

● **Tipo de cotización por contingencias comúns:** serán os que se establezan con carácter xeral para o réxime xeral da Seguridade Social (28,30%, o 23,60% será a cargo da persoa empregadora, e o 4,70% a cargo da persoa empregada)

● **Tipo de cotización por contingencias profesionais:** o 1,50% sobre a base de cotización a cargo da persoa empregadora.  
A persoa empregada do fogar non cotiza por desemprego ao non estar cuberta esta contingencia.

O pagamento das cotizacións farase efectivo durante o mes seguinte á súa devindicación.

A obriga de cotizar mantense dende a data de inicio da actividade ata o cesamento na dita actividade.

Prestacións ás que ten dereito a persoa empregada do fogar

● En período de prestación por incapacidade temporal en caso de enfermidade común ou accidente non laboral:

- Aboarase dende o 4º ao 8º día de baixa, ambos os dous inclusive, a cargo da persoa empregadora
- A partir do 9º día de baixa: a cargo da Seguridade Social

● Tense dereito á incapacidade temporal por accidentes de traballo e enfermidade profesional. O subsidio será do 75% da base reguladora, e cobrarase dende o día seguinte ao da baixa.

● O pagamento por subsidio por incapacidade temporal efectuarao directamente a entidade (INSS ou Mutua) á que corresponda a súa xestión, e non procederá o seu pagamento delegado.

## Prevención de riscos laborais

Esta relación laboral especial atópase excluída do ámbito de aplicación da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais. Non obstante, na propia lei establécese que a

persoa titular do fogar familiar está obrigada a coidar de que o traballo das súas persoas empregadas se realice nas debidas condicións de seguridade e saúde.

O Instituto Nacional de Seguridade e Saúde no traballo elaborou unha guía de boas prácticas preventivas no servizo doméstico.

## Cal é a normativa básica?

Real decreto 1620/2011, do 14 de novembro, polo que se regula a relación laboral de carácter especial do servizo de fogar familiar (BOE do 17 de novembro de 2011).

### Ligazóns con documentación de interese:

#### Modalidades de contrato:

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

#### Modelos de comunicación de:

Renuncia de contrato pola persoa empregadora con preaviso  
[https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/servicio\\_hogar/moddesestimioconpreaviso.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/servicio_hogar/moddesestimioconpreaviso.pdf)

Renuncia de contrato pola persoa empregadora sen preaviso  
[https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/servicio\\_hogar/mod-desestimientosinpreaviso.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/servicio_hogar/mod-desestimientosinpreaviso.pdf)

Modelo de documento de liquidación  
[https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/servicio\\_hogar/mod-recibofiniquito.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/servicio_hogar/mod-recibofiniquito.pdf)

Solicitud de alta, baixa ou variación de datos do traballador/a por conta allea no réxime xeral:  
[https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/8cd0aeda-1311-4e24-a310-76b5eb52ef1e/TA\\_2S0138+castellano052021.1+Editable.pdf?MOD=AJPERES&CVID=](https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/8cd0aeda-1311-4e24-a310-76b5eb52ef1e/TA_2S0138+castellano052021.1+Editable.pdf?MOD=AJPERES&CVID=)

Solicitud de código conta cotización para persoas empregadoras no Sistema Especial de Fogar e baixa e variación de datos:  
<https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/86e683a8-794e-4569-99bcec231fc58af2/TA6+138+%28V.5%29.pdf?MOD=AJPERES&CVID=>



Solicitud de alta, baixa e variación de datos de conta de cotización:  
[https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/45030a2b-633e-40f9-9699eaa1f8e5335a/TA\\_7+%28V.11%29.pdf?MOD=AJPERES&CVID=](https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/45030a2b-633e-40f9-9699eaa1f8e5335a/TA_7+%28V.11%29.pdf?MOD=AJPERES&CVID=)

Guía de boas prácticas preventivas no servizo doméstico:  
<https://www.insst.es/documents/94886/1409228/Buenas+pr+acticas+preventivas+en+el+Servicio+Domestico+-+A+C3%B1o+2021.pdf?>

# GUÍA PRÁCTICA DO EMPREGO NO FOGAR





  
Concello de Lugo  
ALCALDÍA  
Muller e Igualdade

 @mullereigualdadelugo  
 @mullereigualdadelugo  
 cmuller@lugo.gal  
 igualdade@lugo.gal



  
Concello de Lugo  
ALCALDÍA  
Muller e Igualdade

 @mullereigualdadelugo  
 @mullereigualdadelugo  
 cmuller@lugo.gal  
 igualdade@lugo.gal



# O RÉXIME LABORAL DAS PERSOAS EMPREGADAS DO FOGAR



## Quen son as persoas traballadoras incluídas no réxime laboral do servizo do fogar?

Persoas traballadoras contratadas por conta dunha persoa empregadora, que non pode ser empresa, para realizar servizos retribuídos no ámbito do fogar familiar.

## Que tarefas profesionais realizan?

- Tarefas domésticas (limpeza de habitacións e dependencias do fogar, lavado de roupa, pasar o ferro, aseos de cociña e baños, xestión alimenticia, cociñado de alimentos, etc.)
- Coidado e/ou atención dos membros da familia
- Outros traballos tales como gardería, xardinería ou conducción de vehículos, sempre e cando formen parte do conxunto de tarefas domésticas.

Dentro deste grupo non se poden considerar aquelas persoas que realizan estas tarefas contratadas por unha empresa de traballo temporal, institucións públicas ou empresas privadas. Neste caso será de aplicación o Estatuto dos traballadores.

## Como debe ser o contrato de traballo?

O contrato deberá formalizarse por escrito, sempre que a duración sexa igual ou superior a catro semanas. No caso dunha duración menor, poderá ser un contrato verbal.

Poderá ser por unha duración determinada ou por tempo indefinido. No tocante á duración, incorpórase a regra xeral da presunción de carácter indefinido do contrato dende o inicio da relación laboral e remítense tamén á

regulación xeral do Estatuto dos traballadores os supostos nos que pode concertarse un contrato de duración determinada segundo o principio de causalidade.

O contrato de traballo deberá reflectir: o sistema de retribución salarial e as prestacións salariais en especie, o horario de traballo e o réxime de pernoctación da persoa empregada no domicilio.

## Existe período de proba?

Poderá establecerse no contrato un período de proba de dous meses. Durante o dito período, calquera das dúas partes poderá extinguir a relación laboral sen que sexa necesario unha causa para iso.

## Cal é o salario?

A persoa traballadora, como mínimo, cobrará en metálico o Salario Mínimo Interprofesional en cómputo anual, para unha xornada de traballo completa, e percibirá a pro rata de realizar unha xornada inferior.

A persoa traballadora terá dereito a dúas pagas extras para garantir o SMI en cómputo anual.

Cando exista salario en especie, non poderá superar o 30% das percepcións salariais.

## Cales son a xornada laboral, vacacións e permisos?

A xornada máxima semanal será de 40 horas de traballo efectivo, sen prexuízo dos tempos de presenza, que deberán ser pactados entre as partes, e non poderán exceder de 20 horas semanais de media nun mes. De excederse estas horas, a persoa empregada do fogar terá dereito a unha compensación polas horas excedidas por un período de vacacións da mesma duración. A retribución destes períodos non poderá ser, en ningún caso, en cantidade inferior ás horas ordinarias

Cóntase cos seguintes períodos de descanso:

- Entre dúas xornadas de traballo en dous días diferentes: 12 horas mínimo. Poderá reducirse a 10 para empregados/as do fogar internos/as.
- Descanso diario dos/as traballadores/as internos/as: contará con dúas horas todos os días para as comidas principais. Os ditos descansos non computan como tempo de traballo.
- Descanso semanal: 36 horas consecutivas, comprendidas, como regra xeral, a tarde do sábado ou a mañá do luns e o domingo completo.
- Vacacións anuais: 30 días naturais, que poderán fraccionarse en dous ou máis períodos, se ben un deles será, como mínimo, de 15 días consecutivos. En defecto de pacto sobre o ou os períodos de vacacións, 15 días poderán ser fixados pola persoa empregadora, acorde ás necesidades familiares, e o resto será elixido libremente pola persoa empregada. Estas datas deberán ser coñecidas con dous meses de antelación ao inicio. A persoa traballadora terá dereito tamén ao goce das festas e permisos previstos para o resto dos e das traballadoras.

## Que motivos de extinción do contrato se poden dar?

**Despedimento disciplinario** mediante notificación escrita polas causas previstas no Estatuto dos traballadores. Se o despedimento se declara improcedente, a indemnización será equivalente ao salario correspondente a 20 días naturais multiplicado polo número de anos de servizo, co límite de 12 mensualidades.

**Renuncia da persoa empregadora**, que deberá ser comunicada por escrito á persoa empregada do fogar e satisfacer a indemnización á que poida dar lugar. En caso de que a prestación do servizo fose superior a un ano, a persoa empregadora

deberá conceder un prazo de 20 días, e nos demais casos será de 7 días. Simultaneamente, deberase pór a disposición da persoa traballadora unha indemnización dunha cantidade equivalente a 12 días naturais por ano de servizo, co límite de 6 mensualidades. A cantidade de 12 días aplicarase unicamente aos contratos celebrados a partir do 1 de xaneiro de 2012.

A cantidade da indemnización prevista á finalización do contrato por renuncia da persoa empregadora para os contratos celebrados con anterioridade a esta data será de 7 días naturais por ano de servizo.

## Quen ten a obriga de dar de alta e cotizar?

Correspóndelle sempre á persoa empregadora, xa que é o suxeito responsable de solicitar a alta do/a traballador/a e comunicar a retribución mensual que aboa á Seguridade Social. No caso de que o/a traballador/a preste servizo en varios fogares, correspóndelle a cada unha das distintas persoas empregadoras.

Non obstante, dende o 1 de abril de 2013, as persoas traballadoras que presten os seus servizos durante menos de 60 horas mensuais por persoa empregadora deberán formular directamente a súa afiliación, altas, baixas e variación de datos cando así o acorden coas súas persoas empregadoras.

Solicítase nas administracións da Tesourería Xeral da Seguridade Social ou a través da súa sede electrónica. A solicitude de alta deberá formularse con antelación ao comezo da actividade, e a solicitude de baixa ou variacións de datos presentarse dentro do prazo de 3 días naturais seguintes ao cesamento no traballo ou daquel no que se produza variación.

## Canto hai que cotizar?

Existen unhas bases de cotización por continxencias comúns e profesionais que se determinan en función da retribución percibida, e que se actualiza anualmente.