

Guía Laboral sobre **EMPLEO DE HOGAR**





Barrainkua 13, 6. - 48009 BILBO

fundazioa@ela.eus

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

www.mrafundazioa.eus

Junio de 2023

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. ¿QUÉ NORMATIVA SE LES APLICA? | 6 |
| 3. CONTRATACIÓN (art. 5 R.D. 1.620/2011) | 7 |
| 4. RETRIBUCIONES | 8 |
| 5. TIEMPO DE TRABAJO (art. 9 R.D. 1.620/2011) | 10 |
| 6. EXTINCIÓN DEL CONTRATO LABORAL (art. 11 R.D. 1.620/2011) | 11 |
| 7. PRESTACIONES | 13 |
| 8. SEGURIDAD SOCIAL | 15 |
| 9. OBLIGACIONES DE SEGURIDAD Y SALUD | 20 |
| 10. JURISDICCIÓN COMPETENTE | 21 |
| 11. REGULARIZACIÓN DE LA SITUACIÓN DE LAS TRABAJADORAS IRREGULARES | 21 |
| 12. PREGUNTAS Y RESPUESTAS PARA UNA ORIENTACIÓN BÁSICA CON PERSPECTIVA DE EXTRANJERÍA EN “EMPLEO DE HOGAR” | 25 |
| 13. RECURSOS PRÁCTICOS EN INTERNET | 27 |
| 14. ORIENTACIÓN GRATUITA ESPECIALIZADA EN MATERIA DE EXTRANJERÍA . . . | 28 |

¿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 nuestras comarcas y locales ante la demanda de información y asistencia existente. No olvidemos tampoco la deuda histórica contraída hacia este sector laboral.

INTRODUCCIÓN

Nos encontramos en una sociedad en la cual las empleadas de hogar se han convertido para muchas familias y personas, en un recurso imprescindible. Esto ocurre porque en Hego Euskal Herria no contamos con un sistema de cuidados público, universal y gratuito.

Se trata de un sector laboral que año tras a año va creciendo, ofreciendo un servicio con un gran valor, resolviendo necesidades básicas de cuidado de personas y de hogares a través, en cambio, de la precarización y explotación de sus condiciones laborales y de vida.

Socialmente, es un trabajo poco valorado, el cual es realizado prácticamente por mujeres, principalmente migradas, muchas de ellas en situación administrativa irregular y teniendo en cuenta que muchas de ellas han dejado sus hogares para cuidar los hogares de otras familias.

A pesar de la cada vez mayor legislación existente, muchas de ellas carecen de contrato, tienen salarios inferiores al mínimo interprofesional marcado por Ley, jornadas interminables, falta de descansos regulados y corren mayor peligro de sufrir abusos puesto que trabajan en un ámbito privado como son los domicilios.

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 no ha sido hasta el 9 de junio del 2022 que el Congreso de los Diputados del Estado Español ha ratificado este Convenio 189 sobre los y las trabajadoras domésticas y que cristalizó en el RD-L 16/2022 de 6 de septiembre.

La ratificación de este Convenio supone dar pasos hacia la garantía de que las personas 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.

Pese a estos avances, se mantienen en un régimen especial dentro del régimen general de la seguridad social, no teniendo, según el TSJ P Vasco en su sentencia de 27.10.2022 el derecho a la negociación colectiva de este sector.

Así pues, resulta vital reforzar y mejorar la atención jurídica a este colectivo de trabajadoras, cuestión que se pretende impulsar mediante esta guía.

1. ¿QUIÉNES SON LAS EMPLEADAS DE HOGAR?

Persona que presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar. Es decir, aquella persona que residiendo o no en el lugar de trabajo, ejecuta tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, cuidado de niños, jardinería, cuidado de animales y demás tareas propias del hogar.

Considerándose **relación laboral**, la concertada entre las siguientes partes: (art. 1 R.D. 1.620/2011).

- La persona **titular del hogar familiar**: como empleador o empleadora y ello independientemente del título por el cual ocupe la vivienda en la que se presta el servicio doméstico.
- **La trabajadora que presta servicios retribuidos en tal ámbito**. Pernoctando o no en el hogar familiar (empleada interno o externo)

El Estatuto de los Trabajadores en su art 2.1.b) considera de carácter especial la relación laboral del Servicio del Hogar Familiar.

No están incluidas en el ámbito de esta relación laboral especial: (art. 2 R.D. 1620/2011).

- a) Las relaciones concertadas por personas jurídicas, de carácter civil o mercantil, aun si su objeto es la prestación de servicios o tareas domésticas, que se regirán por la normativa laboral común.
- b) Las relaciones concertadas a través de empresas de trabajo temporal, de acuerdo con lo establecido en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.
- c) Las relaciones de las cuidadoras profesionales contratadas por instituciones públicas o por entidades privadas, de acuerdo con la Ley 39/2006, 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.
- d) Las relaciones de las cuidadoras no profesionales consistentes en la atención prestada a personas en situación de dependencia en su domicilio, por personas de la familia o de su entorno, no vinculadas a un servicio de atención profesionalizada, de acuerdo con la Ley 39/2006, 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.
- e) Las relaciones concertadas entre familiares para la prestación de servicios domésticos cuando quien preste los servicios no tenga la condición de persona asalariada en los términos del artículo 1.3, e) del Estatuto de los Trabajadores.
- f) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

Tampoco las relaciones de colaboración y convivencia familiar, como las denominadas «au pair», mediante las que se prestan algunos servicios como cuidados de niños y niñas, la enseñanza de idiomas u otros de los comprendidos en el artículo 1.4, siempre y cuando estos últimos tengan carácter marginal, a cambio de comidas, alojamiento o simples compensaciones de gastos.

2. ¿QUÉ NORMATIVA SE LES APLICA?

- *Real Decreto 1620/2011*, de 14 de noviembre, Regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (Deroga el RD 1424/1985, de 1-8-1985)
- El 09.06-2022 se aprobó por el Congreso de los Diputados la ratificación por **España** del **Convenio 189** de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

Camino que se inició con dos reformas legislativas en 2011: la primera incluida en la *Ley 27/2011*, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, que **obligaba a los y las empleadoras a dar de alta en la Seguridad Social a las personas empleadas del hogar familiar cualquiera que fuera la duración de su jornada de trabajo**; la segunda aprobada mediante el *Real Decreto 1620/2011*, de 14 de noviembre, que actualizaba una regulación de la relación laboral especial de las personas empleadas del hogar familiar que databa de 1985. Ambas reformas preparaban la normativa española sobre trabajo doméstico para la ratificación del Convenio 189, que se había aprobado el 1 de junio de ese año por la 100.a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, con la excepción de dos aspectos, la indemnización por despido improcedente y el reconocimiento de la prestación por desempleo.

- El BOE del 8 de septiembre de 2022 ha publicado el **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 [en vigor, salvo excepciones que se señalan, el día 09.09.2022]. El objetivo de esta norma es equiparar las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras del servicio de hogar familiar a las del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena.

Ello, ha sido auspiciado por la trascendente **sentencia TJUE 24.02.2022** que reconoce que la exclusión de la protección por desempleo entraña una discriminación indirecta por razón de sexo contraria al art 4.1 de la Directiva 79/7; trascendiendo también la nueva normativa al ámbito de las condiciones de trabajo.

Su objetivo es equiparar las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras del hogar familiar a las del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena.

Lo establecido en el RD-ley 16/2022 será de aplicación a los contratos vigentes a partir de la fecha de su entrada en vigor (09/09/2022), sin perjuicio de ciertas modificaciones que se aplicarán con efectos de 1 de enero de 2023, 1 de octubre de 2022 y 1 de abril de 2023, (DF 7.^a).

Así **DT 1.^a** establece que la nueva norma será de aplicación a los contratos vigentes a su fecha de entrada en vigor, sin perjuicio de lo establecido en la DF 7.^a.

La **DT 2.^a** establece las reglas de cotización por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial que deben aplicarse desde el 1 de octubre hasta el 31 de diciembre de 2022.

La **DT 3.^a** prevé el régimen transitorio de mantenimiento de los beneficios por la contratación de cuidadores en familias numerosas.

3. CONTRATACIÓN (art. 5 R.D. 1.620/2011)

- **Presunción del carácter indefinido** de la relación laboral **cuando el contrato no se realice por escrito**, cualquiera que sea la duración del mismo, acomodándose así al paradigma establecido en la contratación tras la reforma laboral del pasado diciembre (modifica art. 5 R.D. 1.620/2011).

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.

La persona trabajadora **deberá recibir información sobre los elementos esenciales del contrato** y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral si los mismos no figuran en el contrato formalizado por escrito.

Dicha información deberá comprender:

- Las prestaciones salariales en especie, cuando se haya convenido su existencia.
- La duración y distribución de los tiempos de presencia pactados, así como el sistema de retribución o compensación de los mismos.
- El régimen de las pernoctas de la persona empleada de hogar en el domicilio familiar, en su caso.

Duración del contrato y período de prueba (art. 6 R.D. 1.620/2011).

El contrato podrá celebrarse por tiempo **indefinido o por una duración determinada**.

Podrá concertarse por escrito **un período de prueba en los términos del art. 14 E.T.** (no podrá exceder de dos meses, salvo lo previsto en convenio colectivo).

Durante el mismo, la empleadora y la empleada de hogar estarán obligadas a cumplir con sus respectivas prestaciones, si bien podrá producirse la resolución de la relación laboral por cualquiera de las partes, con el período de preaviso ajustado a lo que se pacte, sin exceder, en ningún caso, de 7 días naturales.

Según la Disp. Adic. 1.^a del Real Decreto 1.620/2011, referente a la *Comunicación del contenido de los contratos*; **“La comunicación al Servicio Público de Empleo del contenido de los contratos de trabajo que se celebren conforme a lo previsto en el presente real decreto, así como su terminación, se entenderá realizada por el empleador mediante la comunicación en tiempo y forma del alta o de la baja en la Seguridad Social ante la Tesorería General de la Seguridad Social, acompañada, en su caso, del contrato de trabajo, cuando este se haya formalizado por escrito.**

En los supuestos a que se refiere el párrafo anterior, la Tesorería General de la Seguridad Social deberá comunicar al Servicio Público de Empleo el contenido mínimo de los contratos de trabajo, así como su terminación.

4. RETRIBUCIONES

El **Salario Mínimo Interprofesional**, fijado anualmente por el Gobierno, es aplicable en el ámbito de esta relación laboral especial.

Dicho salario mínimo se entiende **referido a la jornada de trabajo completa** a la que se refiere el art 9.1 RD 1620/2011 (La jornada máxima semanal de carácter ordinario será de 40 horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición del empleador, que pudieran acordarse entre las partes.) percibiéndose a prorrata si se realizase una jornada inferior.

Este **salario podrá ser objeto de mejora** a través de pacto individual o colectivo.

Se abonarán por el empleador **en dinero**, o mediante talón **u otra modalidad** de pago similar a través de entidades de crédito, previo acuerdo con el trabajador.

Hasta la publicación del SMI 2023 se mantendrá vigente el Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2022 – 33,33 euros/día o 1.000 euros/mes, según el salario esté fijado por días o por meses – (ex art. 100 del *Real Decreto-ley 20/2022, de 27 de diciembre*).

Año 2023 (aprobado por el Consejo de Ministros del 14 de febrero de 2023, y *Real Decreto 99/2023 de 14 de Febrero por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023 (BOE de 15.02.2023)*): El SMI sube un 8%, (de los 1.000 €) hasta los 1.080 euros brutos mensuales repartidos en 14 pagas, con efecto retroactivo desde el 1 de enero de este año 2023. “surtirá efectos durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023, procediendo, en consecuencia, el abono del salario mínimo en el mismo establecido con efectos del 1 de enero de 2023”.

36 euros/día o 1.080 euros/mes, según el salario esté fijado por días o por meses.

En el caso de cobrar **12 pagas**, es decir, con las dos pagas extras prorrateadas, el SMI asciende mensualmente a **1.260 euros**. En total, al año, los trabajadores que cobren el salario mínimo ingresarán **15.120 euros**.

– SMI diario: **36 euros con 14 pagas** (1.080 euros/mes x 14 meses = 15.120 €/año.)
y **42 euros con 12 pagas** (1.260 euros euros/mes x 12 meses = 15.120 €/año).

Y, en caso de tener un contrato a jornada parcial, dependerá de las horas que figuren en el contrato. Por ejemplo, **contrato a media jornada, es decir, a 20 horas a la semana, cobrará 630 euros brutos** (1260.2 = 630 €/ mensuales con el nuevo SMI esa cuantía incluye las dos pagas extras prorrateadas, ex art 31 ET (derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año).

En el caso de las empleadas y empleados del hogar que trabajen **por horas**, el salario mínimo es de **8,45 euros por hora efectivamente trabajada** [Art.4.2. *Real Decreto 99/2023 de 14 de Febrero por el que se fija el salario minimo interprofesional para 2023* .(BOE de 15.02.2023)].

Siendo que, en las cuantías del salario mínimo por días u horas fijadas en los apartados anteriores **se computa únicamente la retribución en dinero, sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero de aquellas** (art. 4.3. R.D. 99/2023).

La retribución en especie en el caso de las empleadas de hogar es opcional (art. 8.2. R.D. 1.620/2011).

Empleador y trabajadora pueden acordar una retribución en especie en concepto de manutención y alojamiento si así lo desean, pero en ningún caso es obligatorio. Por lo tanto, **el salario que percibe la trabajadora al servicio del hogar familiar puede consistir sólo una retribución económica, o incluir, además, un componente en especie.**

En caso de acordarse salario en especie, por ejemplo, en concepto de manutención y alojamiento, estas cantidades sí deberán reflejarse en la nómina de la trabajadora ya que forman parte de su estructura salarial de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8.6. del R.D. 1.620/2011, que remite a las reglas del artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores.

La legislación ha garantizado que la empleada de hogar reciba siempre en metálico como mínimo la cuantía correspondiente al SMI y sin que de la suma de los diversos conceptos de la retribución en especie pueda resultar un porcentaje de descuento superior al 30 por 100 del salario total.

De esta forma, aunque el importe de la retribución en especie depende de lo acordado entre las partes, se garantiza que la trabajadora perciba siempre una cantidad mínima en dinero físico.

Los incrementos salariales deberán determinarse por acuerdo entre las partes. En defecto de acuerdo se aplicará un incremento salarial anual igual al incremento salarial medio pactado en los convenios colectivos (art. 8.3. R.D. 1.620/2011).

La empleada de hogar tendrá derecho a **dos gratificaciones extraordinarias** al año que se percibirán, salvo pacto en contrario, al finalizar cada uno de los semestres del año, en proporción al tiempo trabajado durante el mismo. Su **cuantía será la que acuerden las partes, –al menos la cuantía del salario mínimo interprofesional en cómputo anual–** (art. 8.4. R.D. 1.620/2011).

Retribución de las empleadas de hogar que trabajen por horas, en régimen externo

Para la retribución el **salario mínimo de referencia** será el que se fije en el real decreto por el que se fija anualmente el **salario mínimo interprofesional** para los y las trabajadoras eventuales y temporeras y empleadas de hogar, que incluye todos los conceptos retributivos; este salario mínimo **se abonará íntegramente en metálico, en proporción a las horas efectivamente trabajadas.**

La documentación del salario se realizará mediante la entrega a la trabajadora de un **recibo individual y justificativo del pago del mismo**, en la forma acordada entre las partes (en su defecto, conforme al art. 29.1. ET).

Recordar que hay que diferenciar entre BRUTO, NETO y BASE DE COTIZACIÓN:

- **BRUTO:** Salario que establece la nómina la persona trabajadora sin realizar el descuento que le corresponde de seguridad social. Este es el salario importante a efectos de IRPF e indemnización por despido.

- **NETO:** Salario que percibe la persona trabajadora en el banco o en metálico, tras descontarle la parte que le corresponde a la Seguridad Social. Es decir, el importe que tiene que ver ingresado en el banco (o que le den en metálico).
- **BASE DE COTIZACIÓN:** La base de cotización establece la cotización a la seguridad social de la persona trabajadora. Está relacionado con el salario pero no coincide de manera exacta en este régimen especial, *se abona por tramos* como más adelante detallaremos. Esta es base que se toma como referencia para pagar la incapacidad temporal, el paro, la jubilación, la prestación por maternidad...

Retribución de vacaciones (Artículo 4. Real Decreto 99/2023 de 14 de Febrero por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023 (BOE de 15.02.2023) Personas trabajadoras eventuales, temporeros y temporeras, y **empleadas y empleados de hogar**.

*En lo que respecta a la retribución de las vacaciones, las personas trabajadoras a que se refiere este artículo percibirán, conjuntamente con el salario mínimo interprofesional fijado en el artículo 1, la parte proporcional de este correspondiente a las vacaciones legales mínimas en los supuestos en que no existiera coincidencia entre el periodo de disfrute de las vacaciones y el tiempo de vigencia del contrato. En los demás casos, **la retribución del periodo de vacaciones se efectuará de acuerdo con el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores** y demás normas de aplicación.*

5. TIEMPO DE TRABAJO (art. 9 R.D. 1.620/2011)

La **jornada máxima semanal** de carácter ordinario será de **40 horas de trabajo efectivo**, sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición de la persona empleadora, que pudieran acordarse entre las partes. El **horario** será fijado **por acuerdo entre las partes**.

Respetando la jornada máxima de trabajo y los períodos mínimos de descanso, el *tiempo de presencia* **tendrá la duración y será objeto de retribución o compensación en los mismos términos que acuerden las partes**. En todo caso, salvo que se acuerde su compensación con períodos equivalentes de descanso retribuido, las horas de presencia **no podrán exceder de 20 horas semanales de promedio** en un período de referencia de un mes y se retribuirán con un salario de cuantía no inferior al correspondiente a las horas ordinarias.

El régimen de las horas extraordinarias será el establecido en el art. 35 ET, salvo lo previsto en su apartado 5.

Entre el **final de una jornada y el inicio de la siguiente** deberá mediar un **descanso mínimo de 12 horas**. 10 horas en el caso de ser empleada de hogar interna, (compensando el resto hasta 12 horas en períodos de hasta 4 semanas).

La empleada de hogar **interna** dispondrá, al menos, de **2 horas diarias para las comidas principales**, y este tiempo **no se computará como de trabajo**.

Derecho a un **descanso semanal de 36 horas consecutivas** que comprenderán, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo.

Serán **de aplicación los límites establecidos para los menores de 18 años** en el ET en materia de tiempo de trabajo: (art. 9.8. R.D. 1.620/2011)

Permisos y vacaciones (art. 9.7. R.D. 1.620/2011)

Derecho al disfrute de las **fiestas y permisos previstos en el art. 37 ET**.

El período de vacaciones anuales será de 30 naturales, que podrá fraccionarse en dos o más períodos, si bien al menos uno de ellos será, como mínimo, de quince días naturales consecutivos.

El período o períodos de disfrute de las vacaciones **se acordarán entre las partes**. En defecto de pacto, 15 días podrán fijarse por el empleador, de acuerdo con las necesidades familiares y el resto se elegirá libremente por el empleado.

En este caso, las **fechas deberán ser conocidas con dos meses de antelación** al inicio de su disfrute.

Durante el período o períodos de vacaciones, el empleado de hogar no estará obligado a residir en el domicilio familiar o en el lugar a donde se desplace la familia o alguno de sus miembros.

Importante: En cuanto las notificaciones jurídicas a las trabajadoras de hogar en régimen interno, es importante tener en cuenta que en muchas ocasiones su padrón, y en consecuencia su dirección, coinciden con el centro de trabajo y al mismo tiempo con el hogar de las personas empleadoras. Es por ello que debemos actuar con cautela y analizar posibles alternativas para hacer llegar la información jurídica a la trabajadora.

6. EXTINCION DEL CONTRATO LABORAL (art. 11 R.D. 1.620/2011)

Se elimina la figura del desistimiento (regulada en el art. 11.3. del R.D. 1.620/2011 que permitía a la persona empleadora de modo unilateral, mediante pago de una indemnización y sin alegación de causa, romper el contrato y que se justificaba por *“la profunda introducción de la empleada en el círculo de mayor intimidad de la familia”* donde este prestaba sus servicios.)

De forma que **la extinción**, sin perjuicio de las **causas comunes previstas en el ET ex art. 49.1.** (aplicándose la normativa laboral común salvo en lo que resulte incompatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación), **tiene también unas causas específicas.** Así **sólo pueda producirse por causa justificada en atención a las particularidades de la relación laboral en el hogar** (ex art. 11 R.D. 1.620/2011 –Modificado por art. 5.3 de **R.D. Ley 16/2022 de 6 de septiembre**–).

Art. 11.2. Sin perjuicio de lo anterior, esta relación laboral de carácter especial podrá extinguirse por alguna de las siguientes causas, siempre que estén justificadas:

- a) **Disminución de los ingresos de la unidad familiar o incremento de sus gastos por circunstancia sobrevenida.**
- b) **Modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifican que se prescinda de la persona trabajadora del hogar.**
- c) **El comportamiento de la persona trabajadora que fundamente de manera razonable y proporcionada la pérdida de confianza de la persona empleadora.**

La extinción por estas causas se producirá con arreglo a lo dispuesto en este apartado:

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 **12 días por año de servicio con el límite de 6 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**. En los **demás supuestos** el preaviso será de **siete 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.

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 E.T.**

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 respecto de la empleada interna no podrá llevarse a cabo entre las 17:00 horas y las 8:00 horas del día siguiente**, salvo que la extinción del contrato esté motivada por falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza.

Recordar que **consta como situación legal de desempleo ésta extinción por causa justificada** contemplada en el nuevo art. 11.2. del **R.D. 1.620/2011 por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar** y en el nuevo apartado 8 del art. 267.1. a) LGSS que regula la situación legal de desempleo

Según la Disp. Trans. 1.ª del R.D. 1.620/2011 al respecto de los Contratos en vigor, señala que:

1. Lo dispuesto en el presente real decreto **será de aplicación a los contratos vigentes a la fecha de entrada en vigor del mismo.**

No obstante, la cuantía de la indemnización prevista a la finalización del contrato por desistimiento conforme al artículo 11.3, se aplicará a los contratos que se concierten a partir de la fecha de entrada en vigor de este real decreto.

Asimismo, lo dispuesto en el artículo 5 (forma del contrato) únicamente será de aplicación respecto a los **contratos que se celebren a partir de la fecha de entrada en vigor de este real decreto**, desde cuando el Ministerio de Trabajo e Inmigración ponga a disposición de los empleadores los modelos de contrato de trabajo y demás documentación e información a que se refiere la disposición adicional tercera.

2. Las personas **empleadoras dispondrán de un año para formalizar por escrito los contratos de trabajo vigentes** que, como consecuencia de la nueva regulación, deban celebrarse por escrito. Igual plazo tendrán para adecuarse a la obligación de informar a la empleada de hogar sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.

Según la Disp. Trans. 2.^a.-Lo establecido en este real decreto no afectará a las condiciones más beneficiosas existentes en el momento de su entrada en vigor, sin perjuicio de lo establecido en materia de compensación y absorción de salarios en los artículos 26.5 y 27.1 del Estatuto de los Trabajadores.

7. PRESTACIONES

La baja en empleadas de hogar

El cálculo y cuantía de la prestación económica por IT es similar al RGSS si bien con las siguientes *especialidades*:

El subsidio se percibe, cuando derive de **enfermedad común o accidente no laboral**:

- **Desde el 4.º día de la baja**, estando a cargo del empleador el abono del mismo desde los días 4.º a 8.º, ambos inclusive;
- **A partir del 9.º día** el pago del subsidio se hace directamente por la entidad a la que corresponda su gestión, debiendo el beneficiario remitir a la entidad gestora la copia de los partes médicos de baja, confirmación y alta, utilizando la copia destinada al empresario, en el plazo máximo de 5 días desde su expedición;
- Cuando derive **de contingencias profesionales** el subsidio se percibe :
- Desde el día siguiente a aquél en que se haya producido el accidente o desde el día siguiente al de la baja para el trabajo cuando ésta fuese posterior a la fecha del accidente; el salario del día del accidente o baja es a cargo de la persona empleadora.
- Si la trabajadora fuera interna, cuando el contrato se suspenda por causa de IT, tiene derecho a permanecer alojada en el domicilio un mínimo de 30 días, salvo prescripción facultativa de hospitalización.

Las trabajadoras que estén percibiendo estas prestaciones en el momento del cese en la relación laboral continúan percibiéndola hasta que se produzca una causa de extinción de la misma.

Las trabajadoras son beneficiarias del subsidio por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural en los mismos términos que en el Régimen General.

Para ello se requiere la declaración del responsable del hogar familiar sobre la inexistencia de puesto de trabajo compatible con el estado de la trabajadora, siendo su base reguladora equivalente a la establecida para la IT en el inicio de la suspensión del contrato.

La protección por desempleo [nuevo apartado 8.º al artículo 267.1. a) de la LGSS].

Tienen protección por desempleo dado que el R.D.L. 16/2022 modificó el art. 251 LGSS (–se suprimió la letra d– a efectos de que no quede excluida de la acción protectora del sistema especial para empleadas de hogar la correspondiente a desempleo), **por lo que será obligatoria la cotización por desempleo.**

Es obligatoria la cotización por desempleo a partir del 1 de Octubre de 2022 (D.T. 2.ª R.D.L. 16/2022). Durante el año 2022 cotización reducida y a partir de enero de 2023 en los términos que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Deberá cumplir los requisitos generales para el acceso a la prestación.
[Artículo 266. LGSS]

- **Afiliación a la Seguridad Social y en situación de alta** o similar al alta en los casos que reglamentariamente se determinen.
- **Tener cubierto el período mínimo de cotización de 360 días**, dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar.
- **Encontrarse en situación legal de desempleo.**
- **Acreditar** disponibilidad para:
 - **Buscar activamente empleo.**
 - **Aceptar puesto de trabajo adecuado** a través de la suscripción del compromiso de actividad.
- **No haber alcanzado la edad ordinaria de jubilación que se exija en cada caso para causar derecho a la prestación por jubilación.**
- Estar **inscrita como demandante de empleo en el servicio público de empleo** correspondiente.

Las **cuantías a percibir** se calcularán por las mismas normas que para el resto de trabajadores, es decir:

- **El importe de la Base Reguladora de la prestación se determina en función del promedio de las bases de cotización por desempleo de los últimos 180 días** (seis meses) **trabajados**, excluidas las retribuciones percibidas en concepto de horas extraordinarias.
- La cuantía de la prestación por desempleo será durante los primeros 180 días del 70% de la Base Reguladora y, posteriormente, el 60% de la citada Base Reguladora a partir del día 181 de prestación reconocida (art. 270.2 LGSS)

No se han establecido efectos retroactivos.

Será necesario un periodo previo de cotización de 360 días.

Trabajadoras deberán cotizar durante un año desde el 1 de octubre de 2022 (fecha en la que empieza a ser obligatoria la cotización por esta contingencia).

En el caso de que la persona trabajadora se encuentre en situación legal de desempleo sin alcanzar el periodo de 360 días cotizados a esta prestación, podrá solicitar el subsidio por insuficiencia de cotización, en este caso se exige al menos 6 meses cotizados por desempleo.

8. SEGURIDAD SOCIAL

Afiliación, alta y baja

R.D. 84/1996 Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones... art. 10.7, art. 43.2. Disposición transitoria tercera.

Las personas empleadoras que tengan a su servicio empleadas de hogar, cualquiera que sea el número de horas que éstas realicen, **deben estar inscrita y disponer de un código de cuenta de cotización** dentro del sistema especial para empleadas de hogar al que han de adscribir a las trabajadoras.

En el momento de solicitar la inscripción las personas empleadoras deben **hacer constar la entidad gestora o colaboradora por la que optan para la protección de las contingencias** de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como para la cobertura de la prestación económica por IT derivada de contingencias comunes, respecto de sus empleadas de hogar.

La persona empleadora está obligada a cursar el alta, y en su caso la afiliación, de la empleada de hogar (ya sea de manera exclusiva y permanente o de forma parcial o discontinua).

(El alta antes de iniciarse la actividad, las variaciones 3 días desde que se producen y la baja 3 días desde el cese en la prestación de la actividad).

Si la persona empleadora no lo lleva a cabo, puede solicitarlo la propia trabajadora en cualquier momento posterior a la constatación del incumplimiento de sus obligaciones por el o la empresaria.

Asimismo, **deben comunicarse igualmente en el plazo de 3 días las variaciones en la retribución mensual de la empleada de hogar**. [las personas empleadoras de hogar tendrán que proceder a la actualización del salario de las empleadas de hogar a su cargo que tengan actualmente el SMI o cantidades inferiores a esos 1.080 euros mensuales (o su cifra proporcional por día o por hora). A la par que la actualización de ese SMI a la nueva cantidad las personas empleadoras tendrán que **aportar el salario desde el 1 de enero de 2023, dado que el aumento del salario mínimo es con efecto retroactivo a partir de esa fecha. Así, habrá que compensar a las empleadas con esa parte que les falta correspondiente al mes de enero** y con la actualización de su salario para que cuente desde febrero].

La responsabilidad de modificar los datos laborales corresponderá siempre a la persona empleadora.

Cotización y recaudación

La responsabilidad del ingreso de las cuotas es de:

1. La persona empleadora, tanto si la trabajadora presta servicios de forma exclusiva y permanente, como si es trabajadora a tiempo parcial de más de 60 horas al mes.

También y según la Disp. Adic. 2.^a RDL 16/2022. A partir del día 1 de enero de 2023, las personas **empleadoras asumirán las obligaciones en materia de cotización** con relación a las trabajadoras al servicio del hogar que presten sus servicios **durante menos de 60 horas mensuales** por persona empleadora y que hubieran acordado con esta última, con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, la asunción de las obligaciones en materia de encuadramiento y cotización (eliminándose la posibilidad de que sean las trabajadoras las que soliciten directamente su afiliación, altas, bajas y variaciones de datos).

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.

Por contingencias comunes la cotización es a cargo de la persona empleadora y de la trabajadora, mientras que por contingencias profesionales es a cargo exclusivo del la persona empleadora.

La obligación de cotizar continúa en la situación de IT, nacimiento y cuidado de menor y riesgo durante el embarazo o la lactancia en los mismos términos que durante la situación de actividad.

En IT, a partir del 9º día de la baja, el o la empresaria debe cotizar únicamente por la aportación empresarial, correspondiendo a la entidad gestora o mutua el ingreso de la aportación del trabajador.

El **pago de las cuotas** en el sistema especial para empleadas de hogar debe realizarse **obligatoriamente mediante el sistema de domiciliación en cuenta**, sin que resulte necesario presentar ningún documento de cotización.

Las **bases de cotización serán las determinadas en una escala fijada anualmente** en función de la retribución percibida por las empleadas de hogar.

El *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, modificó a efectos de seguridad social lo siguiente:

- **La cotización por la contingencia de desempleo y al Fondo de Garantía Salarial es obligatoria a partir del 1 de octubre de 2022.**

Se establecieron, en un primer momento, **reglas de cotización para estas contingencias de forma transitoria desde el 01/01/2022 hasta el 30/09/2022.**

Periodo transitorio entre el 01/10/2022 y el 31/12/2022:

- Bases de cotización: conforme a lo establecido en el art. 19.3 de la LGSS y 106. Cuatro. 1 de la LPGE 2022.
- Tipos de cotización: por desempleo 6,05 % (del que el 5% será a cargo de el o la empleadora y el 1,05% a cargo de la empleada); al Fondo de Garantía Salarial será un 0,2% (a cargo exclusivo de la persona empleadora).
- Se establece una **nueva escala de retribuciones y bases aplicable durante el año 2023** para la cotización a la Seguridad Social. A partir del 01/01/2023 • Bases de cotización: en el año 2023, las retribuciones mensuales y las bases de cotización serán las contenidas en la siguiente escala (nueva redacción de la D.T. 16.ª de la LGSS):
- A partir del día 1 de enero de 2023, **las personas empleadoras asumirán las obligaciones en materia de cotización** con relación a las trabajadoras que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por persona empleadora.

Y a efectos de reducciones y bonificaciones en la cotización:

- **Se mantiene la reducción del 20 % en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes –con efectos 01.10.202–** (Disp. Adic. 1.ª RD-L 16/2022 en relación con Disp. Final 7.ª 3.º).
- **Se crea una bonificación –con efectos de 01/04/2023– del 45% o del 30%** en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes cuando los o las empleadoras cumplan los **requisitos de patrimonio y/o renta de la unidad familiar o de convivencia** en los términos y condiciones que se fijen reglamentariamente. (Disp. Adic 1ª 2. en relación con D.F. 7.ª 4.ª RDL 16/2022).
- La cotización por la contingencia de desempleo y al Fondo de Garantía Salarial, será obligatoria **a partir del 1 de octubre de 2022**. En paralelo, se crea una bonificación del 80 % en las aportaciones empresariales a la cotización por estas contingencias. (Disp. Adic. 1.ª RD-L 16/2022 en relación con Disp Final 7.ª 3.º).
- Se prevé un **régimen transitorio de mantenimiento de los beneficios por la contratación de cuidadoras en familias numerosa**.

El BOE del 31 de **enero** de 2023 ha publicado la **Orden PCM/74/2023, de 30 de enero**, 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 2023

En su art. 15 se señala:

Artículo 15. Bases y tipos de cotización en el Sistema Especial para Empleadas de Hogar establecido en el Régimen General de la Seguridad Social.

1. **Desde el 1 de enero de 2023, las bases de cotización** por contingencias comunes a este sistema especial serán las determinadas en la escala siguiente, en función de la retribución percibida por las empleadas de hogar por cada relación laboral (pasan de 10 a 8 tramos)

| 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 | 1.166,70 | 1.166,70 |
| 8.º | Desde | 1.166,71 | | | Retribución mensual |

A efectos de la determinación de 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 que tenga derecho a percibir la empleada.

La base de cotización mensual a aplicar por la Tesorería General de la Seguridad Social a efectos de determinar la cuota a ingresar, en función de los datos de que aquella disponga, no podrá ser inferior a las indicadas a continuación:

- a) En los casos de **contratos a tiempo completo** o cuando las horas de trabajo sean 160 mensuales o 40 semanales, la base de cotización no podrá ser inferior a la prevista en el tramo en el que se encuentre incluida la retribución equivalente al salario mínimo interprofesional mensual vigente, incrementado con la parte proporcional de las pagas extraordinarias que tenga derecho a percibir la empleada.
- b) En los supuestos de **contratos a tiempo parcial o cuando las horas de trabajo sean inferiores a 160 horas mensuales o 40 semanales y la retribución pactada sea mensual**, la base de cotización no podrá ser inferior a la prevista en el tramo en el que se encuentre incluida la retribución equivalente al salario mínimo interprofesional mensual vigente incrementado con la parte proporcional de las pagas extraordinarias en proporción a la jornada pactada en el contrato.
- c) En los supuestos de contratos a tiempo parcial, en aquellos casos de empleadas de hogar que **trabajen por horas en régimen externo habiéndose pactado una retribución por horas que incluya todos los conceptos retributivos**, la base de cotización no podrá ser inferior a la prevista para el tramo en el que se incluya la retribución que resulte de multiplicar el salario mínimo por hora vigente por el número de horas mensuales de trabajo.
- d) En el supuesto de que no conste a la Tesorería General de la Seguridad Social que la retribución pactada sea mensual o por horas, se considerará, a los efectos establecidos en este apartado, que la retribución pactada es mensual, sin perjuicio de que las personas empleadoras puedan probar, a través de cualquier medio admitido en derecho, que la retribución se ha pactado por horas.

2. **Desde el 1 de enero de 2023, el tipo de cotización por contingencias comunes, sobre la base de cotización que corresponda** según lo indicado en el apartado anterior, será el 28,30 por ciento, siendo el **23,60 por ciento a cargo de la persona empleadora** y el **4,70 por ciento a cargo de la empleada**.
3. Para la **cotización por contingencias profesionales**, sobre la base de cotización que corresponda según el apartado 1, se aplicará el tipo de cotización previsto en la tarifa de primas aprobada por la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, siendo la cuota resultante a cargo exclusivo del empleador o empleadora.
4. Para el *mecanismo de equidad intergeneracional*, se aplicará el tipo del 0,6 por ciento sobre la base de cotización por contingencias comunes, del que el **0,5 por ciento será a cargo de la persona empleadora** y el **0,1 por ciento, a cargo de la trabajadora**.
5. **Desde el 1 de enero de 2023 será aplicable una reducción del 20 por ciento en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes en este sistema especial.**

Serán beneficiarias de dicha reducción las personas que tengan contratada o contraten, bajo cualquier modalidad contractual, y hayan dado de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, a una persona trabajadora del hogar.

Asimismo, tendrán 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.

6. Se aplicará una **bonificación del 45 por ciento** en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes en este sistema especial, en el caso de **familias numerosas que tengan contratado o contraten** a una empleada de hogar antes del 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.

Esta bonificación será incompatible con la reducción en la cotización por contingencias comunes establecida en el primer párrafo del apartado 6 de este artículo.

7. **Las bonificaciones por la contratación de empleadas del hogar 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, **mantendrán su vigencia** hasta la fecha de efectos de la baja de las cuidadoras que den derecho a las mismas en el Régimen General de la Seguridad Social.

Tales bonificaciones serán incompatibles con la reducción en la cotización por contingencias comunes establecida en el primer párrafo del apartado 6.

La cotización por la contingencia de desempleo y al Fondo de Garantía Salarial es obligatoria desde el 1 de octubre de 2022. (D.T. 2.^a RD-L 16/2022).

[Disposición transitoria segunda. Cotización por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial en el Sistema Especial para Empleadas de Hogar, establecido en el Régimen General de la Seguridad Social, hasta el 31 de diciembre de 2022]:

Los tipos de cotización aplicables para la contingencia de desempleo y para determinar las aportaciones al Fondo de Garantía Salarial en este sistema especial, entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre de 2022, serán los siguientes:

- a) *El tipo de cotización por desempleo será del 6,05 del que el 5 por ciento será a cargo del empleador 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 del empleador.*

Protección por FOGASA con la creación de una cobertura indemnizatoria a las personas trabajadoras del servicio doméstico **en los casos de insolvencia o concurso de sus empleadores o empleadoras.**

Cobertura del FOGASA. En el caso de extinción del contrato de trabajo por las causas previstas en el artículo 11.2 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, la cuantía de la indemnización que procede abonar al Fondo se calculará a razón de **doce días de salario por año** de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con el límite máximo de seis 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 (modificación del art. 33.2 del Estatuto de los Trabajadores y nuevo art. 19 del Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo).

Desaparición, desde el día 1 de enero de 2023, para los contratos de menos de 60 horas/mes por empleador o empleadora, de la posibilidad de que la persona trabajadora realice directamente las altas, bajas o variación de datos en la TGSS.

9. OBLIGACIONES DE SEGURIDAD Y SALUD

A partir de 9-9-2022, se incluye a las empleadas del hogar en el ámbito de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y se prevé que reglamentariamente se desarrolle el derecho a la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente respecto a la prevención de violencia contra las mujeres.

Con la supresión del apartado 4 del art. 3 Ley Prevención Riesgos Laborales (por el art. 1 del RD-L 16/2022) que expresamente establecía la exclusión de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos laborales respecto a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, ahora sí les reconocerá el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud. Ahora bien, pendiente de desarrollo reglamentario.

La labor inspectora de comprobación del cumplimiento con la normativa de salud será complicada, por cuanto, la equiparación de este régimen especial con la de trabajadores y trabajadoras en régimen común por cuenta ajena, no puede obviar las especiales circunstancias de esta relación singular, ya que no olvidemos que el centro de trabajo coincide con el domicilio de personas físicas, con protección especial en materia de inviolabilidad, salvo autorización judicial.

10. JURISDICCIÓN COMPETENTE (Artículo 13. Real Decreto 1.620/2011)

Corresponderá a los órganos jurisdiccionales del **orden social** el conocimiento de los conflictos que surjan como consecuencia de la aplicación de la normativa reguladora de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 2 LRJS.

11. REGULARIZACIÓN DE LA SITUACIÓN DE LAS TRABAJADORAS IRREGULARES

Si las personas están en situación administrativa irregular, existe la posibilidad de conseguirlos, siempre atendiendo y conociendo las circunstancias individuales de cada persona. Es por ello, que debemos de conocer las circunstancias en las que se encuentran las personas aquí y los motivos por los que decidieron o se vieron obligadas a migrar de su país de origen para poder orientar hacia una regularización de su situación en base a normativa existente.

Las circunstancias personales a conocer son las siguientes:

- 1) Documentos de identificación que tenga en su poder.
- 2) Familia: unidad familiar al que pertenezca.
- 3) Tiempo de estancia en el estado, desde su llegada, y cuanto tiempo de empadronamiento tiene.
- 4) Circunstancias o motivos de salida de su país de origen.
- 5) Si ha sufrido algún tipo de vulneración de derecho: violencia de género, ...

Una vez se tenga toda esta información, tendríamos la información para poder orientar a la persona, sobre qué opciones le dá la normativa actual en referencia a la regularización administrativa en la que se encuentra. Y en este caso, son tres las normativas a las que nos acogemos, según la circunstancia individualizada de la persona en cuestión.

- 1) Ley de Extranjería.
- 1) Ley Comunitaria.
- 1) Protección Internacional: asilo y apatridia.

1. Ley de Extranjería

La persona sin papeles, podrá regularizar su situación por la vía de las "circunstancias excepcionales" si se encuentra 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. En el caso de que la documentación de origen sea en otro idioma no oficial, deberá estar traducida por traductor jurado, y apostillado.
- 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.
 - Pre-Contrato firmado por trabajador/a y empresa (ésta última tiene que acreditar solvencia suficiente, con su declaración de IRPF o IVA). Con 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 Nafarroa, 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 o Inspección de Trabajo (SENTENCIA O ACTA DE INSPECCIÓN).
- **Importante:** La sentencia de interés casacional STS 1.184/2021 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) ARRAIGO PARA FORMACIÓN:

2 AÑOS EN ESTADO ESPAÑOL + COMPROMISO DE REALIZAR UNA FORMACIÓN Y/O CERTIFICADO DE MATRICULACIÓN EN EL CENTRO DE FORMACIÓN

- Acreditar 2 años de permanencia en territorio español (PADRÓN).
- La formación debe que cumplir los siguientes requisitos: Títulos de Formación Profesional (impartidos por Centros autorizados), Certificación de aptitud técnica o habilitación profesional impartida por centros habilitados por el Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana y/o Formaciones de Lanbide y/o Servicio Navarro de Empleo con una duración igual o superior a 200 horas.

→ Para consultar si el curso es apto:

<https://www.educación.gob.es/centros/selectaut.do>

E) 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.

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.

*** Todas las autorizaciones por circunstancias excepcionales descritas hasta el momento, en el momento de la formalización se debe de pagar la tasa correspondiente que pone en estado.*

*** Es la Oficina de Extranjería territorial, la competente para el estudio de las solicitudes.*

2. Ley Comunitaria

SER FAMILIAR DE PRIMER GRADO (CÓNYUGE-PAREJA, HIJA/O, O PROGENITOR/A) DE UN CIUDADANO COMUNITARIO (con nacionalidad española o europea)

- Acreditar la vinculación familiar con certificados pertinentes: certificados de nacimiento, matrimonio,...
- Empadronamiento de convivencia.
- Medios económicos de la familia.

*** Es la Oficina de Extranjería territorial, la competente para el estudio de las solicitudes.*

3. Protección Internacional: Asilo y Apatridia

PROTECCIÓN INTERNACIONAL: PERSONA QUE HUYE DE SU PAÍS DE ORIGEN POR MOTIVO DE SER PERSEGUIDA POR MOTIVO DE RAZA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, OPINIÓN POLÍTICA, PERTENENCIA A DETERMINADO GRUPO SOCIAL, DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL, Y QUE NO PUEDE VOLVER A SU PAÍS POR MOTIVOS DE SEGURIDAD SOBRE SU VIDA

- Manifiestar la voluntad de solicitar la Protección Internacional en los lugares habilitados para ello.

→ El estado emitirá documentación de identificación como persona solicitante de Protección Internacional, y la persona contará con un permiso de estancia temporal con autorización de trabajo (este último a partir del 6 mes de la entrevista de asilo) hasta la resolución. Si el resultado de la solicitud es positiva, la persona contará con un permiso de residencia y trabajo a partir de ese día.

APATRIDIA:

SE RECONOCERÁ EL ESTATUTO DE APATRIDIA A TODAS LAS PERSONA QUE NO SEA CONSIDERADA NACIONAL SUYO POR NINGÚN ESTADO, CONFORME A SU LEGISLACIÓN Y MANIFIESTE CARECER DE NACIONALIDAD

- Presentar la solicitud de reconocimiento de Apatridia en los lugares habilitados para ello:
 - La persona contará con un permiso de estancia temporal de estancia autorizada hasta la resolución de la solicitud. Una vez reciba la resolución de apatridia, si es favorable, a partir de ése día contará con un permiso de residencia y trabajo.
- ** *Es el Ministerio del Interior, a través de su OFICINA DE ASILO Y REFUGIO, el competente de estudiar los casos de Protección Internacional (asilo y apatridia).*

12. PREGUNTAS Y RESPUESTAS PARA UNA ORIENTACIÓN BÁSICA CON PERSPECTIVA DE EXTRANJERÍA EN “EMPLEO DE HOGAR”

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

- *¿Tienes pareja / hijos o hijas menores de nacionalidad de la UE, con quienes convivas?*
 - **NO.** Siguiendo 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.

Habrás 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.** Siguiendo 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. Transcurridos 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 UN CONTRATO 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 HIJOS E HIJAS 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.

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 ESPECIALIZADA EN MATERIA DE EXTRANJERÍA

- **Comunidad Autónoma Vasca:**
 - Gobierno Vasco - AHOLKU SAREA (Servicio jurídico vasco en materia de Extranjería).

Oficinas de atención por toda la comunidad autónoma vasca:

 - **Araba:** Gasteiz, Agurain, Amurrio, Kanpezu, Laudio, Espejo, La Guardia, Oyon.
 - **Bizkaia:** Bilbao, Amorebieta-Etxano, Barakaldo, Bermeo, Durango, Gernika, Getxo, Markina-Xemein, Mungia, Ondarru, Portugalete, Zalla.
 - **Gipuzkoa:** Donostia, Arrasate-Mondragon, Azpeitia, Beasain, Eibar, Errenteria, Irun, Tolosa, Urretxu, Zarautz.

– Consultas telefónicas y por e-mail:

 - * Para personas interesadas 900 840 890 y asesoria@euskadi.eus.
 - * Para profesionales que atienden a personas extranjeras 944 001 809 y juridika@biltzen.eus.
- **Gobierno de NAFARROA:**
 - Servicio de Atención y Asesoramiento en Materia de Extranjería (Cruz Roja de Navarra).
 - Servicios Sociales de Base.