

PROGRAMA APORTA

SÉCTOR DOMÉSTICO

MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS

PARA EMPLEADORES RESPONSABLES

Buenas prácticas para la contratación
de trabajadoras en los servicios de
proximidad, empleadas de hogar.

www.fundacionfade.org

***Consejos y buenas prácticas para Empleadores Responsables:
La contratación de las trabajadoras en los servicios de proximidad.***

1. INTRODUCCIÓN A FUNDACIÓN FADE
2. NUESTRO SERVICIO DE INTERMEDIACIÓN
3. EL MARCO LEGAL QUE REGLAMENTA EL SECTOR: DERECHOS Y DEBERES DE EMPLEADORES Y EMPLEADAS

3.1. El contrato de trabajo

3.2. Periodo de prueba

3.3. Jornada y horario de trabajo

UN CASO ESPECIAL: La Empleada de Hogar Interna

3.4. Vacaciones, festividades y permisos

3.5. Salario y Seguridad Social

3.6. Extinción del contrato

4.

DONDE SE PUEDEN BUSCAR CANDIDATAS EN MURCIA

5. ALGUNOS ESTEREOTIPOS QUE ES MEJOR SUPERAR

6. COSTE DEL SERVICIO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL DE FUNDACIÓN FADE

7. NORMATIVA DE REFERENCIA

Anexos

- **Modelo Afiliación a la Seguridad Social**
- **Modelo Contrato de trabajo indefinido del servicio de hogar familiar**
- **Modelo Contrato de trabajo de duración determinada del servicio del hogar familiar**
- **Modelo de Nomina**
- **Modelo Comunicación desistimiento por el empleador con preaviso**
- **Modelo Comunicación desistimiento por el empleador sin preaviso**
- **Modelo Liquidación y finiquito**

- **Modelo de Solicitud de CCC en Seguridad Social para empleadores**
- **Modelo de Alta, Baja, Alteraciones trabajador cuenta ajena en Seguridad Social Servicio del Hogar**

1. INTRODUCCIÓN A FUNDACIÓN FADE

La Fundación FADE desde sus comienzos ha tenido y sigue teniendo entre sus prioridades la de fomentar la inserción sociolaboral de aquellas mujeres en búsqueda de empleo y con trayectoria profesional en el sector de los servicios de proximidad: cuidado de personas mayores y/o dependientes, cuidados de niños, mantenimiento del hogar, elaboración de comidas u otros servicios similares.

Entre nuestros valores fundacionales destacamos:

- Compromiso con la justicia social como promotora del verdadero desarrollo humano integral
- Respeto incondicional a cada vida humana en todas las etapas de su existencia
- Búsqueda de la calidad continua
- Creatividad para afrontar los nuevos retos sociales
- Apertura, sin ningún tipo de discriminación
- Claridad y transparencia

El trabajo que realizamos a favor de la inserción sociolaboral, con nuestro programa “Aporta”, se centra en la profesionalización de las candidatas, a través de cursos de formación específica. Además, apostamos por dignificar el sector y promocionar la contratación de las empleadas, respetando los criterios establecidos por ley, realizando un trabajo de intermediación que detallamos a continuación.

En este sentido, este documento quiere ser de apoyo a todos los empleadores y empleadoras, así como a las candidatas apuntadas en nuestra bolsa de empleo.

2. NUESTRO SERVICIO DE INTERMEDIACIÓN





PASO 05

Facilitamos al empleador los contactos de 3 candidatas interesadas en la oferta.

El empleador llama a las 3 candidatas para cerrar entrevistas de selección, así como se ha comprometido.

PASO 06



El empleador realiza la selección y si procede formalizará el contrato de trabajo con la trabajadora elegida.



PASO 07

PASO 08

Cerraremos la oferta de empleo con el resultado de la misma y recibiremos una encuesta de satisfacción rellena por el empleador en nuestra web.

¡Su opinión es muy valiosa para seguir mejorando en nuestro trabajo!

...y si las partes están satisfechas sugieren nuestro servicio a amigos y conocidos!



3. EL MARCO LEGAL QUE REGLAMENTA EL SECTOR: DERECHOS Y DEBERES DE EMPLEADORES Y EMPLEADAS

A pesar de que muchas de las empleadas de hogar realizan su trabajo en el ámbito de la economía sumergida, el sector está regulado por el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre que establece los Derechos y Deberes laborales de las trabajadoras de este sector y por el Sistema Especial de Empleo de Hogar, que regula todo lo relacionado con las condiciones de trabajo y de la Seguridad Social. Este Real Decreto se ha visto complementado por el Real Decreto-Ley 16/2022 de 6 de septiembre, para la mejora de trabajo y Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.

Además, la normativa hace referencia al Estatuto de Trabajadores, al Real Decreto por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024 y otras leyes que recogemos en los anexos, al final de esta guía.

3.1 EL CONTRATO DE TRABAJO:

Puede ser de palabra para colaboraciones inferiores a las 4 semanas de duración.

Para colaboraciones iguales o superiores a las 4 semanas de duración es obligatorio que el contrato sea por escrito, aunque siempre es recomendable, para no dejar espacio a malentendidos.

En él debe figurar:

1. Nombre e identificación de las partes
2. Lugar de trabajo (domicilio en el que se va a trabajar)
3. Tareas a realizar (especificándose lo mejor posible)
4. Jornada y horario de trabajo
5. Horario de presencia, si lo hubiera, y su retribución o compensación
6. Horas de pernocta en el caso de existir
7. Días libres
8. Vacaciones y permisos
9. Salario mensual, salario en especie (si existiera) y pagas extraordinarias (o si se prefiere el salario mensual ya incrementado por la prorrata de las pagas extraordinarias).

Formulario de Contrato de Trabajo de Duración Determinada del Servicio del Hogar Familiar. El formulario está dividido en varias secciones: Datos del Empleador, Datos de la Oportunidad, Datos del Trabajador, y Condiciones del Contrato. Incluye campos para nombre, dirección, teléfono, correo electrónico, fecha de nacimiento, sexo, estado civil, y tipo de contrato. También hay una sección para las condiciones de trabajo, como el salario y las horas de trabajo.

10. Periodo de prueba
11. Duración del contrato
12. Extinción de la relación laboral, y plazos de preaviso
13. Cualquier cuestión que se quiera especificar por acuerdo entre ambas partes

3.2. PERIODO DE PRUEBA

Cuando se empieza una nueva relación laboral existe un periodo de prueba en el cual el empleador puede ver si el trabajador realiza el trabajo como él quiere y el trabajador puede ver si el trabajo es lo que se esperaba. Durante este tiempo de prueba tanto el empleador como el trabajador pueden romper el contrato, sin necesidad de justificar el motivo, ni pagar una indemnización. Al firmar el contrato se puede pactar un preaviso para estas situaciones, que no puede ser superior a 7 días.

Si se va a rescindir el contrato por no superar el periodo de prueba, siempre es recomendable hacerlo por escrito y poniendo la fecha en el cual se finaliza el contrato.

El período de prueba podrá establecerse con una duración de hasta 2 meses, especificándolo en el contrato.

En ese periodo, cualquiera de las dos partes, puede rescindir el contrato de trabajo sin que exista ninguna consecuencia, salvo la obligatoriedad de pagar el salario, las partes proporcionales de pagas extras y vacaciones correspondiente a los días trabajados. Una vez pasado el periodo de prueba, el contrato produce efectos plenos, contándose también el tiempo de servicios prestados durante los días de prueba.



3.3. JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

Por horas o hasta un máximo de 9 horas diarias y 40 horas semanales.

El horario de trabajo se establece, como hemos visto, detallándolo en el contrato.

Puede ser hasta un máximo de 40 horas semanales, con un caso particular, el de la trabajadora interna, que veremos a continuación.

Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de 12 horas, pudiendo reducirse a 10 horas en el caso del empleado de hogar interno compensándose el resto hasta 12 horas en períodos de hasta 4 semanas.

El descanso semanal tiene que ser de al menos 36 horas consecutivas, que comprenderán, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el domingo completo.

Algunos ejemplos: Si la empleada sale a las 20 h. del sábado no volverá a trabajar antes de las 8 h. del lunes. Si sale a las 9 h. del sábado podrá volver a partir de las 21 h. del domingo.

UN CASO ESPECIAL: La Empleada de Hogar Interna

La “*interna*” es la empleada, normalmente a jornada completa, que habita en la misma casa en la que desarrolla o presta sus servicios.

En este caso el máximo de horas de trabajo también será de **40 horas semanales**.

La empleada interna dispondrá al menos **de 2 horas diarias** para las comidas principales. Este tiempo no computa como tiempo de trabajo, sino de **descanso (refiriéndonos a horas en las que es libre de no permanecer en la casa)**.

Además de la jornada de trabajo, la ley contempla la posibilidad de pactar con la empleada un “tiempo de presencia” en el que la trabajadora debe permanecer en la casa.

Durante estas horas la trabajadora queda a disposición de la familia, pero no desarrolla ninguna tarea, es decir no tiene que dedicarse a las tareas domésticas propias de su puesto.

Así como en el caso de otras profesiones (por ejemplo, un portero o un vigilante de seguridad), también las horas de presencia se retribuirán en cuantía no inferior a la correspondiente a las horas ordinarias. La empleada no puede disponer libremente de estas horas y por lo tanto se tendrán que compensar con retribución o compensación con tiempo de descanso extra (en los que la empleada no está “obligada” a permanecer en la casa).

En este caso también el **descanso semanal tiene que ser de 36 horas consecutivas**, con lo cual por ejemplo si la empleada sale a las 9 h. del sábado volverá a las 21 h. del domingo.

Realmente el concepto de interna que existe en el mercado no está contemplado en la ley, puesto que, ésta establece un máximo de 20 horas semanales de promedio en tiempo de presencia. Es decir, prevé un máximo de 60 horas semanales como tope, cuando en la mayoría de los casos las empleadas permanecen en la casa más del doble de estas horas.

Por ejemplo, una empleada que tiene descanso (refiriéndonos a horas en las que es libre de no permanecer en la casa) dos horas al día, más el fin de semana completo, transcurre en su lugar de trabajo 110 horas, frente las 60 previstas.

Evidentemente, no contemplando este tipo de trabajo, que se da comúnmente en el mercado, tampoco hay indicaciones sobre el salario que le corresponde, ya que tampoco existe un convenio colectivo de trabajo que defina el salario específico para una empleada de hogar.

En el apartado de salario se verá más detalladamente la tabla con los gastos de Seguridad Social por cada situación.

3.4. VACACIONES, FESTIVIDADES Y PERMISOS

El período de vacaciones para las empleadas de hogar es de 30 días naturales por cada año trabajado.

De estos 30, un mínimo 15 días deben ser consecutivos.

Los otros 15 días se pueden juntar para disfrutar de un mes entero o fraccionarse en periodos.

Las fechas de vacaciones se establecen acordándolas entre las partes (en caso de no llegar a acuerdo el empleador decidirá sobre 15 días y la trabajadora sobre los otros 15), siempre comunicándolo con 2 meses de antelación al inicio de su disfrute.

Las vacaciones serán pagadas, como los normales días de trabajo.

Durante el periodo o periodos de vacaciones, el empleado de hogar no estará obligado a residir en el domicilio familiar o en el lugar al que se desplace la familia o alguno de sus miembros.

Además, la trabajadora tendrá derecho al disfrute de **los días festivos** y permisos previstos para el resto de los trabajadores.

Hay 14 días festivos al año (entre fiestas nacionales, regionales y locales), en los que las trabajadoras no tienen que trabajar. Como en cualquier otro empleo, los días son retribuidos. Si se necesita que la Empleada trabaje en un día festivo, se deberá pagar el día extra o negociar un día de vacación alternativo.

En algunos casos las empleadas también podrán pedir **permisos extraordinarios**:

- Matrimonio: 15 días.
- En caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización del cónyuge, pareja de o hecho o familiar cercano hasta 2º grado: 5 días hábiles.
- Muerte de parientes cercanos (padre, madre, hijos, hijas, hermanos, hermanas, abuelos/as, nuera y yerno): 2 días ampliables a 4 si hay que viajar a otra comunidad.
- Nacimiento de hijo o hija: 2 días, ampliables a 4 si hay que viajar a otra comunidad.
- Traslado de domicilio: 1 día.

Días festivos en la Región de Murcia

01 de Enero, Año Nuevo
06 de Enero, Epifanía del Señor
19 de Marzo, San José
Según calendario - Jueves Santo
Según calendario - Viernes Santo
Según calendario - Bando de la Huerta.*
01 de Mayo, Día del Trabajo
09 de Junio, Día de la Región de Murcia
15 de Agosto, Asunción de la Virgen
Según calendario - Día de la Romería*
12 de Octubre, Fiesta Nacional de España
01 de Noviembre, Todos los Santos
06 de Diciembre, Día de la Constitución Española
08 de Diciembre, Inmaculada Concepción
25 de Diciembre, Natividad del Señor

*Festividad local del Municipio de Murcia. de la Región tiene sus propias festividades locales. Siempre son dos días al año.

- Por el tiempo indispensable para cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (juicios, votar en elecciones, etc.).
- Embarazos: por el tiempo indispensable para la realización de exámenes médicos y/o técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- MATERNIDAD: 16 semanas (6 obligatorias después del parto).

3.5. SALARIO Y COTIZACIÓN

A partir del 1 de septiembre de 2021 el Real Decreto 817/2021 de 28 de septiembre establece el nuevo salario mínimo interprofesional que estará vigente durante el resto del año 2021.

Desde el 1 de enero hasta 31 de agosto de 2021 este salario es 13.300 euros/año: 950 euros/mes en 14 pagas (12 meses más 2 pagas extraordinarias) o 1.108,33 euros/mes en el caso de 12 pagas (incluyendo el prorrateo de las pagas extra en la nómina).

A partir del 1 de enero de 2022 el salario anual es de 14.000,00 euros/año: 1.000,00 euros/mes en 14 pagas (12 meses más 2 pagas extraordinarias) o 1.166,67 euros/mes en el caso de 12 pagas (incluyendo el prorrateo de las pagas extras en la nómina).

A partir del 1 de septiembre de 2021 el salario anual es de 13.510,00 euros/año: 965 euros/mes en 14 pagas (12 meses más 2 pagas extraordinarias) o 1.125,83 euros/mes en el caso de 12 pagas (incluyendo el prorrateo de las pagas extra en la nómina).

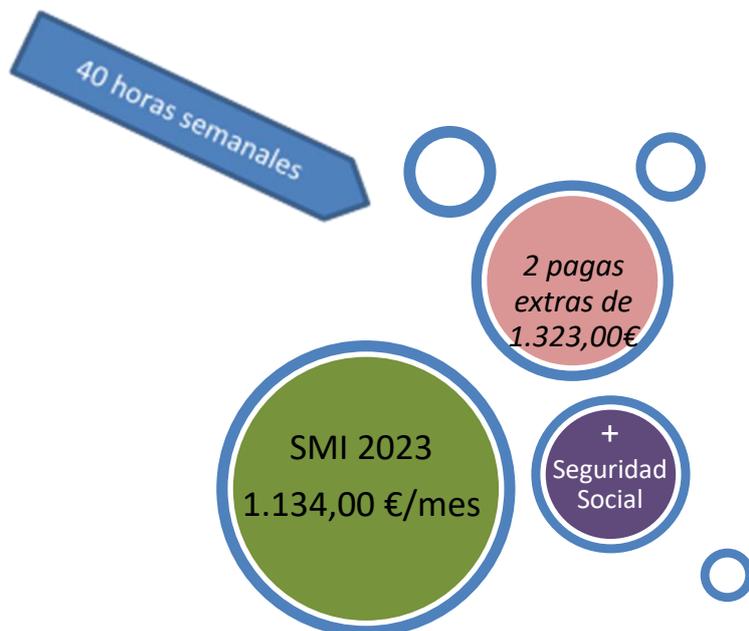
A partir del 1 de enero de 2023 el salario anual es de 14.560,80 euros/año: 1.080,00 euros/mes en 14 pagas (12 meses más 2 pagas extraordinarias) o 1.260,00 euros/mes en el caso de 12 pagas (incluyendo el prorrateo de las pagas extras en la nómina)

A partir del 1 de enero de 2024 el salario anual es de 15.876,00 euros/año: 1.134,00 euros/mes en 14 pagas (12 meses más 2 pagas extraordinarias) o 1.323,00 euros/mes en el caso de 12 pagas (incluyendo el prorrateo de las pagas extras en la nómina)

Si bien el salario se pacta entre las dos partes, ya que no hay un convenio del sector que lo marque, el mínimo a pagar por una jornada completa es el correspondiente el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) anual que fija cada año el Gobierno, recordando que además se pagarán dos pagas extraordinarias, una con el sueldo de junio y otra con el de diciembre, como norma general.

Es posible prorratear las pagas, es decir: en lugar de pagar las dos pagas enteras cuando corresponde, se dividen a lo largo de todo el año, pagando una parte cada mes. Tendrá que constar en el contrato, reflejando por escrito el importe del salario más la prorrata de pagas extraordinarias.

El abono del salario mensual deberá ser acompañado de un documento por escrito justificativo. El Ministerio ha puesto a disposición modelos de nóminas en su página web: <http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/modelos/index.htm>



El sector no está reglamentado por ningún convenio y la normativa no establece la cuantía correspondiente por contratos de menos horas semanales, ni por el contrato en régimen de interna.

Sin embargo, para definir el salario correspondiente a una jornada laboral inferior a 40 horas a la semana se puede calcular la proporción, desde la base equivalente a un Salario Mínimo Interprofesional (SMI), 1.134,00 € para el año 2024, teniendo también en cuenta que para colaboraciones que no superan los 120 días al año los mínimos establecidos son:

- Salario al día 53,71 €
- Salario por hora 8,87 €

De igual forma el salario por hora establecido para las empleadas de hogar también se ha visto incrementado para el 2024, que ahora se sitúa en 8,87€, este importe incluye el salario base, la pp pagas extras, la pp de vacaciones y pp de sábados, domingos y festivos.

Para contratos inferiores a 40 horas semanales se puede aplicar la proporción del SMI:

	Nº horas semanales	Salario mensual (14 pagas)	Salario incrementado por la prorrata de las pagas extraordinarias	Seguridad Social a cargo del empleador	Total coste para el empleador	Seguridad Social a cargo del empleado (6,37%)	Salario neto del empleado
	40	1.134 €	1.323,00 €	415,16 €	1.738,16	84,28 €	1.238,72 €
CON REDUCCIÓN				292,38 €	1.615,38 €		
	25	708,75 €	826,87 €	282,73 €	1.109,60 €	57,39	769,48
CON REDUCCIÓN				199,12 €	1.025,99 €		
	20	567,00 €	661,50 €	228,76 €	890,26 €	46,44	615,09 €
CON REDUCCIÓN				161,11 €	822,61 €		
	10	283,50 €	330,75 €	127,09 €	457,84 €	25,80	304,95 €
CON REDUCCIÓN				89,51 €	420,26 €		

Entendemos que los contratos con menos horas siempre conllevan una mejora con respecto a las proporciones exactas del SMI, lo cual queda en las manos de los empleadores.

En muchas ocasiones los empleadores deciden asumir la parte de Seguridad Social que corresponde al empleado o de subir un poco la retribución.

¡Un empleado satisfecho de su trabajo y de su remuneración se quedará más tiempo y aportará más!

La Seguridad Social del Régimen de Empleadas de Hogar:

Desde el 1 de enero de 2012 entró en vigor el nuevo Sistema Especial de Empleo de Hogar de la Seguridad Social que integra el Régimen Especial en el Régimen General. A partir de esta fecha es obligatoria la inclusión tanto de empleadas como de empleadores/as en este Sistema Especial, siendo el empleador el responsable de la solicitud de inscripción, alta, bajas y la comunicación de las modificaciones en la relación laboral.

¿Quién lo solicita?

El empleador tiene la obligación de la inscripción, el alta y el ingreso de las cuotas mensuales a la Seguridad Social. Durante los trámites para formalizar el alta como empleador/a se deberá incluir un número de cuenta al que se cargarán mensualmente el abono de las cuotas.

¿Cuándo se solicita?

El alta se debe solicitar con antelación al comienzo de la relación laboral.

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

¿Qué cantidad se debe pagar?

La cotización varía según el salario mensual que recibe la trabajadora. Para determinar este salario mensual se han de sumar el salario total percibido, es decir el salario mensual, y las pagas extraordinarias, y dividirlo por los 12 meses del año. La cuantía de la cuota a ingresar dependerá del tramo en el que se ubique este salario mensual en la tabla de tramos que se ha fijado para ello (ver tabla a continuación).

El RD 16/2022 de 6 de septiembre ha introducido cambios en la cotización en el Régimen Especial de Empleados de Hogar:

Contingencias Comunes

Empleador	Trabajador
24,18%	4,82%

Contingencias profesionales

Contingencia	Empleador	Trabajador
Accidente Trabajo	1,50%	
Desempleo	5,50%	1,55%
Fogasa	0,20%	

Por ejemplo:

Si una persona cobra 750€ al mes, para saber qué tramo que corresponde, dividiremos su sueldo anual (750€ x 14 pagas) entre los doce meses del año (10.500 €/12 meses). El resultado, 875 € al mes, corresponde en la tabla al tramo 5º, cuya base de cotización para el año 2024 es de 901,00 €, por lo tanto:

-al empleador le corresponde abonar 282,73 €, que es el resultado de aplicar 31,308% (24,18% + 1,50 + 5,50 + 0,20%) sobre la base de 901,00 €.

-a la empleada le corresponde abonar 57,39 € que es el resultado de aplicar el 6,37 % (4,82 + 1,55 sobre la base de 901,00 €. Y estos 57,39 € se podrán descontar del salario bruto en la nómina.

¿Dónde y cómo se paga?

El primer paso es darse de alta e inscribirse ante **la Tesorería General de la Seguridad Social** como empleador/a, obteniendo un número de identificación ante la Seguridad Social, el Código Cuenta de Cotización (CCC).

Con este código se gestiona el alta en una oficina de la Seguridad Social presentando: el contrato de trabajo firmado por empleador y trabajador, los impresos de alta de la Seguridad Social y el número de cuenta donde se van a domiciliar las cotizaciones a la Seguridad Social.

Durante el año 2024 será aplicable una reducción del 20% en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes en este Sistema Especial.

También tendrán derecho a una bonificación del 80% en las aportaciones del empleador a la cotización por desempleo y Fondo de Garantía Salarial.

Serán beneficiarios de dicha reducción los empleadores que hayan contratado, bajo cualquier modalidad contractual, y dado de alta en el Régimen General a un empleado de hogar a partir de 1 de enero de 2012, siempre y cuando el empleado no hubiera figurado en alta en el Régimen Especial de Empleados de Hogar a tiempo completo, para el mismo empleador, dentro del período comprendido entre el 2 de agosto y el 31 de diciembre de 2011.

La reducción del 20% se ampliará con una bonificación hasta llegar al 45% para familias numerosas siempre que los empleados de hogar presten servicios que consistan exclusivamente en el cuidado o atención de los miembros de dicha familia numerosa o de quienes convivan en el domicilio de la misma, y que los dos ascendientes o el ascendiente, en caso de familia monoparental, ejerza una actividad profesional por cuenta ajena o propia fuera del hogar o estén incapacitados para trabajar.

Cuando la familia numerosa sea de categoría especial no será necesario que los dos progenitores desarrollen cualquier actividad retribuida fuera del hogar.

Solo se reconocerá esta bonificación a un solo cuidador por unidad familiar.

Cotizaciones a la Seguridad Social - Año 2024- con reducción del 20% CC y 80% CP

Tramo	Retribución mensual incrementada con la proporción de pagas extraordinarias. Euros/mes	Base cotización	A cargo del empleador CC 19,46% (18,88 + 0,58)	A cargo del empleador CP 2,64% (1,50 AT + 1,14 Fogasa y desempleo) + A cargo del empleado 6,37%	Total
1º	Hasta 306	284,00 €	55,27 €	7,50 € 18,09 €	80,85 €
2º	Desde 306,01 hasta 474	405,00 €	78,81 €	10,70 € 25,80 €	115,31 €
3º	Desde 474,01 hasta 644	559,00 €	108,78 €	14,76 € 35,61 €	159,15 €
4º	Desde 644,01 hasta 814	729,00 €	141,86 €	19,25 € 46,44 €	207,55 €
5º	Desde 814,01 hasta 986	901,00 €	175,33 €	23,79 € 57,39 €	256,51 €
6º	Desde 986,01 hasta 1.153	1.069,00 €	208,03	28,23 68,10 €	304,34 €
7º	Desde 1.053,01 hasta 1.323,00	1.323,00 €	257,46 €	34,93 € 84,28 €	376,66 €
8º	Desde 1.323,01	Sobre la retribución real			

3.6. EXTINCIÓN DEL CONTRATO

La relación laboral podrá extinguirse por acuerdo entre ambas partes, por desistimiento del empleador, despido disciplinario o por las causas que se establezcan en el contrato (siempre que no constituyan abuso de derecho).

A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización económica de cuantía equivalente a 12 días de salario por cada año de servicio.

Siempre que se produzca una extinción del contrato de trabajo, es obligatorio pagar los días trabajados ese mes, la parte proporcional de pagas extraordinarias y de vacaciones. Así como comunicarlo por escrito.

1. Por desistimiento del empleador.

Desaparece la figura del desistimiento con la entrada en vigor del Real Decreto-ley 16/2022 de 6 de septiembre que modifica el Artículo 11 el Real Decreto 1620/2011 de 14 de noviembre.

2. El Real Decreto-ley 16/2022 de 6 de septiembre, establece en su artículo 11.2, que el contrato podrá extinguirse:

- Por la disminución de los ingresos de la unidad familiar o incremento de sus gastos por circunstancia sobrevenida.
- Por modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifican que se prescindiera de la persona trabajadora del hogar.
- Por el comportamiento de la persona trabajadora que fundamente de manera razonable y proporcionada la pérdida de confianza de la persona empleadora.

3. Despido disciplinario, por motivos disciplinarios contemplados en el Estatuto de los Trabajadores.

Deben observarse los siguientes procedimientos:

- ✓ Debe ser comunicado por escrito indicando los hechos que lo motivan y la fecha de efectos. La falta de notificación escrita determina la improcedencia del despido, con las consecuencias inherentes a esta calificación.
- ✓ El despido debe fundarse en un incumplimiento contractual grave y culpable de la parte trabajadora. Las causas se encuentran enumeradas en el art.54 del Estatuto de los Trabajadores:
 - Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
 - La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
 - Las ofensas verbales o físicas a la empleadora/or o las personas familiares que convivan en la casa.
 - La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
 - La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
 - La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.
- ✓ Contra la decisión extintiva la trabajadora puede interponer demanda de despido dentro del plazo de caducidad de 20 días hábiles previstos en la normativa laboral.
- ✓ Si el despido se declara improcedente, la indemnización que debe abonarse es de 20 días de salario por año de trabajo con el límite de doce mensualidades, pero no se condena al abono de salarios de tramitación.
- ✓ En el supuesto de que la trabajadora estuviera embarazada y se declarará el despido nulo, ésta tendrá derecho a la indemnización de 33 días por año de trabajo y los salarios de trámite devengados, pero no tiene derecho a la readmisión.

EXTINCIÓN SEGÚN ART 11 RD.16/2022



DESPIDO

- *Comunicación por escrito. La falta de comunicación escrita determina la improcedencia del despido.*
- *Hacer constar de manera inequívoca la voluntad de finalizar la relación laboral*
- *Preaviso de 20 días para contratos superiores a 1 año de duración.*
- *Preaviso de 7 para contratos inferiores a 1 año de duración.*
- *Indemnización de 12 días por año de trabajo.*
- *Licencia de 6 horas semanales para buscar nuevo empleo*
- *El plazo para impugnar la decisión es de 20 días.*

- *Comunicación por escrito, alegando la causa del despido. La falta de comunicación escrita determina la improcedencia del despido.*
- *El despido debe fundarse en un incumplimiento grave y culpable.*
- *El plazo para impugnar la decisión es de 20 días hábiles.*

Calificación del despido:

- 1. Procedente. Si se consiguen acreditar las causas, no hay derecho a indemnización.*
- 2. Improcedente. Si no hay comunicación escrita y no se prueban las causas. Da derecho a una*

indemnización de 33 días de salario por año de trabajo con el límite de doce mensualidades.

3. Nulo: mujer embarazada.

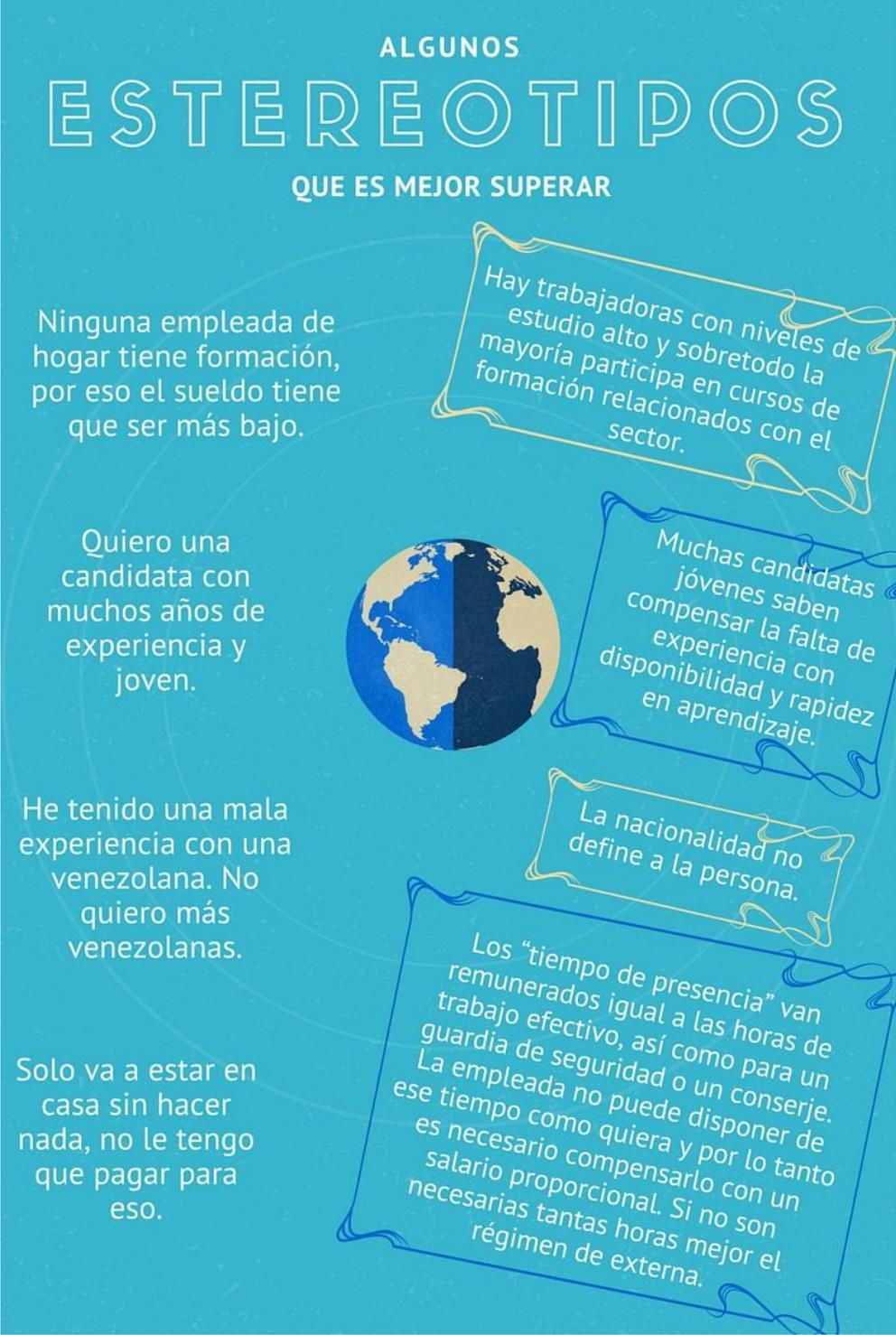
4. DONDE SE PUEDEN BUSCAR CANDIDATAS EN MURCIA

NOMBRE DE LA ENTIDAD	DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO	PÁGINA WEB	DIRECCIÓN	NÚMERO DE TELÉFONO
Fundación FADE	Gestión de una bolsa de empleo orientada a los servicios de proximidad: cuidado de personas mayores, cuidado de niños y otros servicios en el sector doméstico como limpieza, elaboración de comidas, etc.	www.fundacionfade.org	C/ Madre de Dios, 17 Entlo. (30004 - Murcia)	868 940 204 654 124 994
Religiosas María Inmaculada	Residencia que pretende acoger y acompañar a las jóvenes que se preparan para el trabajo o viven de él.	https://religiosasmariainmaculada.org/es/	Calle San Nicolás, 35 Murcia	968 214 432
Asociación de Empleadas en el Hogar de la Región de Murcia				688 460 004
MIMO – Atención personal, social y sanitaria en el hogar	Empresa que presta servicios de ayuda a domicilio, teleasistencia y cuidado de personas mayores.	https://mimoatencionpersonal.es/	Avda. General Primo de Rivera nº4 1ªA-1 (30008 - Murcia)	968 923 123

MSOLUCIONA	Empresa que presta servicios de ayuda a domicilio, teleasistencia y cuidado de personas mayores.	https://www.msolucionamurcia.com/	Avda. Libertad, 6, bloque 5	868 167 071 633 822 362
-------------------	--	---	-----------------------------	----------------------------

5. ALGUNOS ESTEREOTIPOS QUE ES MEJOR SUPERAR

ALGUNOS ESTEREOTIPOS QUE ES MEJOR SUPERAR



Ninguna empleada de hogar tiene formación, por eso el sueldo tiene que ser más bajo.

Hay trabajadoras con niveles de estudio alto y sobretodo la mayoría participa en cursos de formación relacionados con el sector.

Quiero una candidata con muchos años de experiencia y joven.

Muchas candidatas jóvenes saben compensar la falta de experiencia con disponibilidad y rapidez en aprendizaje.

He tenido una mala experiencia con una venezolana. No quiero más venezolanas.

La nacionalidad no define a la persona.

Solo va a estar en casa sin hacer nada, no le tengo que pagar para eso.

Los "tiempo de presencia" van remunerados igual a las horas de trabajo efectivo, así como para un guardia de seguridad o un conserje. La empleada no puede disponer de ese tiempo como quiera y por lo tanto es necesario compensarlo con un salario proporcional. Si no son necesarias tantas horas mejor el régimen de externa.

Deducciones fiscales por donativos a FADE

PERSONAS FÍSICAS (IRPF)

Deducción en cuota íntegra. Límite 10% base liquidable.

Hasta 250€ de donación



De los primeros 250€ que dones te deduces 200€

Resto de donaciones a partir de 250€



A partir de 250€



Cuando en el ejercicio y en los dos anteriores se haya donado un importe igual o superior a la misma entidad



6. COSTE DEL SERVICIO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL DE FUNDACIÓN FADE

Fundación FADE ofrece este servicio de intermediación laboral entre familias contratantes y empleadas de forma **totalmente gratuita** para ambas partes.

Aquellos empleadores que deseen **colaborar con nuestro programa APORTA** pueden hacerlo realizando una **donación a la Fundación**, con la que además podrán beneficiarse de **interesantes deducciones fiscales**. El 1 de enero de 2024 entró en vigor la nueva ley del Mecenazgo que incrementaba las desgravaciones por donaciones.

- Para donaciones anuales de 250 € el porcentaje de desgravación fiscal es del 80%. Es decir, en la Declaración de la Renta del próximo año podrán deducirse 200 euros.

- A partir de 250 €, la desgravación es del 40% del IRPF, para donaciones periódicas, a partir del tercer año el porcentaje de desgravación asciende al 45% (en el caso de que las cantidades sean iguales o superiores a los dos ejercicios anteriores).

Por ejemplo, si realizo una donación anual de 300 € me desgravaré 220,0 € (200 € correspondientes al 80% de deducción para los 250 primeros euros; y 20,00 € relativos al 40% para el resto de donaciones).

En el caso de que mi donación sea plurianual, de los 300 € donados me deduciré 222,50 €: el 80% de los primeros 250 € y un 45% de los 50 restantes (22,50 €), por lo que podemos decir que el coste real de nuestra donación será de 77,50 €.

El límite a estas deducciones en el IRPF es que no supere el 10% de la base liquidable del impuesto. Es imprescindible facilitar a FADE tu DNI y domicilio al realizar la donación, de modo que podamos comunicar a la Agencia Tributaria los datos relativos a tus donaciones.

Si deseas realizar un donativo a Fundación FADE puedes hacerlo a través de [este formulario](#) o a través de Bizum: Donar a ONG Código 01204

Ya puedes donar con



01204



Colaborar con los proyectos solidarios de **Fundación FADE** ahora es aún más fácil. Desde tu App bancaria en la que tengas Bizum activo, selecciona **enviar dinero**, introduce el **código 01204** (Fundación FADE) y elige el importe que deseas donar. ¡Así de fácil! Esta donación disfruta de todas las **ventajas fiscales** vigentes.



7. ENLACES A PÁGINAS DE INTERÉS

- Ministerio de empleo y seguridad social – Servicio del hogar familiar <http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/>
- Portal de oferta/demanda de empleo en el sector doméstico. Además publica información de interés acerca de este sector. <https://wayalia.es/>
- Paginas para la búsqueda de empleada de hogar:
www.tablondeanuncios.com/
<http://empleo.trovit.es>
www.milanuncios.com

8. NORMATIVA DE REFERENCIA

- Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (disposición adicional 39 y disposición transitoria única). (B.O.E. de 2 de agosto de 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. (B.O.E. de 17 de noviembre de 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 y otras medidas de carácter económico y social. (B.O.E. de 31 de diciembre de 2012).
- 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. de 31 de octubre de 2015).
- Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional a partir de septiembre de 2021 (B.O.E. número 233, de 28 de septiembre de 2021).
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Orden ESS/106/2017, de 9 de febrero, 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 2017 (BOE de 11 de febrero de 2017).

En colaboración con:



Región de Murcia
Consejería de Política Social,
Familias e Igualdad

Más información:

Fundación FADE

868 940 204/ 654 124 99



