domicilio?

Sí, lo que debe comunicar a la empleadora y tiene derecho a la indemnización de 12 días por año de servicio, con un límite de 6 mensualidades.

Es decir, como cualquier otro desistimiento.

9.7 Si al celebrarse el contrato se ha pactado una duración determinada, ¿la trabajadora está obligada a permanecer en el trabajo hasta que termine el contrato?

No, si la trabajadora lo decide, puede dejar el trabajo antes de que termine el periodo pactado y, en ese caso, no tendrá derecho a indemnización.

Si se ha pactado en el contrato un preaviso para el caso de cese, la trabajadora deberá respetarlo. El preaviso no puede ser superior a siete días y no obliga en los casos en que el cese esté motivado por incumplimiento de la empleadora de los derechos de la trabajadora.

Si no se ha pactado preaviso en el contrato, no hay obligación legal de preavisar.

El cese en periodo de prueba es como otro cualquiera, la trabajadora tiene derecho a la liquidación de partes proporcionales de pagas y vacaciones.

9.8 ¿Qué tiene derecho a cobrar la trabajadora cuando es ella quien decide dejar el empleo?

Además del salario por los días trabajados el último mes, le tienen que pagar la liquidación, que se compone de: parte proporcional de pagas extras y parte proporcional de vacaciones.

Lo único que cambia es que no habrá derecho a una indemnización.

9.9 ¿Se pueden reclamar otras cantidades?

Sí, en el momento del cese en el trabajo la trabajadora puede reclamar todo lo que le adeudan del tiempo en que ha prestado servicios (con un año hacia atrás como máximo): atrasos, la diferencia entre el salario recibido y el que legalmente le correspondía, descuentos por comida abusivos o no pactados, etc.

9.10 ¿Puede la empleadora poner fin a la relación laboral antes de que finalice el contrato? ¿Es legal ahora el desistimiento?

El desistimiento, tal y como se conoce hasta ahora, ya no es legal.

La relación laboral podrá extinguirse por las causas establecidas en el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, aplicándose la normativa laboral común salvo en lo que resulte incompatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación.

Las causas más comunes en esta relación laboral que contempla este art. 49.1 son:

- a) Por mutuo acuerdo de las partes.
- b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.
- c) Por expiración del tiempo convenido
- d) Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso antes indicados o la costumbre del lugar.
- e) Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.
- f) Por jubilación del trabajador.
- g) Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante.
- j) Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.
- k) Por despido del trabajador.
- m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual.

9.11 ¿Hay otras causas legales de extinción de la relación laboral antes del fin del contrato?

Sí, en atención a las particularidades de la relación laboral en el hogar, la nueva normativa contempla, siempre que se justifiquen, las siguientes:

- Disminución de los ingresos de la unidad familiar o incremento de sus gastos por circunstancia sobrevenida (por ejemplo, pérdida del trabajo o declaración de incapacidad de la empleadora).
- Modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifican que se prescindiera de la persona trabajadora del hogar (asunción de las tareas por una entidad pública o cambio en las necesidades de cuidado de algún miembro de la familia).
- El comportamiento de la persona trabajadora que fundamente de manera razonable y proporcionada la pérdida de confianza de la persona empleadora.

9.12 ¿Cómo se tramitan las extinciones por las causas anteriores? ¿Qué derechos tiene la trabajadora?

La decisión de extinguir el contrato deberá comunicarse por escrito a la persona empleada del hogar, debiendo constar de modo claro e inequívoco la voluntad de la persona empleadora de dar por finalizada la relación laboral y la causa por la que se adopta dicha decisión.

Simultáneamente a la comunicación de la extinción, la persona empleadora deberá poner a disposición de la persona trabajadora una indemnización, en cuantía equivalente al salario correspondiente a doce días por año de servicio con el límite de seis mensualidades.

En el caso de que la prestación de servicios hubiera superado la duración de un año, la persona empleadora deberá conceder un plazo de preaviso cuya duración, computada desde que se comunique a la persona trabajadora la decisión de extinción, habrá de ser, como mínimo, de veinte días.

Durante el período de preaviso, la persona que preste servicios a jornada completa tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

La persona empleadora podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios de dicho período.

9.13 ¿Y si la empleadora no cumple estos trámites?

De incumplirse los requisitos relativos a la forma escrita de la comunicación de extinción o la puesta a disposición de la indemnización, se presumirá que la persona empleadora ha optado por la aplicación del régimen extintivo del despido regulado en el Estatuto de los Trabajadores: las personas trabajadoras del hogar, cuando sean

despedidas y cumplan con los requisitos exigidos, tendrán derecho a las mismas indemnizaciones que el resto de personas trabajadoras por cuenta ajena (33 días de salario por año trabajado en el caso de los despidos declarados improcedentes, con un tope de 24 mensualidades).

Esta presunción no resultará aplicable por la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización, sin perjuicio de la obligación de la persona empleadora de abonar los salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta.

La decisión extintiva no podrá llevarse a cabo respecto de la empleada o empleado interno entre las diecisiete horas y las ocho horas del día siguiente, salvo que la extinción del contrato esté motivada por falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza.

9.14 ¿Qué tipos de despido hay?

El despido puede ser procedente o improcedente. Excepcionalmente, puede ser nulo cuando atente contra los derechos fundamentales y libertades públicas de la trabajadora.

Es procedente cuando la trabajadora ha incumplido de manera grave las obligaciones que derivan de su contrato. La empleadora podrá despedirle sin indemnización en ese caso, pero tiene que hacerlo mediante una carta en la que explique sus motivos. Si el despido no se comunica por escrito, siempre será improcedente.

La trabajadora, si no está de acuerdo, puede acudir a los juzgados de lo social para que un juez examine su caso, previo intento de conciliación.

Cuando el despido no esté justificado en una falta grave o en el caso de que la comunicación no se haya realizado por escrito o no se haya puesto a disposición de la trabajadora la indemnización correspondiente, las empleadas del hogar tendrán derecho a las mismas indemnizaciones que el resto de personas trabajadoras por cuenta ajena (33 días de salario por año trabajado en el caso de los despidos declarados improcedentes, con un tope de 24 mensualidades.) De nuevo, serán los juzgados de lo social, previo intento de conciliación, quienes hayan de declarar improcedente el despido.

El cálculo de la indemnización por despido se hace sobre el salario diario bruto total, es decir, todo lo que se cobra anualmente en metálico y en especie, dividido entre 365 días, sin deducciones de Seguridad Social.

9.15 ¿Hay alguna protección especial para el despido de una trabajadora embarazada? ¿Y si el despido es una represalia por reclamar los derechos que tiene?

El artículo 55.5 b) del ET (en los mismos términos el artículo 53.4 b) ET) dispone la

nulidad objetiva del despido de *“las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo de la suspensión del periodo de suspensión a que se refiere la letra a)”*, aunque la empleadora no tenga conocimiento de tal circunstancia.

En cualquier caso, la perspectiva de género que ha de presidir la interpretación y aplicación de las normas lleva también a interpretar que la protección objetiva del embarazo debe aplicarse a la extinción del contrato de trabajo de una empleada doméstica. El embarazo es un elemento diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres. Y es notorio, asimismo, que son las mujeres a las que de forma absolutamente mayoritaria se les aplica el RD 1620/2011, sobre la relación laboral especial del servicio del hogar familiar.

Además, si la empleadora era conocedora y pese a ello sigue adelante con el despido, cabe una indemnización por vulneración de derechos fundamentales (en este caso a la no discriminación por razón de sexo) dada la existencia de daños morales derivados de la consideración del impacto psíquico que el despido ha tenido en la trabajadora, indemnización dirigida a compensar el sufrimiento, dolor, incertidumbre, angustia, ansiedad, etc., que la citada vulneración haya podido producir a la trabajadora. Existe, por tanto, un daño psicológico que se da en todo caso, sin que sea factible a veces aportar prueba concreta del perjuicio sufrido y de su cuantificación monetaria, dada su índole.

La declaración de nulidad corresponde a los Tribunales. Si un juez declara nulo el despido, la empleadora ha de readmitir a la empleada del hogar, abonándole los salarios de tramitación hasta que la readmisión se produzca y la indemnización por daños morales si esta se fija en Sentencia.

Igualmente, si el despido es una represalia por haber reclamado un derecho fundamental no relacionado con el embarazo, la indemnización puede ser mayor.

Ponte en contacto con nuestra Asesoría (teléfono 948136020 en horario de lunes a viernes de 09:00 horas a 14:00 horas).

9.16 ¿Hay algún plazo para reclamar contra el despido?

En caso de despido solamente hay 20 días hábiles (no se cuentan ni sábados, ni domingos ni festivos).

Por cambio de condiciones de trabajo se debe reclamar lo antes posible, preferiblemente también en el plazo de 20 días hábiles.

9.17 ¿Tengo derecho a prestación por desempleo?

A partir del 1 de octubre de 2023, cuando hayas cotizado un año generarás derecho a 4 meses de prestación por desempleo, en línea con la prestación contemplada en el Régimen General de la Seguridad Social (tiempo necesario para generarla; cuantía y duración).

La cotización para el desempleo se introduce el 1 de octubre de 2022 y a ella han de contribuir empleadora y trabajadora en los términos previstos por la ley.

Entre tanto, tendrás derecho a la prestación por desempleo si en los seis años anteriores al alta en la Seguridad Social como empleada o empleado de hogar cotizaste, al menos, 360 días en el Régimen General o en otro Régimen de Seguridad Social con cotización por desempleo, siempre que la baja como persona empleada de hogar no haya sido voluntaria.

Ten en cuenta que a partir del 1 de octubre de 2022 sí se cotiza en el Régimen de las Empleadas del Hogar, por lo que ese periodo nuevo de cotización se debería sumar a los que tengas en el Régimen General o en otro Régimen de Seguridad Social con cotización por desempleo.

9.18 Si la empleadora no paga la indemnización y demuestra conforme a ley que no puede pagarlos, ¿se puede acudir al FONDO DE GARANTÍA SALARIAL?

El Fondo de Garantía Salarial abonará indemnizaciones reconocidas como consecuencia de Sentencia, Auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos conforme al Estatuto de los Trabajadores y al artículo 11.2 del Real Decreto 1620/2011, que son disminución de los ingresos de la unidad familiar, modificación de las necesidades de la unidad familiar o un comportamiento que fundamente la pérdida de confianza hacia la persona trabajadora.

También, en los casos que legalmente procedan, las indemnizaciones por extinción de contratos temporales o de duración determinada.

En el supuesto del artículo 11.2 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, el límite será de 6 mensualidades, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del doble del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

El importe de la indemnización, a los solos efectos de abono por el Fondo de Garantía Salarial para los casos de despido o extinción de los contratos conforme a los artículos 50 (extinción por voluntad de la trabajadora por incumplimientos empresariales) y 56 (despido improcedente) del Estatuto de los Trabajadores, se calculará sobre la base de treinta días por año de servicio, con el límite de un año.

GRACIAS A
HORTENSE,
UNA VIDA DE CALIDAD Y SEGURA ES
POSIBLE

ESKERRIK ASKO
HORTENSE,
ZURI ESKER KALITATEZKO BIZITZA SEGURUA
**POSIBLE
DELAKO**

Hortense Mulanga, trabajadora del hogar en casa de Javiera Aguirre, de 83 años.

Javiera Aguirre se vale por sí misma, pero sabe que hay tareas que entrañan riesgo o le cansan, como preparar la comida o limpiar la casa.

Gracias a Hortense, puede mantener su autonomía.

Más información:
www.igualdadnavarra.es

Hortense Mulanga, 83 urteko Javiera Agirrearen etxeke langilea.

Javiera Agirre bere kabuz baliatzen da, baina badaki badirela lan arriskutsuak edo nekagarriak, hala nola janaria prestatzea edo etxea garbitzea.

Hortenseri esker, autonomo izaten jarrai dezake

Informazio gehiago:
www.igualdadnavarra.es



DL NA 667-2022

**PROFESIONALES
DEL HOGAR.
EL TRABAJO QUE
HACE POSIBLE
EL BIENESTAR**

**ETXEKO
PROFESIONALAK.
ONGIZATEA
POSIBLE EGITEN
DUEN LANA**

Instituto
Navarro
para la Igualdad



Nafarroako
Berdintasunerako
Institutua

Gobierno
de Navarra



Nafarroako
Gobernua



10 JUBILACIÓN

10.1 ¿Qué hace falta para tener derecho a la pensión de jubilación?

En el año 2022, con 37 años y 3 meses o más cotizados, la edad se mantiene en 65 años. Con menos de 37 años y tres meses de cotización, la edad de jubilación está en los 66 años.

Hasta el año 2027, la edad de jubilación irá subiendo poco a poco, hasta terminar en 67 años. A partir del año 2027, solo seguirán pudiendo jubilarse a los 65 años las trabajadoras que hayan cotizado 38 años y 6 meses, o más.

Hay que haber cotizado al menos 15 años, dos de ellos en los 15 anteriores a la fecha de la jubilación, para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación.

Para el cómputo de años cotizados hay que tener en cuenta que el Estado español tiene Convenios con muchos países que contemplan sumar las cotizaciones hechas en el extranjero. Hay que estudiar cada caso.

Quienes están hoy en día cobrando la pensión del SOVI, en caso de enviudar pueden seguirla cobrando junto con la pensión de viudedad en la mayoría de los casos.

La información aplicable a cada supuesto se puede conseguir en las oficinas del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).



11 SEGURIDAD SOCIAL

A partir del 1 de enero de 2012, el Régimen Especial de la Seguridad Social de las Empleadas de Hogar se integró en el Régimen General como un Sistema Especial.

11.1 ¿Quién tiene la obligación de dar de alta a la trabajadora en la Seguridad Social?

La parte empleadora es la responsable de hacerlo ante la Tesorería General de la Seguridad Social antes de que empiece la prestación de servicios. Tiene que inscribirse en el sistema de Seguridad Social rellenando el formulario Modelo TA.6-0138 que aparece en el siguiente enlace:

<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Empresarios/inscripcion/10929/31193/2304>

Es posible estar en la Seguridad Social dada de alta por más de una empleadora.

En el caso de quienes trabajan para una empleadora menos de 60 horas mensuales, las partes pueden acordar que la obligación de dar de alta y cotizar pase a la trabajadora. En tal caso, la empleadora deberá entregarle mensualmente, junto con el salario, la cuota de seguridad social a su cargo.

Ahora bien, la empleadora de una persona que trabaja menos de 60 horas mensuales puede darle de alta y cotizar: no está obligada a pasarle la responsabilidad del alta a la cotización a la trabajadora.

Las empleadoras que contraten 60 horas mensuales o más están siempre obligadas a dar de alta y cotizar por la trabajadora, independientemente de cuál sea la jornada que ésta tenga en otros domicilios.

11.2 Si se trabaja en varias casas, ¿todas las empleadoras deben solicitar el alta de la empleada de hogar?

Sí, todas las empleadoras deben tramitar el alta en empleo de hogar independientemente del número de horas que se trabaje.

Tan solo en el supuesto de que se trabaje en una sola casa menos de 60 horas mensuales, la empleada de hogar será quien se responsabilice de ingresar a la Seguridad Social las cuotas que corresponden a ambas partes.

11.3 ¿Tiene la empleada de hogar que darse de alta en la Seguridad Social si trabaja por horas?

No, la obligación de cotizar es de la empleadora, ya que es el sujeto responsable de solicitar el alta de la trabajadora y comunicar a la Seguridad Social la retribución mensual que le abona.

Salvo las trabajadoras que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleadora que podrán formular directamente su afiliación, altas y bajas cuando así lo hayan pactado con sus empleadoras.

A partir del día 1 de enero de 2023, las personas empleadoras asumirán las obligaciones en materia de cotización con relación a las personas trabajadoras al servicio del hogar que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por persona empleadora y que hubieran acordado con ellas la asunción de las obligaciones en materia de encuadramiento y cotización en el Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en el Régimen General de la Seguridad Social antes del día 09/09/2022.

A estos efectos, las personas empleadoras deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social, durante el mes de enero de 2023, los datos necesarios para el cálculo y el pago de las cuotas de la Seguridad Social, y en especial los datos bancarios precisos para el pago de las cotizaciones, así como la entidad gestora o en su caso colaboradora de la Seguridad Social por la que optan a efectos de la cobertura de las contingencias profesionales, siempre y cuando todos estos datos no se hubiesen comunicado con anterioridad.

11.4 ¿Qué pasos tiene que dar la empleada para darse de alta cuando sea su obligación?

Presentar, antes de iniciar la actividad, en la Administraciones de la Tesorería General de la Seguridad

-Solicitud de alta, baja o variación de datos de la trabajadora por cuenta ajena en el Régimen General- Sistema Especial para empleados/as de hogar acompañando fotocopia del DNI de la empleadora y rellenando el formulario Modelo TA.2/S-0138 al que lleva este enlace:

<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/Afiliacion/10817/31190/2194>

- Contrato de Trabajo.

En las solicitudes de alta deben figurar, además de los datos establecidos con carácter general, el código de la cuenta de la entidad financiera en la que ha de domiciliarse el pago de la cotización y los datos correspondientes al tipo de contrato de trabajo y al contenido mínimo del mismo, consistente en el número de horas de trabajo mensuales y semanales, en el importe del salario pactado, tanto por hora realizada como mensual, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, así como, en su caso, en el importe del salario mensual acordado en especie y en la existencia o no de pacto de horas de presencia y/o de horas de pernocta, junto con la retribución por hora pactada.

Si presta sus servicios para varias empleadoras, tendrá que presentar una solicitud y un contrato por cada una de ellas.

11.5 ¿Hay algún plazo de presentación para las altas, bajas o variaciones?

La solicitud de alta deberá formularse con antelación al comienzo de la actividad (hasta 60 días antes).

La solicitud de baja y variaciones de datos se presentará dentro del plazo de los 3 días naturales siguientes al del cese en el trabajo o de aquel en que se produzca la variación.

11.6 ¿Puede presentar la baja la trabajadora sin ningún otro requisito?

El plazo para solicitar la baja es de 3 días desde el cese en el trabajo y debe presentarse con la firma de la empleadora.

11.7 ¿Dónde se tramitan las altas, bajas y cambios de situaciones?

En las distintas Administraciones de la Tesorería General de la Seguridad Social, que en el caso de Navarra son:

DIRECCIÓN PROVINCIAL DE LA TESORERÍA GENERAL

DE LA SEGURIDAD SOCIAL:

Conde Oliveto, 7 31003 PAMPLONA
Tfno.: 948 289 200; Fax: 948 289 203
Servicio de atención telefónica: 901 50 20 50
Correo-e.: navarra.direccionprovincial.tgss@seg-social.es
Web: http://www.seg-social.es/Internet_1/index.htm

Administraciónn.º 1

Avda. Galicia, 5 31003 PAMPLONA/IRUÑA
Tfno.: 948 242 512; Fax: 948 233 169
Correo-e.: navarra.administracion1.tgss@seg-social.es

Administraciónn.º 2

C/ Monasterio Zamarce, 3 31011 PAMPLONA/IRUÑA
Tfno.: 948 267 312; Fax: 948 268 577
Correo-e.: navarra.administracion2.tgss@seg-social.es

Administraciónn.º 3

Manresa, 3 31500 TUDELA
Tfno.: 948 825 962; Fax: 948 826 353
Correo-e.: navarra.administracion3.tgss@seg-social.es

Administraciónn.º 4

Conde Oliveto, 7 31003 PAMPLONA/IRUÑA
Tfno.: 948 289 200; Fax: 948 289 210
Correo-e.: navarra.administracion4.tgss@seg-social.es

11.8 ¿Cuánto hay que cotizar a la Seguridad Social por una trabajadora de hogar?

La cotización varía según el salario mensual de la trabajadora incluidas las pagas extras, que se prorratean a lo largo de los 12 meses del año. Se calcula aplicando un porcentaje a la base de cotización que corresponde según una tabla de salarios que tiene diez tramos.

La cifra de cada tramo cambia cada año, la fija el Gobierno.

Las bases de cotización por contingencias comunes desde el día 1 de enero de 2022 son las determinadas en la siguiente escala, en función de la retribución mensual percibida por las empleadas de hogar, incrementado con la parte proporcional de las pagas extraordinarias a que tenga derecho, por cada relación laboral:

Tramo	Retribución mensual Euros/mes	Base de cotización Euros/mes
1.º	Hasta 269,00	231,00
2.º	Desde 269,01 hasta 418,00	379,00
3.º	Desde 418,01 hasta 568,00	528,00
4.º	Desde 568,01 hasta 718,00	677,00
5.º	Desde 718,01 hasta 869,00	827,00
6.º	Desde 869,01 hasta 1.017,00	976,00
7.º	Desde 1.017,01 hasta 1.166,70	1.166,70
8.º	Desde 1.166,71 hasta 1.273,00	1.220,00
9.º	Desde 1.273,01 hasta 1.439,00	1.370,00
10.º	Desde 1.439,01	Retribución mensual

Para determinar la retribución mensual de la empleada de hogar, el importe percibido mensualmente deberá ser incrementado, conforme a lo establecido en el artículo 147.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con la parte proporcional de las pagas extraordinarias a que tenga derecho a percibir.

En la Tesorería de la Seguridad Social tienen obligación de informar a la trabajadora sobre el salario que ha declarado la parte empleadora a efectos de la cotización. Controlarlo es importante. Si se cotiza de menos, también las prestaciones de Seguridad Social (bajas por enfermedad, accidente, pensiones) serán más bajas.

Se puede pedir la información personalmente o enviando a otra persona, que deberá acudir con copia de los DNI de quien le autoriza y del suyo propio y rellenar este *Impreso de autorización*.

También puedes autorizar a otra persona para que te represente en gestiones a través del Registro Electrónico de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones suscribiendo el documento que aparece en el siguiente enlace:

https://sede.seg-social.gob.es/wps/wcm/connect/sede/db56ecfd-38f0-4d87-bd90-8b178f1ce980/6-087+Castellano_v2_0_Accesibilidad.pdf?MOD=AJPERES

11.9 ¿Cuáles serán las Bases de Cotización para el año 2023? ¿Y en años posteriores?

En el año 2023 empezarán siendo las que refleja la siguiente tabla:

Tramo	Retribución mensual euros/mes	Base de cotización euros/mes
1.º	Hasta 269,00	250,00
2.º	Desde 269,01 hasta 418,00	357,00
3.º	Desde 418,01 hasta 568,00	493,00
4.º	Desde 568,01 hasta 718,00	643,00
5.º	Desde 718,01 hasta 869,00	794,00
6.º	Desde 869,01 hasta 1.017,00	943,00
7.º	Desde 1.017,01 hasta 1.166,669	1.166,70
8.º	Desde 1.166,67	Retribución mensual

Estos intervalos de retribuciones, así como las bases de cotización, se actualizarán en la misma proporción que lo haga el Salario Mínimo Interprofesional para el año 2023.

A partir del año 2024, las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se determinarán conforme a lo establecido en el artículo 147 de la Ley General de la Seguridad Social, sin que la cotización pueda ser inferior a la base mínima que se establezca legalmente.

11.10 ¿Qué son los tipos de cotización? ¿Quién los paga?

A la Base de Cotización que corresponda se le aplica un porcentaje al que se llama tipo.

Hasta el día 30 de septiembre, el tipo de cotización por contingencias comunes en este año 2022 es del 28,30 %, siendo el 23,60 % a cargo de la empleadora y el 4,70 % a cargo de la empleada.

El tipo de cotización por contingencias profesionales, que corre a cargo exclusivo del empresario es del 1,50% sobre la base de cotización.

A partir del día 1 de octubre de 2022 son obligatorias las cotizaciones para el desempleo y el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL y para determinar las aportaciones en este sistema especial se aplicarán los siguientes tipos entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre de 2022:

- a) El tipo de cotización por desempleo será del 6,05% del que el 5% será a cargo de la empleadora y el 1,05% por ciento a cargo de la empleada.**
- b) El tipo de cotización al Fondo de Garantía Salarial será de 0,2% a cargo exclusivo de la empleadora.**

Los tipos de cotización para el año 2023, desglosados en los correspondientes a la empleadora y a la trabajadora, aparecen en la TABLA VII del Anexo.

11.11 ¿Quién tiene que ingresar las cuotas? ¿Cuándo? ¿Hasta cuándo?

Desde el 1 de abril de 2013, la empleada de hogar que preste sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleadora, y lo hubiera acordado, será la responsable de ingresar la aportación propia y la correspondiente a la empleadora (o, en su caso, empleadoras) con quien mantenga tal acuerdo.

Sin embargo, a partir del día 1 de enero de 2023, serán las empleadoras las que asuman las obligaciones en materia de cotización de aquellas empleadas con las que hubieran acordado la obligación de que realizaran los ingresos de las cuotas.

La responsabilidad por el incumplimiento de la obligación de cotizar al sistema especial de empleadas de hogar en estos supuestos corresponderá a la propia empleada y, subsidiariamente, a la empleadora o empleadoras, salvo que estas acrediten la entrega de sus aportaciones.

El pago de las cotizaciones se hará efectivo durante el mes siguiente a su devengo y es obligatorio domiciliarlo.

La obligación de cotizar se mantiene desde la fecha del comienzo de la actividad hasta el cese en dicha actividad.

11.12 ¿Se puede denunciar a la empleadora que no asegura a una trabajadora de hogar?

Sí, siempre se puede denunciar ante la Inspección de Trabajo la falta de alta y cotización en la Seguridad Social, incluso en el caso de que la trabajadora hubiera aceptado esa situación anteriormente.

El pacto de no asegurar a la trabajadora a cambio de pagarle algo más de salario no tiene ninguna validez. La Seguridad Social obliga a pagar los atrasos de 4 años, aunque a la trabajadora se le reconocen todos a efectos de las futuras prestaciones.

11.13 ¿Por qué le interesa estar asegurada a una empleada de hogar que esté casada y su marido tenga Seguridad Social?

Cotizar a la Seguridad Social da derechos propios, entre otros, la pensión de invalidez, la de jubilación, la de viudedad y orfandad.

Tanto la pensión de invalidez como la jubilación se pueden cobrar a la vez que una pensión de viudedad.

11.14 ¿Por qué le interesa a una trabajadora de hogar extranjera cotizar aquí cuando su intención es regresar a su país en unos años?

El Estado Español tiene convenios con muchos países, latinoamericanos, sobre todo, pero también algunos de África (Marruecos, Túnez, Cabo Verde), del este de Europa (Rusia, Ucrania) o incluso de Asia (Japón, Corea, Filipinas) en materia de Seguridad Social, que permiten cobrar pensiones de jubilación, invalidez, viudedad y orfandad sumando las cotizaciones realizadas aquí y en el país de origen.

11.15 ¿Se le puede dar de alta en la Seguridad Social a una persona que trabaja para familiares suyos? Por ejemplo, la abuela o una cuñada que cuida a sus sobrinas o sobrinos...

Sí, se le puede dar de alta si cumple dos condiciones: no vivir en la misma casa y cobrar un salario por su trabajo.



12 INCENTIVOS Y SUBVENCIONES

12.1 ¿Hay incentivos a la contratación para la empleadora?

Para el ejercicio 2022 se sigue manteniendo una reducción del 20 por 100, en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes en el Sistema Especial de Empleados de Hogar.

Serán beneficiarios de dicha reducción las empleadoras que hayan contratado, bajo cualquier modalidad contractual, y dado de alta en el Régimen General a una empleada de hogar a partir del 1 de enero de 2012, siempre y cuando la empleada no hubiera figurado de alta a tiempo completo en el citado Sistema Especial para la misma empleadora, dentro del periodo comprendido entre el 2 de agosto y el 31 de diciembre de 2011.

Asimismo, tendrán derecho a una bonificación del 80 por ciento en las aportaciones empresariales a la cotización por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial en ese Sistema Especial que entran en vigor el 1 de octubre de 2022.

Véase Tabla IV.

12.2 ¿Hay alguna otra bonificación prevista a partir del 1 de octubre de 2022?

Como alternativa a la reducción anterior, las personas empleadoras que den de alta en el Régimen General de la Seguridad Social a una persona trabajadora al servicio del hogar, a partir del 1 de octubre, tendrán derecho, durante toda la situación de alta en dicho régimen, a una bonificación del 45 por ciento o del 30 por ciento en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en el mismo, cuando cumplan los requisitos de patrimonio y/o renta de la unidad familiar o de convivencia de la persona empleadora en los términos y condiciones que se fijen reglamentariamente.

Estas bonificaciones solo serán aplicables respecto de una única persona empleada de hogar en alta en el Régimen General de la Seguridad Social por cada persona empleadora. Si hubiese más de una persona empleada de hogar en alta en dicho Régimen por cada persona empleadora, la bonificación será aplicable únicamente respecto de aquella que figure en alta en primer lugar.

Véase Tabla V y Tabla VI.

12.3 ¿Quién determina el derecho a las bonificaciones del 45% o del 30%?

El Servicio Público de Empleo Estatal.

El inicio del derecho a esta bonificación de cuotas se producirá a partir del mes en que el Servicio Público de Empleo Estatal comunique a la Tesorería General de la Seguridad Social los beneficiarios y el porcentaje que corresponda aplicar a cada uno de ellos. Reglamentariamente se establecerá el procedimiento para la determinación del derecho e intercambio de información, que se deberá realizar a través de procedimientos automatizados, entre las distintas Administraciones públicas, entre las que se encontrarán las Administraciones tributarias, incluidas las de régimen foral.

Corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal el control de los requisitos y condiciones establecidos para la aplicación de estas bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la vigilancia de su cumplimiento.

12.4 ¿Hay bonificaciones cuando se trata de trabajadoras desempleadas contratadas interinamente para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento? ¿Y para sustituir a empleadas que presten servicios menos de 60 horas mensuales por persona empleadora?

Las mismas que en el Régimen General.

12.5 ¿Y si se trata de una familia numerosa?

La reducción de cuotas anterior se ampliará con una bonificación hasta llegar al 45 por 100 de la cuota de la empleadora en el caso de familias numerosas, en los términos previstos en los artículos 2 y 9 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas, siempre que los dos ascendientes o el ascendiente, en caso de familia monoparental, tal como se define en el apartado 3 del citado artículo 2, ejerzan una actividad profesional por cuenta ajena o propia fuera de hogar o estén incapacitados para trabajar.

Cuando la familia numerosa ostente la categoría de especial, para la aplicación de este beneficio no será necesario que los dos progenitores desarrollen cualquier actividad retribuida fuera de hogar.

En cualquier caso, la bonificación indicada sólo será aplicable por la contratación de un único cuidador por cada unidad familiar que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa.

Las bonificaciones por la contratación de cuidadores en familias numerosas que se estuvieran aplicando el 1 de abril de 2023, en los términos previstos en el artículo 9 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas,

mantendrán su vigencia hasta la fecha de efectos de la baja de los cuidadores que den derecho a las mismas en el Régimen General de la Seguridad Social.

Tales bonificaciones serán incompatibles con la reducción en la cotización del 20% de carácter genérico, ni con las del 45% o 30% vinculadas a la situación económica de la unidad familiar.

12.6 ¿Hay algún caso en que no se aplican estos incentivos?

Los beneficios en la cotización consistentes tanto en reducciones en la cotización a la Seguridad Social a cargo de la empleadora, como en bonificaciones de cuotas a cargo del mismo no serán de aplicación en los supuestos en que las empleadas de hogar que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleadora asuman el cumplimiento de las obligaciones en materia de encuadramiento, cotización y recaudación en dicho sistema especial.

A partir del día 1 de enero de 2023 sí les serán de aplicación porque los acuerdos con las empleadoras dejarán de ser válidos y les corresponderá a estas las tramitaciones, los ingresos, ... de las correspondientes cuotas.

13 EMPLEADAS DE HOGAR SIN PAPELES

13.1 ¿Es verdad que al no tener papeles no se tienen los mismos derechos que las demás trabajadoras domésticas?

Es totalmente falso, la única diferencia es que no se puede estar de alta en la Seguridad Social. Pero, el salario, el despido, la jornada de trabajo, los descansos, festivos, la liquidación, ... son iguales.

13.2 Al no tener papeles, ¿hay derecho a reclamar contra los incumplimientos del contrato?

Sí se puede reclamar, como el resto de trabajadoras.

FUNDACIÓN GAZTELAN dirige una carta a la parte empleadora, comunicándole cuál es la deuda que tiene con la trabajadora.

Si el problema no se resuelve de esa manera, presentamos una reclamación ante el Servicio de Conciliación del Departamento de Trabajo del Gobierno de Navarra, para intentar llegar a un acuerdo con quienes emplean.

Si aun así no se logra un arreglo, se puede ir a juicio. Cada trabajadora decide hasta dónde quiere llegar.

Las instituciones que hemos mencionado (Departamento de Trabajo) y los Juzgados de lo Social no denuncian a la trabajadora que no tiene papeles ante la policía ni ante Extranjería, se limitan a atender la reclamación.



14 LEGISLACIÓN

- Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 (B.O.E. n.º 341, de 31 de diciembre).
- Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2022 (B.O.E. n.º de 46, de 22 de febrero de 2022).
- Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (B.O.E. n.º 261, de 31 de octubre de 2015).
- Real Decreto-Ley 29/2012, de 28 de diciembre de mejora de gestión y protección social en el Sistema para Empleados/as de Hogar y otras medidas de carácter económico y social (B.O.E. n.º 314, de 31 de diciembre de 2012).
- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio de hogar familiar (B.O.E. n.º 277, de 11 de noviembre de 2015).
- Real Decreto 65/2022, de 25 de enero, sobre actualización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, de las pensiones de Clases Pasivas y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2022 (B.O.E. n.º 22, de 26 de enero de 2022).
- Orden PCM/244/2022, de 30 de marzo, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2022. (B.O.E. n.º 77, de 31 de marzo de 2022).
- Real Decreto Ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar (BOE n.º 216, de 8 septiembre de 2022)

15 TARIFAS Y CONDICIONES ORIENTATIVAS EN NAVARRA

Nº DE HORAS			SALARIO NETO 14 PAGAS		SALARIO NETO + 1/6 DE PAGA	SALARIO BRUTO + 1/6 DE PAGA	CUOTA SEGURIDAD SOCIAL			CONTRATANTE
Día	Semana	Mes	12 pagas	2 EXTRAS			Tramo de cotización	Persona trabajadora 4,70%	Contratante 25,10%	COSTEMES (incluida parte proporcional paga extra)*
1	5	21	214,41	231,56	253	270,15	2º	17,15	91,61	361,76
2	10	42	307,85	325	362,02	379,17	2º	17,15	91,61	470,78
3	15	63	426,08	450	501,08	525	3º	23,92	127,76	652,76
4	20	84	519,31	550	610,97	641,66	4º	30,69	163,90	805,56
5	25	105	650	687,5	764,58	802,08	5º	37,50	200,30	1.002,38
6	30	126	780,78	825	918,28	962,5	6º	44,22	236,19	1.198,69
7	35	147	822,09	875	967,92	1.020,83	7º	52,91	282,60	1.303,43
8	40	160	944,68	1.000	1.111,35	1.166,67	8º	55,32	295,43	1.462,1
INTERNA			1.149,62	1.000	1.316,29	1.378,42	9º	62,13	331,82	1.710,24

A partir del 1 de octubre 2022 son de aplicación las tablas III y IV de la actualización de la guía.

15.1 Obligaciones ante la Seguridad Social:

- Cada persona trabajadora debe ser de alta en Seguridad Social desde la 1ª hora.
- La Baja en la Seguridad Social debe comunicarse en los seis días naturales siguientes a la fecha de Baja y las variaciones que se produzcan en las condiciones laborales (salario, número de horas, etc.) deben comunicarse en los seis primeros días naturales del mes siguiente.

(*) Cotización a S. Social y Cuota Accidentes Trabajo incluidas.

El total mes se calcula sobre **21 días laborables**, trabajando de lunes a viernes.

- **Horas sueltas, dentro del fin de semana o festivo** se incrementa un 25% sobre el neto a las tarifas correspondientes al número de horas trabajadas. Incremento de 25% horas nocturnas (de 22 a 8 horas)
- **Un día festivo o jornada esporádica (8 horas):** 101 € o la parte proporcional a las horas.
- **Fin de semana completo**, noche incluida, de manera esporádico de 190 €/neto.
- **Todos los fines de semana del mes** 560€ mes/neto (12 pagas).

- **Noches (22:00 a 08:00):**
 - Una noche de manera esporádica: 101€. Si se desconoce la duración: las 5 primeras se pagarán a 101€, de la 6a a la 14a a 76€ y el resto a 38€.
 - Noches de Lunes a Viernes: 1.111€ netos con pagas extras.
- **Incremento del salario (aplicado sobre salario bruto por 12 pagas)**
 - **Jornada partida:** se incrementará un 15% al total mes, en jornadas iguales o inferiores a 4h.
 - Se incrementará un 10% por **atención a 2a persona** en domicilio y un 5% a partir de la 3a (**Atención:** El incremento puede hacer que varíe el tramo de cotización a Seguridad Social)
- **Desplazamiento al lugar de trabajo:** Donde no llegue el transporte de la MCP, se pagará desplazamiento, bien el coste del billete de BUS o Kilometraje.

15.2 Vacaciones:

- **30 días naturales** (incluido sábado y domingo) cuyo disfrute será acordado por las partes.
- Se pueden dividir en dos o más periodos, pero por lo menos uno de ellos será de 15 días naturales seguidos.

Si no existiera acuerdo, 15 días lo decidirá la persona empleadora y el resto la persona trabajadora. En este caso, las fechas deberán ser conocidas con 2 meses de antelación al inicio de su disfrute.

15.3 Tiempo de trabajo:

- La jornada máxima semanal: **40 horas** de trabajo efectivo. El horario se fijará por acuerdo entre las partes.
- **Tiempo de descanso:** mínimo de **12 horas**
- **INTERNAS**
 - Tiempo de descanso trabajadora interna: 10 horas entre jornadas, compensando el resto hasta 12 horas en períodos de hasta 4 semanas.
 - El descanso semanal que corresponde al del fin de semana. Será de 36 horas consecutivas que comprenderán, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo.
 - Derecho a los festivos laborales oficiales (14 al año).

15.4 Documentación:

- Inscripción de la persona empleadora en el sistema de la Seguridad Social a través del MODELO TA.6-0138
- Solicitud de Alta de la persona trabajadora en el sistema de la Seguridad Social a través del Modelo TA.2/S-0138

- Es obligatorio domiciliar el pago de las cuotas.
- Documentación que hay que aportar:
 - Fotocopia del DNI de la persona empleadora.
 - Si la persona trabajadora es de un país no comunitario, el permiso de trabajo vigente.

15.5 Contrato de Trabajo (modelo oficial):

- **Escrito: De no hacerlo así se supondrá que es por tiempo indefinido y a jornada completa.**
- Se recogen todos los acuerdos que se tomen, teniendo una copia la parte empleadora y otra la parte trabajadora.
- Período de prueba: 15 días para contrato de duración determinada y 2 meses si el contrato es indefinido.

15.6 Nómina:

- Debe entregarse a la persona trabajadora un recibo individual y justificativo del pago del salario.

15.7 Extinción del contrato de trabajo:

- Véase apartado 9 de la actualización de la guía.

15.8 Incapacidad Temporal (IT):

- **Casos de IT por Accidente de trabajo (AT) o Enfermedad Profesional (EP)** en Sistema Especial la trabajadora cobra el 75% de la Base de cotización desde el día siguiente a la baja.
- **Si la IT es por enfermedad común:**
 - 3 primeros días no cobra nada.
 - Serán del 4º al 8º día es la empleadora quien debe pagarla.
 - del 9º en adelante el INSS (Instituto Nacional de la Seguridad Social) o la Mutua. El importe del 60% de la Base de cotización del cuarto al vigésimo día de IT y el 75% del vigésimo primero en adelante.
- **Prestación por incapacidad.** Se aconseja que la baja la pague la Seguridad Social y no otra mutua.

15.9 Enlace:

<https://www.mites.gob.es/es/portada/serviciohogar/nueva-regulacion/regimen-laboral/index.htm>

15.10 Normativa:

- Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (BOE nº 184 de 02/08/2011).
- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (BOE nº 277 de 17/11/2011).
- Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar. (BOE nº 314 de 31/12/2012).
- Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2022 (BOE nº 46 de 22/02/2022).
- Orden PCM/244/2022, de 30 de marzo, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2022. (B.O.E. nº 77, de 31 de marzo de 2022).

MÁS INFORMACIÓN:

Tabla salarial consensuada para el año 2022. Entidades que componen la RED DE BOLSAS: Ayuntamiento de Pamplona y Ayuntamiento de Zizur, Cruz Roja, UGT, Asorna, Fundación Secretariado Gitano, Fundación GAZTELAN, Fundación Ilundain-Haritz Berri, Acodifna, S.I.L. Cocemfe, ...

16 ASESORÍA JURÍDICO LABORAL GRATUITA

El Instituto Navarro para la Igualdad- Nafarroako Berdintasunerako Institutua ha puesto en marcha un servicio de asesoramiento jurídico-laboral gratuito dirigido a personas empleadas del hogar, prestado por la Fundación Gaztelan.

A través de la información legal sobre sus derechos laborales, el instituto promueve el ejercicio de derechos de las trabajadoras y muestra el valor del empleo doméstico en la sociedad.

SERVICIO DE ASESORAMIENTO JURÍDICO-LABORAL GRATUITO DIRIGIDO A PERSONAS EMPLEADAS DEL HOGAR.

Solicitud de cita:

De lunes a viernes laborables de 9 a 14 horas: 948136020
y recepcion@gaztelan.org

Atención presencial:

De lunes de 16:00 a 19:00 horas en Fundación Gaztelan
C/ Provincias, 6, Pamplona/Iruña (junto a Cuatrovientos).

Consultas: empleadashogar@gaztelan.org

Temas de consulta: Salario, nóminas, jornada, vacaciones, descansos, despido, fin de contrato, cotización, baja, maternidad, etc.

Gobierno de Navarra  Nafarroako Gobernua



Instituto Navarro para la Igualdad



Nafarroako Berdintasunerako Institutua

fundación fundazioa **gaZtelan** 

17 ANEXO TABLAS: RETRIBUCIONES, COTIZACIONES Y BONIFICACIONES

TABLA 1
Empleada Navarra hasta 30 septiembre 2022.

TRAMO	HORAS	SEMANA	MES	BRUTO +1/6 PAGA	COTS. SS.	NETO +1/6PE	NETO 12	2 EXTRAS
					4,70%			
	1	5	21	270,15	17,81	252,34	213,75	231,56
2º	2	10	42	379,17	17,81	361,36	307,19	325
3º	3	15	63	525	24,82	500,18	425,18	450
4º	4	20	84	641,66	31,82	609,84	518,18	550
5º	5	25	105	802,08	38,87	763,21	648,63	687,5
6º	6	30	126	962,5	45,87	916,63	779,13	825
7º	7	35	147	1.020,83	54,83	966,00	820,17	875
7º	8	40	160	1.166,67	54,83	1.111,84	945,17	1.000
INTERNA				1.378,42	64,39	1.314,03	1.132,97	1.000

TABLA 2
Empleadora Navarra hasta 30 septiembre 2022.

TRAMO	HORAS DIA	HORAS SEMANA	HORAS MES	BRUTO +1/6 PAGA	25,10% SS.	COSTE MES CON PP EXTRA	BONIF. 20% EN CONT. COM.	COSTE MES CON PP EXTRA
2º	1	5	21	270,15	95,13	365,28	71,56	341,71
2º	2	10	42	379,17	95,13	474,30	71,56	450,73
3º	3	15	63	525	132,53	657,53	99,69	624,69
4º	4	20	84	641,66	169,93	811,59	127,82	769,48
5º	5	25	105	802,08	207,58	1.009,66	156,14	958,22
6º	6	30	126	962,5	244,98	1.207,48	184,27	1.146,77
7º	7	35	147	1.020,83	292,84	1.313,67	220,27	1.241,10
7º	8	40	160	1.166,67	292,84	1.459,51	220,27	1.386,94
INTERNA				1.378,42	343,87	1.722,29	258,70	1.637,12

TABLA 3
Empleada Navarra desde 1 de octubre hasta 31 de diciembre 2022.

TRAMO	HORAS	SEMANA	MES	BRUTO +1/6 PAGA	COST. SS.	COSTE DESEMPLEO	TOTAL COTS.	NETO +1/6 PE	NETO 12	2 EXTRAS
					4,70%	1,05%				
2º	1	5	21	270,15	17,81	2,43	20,24	249,91	211,32	231,56
2º	2	10	42	379,17	17,81	2,43	20,24	358,93	304,76	325
3º	3	15	63	525	24,82	5,54	30,36	494,64	419,64	450
4º	4	20	84	641,66	31,82	7,11	38,93	602,73	511,07	550
5º	5	25	105	802,08	38,87	8,68	47,55	754,53	639,95	687,5
6º	6	30	126	962,5	45,87	10,25	56,12	906,38	768,88	825
7º	7	35	147	1.020,83	54,83	12,25	67,09	953,74	807,91	825
7º	8	40	160	1.166,67	54,83	12,25	67,09	1099,58	932,91	1.000
INTERNA				1.378,42	64,39	14,39	78,78	1.299,65	1.132,97	1.000

TABLA 4
Empleadora Navarra desde 1 de octubre hasta 31 de diciembre 2022.

TRAMO	HORAS DÍA	HORAS SEMANA	HORAS MES	BRUTO +1/6 PAGA	SS. 25,10%	DESEMP. 5,00%	FOGASA 0,20%	TOTAL SIN BONIF.	BONIF. 20% CONT. COM.	BONIF. 80% DESEMP. Y FOGASA	TOTAL CON BONIF.	COSTE MES CON PP EXTRA
2º	1	5	21	270,15	95,13	11,55	0,46	107,14	71,56	2,40	73,96	344,11
2º	2	10	42	379,17	95,13	11,55	0,46	107,14	71,56	2,40	73,96	453,13
3º	3	15	63	525	132,53	26,40	1,06	159,98	99,69	5,49	105,18	630,18
4º	4	20	84	641,66	169,93	33,85	1,35	205,13	127,82	7,04	134,86	776,52
5º	5	25	105	802,08	207,58	41,35	1,65	250,58	156,14	8,60	164,74	966,82
6º	6	30	126	962,5	244,98	48,80	1,95	295,73	184,27	10,15	194,42	1.556,92
7º	7	35	147	1.020,83	292,84	58,34	2,33	353,51	220,27	12,13	232,41	1.253,24
7º	8	40	160	1.166,67	292,84	58,34	2,33	353,51	220,27	12,13	232,41	1.399,08
INTERNA				1.378,42	343,87	68,50	2,74	415,11	258,70	14,25	272,95	1.651,37

HORAS DÍA	HORAS SEMANA	HORAS MES	BRUTO CON PP EXTRA	COSTE MES CON PP EXTRA SIN BONIF.	COSTE MES CON PP EXTRA CON BONIF.
-----------	--------------	-----------	--------------------	-----------------------------------	-----------------------------------

1	5	21	270,15	377,29	344,11
2	10	42	379,17	486,31	453,13
3	15	63	525	684,98	630,18
4	20	84	641,66	846,79	776,52
5	25	105	802,08	1.052,66	966,82
6	30	126	962,5	1.258,23	1.156,92
7	35	147	1.020,83	1.374,34	1.253,24
8	40	160	1.166,67	1.520,18	1.399,08

INTERNA			1.378,42	1.793,53	1.651,37
---------	--	--	----------	----------	----------

TABLA 5
Empleadora Navarra con bonificación del 45% en contingencias comunes.

TRAMO	HORAS DÍA	HORAS SEMANA	HORAS MES	BRUTO +1/6 PAGA	SS. 25,10%	DESEMP. 5,00%	FOGASA 0,20%	TOTAL SIN. BONIF.	BONIF. 45% CONT. COM.	BONIF. 80% DESEMP. Y FOGASA	TOTAL CON BONIF.	COSTE MES CON PP EXTRA
2º	1	5	21	270,15	95,13	11,55	0,46	107,14	49,19	2,40	51,60	321,75
2º	2	10	42	379,17	95,13	11,55	0,46	107,14	49,19	2,40	51,60	430,77
3º	3	15	63	525	132,53	26,40	1,06	159,98	68,53	5,49	74,03	599,03
4º	4	20	84	641,66	169,93	33,85	1,35	205,13	87,87	7,04	94,92	736,58
5º	5	25	105	802,08	207,58	41,35	1,65	250,58	107,34	8,60	115,95	918,03
6º	6	30	126	962,5	244,98	48,80	1,95	295,73	126,68	10,15	136,84	1.099,34
7º	7	35	147	1.020,83	292,84	58,34	2,33	353,51	151,44	12,13	163,57	1.184,40
7º	8	40	160	1.166,67	292,84	58,34	2,33	353,51	151,44	12,13	163,57	1.330,24
INTERNA				1.378,42	343,87	68,50	2,74	415,11	177,86	14,25	192,11	1.570,53

HORAS DÍA	HORAS SEMANA	HORAS MES	BRUTO CON PP EXTRA	COSTE MES CON PP EXTRA SIN BONIF.	COSTE MES CON PP EXTRA CON BONIF.
1	5	21	270,15	377,29	321,75
2	10	42	379,17	486,31	430,77
3	15	63	525	684,98	599,03
4	20	84	641,66	846,79	736,58
5	25	105	802,08	1.052,66	918,03
6	30	126	962,5	1.258,23	1.099,34
7	35	147	1.020,83	1.374,34	1.184,40
8	40	160	1.166,67	1.520,18	1.330,24
INTERNA			1.378,42	1.793,53	1.570,53

TABLA 6

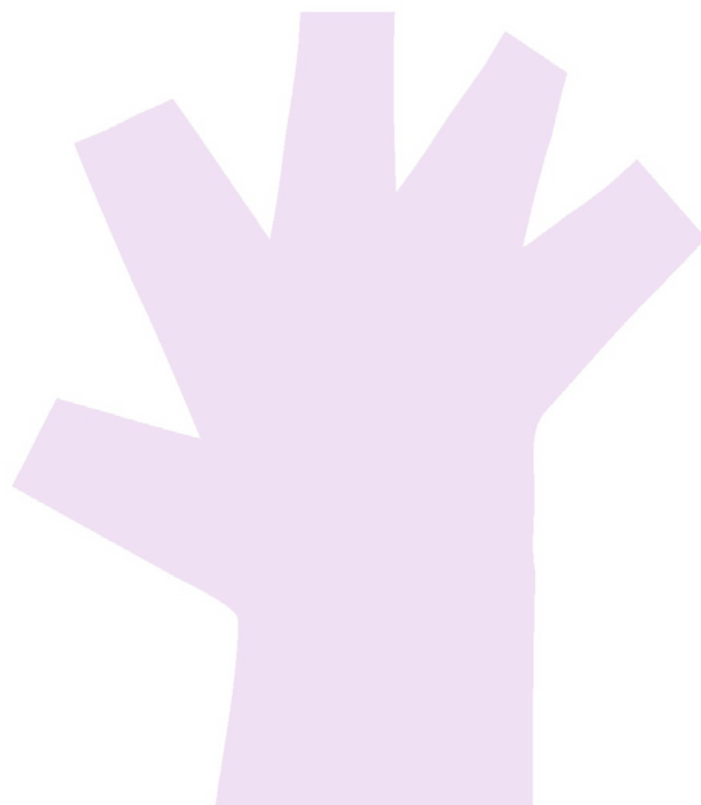
Empleadora Navarra con bonificación del 30% en contingencias comunes.

TRAMO	HORAS DÍA	HORAS SEMANA	HORAS MES	BRUTO +1/6 PAGA	SS. 25,10%	DESEMP. 5,00%	FOGASA 0,20%	TOTAL SIN. BONIF.	BONIF. 45% CONT. COM.	BONIF. 80% DESEMP. Y FOGASA	TOTAL CON BONIF.	COSTE MES CON PP EXTRA
2º	1	5	21	270,15	95,13	11,55	0,46	107,14	62,61	2,40	65,01	335,16
2º	2	10	42	379,17	95,13	11,55	0,46	107,14	62,61	2,40	65,01	444,72
3º	3	15	63	525	132,53	26,40	1,06	159,98	87,23	5,49	92,72	617,72
4º	4	20	84	641,66	169,93	33,85	1,35	205,13	111,84	7,04	118,88	760,54
5º	5	25	105	802,08	207,58	41,35	1,65	250,58	136,62	8,60	145,22	947,30
6º	6	30	126	962,5	244,98	48,80	1,95	295,73	161,24	10,15	171,39	1.133,89
7º	7	35	147	1.020,83	292,84	58,34	2,33	353,51	192,74	12,13	204,87	1.225,70
7º	8	40	160	1.166,67	292,84	58,34	2,33	353,51	192,74	12,13	204,87	1.371,54
INTERNA				1.378,42	343,87	68,50	2,74	415,11	226,37	14,25	240,61	1.619,03

HORAS DÍA	HORAS SEMANA	HORAS MES	BRUTO CON PP EXTRA	COSTE MES CON PP EXTRA SIN BONIF.	COSTE MES CON PP EXTRA CON BONIF.
1	5	21	270,15	377,29	335,16
2	10	42	379,17	486,31	444,18
3	15	63	525	684,98	617,72
4	20	84	641,66	846,79	760,54
5	25	105	802,08	1.052,66	947,30
6	30	126	962,5	1.258,23	1.133,89
7	35	147	1.020,83	1.374,34	1.225,70
8	40	160	1.166,67	1.520,18	1.371,54
INTERNA			1.378,42	1.793,53	1.619,03

TABLA 7
Cotizaciones 2023.

		1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°
		HASTA 269	DESDE 269,01 HASTA 418	DESDE 418,01 HASTA 568	DESDE 568,01 HASTA 718	DESDE 718,01 HASTA 869	DESDE 869,01 HASTA 1.017	DESDE 1.017,01 HASTA 1.166,66	DESDE 1.166,67 HASTA 1.273
		250	357	493	643	794	943	1.166,70	RETRIBUCIÓN MENSUAL
TRABAJADORA	4,70%	11,75	16,78	23,17	30,22	37,32	44,32	54,83,	
EMPLEADORA	23,60%	59,00	84,25	116,35	151,75	187,38	222,55	275,34	
EMPLEADORA	1,50%	3,75	5,36	7,40	9,65	11,91	14,15	17,50	
TRABAJADORA	1,05%	2,63	3,75	5,18	6,75	8,34	9,90	12,25	
EMPLEADORA	5%	12,50	17,85	24,65	32,15	39,70	47,15	58,34	
EMPLEADORA	0,2%	0,50	0,71	0,99	1,29	1,59	1,89	2,33	
TRABAJADORA		14,38	20,53	28,35	36,97	45,66	54,22	67,09	
EMPLEADORA		75,75	108,17	149,38	194,83	240,58	285,73	353,51	



GRACIAS A
SARA,
CONTAMOS CON UNA MEJOR
EDUCACIÓN

SARARI
ESKER, HEZKUNTZA HOBEA
DAUKAGU

Sara Hernández,
trabajadora en el
hogar del profesor
Fermín Jiménez.

Fermín da clases en un
instituto y se implica en
las labores del claustro.
Contribuye a la educación
de jóvenes. Puede hacerlo
porque Sara cocina y limpia
en su hogar.

Por eso, Sara es parte de su
equipo. Porque, sin ella, no
podría hacer su trabajo.

Sara Hernández,
Fermín Jiménez
irakaslearen
etxeko langilea.

Fermin institutuko irakasle
bat da, eta klaustroko lanetan
parte hartzen du. Gazteen
hezkuntzari
laguntzen dio.
Sarak etxean janaria prestatu
eta garbitzen duelako egin
dezake. Horregatik, Sara bere
taldeko kidea da.

Izan ere, Sara gabe, ezingo
luke bere lana egin.



Más información / Informazio gehiago:
www.igualdadnavarra.es

PROFESIONALES DEL HOGAR. EL TRABAJO QUE HACE POSIBLE OTROS TRABAJOS **ETXEKO PROFESIONALAK.** BESTE LAN BATZUK POSIBLE EGITEN DITUEN LANA

DL NA 669-2022