



EMAKUNDE

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

NORMATIVA BÁSICA DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR



NORMATIVA BÁSICA DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

NORMATIVA BÁSICA DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

<i>INTRODUCCIÓN</i> _____	3
<i>EL CONTRATO DE TRABAJO</i> _____	3
<i>PERIODO DE PRUEBA</i> _____	4
<i>JORNADA LABORAL</i> _____	4
EL DESCANSO _____	5
<i>VACACIONES</i> _____	6
<i>PERMISOS PAGADOS</i> _____	7
<i>EL SALARIO</i> _____	7
DESCUENTOS _____	8
PAGO POR ANTIGÜEDAD _____	8
PAGAS EXTRAORDINARIAS _____	9
<i>FINALIZACIÓN DEL CONTRATO</i> _____	9
LIQUIDACIÓN E INDEMNIZACIONES _____	11
<i>SEGURIDAD SOCIAL</i> _____	13
COTIZACIONES _____	13
PRESTACIONES _____	14
DESEMPLEO: _____	14
BAJA POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE: _____	14
MATERNIDAD: _____	15
RIESGO DURANTE EL EMBARAZO: _____	16
MUERTE: _____	17
JUBILACIÓN: _____	17

NORMATIVA BÁSICA DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

INTRODUCCIÓN

El Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, regula por primera vez la situación laboral del Servicio Doméstico, siendo ésta una de las relaciones laborales de carácter especial. Todas las **condiciones de trabajo** recogidas en esta norma tienen la condición de **mínimas**, y pueden mejorarse si hay acuerdo entre las partes contratantes.

Esta regulación se aplica sólo a quienes realizan tareas domésticas por cuenta ajena tanto en un domicilio con carácter exclusivo como en varios con carácter parcial o discontinuo. No incluye a las que se efectúan por amistad o a un familiar, sin que se cobre un salario por ello.

El Instituto Vasco de la Mujer/Emakumearen Euskal Erakundea considera de gran utilidad divulgar la normativa laboral actual del Servicio del Hogar Familiar, con el objetivo de fomentar su cumplimiento y potenciar así la justa valoración de este trabajo y el reconocimiento legal del mismo como un paso para avanzar en la equiparación de las relaciones laborales y de cobertura social con el resto de las personas trabajadoras.

EL CONTRATO DE TRABAJO

¿Cómo tiene que ser el contrato de trabajo?

* El contrato puede ser verbal o escrito.

* Aunque legalmente no es obligatorio que el contrato de la persona empleada del hogar sea por escrito y se puede hacer también de palabra, es conveniente que el contrato se haga por escrito.

* **Se puede exigir el contrato por escrito** tanto al empezar la relación laboral o una vez iniciada ésta.

* El contrato de trabajo por escrito es el documento en el que se aplican cuáles son las condiciones de trabajo: jornada, horarios, tareas a realizar, salario, descuentos, vacaciones, etc.

¿Cuál es la duración del contrato?

* Si el **contrato es oral o de palabra**, la duración será la que acuerden. No obstante, si no se pacta nada, se considera que se ha celebrado por un año, prorrogándose automáticamente por periodos de doce meses, sin necesidad de ninguna comunicación escrita.

NORMATIVA BÁSICA DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

* Si el **contrato** es por **escrito**, en éste figurará la duración.

¿Con qué edad se puede contratar?

* A partir de los 16 años. Para la contratación de menores de 18 años y mayores de 16, se necesita el consentimiento de la madre, del padre o de quien tenga la tutoría. Está prohibida la contratación de menores de 16 años.

¿Y las personas extranjeras?

* Los y las trabajadoras extranjeras necesitan permiso de trabajo y de residencia para ser contratadas.

* No obstante, aunque no tengan esa documentación tienen los mismos derechos laborales que si la tuvieran.

PERIODO DE PRUEBA

¿Existe el período de prueba?

* Sí, aunque no se haga constar por escrito, y tiene una duración de quince días efectivos de trabajo.

* Durante los 15 días de prueba, cualquiera de las dos partes, empleadora o trabajadora, puede rescindir el contrato de trabajo, sin ninguna consecuencia, más que el derecho a liquidar el salario correspondiente.

* Una vez transcurrido este tiempo, el contrato produce efectos plenos, contándose también el tiempo de servicios prestados durante los días de prueba.

JORNADA LABORAL

¿De cuántas horas es la jornada laboral?

* La jornada laboral máxima es de cuarenta horas semanales.

* En ningún caso las horas ordinarias de trabajo efectivo diario pueden ser más de nueve.

NORMATIVA BÁSICA DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

¿Cómo es el horario de trabajo?

* El horario de trabajo se fija por quien contrata, pero teniendo en cuenta el tiempo de descanso entre jornada y jornada. Las posibles variaciones de este horario no pueden ser abusivas ni injustificadas.

* Una vez finalizada la jornada laboral no hay porqué permanecer en la casa.

¿De qué tiempo se dispone para comer?

* Siendo la persona empleada interna dispone, como mínimo, de dos horas para las comidas principales.

* Estas horas no se incluyen dentro del tiempo de trabajo.

¿Qué es el tiempo de presencia?

* El tiempo de presencia son aquellas horas pactadas por ambas partes, aparte de la jornada laboral, en las que se ha de permanecer en la casa, pero no tienen que dedicarse a las tareas domésticas habituales.

* Durante el tiempo de presencia se realizan labores que exijan poco esfuerzo, como abrir la puerta, coger el teléfono, etc.

* La normativa no dice nada sobre su retribución o duración, por lo que ha de estarse a lo que las partes acuerden.

¿Cuáles son las horas extraordinarias?

* Son aquellas que se trabajan por encima de las 40 horas semanales. El número máximo que pueden realizarse es de 80 al año, salvo fuerza mayor.

¿Son obligatorias?

* La realización de las horas extraordinarias es voluntaria, salvo en casos de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.

EL DESCANSO

¿A cuántas horas de descanso diario se tiene derecho?

* Si se duerme en el domicilio de trabajo, se tiene derecho a una interrupción de ocho horas seguidas entre una y otra jornada.

NORMATIVA BÁSICA DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

* Si se duerme fuera del domicilio de trabajo, han de pasar diez horas de descanso ininterrumpido.

¿Y el descanso semanal?

* Con una jornada de cuarenta horas semanales, hay un día y medio de fiesta a la semana.

* De las 36 horas de descanso semanal, al menos 24 tienen que ser seguidas, y disfrutadas preferentemente en domingo.

¿Y anualmente?

* En el año hay catorce días festivos que coinciden con el calendario laboral.

* Si se trabaja en alguna de estas fiestas laborales de carácter general, el tiempo trabajado se cobra como horas extras o se compensa por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

VACACIONES

¿Cuántos días hay de vacaciones?

* Se tiene derecho a 30 días anuales de vacaciones. De éstos, 15 tienen que disfrutarse obligatoriamente de forma continuada, y los otros 15 días pueden repartirse a lo largo del año.

¿Cómo y cuándo se fijan las vacaciones?

* El periodo o periodos de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre las partes. En caso de desacuerdo la jurisdicción competente fijará las fechas.

* La persona trabajadora tiene que conocer las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

¿Cuál es salario durante las vacaciones?

* El salario correspondiente a las vacaciones es el del sueldo íntegro de un mes, sin los descuentos por alojamiento y comida.

NORMATIVA BÁSICA DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

PERMISOS PAGADOS

¿A qué permisos se tiene derecho?

* Avisando previamente, se puede faltar al trabajo cobrando el salario entero, por los siguientes motivos:

- Matrimonio: 15 días.
- Accidente, enfermedad grave, hospitalización o muerte de parientes cercanos (padres/madres, hermanos/as, cuñados/as, abuelos/as, hijos/as, suegros/as, nuera, yerno): 2 días, ampliables hasta 4, si hay que viajar a otra localidad.
- Traslado del domicilio habitual: 1 día.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Para realizar funciones sindicales, con arreglo a las normas vigentes.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

EL SALARIO

¿Cuál es el salario que se ha de cobrar?

* El salario se pacta libremente, pero nunca podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional que se establece cada año. Para una jornada de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo en 2006 el mínimo es de 540,90 € al mes. Al día esto supone 18,03 €. Al año el mínimo total será de 7.031,70 €.

¿Y trabajando por horas?

* Para quienes trabajan por horas, el salario se calcula proporcionalmente a las horas realmente trabajadas. En el precio por hora se incluye la parte proporcional de vacaciones y las pagas extraordinarias. En 2006 el precio/hora mínimo es de 4,23 €.

¿Cuál es el precio de una hora extraordinaria?

* Debe pagarse, como mínimo, como la hora ordinaria, por lo tanto 4,23 €.

NORMATIVA BÁSICA DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

* Las personas mayores de 16 años y menores de 18, tienen prohibido realizar horas extraordinarias.

¿Se debe documentar el salario?

* Sí, el pago del salario debe documentarse mediante la entrega de un recibo justificativo del pago de aquél. En este documento se incluirá de forma clara y separada las diferentes percepciones de la persona trabajadora, así como las deducciones que legalmente procedan.

DESCUENTOS

¿El salario puede tener descuentos?

* Sí, el salario puede tener descuentos por prestaciones en especie como alojamiento y manutención. Legalmente está fijado el tope máximo de estos descuentos, pero la cifra concreta ha de acordarse entre las dos partes. Si no hay acuerdo, es competente la jurisdicción social.

Siendo persona empleada interna:

* A las personas empleadas internas se les puede descontar hasta un 45% del salario, en concepto de alojamiento y manutención.

Siendo persona empleada externa:

* A las personas empleadas externas también se les puede descontar entre el 15 y el 20% del salario, como máximo, por la comida del mediodía.

PAGO POR ANTIGÜEDAD

¿A qué aumentos se tiene derecho por antigüedad?

* Por cada tres años de trabajo en la misma casa, se tiene derecho a un aumento del 3% del salario mensual, hasta un máximo de cinco trienios. A partir de los quince años, no se producen nuevos aumentos por este concepto.

NORMATIVA BÁSICA DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

PAGAS EXTRAORDINARIAS

¿Cuántas son las pagas extras?

* Legalmente hay derecho a dos pagas extraordinarias, que se cobran, salvo pacto en contrario, una en junio y la otra en diciembre, en proporción al tiempo trabajado cada semestre.

¿Cuánto es el importe?

* La cuantía de cada paga debe ser como mínimo, igual al salario en metálico que se perciba durante quince días naturales, es decir, 270,45 € para quienes trabajan a jornada completa.

Trabajando por horas:

* Si el trabajo es por horas, no existe la obligación de abonar pagas extraordinarias, ya que en el salario mínimo fijado por el Gobierno del Estado se incluye la parte proporcional de las pagas y de vacaciones.

FINALIZACIÓN DEL CONTRATO

¿Por qué causas finaliza el contrato?

* Son varios los motivos por los que puede finalizar el contrato:

1.- Por mutuo acuerdo de las partes.

2.- Por cumplirse el tiempo acordado en el contrato: En este caso, si el contrato ha durado un año, la parte empleadora debe avisar a la otra parte con siete días de antelación, y si se lleva más de un año trabajando, el aviso debe hacerse veinte días antes.

3.- Por decisión de la persona empleada: Ésta, únicamente debe avisar con siete días de antelación.

4.- Por incumplimiento del contrato por la parte empleadora.

5.- Por traslado del domicilio familiar.

6.- Por desistimiento: No es necesario que la parte empleadora dé ningún motivo para el despido. Existe un plazo de preaviso, que es de siete días si el contrato ha durado hasta un año, y de veinte días si el contrato ha durado más de un año. Durante el período de

NORMATIVA BÁSICA DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

preaviso, la persona empleada tiene derecho a un permiso de seis horas semanales, sin pérdida de salario, con el fin de buscar un nuevo empleo. El período de preaviso puede sustituirse por la indemnización en metálico correspondiente.

7.- Por muerte, gran invalidez, invalidez permanente o jubilación de la persona trabajadora.

8.- Por muerte o incapacidad de la persona empleadora.

9.- Por despido de la persona trabajadora.

¿Qué es el despido disciplinario?

* Cuando la parte empleadora puede despedir a la persona empleada sin previo aviso, por haber cometido una falta grave de las previstas en el Estatuto de los Trabajadores. El despido debe comunicarse por escrito, debiendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efecto.

¿Cuáles son las causas de despido?

* Cualquiera de las faltas graves de las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, que son:

- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- Las ofensas verbales o físicas a la persona empresaria o a las personas familiares que convivan en la casa.
- La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.

¿Dónde se reclama por el despido?

* Ante el Juzgado de lo Social, teniendo que intentar antes una conciliación en la Delegación Territorial de Trabajo del Gobierno Vasco (Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación).

NORMATIVA BÁSICA DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

LIQUIDACIÓN E INDEMNIZACIONES

Si se deja el trabajo por propia voluntad, ¿se tiene derecho a cobrar alguna liquidación?

* Sí, se tiene derecho a recibir una liquidación, consistente en:

- La parte proporcional de las pagas extraordinarias, según el tiempo trabajado. Como cada seis meses se tiene que recibir una paga extraordinaria, el cálculo se hace dividiendo la paga total entre 181 días, y multiplicando la cantidad por los días trabajados.

- La parte proporcional de las vacaciones, según el tiempo trabajado. El cálculo se hace dividiendo el sueldo del mes entre 335 días y multiplicando la cantidad por los días trabajados desde el 1 de enero.

¿Qué hay que tener en cuenta antes de firmar la liquidación?

* Antes de firmar la liquidación hay que comprobar y tener en cuenta si se adeudan atrasos por horas extraordinarias, pagas, vacaciones, o incluso, descuentos de comida abusivos. En estos casos, es el momento de reclamarlo todo, y no firmar la conformidad con la liquidación.

¿En qué casos se tiene derecho a cobrar indemnización?

* Aparte de la liquidación, se tiene derecho a cobrar indemnización en los siguientes casos:

- Finalización del tiempo pactado.
- Si se deja el trabajo por incumplimiento de la parte empleadora de alguna de sus obligaciones.
- Desistimiento de la parte empleadora, sin que sea necesario alegar una causa justa de despido.
- Traslado del domicilio familiar cuando la persona trabajadora al servicio del hogar familiar no quiera acompañar a la familia, o por voluntad de la parte empleadora.
- Despido de la persona empleada, cuando se demuestre que éste no es procedente.

¿Qué indemnización corresponde en el caso de finalización del tiempo pactado?

* Siete días del salario que se cobre en dinero por cada año trabajado. La indemnización no puede superar nunca el importe del salario de seis meses, independientemente de la antigüedad que se tenga.

NORMATIVA BÁSICA DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

¿Y por cambio de domicilio de la familia?

* Si es por voluntad de la trabajadora, la indemnización es la misma que en el caso anterior: siete días de salario que se cobre por cada año trabajado, siempre que el total no sea superior al salario de seis meses.

* Si la situación deriva de la voluntad de la persona empleadora de que no se produzca continuidad del contrato de trabajo, las indemnizaciones son las mismas que en el caso de desistimiento por parte de la misma.

¿Y en el caso de incumplimiento del empleador?

* La indemnización que se tiene derecho a percibir, es de al menos veinte días de sueldo por cada año trabajado, con el límite máximo de doce mensualidades.

¿Y por desistimiento de la parte empleadora?

* La indemnización es de siete días de salario por cada año trabajado, con el límite máximo de seis mensualidades. Además, en los desistimientos de un día para otro, la persona empleada de hogar tiene derecho a cobrar los días del preaviso, que son 7 días si la antigüedad en el trabajo es menor de un año y 20 días si es mayor.

* Durante el tiempo de preaviso, la persona empleada tiene derecho a 6 horas semanales retribuidas para buscar un nuevo empleo.

* Si el desistimiento incumple los requisitos para formalizar el despido, puede ser considerado como un despido improcedente, con lo que la indemnización sería, como en éste, de veinte días de sueldo por cada año trabajado.

En el caso de despido disciplinario:

* Si se demuestra por la parte empleadora que el despido se basa en una falta grave de la empleada, no se cobra ninguna indemnización por el cese.

* Si el Juzgado de lo Social considera que el despido es improcedente, la indemnización es de, al menos, veinte días de salario por año trabajado. La indemnización que corresponda, no puede superar el importe de 12 meses de salario.

NORMATIVA BÁSICA DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

SEGURIDAD SOCIAL

¿Cuál es la Seguridad Social de las personas empleadas de hogar?

- * Se trata de un Régimen Especial del Servicio Doméstico.

¿A quién corresponde dar el alta en la Seguridad Social?

* A la parte empleadora, titular del hogar familiar, cuando tenga empleada una persona como empleada de hogar a su servicio, de manera exclusiva y permanente. A estos efectos, cuando la persona empleada preste sus servicios para una persona empleadora y la duración de los mismos sea superior a la mitad de la jornada habitual (igual o más de 80 horas mensuales), se entenderá la prestación del servicio de manera exclusiva y permanente.

¿Y cuando se trabajan menos horas?

* A la propia persona empleada de hogar, cuando trabaja en más de una vivienda. En este caso se exige que la prestación de servicios sea como mínimo de 72 horas al mes que se llevarán a cabo, al menos, durante 12 días.

¿Cuál es el plazo de solicitud de la afiliación?

* La solicitud del alta en la Seguridad Social se debe hacer con carácter previo a la fecha del inicio del trabajo.

* El plazo de solicitud de la baja en la Seguridad Social es de seis días naturales desde que se produjo la circunstancia que motivó la baja.

* Tanto el alta como la baja se realizan en las Direcciones Provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social.

COTIZACIONES

¿Cuál es la base de cotización? ¿Quién la paga?

* La base de cotización es única y se establece anualmente, así como el tipo a aplicar a la misma, que actualmente es del 22%. De este 22%, el 18,3% ha de ser pagado por la parte contratante, y el resto por la empleada (3,7%).

NORMATIVA BÁSICA DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

* En 2006, la Base de Cotización es de 631,20 €, de los que corresponde abonar a la Seguridad Social un total de 138,86 €/mes, correspondiendo a la persona empleadora 115,51 €/mes y 23,35 €/mes a cargo de la empleada, cantidad que puede ser descontada de su sueldo.

¿Y si se trabaja en más de una vivienda?

* Si se trabaja en más de una vivienda, durante un mínimo de 72 horas al mes, efectuadas, al menos, durante 12 días al mes, la cantidad de 138,86 € debe ser abonada por la empleada de hogar.

PRESTACIONES

DESEMPLEO:

¿Se cobra la prestación por desempleo?

* No, el Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico no tiene reconocido el derecho a percibir prestación alguna de desempleo.

BAJA POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTE:

¿Cuándo se tiene derecho a cobrar la baja?

* Por accidente o enfermedad, la prestación de la Seguridad Social se empieza a cobrar a partir del día 29 de haberse producido la baja.

¿Cuánto tiempo hay que cotizar para tener derecho a esta prestación?

* Es necesario haber cotizado al menos 6 meses (180 días), dentro de los cinco años anteriores a la baja, salvo en el caso de accidente que no es necesario este periodo de carencia siempre que esté dada de alta.

¿Quién paga la cuota durante la baja?

* El mes en el que se inicie la baja la cuota se pagará del modo habitual, después, mientras dure la baja incluido el mes de finalización de dicha situación es la persona empleada de hogar quien paga la cuota entera.

NORMATIVA BÁSICA DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

Siendo empleada interna, en el caso de baja por enfermedad o accidente, ¿se tiene derecho a seguir alojada en la casa?

* Sí, se tiene derecho a permanecer alojada como mínimo 30 días.

MATERNIDAD:

¿De cuánto tiempo es el descanso por maternidad?¹

* El período de descanso es de 16 semanas, 6 de las cuales es obligado disfrutarlas después del parto. Las 10 semanas restantes, le corresponde a la persona empleada decidir cómo quiere distribuir las, antes o después del parto.

* En caso de parto múltiple, la duración de la suspensión se ampliará en dos semanas más por cada descendiente a partir de la segunda criatura.

* Las 10 semanas de este periodo de descanso puede ser disfrutado en régimen de jornada completa o a tiempo parcial. El periodo durante el que se disfrute el permiso a tiempo parcial se ampliará proporcionalmente en función de la jornada diaria que se realice y, necesariamente, requiere de un acuerdo previo entre la parte empleadora y la empleada.

* En el caso de que tanto el padre como la madre trabajen, ésta puede optar, al iniciarse el período de descanso por maternidad, por que el padre disfrute de una parte ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, siempre que se respeten las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, salvo que la incorporación en este caso de la madre a su puesto de trabajo suponga un grave riesgo para su salud.

* El disfrute por parte del padre puede ser sucesivo o simultáneo con el de la madre. En el caso de disfrute simultáneo la suma no puede exceder de las 16 semanas previstas, de las que correspondan en caso de parto múltiple o del tiempo correspondiente cuando se aplique el régimen a tiempo parcial.

¿Cuánto tiempo hay que cotizar para tener derecho a esta prestación?

* Es necesario haber cotizado al menos 6 meses (180 días), dentro de los cinco años anteriores al descanso.

¹ Dentro del concepto de maternidad se incluye, además de la maternidad biológica, la adopción y el acogimiento.

NORMATIVA BÁSICA DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

¿Quién paga la cuota de la Seguridad Social?

* La cuota de la Seguridad Social ha de ser abonada por la persona empleada mientras dure el descanso por maternidad, incluido el mes de finalización de dicha situación, pero excluido el mes en que se inicie, que se pagará del modo habitual.

¿Cuánto se cobra durante el descanso por maternidad?

* Se cobra el 100% de la base reguladora.

RIESGO DURANTE EL EMBARAZO:

¿Cuándo se tiene derecho al subsidio por riesgo durante el embarazo?

* La trabajadora que preste sus servicios para un hogar con carácter exclusivo tiene derecho a cobrar este subsidio cuando se deba suspender el contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

* La trabajadora integrada en el Régimen Especial de empleadas de hogar cuando no preste sus servicios para un hogar con carácter exclusivo y tenga que interrumpir su actividad profesional en los supuestos en que el desempeño de dicha actividad influye negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y así se certifique por los servicios médicos de la Entidad gestora.

¿Cuánto tiempo hay que cotizar para tener derecho a esta prestación?

* Es necesario haber cotizado al menos 6 meses (180 días), dentro de los cinco años anteriores a la fecha en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo o en que se emita el certificado por los servicios médicos de la Entidad gestora, según el caso.

¿Quién paga la cuota de la Seguridad Social?

* La cuota de la Seguridad Social ha de ser abonada por la persona empleada mientras dure la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, incluido el mes de finalización de dicha situación, pero excluido el mes en que se inicie, que se pagará del modo habitual.



NORMATIVA BÁSICA DEL PERSONAL AL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

¿Cuánto se cobra durante la suspensión por riesgo durante el embarazo?

- * Se cobra el 75% de la base reguladora correspondiente.

MUERTE:

¿Qué tiempo se ha de cotizar para cobrar la pensión de viudedad o de orfandad?

- * Para que el cónyuge o las hijas y/o hijos tengan derecho a cobrar la pensión de viudedad u orfandad, la persona empleada de hogar ha de haber cotizado un mínimo de 500 días, dentro de los últimos cinco años anteriores al fallecimiento.

- * No obstante, no es necesario estar de alta en la Seguridad Social si se tiene un periodo de cotización de 15 años.

JUBILACIÓN:

¿A qué edad se tiene derecho a la jubilación?

- * Como norma general la edad de jubilación es a los 65 años, aunque hay algunas excepciones para quienes hayan cotizado a la Seguridad Social antes del año 1967.

¿Cuánto hay que cotizar para poder cobrar la jubilación?

- * Para tener derecho a pensión de jubilación, es necesario haber cotizado durante quince años, dos de los cuales tienen que estar dentro de los quince años anteriores a la jubilación. Con este período de cotización, se cobra el 50% de la base reguladora. Para cobrar el 100% de la pensión, es necesario haber cotizado 35 años.

- * También se puede tener derecho a cobrar el Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) si se tienen cotizados, al menos, 1.800 días dentro del periodo anterior al 1 de enero de 1967.

EMAKUNDE, enero de 2006