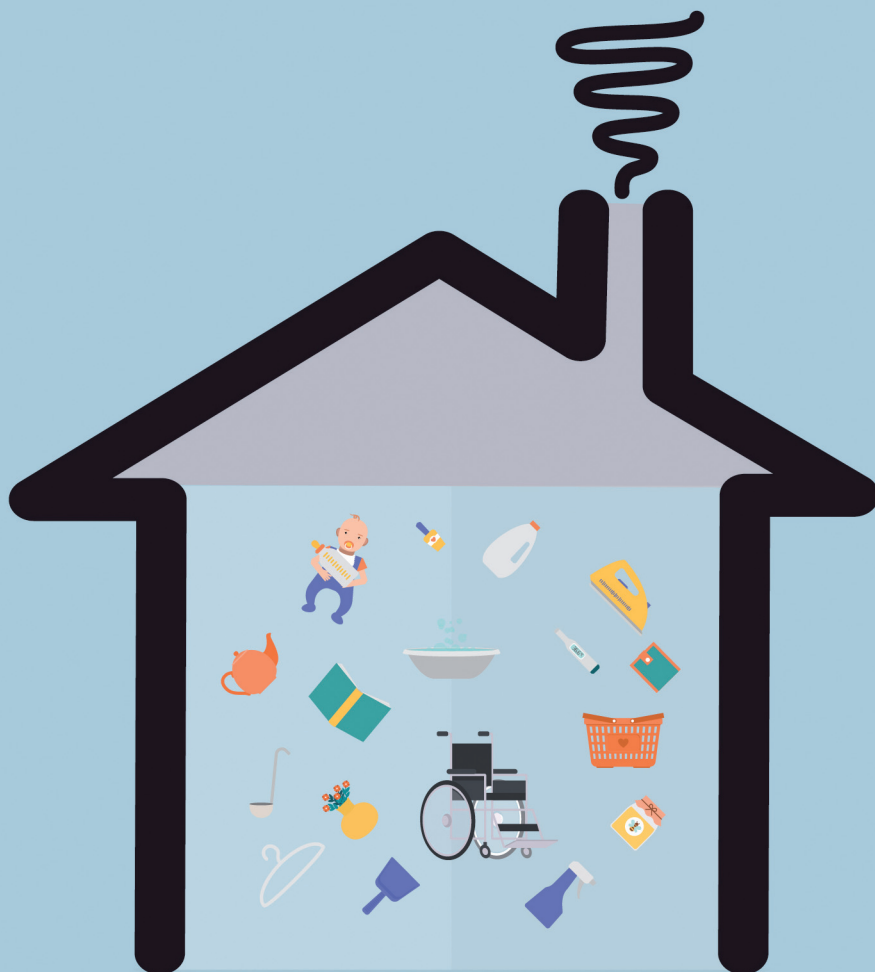


# Guía Laboral sobre **EMPLEO DE HOGAR**





**Barrainkua 13, 6. - 48009 BILBO**

[fundazioa@ela.eus](mailto:fundazioa@ela.eus)

[@mrafundazioa](https://www.instagram.com/mrafundazioa)

[www.mrafundazioa.eus](http://www.mrafundazioa.eus)

**Marzo de 2021**

# Guía Laboral sobre EMPLEO DE HOGAR

## ÍNDICE

	<u>Pág.</u>
¿POR QUÉ ESTA GUÍA? .....	4
INTRODUCCIÓN .....	4
1. ¿QUIÉNES SON LAS EMPLEADAS DE HOGAR? .....	5
2. ¿CUÁNTO DEBEN COBRAR LAS EMPLEADAS DE HOGAR? .....	5
3. LAS PAGAS EXTRA .....	5
4. ¿HAY CONCEPTOS QUE SE PUEDEN DESCONTAR DEL SALARIO? .....	5
5. VACACIONES Y PERMISOS .....	6
6. SOBRE LA FINALIZACIÓN DEL CONTRATO .....	6
7. DESEMPLEO .....	7
8. LA BAJA EN EMPLEADAS DE HOGAR .....	7
9. NÓMINAS .....	8
10. RECLAMACIÓN DE DERECHOS LABORALES A TRABAJADORAS SIN PAPELES	9
11. REGULARIZACIÓN DE LA SITUACIÓN DE LAS TRABAJADORAS SIN PAPELES .	9
12. PREGUNTAS Y RESPUESTAS PARA UNA ORIENTACIÓN BÁSICA CON PERSPECTIVA DE EXTRANJERÍA EN “EMPLEO DE HOGAR” .....	11
13. RECURSOS PRÁCTICOS EN INTERNET .....	14
14. ORIENTACIÓN GRATUITA EN MATERIA DE EXTRANJERÍA .....	15

## ¿POR QUÉ ESTA GUÍA?

La guía-circular sobre empleadas de hogar que presentamos a continuación pretende ser un recurso útil para las personas que hacen de filtros jurídicos en ELA en nuestras comarcas y locales ante la demanda de información y asistencia existente. No olvidemos tampoco la deuda histórica contraída hacia este sector laboral al cual tenemos que dar respuesta.

## INTRODUCCIÓN

El trabajo de hogar y de cuidados, el trabajo realizado por las hasta ahora denominadas empleadas de hogar, es un sector laboral que aumenta cada año, el cual se da bajo un régimen de explotación laboral y de precariedad claro que lo diferencia de otros sectores laborales.

Este trabajo, social y económicamente poco valorado, es realizado en gran parte por mujeres, principalmente mujeres migrantes, **muchas de ellas en situación administrativa irregular**, sin olvidar aquí que muchas de ellas han dejado sus hogares para cuidar los hogares y las vidas de otras familias.

A pesar de la escasa legislación existente (las empleadas de hogar forman parte del **Régimen Especial de Empleados de Hogar, aparte del Régimen General de la SS**), muchas de ellas carecen de contrato, de los salarios correspondientes, falta de descansos regulados, o el sufrimiento de otro tipo de abusos que la mayoría de los trabajadores en régimen general y en situación administrativa regular no tiene.

Con esta situación, la Organización Internacional del Trabajo, **(OIT)**, en el año 2011 aprobó el **Convenio 189, sobre los y las trabajadoras domésticas**, estableciendo en el mismo, una serie de normas y criterios internacionales, con el objetivo de asegurar que el trabajo desempeñado por estas personas, sea decente y con reconocimiento social y económico.

El Convenio ha sido ratificado por 11 países, y actualmente, no ha sido ratificado por el Estado español.

La ratificación de este Convenio supondría garantizar que los y las trabajadoras del hogar reciban el mismo trato que el resto de trabajadoras, teniendo acceso a prestaciones, indemnizaciones, información, protección contra la discriminación, asegurar unas condiciones decentes de vida, acceso a mecanismos de denuncia laboral, etc. En realidad, casi todos los derechos que el C. 189 reconoce, ya están incorporados a las leyes españolas sobre empleo de hogar: el problema es que en la práctica son papel mojado.

A continuación, os presentamos algunas consideraciones a tener en cuenta a la hora de ser contratadas como empleadas de hogar.

## 1. ¿QUIÉNES SON LAS EMPLEADAS DE HOGAR?

Dentro del concepto denominado como Servicio del hogar familiar, encontramos aquellos trabajos como tareas domésticas dentro de los hogares familiares. (No se especifican).

Sin embargo, también se incluyen aquellos trabajos como son los referentes a cuidados de los miembros de la unidad familiar, guardería, jardinería, traslado de familiares, conducción de vehículos, etc.

## 2. ¿CUÁNTO DEBEN COBRAR LAS EMPLEADAS DE HOGAR?

Las empleadas de hogar deben cobrar como mínimo lo establecido en el Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

No se establece una cantidad fija, dado que no existe un convenio colectivo del sector, pero queda garantizado el mínimo establecido.

Si la persona es contratada a una jornada parcial, el salario será el equivalente proporcional a la jornada realizada.

En el caso que se lleve a cabo un contrato por horas, el precio establecido quedará fijado en la misma normativa que regula el SMI.

Se considerará que el contrato de la empleada es por horas, cuando la jornada realizada en un año no supere las 120 jornadas.

En el año 2021, la cuantía a percibir por hora, es de 7,42 € incluyendo, vacaciones, pagas extras, etc.

El SMI en el año 2021, es de 950 €/mes con 14 pagas, lo que equivale a un salario bruto anual de 13.300 € por una jornada completa.

## 3. LAS PAGAS EXTRA

Las empleadas de hogar, deben percibir 2 pagas extraordinarias al año.

Dichas pagas, podrán percibirse a finales de junio y de diciembre, o bien ser prorrateadas mensualmente, acordándose la modalidad entre ambas partes.

## 4. ¿HAY CONCEPTOS QUE SE PUEDEN DESCONTAR DEL SALARIO?

Efectivamente, en ocasiones se puede recibir parte del salario en especie, como por ejemplo, el alojamiento, manutención, etc.

El descuento que puede llevarse a cabo no podrá superar el 30% del salario total (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), y todo ello debe ser pactado previamente entre la trabajadora y los empleadores. Se recomienda pactar una cantidad fija por cada concepto y no un porcentaje sobre el salario.

En jornada completa no puede percibirse en metálico una cantidad inferior al salario mínimo interprofesional mensual que este año son 950 €. Tampoco puede reducirse por descuentos del salario en especie la cuantía mínima de las dos pagas extras de 950 € cada una.

### 5. VACACIONES Y PERMISOS

A las empleadas de hogar les corresponde un total de 30 días naturales, que pueden ser consecutivas o fraccionadas en dos o más periodos, siempre que se disfruten de 15 días consecutivos.

En caso de no existir pacto contrario, la parte empleadora podrá escoger 15 días de vacaciones, y el resto deberán ser escogidos libremente por la empleada.

Las vacaciones deberán conocerse con dos meses de antelación.

Mientras se encuentre disfrutando las vacaciones, no existirá obligación a residir o desplazarse con la familia.

Respecto a los permisos retribuidos deberemos acudir al artículo 37 del ET, pudiendo tener en cuenta que pueden pactarse otros permisos.

Dentro de los permisos que se recogen en dicho artículo, encontramos entre otros:

- 15 días naturales en caso de matrimonio.
- 2 días por nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento por alguna de estas causas, el plazo que se deberá conceder será de 4 días.
- 1 día por traslado de domicilio habitual.
- El tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

### 6. SOBRE LA FINALIZACIÓN DEL CONTRATO

Podrán finalizar los contrato por los supuestos recogidos en el artículo 49 ET, como puede ser de mutuo acuerdo, dimisión de la trabajadora, despido disciplinario, etc.

Sin embargo, no podrá darse el caso de finalización de contrato por ERE o causas objetivas.

Una vez que finalice la relación laboral, la parte empleadora deberá entregar el finiquito correspondiente.

1. Si se trata de un despido disciplinario, deberá entregarse a la trabajadora por escrito las causas que conllevan al despido, lo más detallado posible y la fecha de efecto del despido.

2. Si se produce un desistimiento, este se producirá por voluntad de la parte empleadora, y no será necesario alegar los motivos que conllevan a ello. En este caso, deberá darse la comunicación por escrito, debiendo aparecer claramente la palabra "desistimiento".

Si la relación laboral ha durado más de un año, deberá establecerse un preaviso de 20 días remunerados, o no dar el preaviso, pero abonado el importe correspondiente.

Si la relación ha durado menos de un año, el preaviso será de 7 días.

Así mismo, si la trabajadora se encuentra a jornada completa, dispondrá durante el periodo de preaviso de 6 horas semanales para buscar otro empleo.

La indemnización será de 12 días por año trabajado con un límite de 6 mensualidades y deberá ser abonada en metálico.

3. Si la finalización se produce a consecuencia del fallecimiento de la parte empleadora. En este caso, se tendrá derecho a una indemnización equivalente a un mes de salario. Hay que diferenciar bien, entre el fallecimiento de la persona que se cuida, de la persona que emplea.

Si el despido o el desistimiento no cumple con los requisitos recogidos en ley, podrá ser declarado improcedente, correspondiendo en tal caso una indemnización de 20 días por año, con un máximo de 12 mensualidades que deberán ser abonadas en metálico.

## 7. DESEMPLEO

Al estar trabajando como empleada de hogar no se cotiza al desempleo.

## 8. LA BAJA EN EMPLEADAS DE HOGAR

Las empleadas de hogar tienen derecho a caer en situación de incapacidad temporal (IT), como el resto de trabajadores y trabajadoras, tanto por enfermedad común, como por accidente laboral o enfermedad profesional.

El salario a percibir en situación de IT será la siguiente:

- *Por enfermedad común:* los 3 primeros días no se cobra nada. Del 4.º al 20.º día se cobra el 60% de la base reguladora y del 21.º y posteriores días, se cobra el 75% de la base reguladora.
- *Por enfermedad o accidente laboral:* el día en que se produzca el accidente se cobrará el 100% aunque no se haya trabajado todo el día, y a partir del día siguiente, se cobrará el 75% de la base reguladora, calculada con la base de cotización del mes anterior a la baja médica.

### ***¿Quién abona la baja?***

Si se trata de una IT por enfermedad común, durante los 3 primeros días, no se percibirá nada; Del 4.º al 8.º día, será la parte empleadora quien deberá hacerse cargo; Si dura más de 8 días, deberá solicitarse el pago directo a la Seguridad Social.

Para tener derecho a cobrar la baja, será necesario haber cotizado al menos 180 días en los 5 años anteriores.

Si se trata de una baja profesional, deberá solicitarse al día siguiente el pago directo a la Seguridad Social. Si la parte empleadora tuviera contratada una Mutua, deberá solicitarse en la indicada el pago directo correspondiente.

### ***¿Quién lo realiza?***

Si el contrato es de más de 60 horas al mes, la gestión de la baja deberá realizarla la parte empleadora. Si son menos de 60 horas, podrá gestionarla la empleadora previo acuerdo de las dos partes.

En cualquier caso, deberá presentarse en las oficinas de la Tesorería General de la Seguridad Social en el plazo de 3 días naturales desde la fecha de inicio.

### ***¿Y si se produce una situación de IT trabajando como interna?***

En esta caso la empleada tiene derecho a seguir en la vivienda, sin que pueda negarse a ello la parte empleadora, o bien decidir irse a otra vivienda, sin que pueda ser denegado.

## **9. NÓMINAS**

Los salarios deberán realizarse de la forma que se hayan pactado, pudiendo ser en metálico, a través de un talón, o bien por transferencia bancaria.

Si se recibe en metálico, es recomendable realizar ingreso reflejando "nómina", para que quede constancia del pago recibido, siendo importante cara a evitar posibles problemas futuros.

Es importante y recomendable, solicitar las nóminas de cada mes, de forma que refleje el salario a percibir, no firmando la nómina si no se ha percibido la cantidad, dado que si se firma, es como si se firmase que se ha recibido el pago. En este caso, si entregan la nómina y es necesario firmar, se podrá firmar añadiendo una nota que diga "pendiente de revisión y de pago" por ejemplo.

Es muy importante exigir las nóminas, para poder calcular indemnizaciones futuras.

En muchos casos la parte empleadora no entrega nóminas alegando que "no sabe realizarlas". En la página del Ministerio de Empleo, se encuentra un modelo de nóminas y de otros documentos, para que puedan ser rellenados.

En ELA estamos para ayudarte en todas las dudas que puedan surgir.

Las empleadas de hogar es un sector muy vulnerable dadas las condiciones en las que se encuentran y en la escasa legislación existente.



Por ello, os proporcionaremos toda la información necesaria y ofreceremos todas las herramientas existentes para mejorar vuestras condiciones.

## **10. RECLAMACIÓN DE DERECHOS LABORALES A TRABAJADORAS SIN PAPELES**

Las trabajadoras sin papeles tienen derecho a reclamar sus derechos laborales en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores, para lo cual deberán interponer la correspondiente reclamación ante el Servicio de Conciliación del Departamento de Trabajo del Gobierno Vasco, para intentar llegar a un acuerdo y posteriormente interponer demanda judicial.

Las instituciones citadas, tanto el Departamento de Trabajo como los Juzgados de lo Social no denuncian a la trabajadora sin papeles ante la Policía ni ante Extranjería, limitándose a tramitar la reclamación.

## **11. REGULARIZACIÓN DE LA SITUACIÓN DE LAS TRABAJADORAS SIN PAPELES**

Si no tienen papeles, existe la posibilidad de conseguirlos por la vía de las "circunstancias excepcionales" si se encuentran en alguna de las situaciones que se explican más adelante, y sin necesidad de regresar a por un visado, ni por el momento, se aplique el principio de prioridad nacional (que supondría que si hay alguna persona española en paro, no se puede ofrecer un puesto a una extranjera).

Requisitos previos, comunes a todas estas vías:

- Carecer de antecedentes penales tanto en el estado español como en el país de origen.
- No tener prohibida la entrada en el espacio Schengen (la prohibición va aparejada a la expulsión).
- No estar bajo el plazo de compromiso de no retorno (aparejado a haberse beneficiado del programa de retorno voluntario).

### **A) ARRAIGO SOCIAL:**

TRES AÑOS EN ESTADO ESPAÑOL + CONTRATO DE TRABAJO DE 12 MESES:

- Acreditar 3 años de permanencia en territorio español, preferiblemente con documentos emitidos por las administraciones (padrón, historial médico, centros educativos, etc.) donde aparezca nombre, dirección y fecha. Las "ausencias" no pueden exceder los 120 días.
- Presentar un contrato de trabajo que cumpla con éstos mínimos:
  - Duración mínima 12 meses.
  - Salario mínimo equivalente o superior a SMI x 14 pagas.

- Contrato firmado por trabajador/a y empresa (ésta última tiene que acreditar solvencia suficiente, con su declaración de IRPF o IVA).
- Fecha de inicio del contrato condicionada a concesión de la autorización.
- Acreditar vínculos familiares con residentes legales o en su defecto, presentar Informe Arraigo (que se solicita ante Zuzenean): (<http://www.zuzenean.euskadi.eus/s68-home/es>) en la CAV o ante el ayuntamiento de su domicilio en Navarra, bajo acreditación de los años de permanencia y las actividades sociales que se hayan podido realizar en ese periodo.

### B) ARRAIGO FAMILIAR:

SER ASCENDIENTE O DESCENDIENTE DE PERSONA ESPAÑOLA:

- Ser hija / hijo de española / español de origen (CERTIFICADOS LITERALES DE NACIMIENTO).
- Ser madre / padre de nacional español menor de edad, conviviendo y a cargo (CERTIFICADO LITERAL DE NACIMIENTO + EMPADRONAMIENTO FAMILIAR+ CONVENIO REGULADOR).

### C) ARRAIGO LABORAL:

2 AÑOS EN ESTADO ESPAÑOL + DEMOSTRAR QUE HA EXISTIDO RELACIÓN LABORAL DE AL MENOS 6 MESES:

- Acreditar 2 años de permanencia en territorio español (PADRÓN).
- Acreditar la existencia de relación laboral de al menos 6 meses mediante resolución administrativa o judicial, lo que requiere que haya habido una denuncia Inspección de Trabajo (SENTENCIA O ACTA DE INSPECCIÓN).
- **Importante: La sentencia de interés casacional STS 1184/2021 añade una novedad de enorme relevancia al procedimiento de solicitud de residencia por Circunstancias Excepcionales de Arraigo Laboral (regulado por el Art. 124.1 RELOEX): se aceptarán otros medios de prueba como la VIDA LABORAL derivada de una autorización previa, para acreditar la relación laboral.**

### D) RAZONES HUMANITARIAS:

Encontrarse bajo alguno de estos supuestos:

- Ser víctima acreditada de delito contra los derechos de los trabajadores, o de delito donde se haya aplicado el agravante de racismo (SENTENCIA).
- Sufrir enfermedad sobrevenida grave, que requiera tratamiento especializado no accesible en el país de origen y cuya interrupción pueda suponer riesgo para la salud o la vida (INFORME CLÍNICO + INFORME SOCIAL ESPECÍFICO).
- Si el retorno al país de origen pudiera suponer grave riesgo para la seguridad.

### E) PROTECCIÓN INTERNACIONAL:

Encontrarse bajo alguno de estos supuestos:

- Permanencia autorizada por Ministerio Interior - Comisión Asilo y Refugio.

- Ser considerada "desplazada" en el sentido de protección temporal en caso de afluencia masiva de personas desplazadas.
- Lo previsto en la Ley de Asilo y su desarrollo normativo.

## F) COLABORACIÓN CON AUTORIDADES:

Encontrarse bajo alguno de éstos supuestos:

- Colaboración con autoridades públicas, razones de seguridad nacional o interés público.
- Colaboración contra redes organizadas.
  - Colaboración con autoridades administrativas no policiales.
  - Colaboración con autoridades administrativas policiales, fiscales o judiciales.

En todo caso se exigirá presentación de INFORME de la autoridad competente que así lo certifique.

## G) VIOLENCIA DE GÉNERO:

Se divide en dos fases:

1. Residencia y trabajo provisional para la mujer y los hijos menores que estén con ella, bajo presentación de: ORDEN DE PROTECCIÓN o INFORME DE FISCALÍA. Se irá renovando hasta que se celebre el juicio.
2. Residencia y trabajo definitiva de 5 años para la mujer y las/los hijas/os menores que estén con ella, cuando haya SENTENCIA CONDENATORIA.

Si la sentencia es absolutoria, la mujer y sus hijos quedarán en situación irregular y podrá iniciarse un procedimiento sancionador por estancia irregular aunque en la práctica no se está haciendo.

## 12. PREGUNTAS Y RESPUESTAS PARA UNA ORIENTACIÓN BÁSICA CON PERSPECTIVA DE EXTRANJERÍA EN “EMPLEO DE HOGAR” (complementaria a la Guía en Extranjería)

### SITUACIÓN PLANTEADA: NO TENGO PAPELES Y ME QUIEREN CONTRATAR EN LA CASA DONDE TRABAJO, ¿CÓMO CONSIGO AUTORIZACIÓN DE RESIDENCIA Y TRABAJO?

- *¿Tienes pareja / hijxs menores de nacionalidad de la UE, con quienes convivas?*
  - **NO.** Siguierte pregunta.
  - **SÍ.** Valorar regularización por *Régimen Comunitario* o *Arraigo Familiar*, que impliquen autorización de residencia y de trabajo sin necesidad de presentar oferta de contrato.

Habrà que acreditar al menos el vínculo familiar y la convivencia.

Como madre de menor de nacionalidad española a cargo, por la vía del Arraigo Familiar se obtendrá una autorización de residencia y trabajo de 5 años.

Como pareja de nacional de la UE con quien conviva y que disponga de medios económicos o esté en actividad (cuenta ajena o propia), por el Régimen Comunitario se podrá obtener tarjeta de Residencia de Familiar de la UE, de duración 5 años, que permite trabajar y cuya validez está condicionada a que se mantenga la circunstancia que motivó su concesión.

- **¿Cuánto tiempo llevas en territorio español? Demostrable, con padrón.**

- **Menos de dos años.** Siguierte pregunta.

- **Entre dos y tres años.** En este caso: has sufrido una situación de abuso/explotación laboral durante al menos 6 meses? Valorar Arraigo Laboral (requiere demandar al empleador y acreditar la existencia de la relación laboral en Acta de Inspección de Trabajo o SENTENCIA JUDICIAL, además de acreditar la permanencia en territorio español de al menos 2 años). Si no, siguiente pregunta.

- **Más de tres años.** ¿Tienes posibilidad de que te firmen un contrato de duración mínima de UN AÑO, que te garantice el SMI? ¿O quizás cuentas con varios contratos, en varias casas, todos de duración mínima UN AÑO, y que todos juntos te garanticen el SMI? Valorar Arraigo Social.

Requiere acreditar la permanencia continuada en territorio español durante al menos 3 años, y contar con un contrato de trabajo firmado por las dos partes cuya duración mínima sea de DOCE MESES, garantice el Salario Mínimo en vigor para una jornada completa y que la fecha de inicio esté condicionada a la concesión de la Autorización por parte de Extranjería.

- **¿Has padecido una agresión por violencia de género? ¿Padeces una enfermedad grave sobrevenida?**

- Hacen falta pruebas documentales que acrediten esa situación: cédula de víctima de VG, orden de protección, o sentencia en el caso de VG. En el caso de enfermedad: informes clínicos, informes de situación de país, informes sociales, etc. Como *mujer víctima de Violencia de Género* acreditada, obtendrá una autorización de residencia y trabajo de 1 año que se prorrogará anualmente hasta que se celebre el juicio. Una vez celebrado el juicio y si la sentencia es condenatoria, la autorización de residencia y trabajo será de 5 años para ella y descendientes menores de edad que convivan con ella.

- En el caso de *enfermedad sobrevenida*, se puede obtener autorización de residencia y sólo si hubiese posibilidad de contrato, además se obtendrá autorización de trabajo.

### **SITUACIÓN PLANTEADA: TENGO EL RESGUARDO (HOJA BLANCA CON FOTO) DE SOLICITUD DE PROTECCIÓN INTERNACIONAL Y HE ENCONTRADO TRABAJO EN UNA CASA. ¿PUEDO TRABAJAR?**

Sólo si han transcurrido al menos SEIS MESES desde que se admitió a trámite la solicitud de protección internacional, aunque aún no hayas conseguido la tarjeta roja. Trans-

curridos seis meses desde la admisión a trámite, se te autoriza a trabajar. Se te podrá dar de alta directamente.

**SITUACIÓN PLANTEADA: ME HA LLEGADO LA RESOLUCIÓN FAVORABLE DE EXTRANJERÍA, CONCEDIÉNDOME ARRAIGO SOCIAL, Y ME DAN UN MES PARA CURSAR EL ALTA. MI EMPLEADOR NO ME VA A DAR DE ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL. ¿QUÉ HAGO?**

Si la oferta laboral por la cual te conceden la autorización ha decaído, habrá que iniciar una nueva solicitud con una nueva oferta. Significa empezar de cero, obtener de nuevo toda la documentación preceptiva. Esto al margen de las acciones de reclamación de derechos laborales que se valoren viables, caso que hubiese existido una relación laboral sin alta.

**SITUACIÓN PLANTEADA: HA FALLECIDO LA PERSONA A LA QUE IBA A CUIDAR, Y CON LA QUE METÍ LOS PAPELES SOLICITANDO ARRAIGO SOCIAL. ¿QUÉ HAGO AHORA?**

Si aún no te han resuelto la solicitud, se podrá presentar por registro un nuevo contrato cumpliendo condiciones mínimas (contrato de al menos un año de duración, que garantice al menos el SMI, con la fecha de inicio condicionada a la concesión), justificando que el anterior ya no es viable por las causas que sean.

**SITUACIÓN PLANTEADA: ME CONCEDIERON ARRAIGO SOCIAL CON UNCONTRATO PERO AHORA QUIERO CAMBIAR DE LUGAR DE TRABAJO, ¿ES POSIBLE?**

Sí, siempre y cuando no te vayas voluntariamente (si han transcurrido menos de seis meses), y al cabo del año acumules requisitos para poder renovar.

ATENCIÓN con las “bajas voluntarias” en el sector de Trabajo del Hogar.

**SITUACIÓN PLANTEADA: ¿PUEDO REAGRUPAR A MIS HIJXS MENORES DE EDAD O PAREJA SI ESTOY EMPLEADA COMO INTERNA?**

Sí. Además de cumplir con requisitos económicos para poder solicitar la reagrupación con éxito, la parte empleadora deberá dar su consentimiento a la reagrupación, y el Informe de Vivienda Adecuada se deberá adecuar, en función de las habitaciones y personas que habiten o vayan a habitar la casa.

**SITUACIÓN PLANTEADA: MI TARJETA DE RESIDENCIA CADUCA ENSEGUIDA, Y NO TENGO TIEMPO PARA IR A RENOVARLA EN HORARIO DE ATENCIÓN AL PÚBLICO, ¿CÓMO HAGO?**

La renovación se puede presentar desde 60 días antes hasta 90 días después de la fecha de caducidad. Conviene hacerlo antes porque así se alarga la validez de la tarjeta hasta que haya resolución. La renovación se puede hacer vía registro administrativo, sin cita, por Correos, en su amplio horario de atención. Conviene hacer el envío de la documentación por correo certificado, y pedir el sello de entrada en la copia que nos quedemos. Si no sabemos cómo preparar las tasas, nos las enviarán a casa.

También es posible la renovación telemática, para lo que hace falta ser titular de un certificado digital (cl@ve, FNMT) o hacerlo a través de representante que lo tenga.

### **SITUACIÓN PLANTEADA: QUIERO INICIAR MI REGULARIZACIÓN Y ME GUSTARÍA HACERLO VÍA TELEMÁTICA, ¿ES POSIBLE?**

Sólo si tienes un certificado digital: cl@ve, FNMT...

Sin embargo a las personas en situación irregular no se les emiten certificados digitales.

Para presentar una solicitud inicial vía telemática ante la Oficina de Extranjería, tendrá que hacerlo una profesional registrada para ello y que pertenezca a uno de los siguiente colectivos con convenio habilitador: Abogacía, Gestores Administrativos o Graduados Sociales.

Para pedir un informe a Gobierno Vasco, lo puede hacer cualquier persona con certificado digital y en tu nombre, siempre que la autorices debidamente.

## **13. RECURSOS PRÁCTICOS EN INTERNET**

- **HOJAS INFORMATIVAS DE EXTRANJERÍA – Secretaría de Estado de Migraciones:**
  - Recogen los requisitos, documentación y trámites a realizar para cada supuesto.
- **CITA PREVIA EN EXTRANJERÍA Y POLICÍA NACIONAL:**
  - En la Oficina de Extranjería, para presentación de solicitudes iniciales.
  - En la Comisaría de Policía, para obtención de Tarjeta de Identidad de Extranjera (TIE).
- **CITA PREVIA REGISTRO:**
  - Para enviar documentación dirigida a la Oficina de Extranjería, responder a requerimientos, etc.
  - Para solicitar cl@ve (certificado digital válido ante la Administración estatal).
- **INFORMES GOBIERNO VASCO:**
  - Solicitudes telemáticas con BakQ.
  - Descarga de solicitudes en papel, para presentar con cita previa ante Zuzenean.
- **NAFARROA:**
  - Informes de Arraigo Social y Vivienda Adecuada en cada Ayuntamiento, según municipio de padrón.
  - Informe de Esfuerzo de Integración.

## 14. ORIENTACIÓN GRATUITA EN MATERIA DE EXTRANJERÍA

- Gobierno Vasco - AHOLKU SAREA (Servicio jurídico vasco en materia de Extranjería).
- Entidades convenidas.
- Consultas telefónicas y por e-mail.
- Para usuarias 900 840 890 y asesoria@euskadi.eus.
- Para profesionales que atienden a personas extranjeras 944 001 809 y juridika@biltzen.eus.
- **Ayuntamiento de BARAKALDO:**
  - A través de sus Servicios Sociales de Base o el Servicio Municipal de Inmigración.
- **Gobierno de NAFARROA:**
  - Servicio de Atención y Asesoramiento en Materia de Extranjería (Cruz Roja de Navarra).
  - Servicios Sociales de Base.

