

CUIDADOS DE DEPENDIENTES EN EL DOMICILIO Opciones legales para la atención de personas dependientes en el hogar familiar

Es una realidad que cada vez hay más necesidades de asistencia de personas dependientes, por edad o discapacidad, o por ambas. Al margen de la posibilidad del cuidador no profesional, que habitualmente es un miembro de la familia y en el 85% de los casos una mujer, **existen básicamente dos opciones** para esta atención con diferencias sustanciales que interesa conocer.

La alternativa de contratar un/a **empleado/a de hogar** es la que tradicionalmente se ha utilizado con más frecuencia. El empleador, titular del hogar o del domicilio, contrata un cuidador mediante una relación laboral especial, bien por conocimiento, por recomendación o por la intervención de una Agencia de Colocación que facilita al candidato, asumiendo el empleador el coste de la intermediación. El **contrato de trabajo** es en todo caso entre el titular del domicilio y el trabajador doméstico. Y esta relación laboral se regula en el RD 1620/2011, que fija las condiciones, derechos y deberes, así como causas y efectos de su extinción.

Resumiendo los contenidos más relevantes, es de aplicación en cuanto a la retribución el **Salario Mínimo Interprofesional** fijado anualmente por el gobierno, de catorce pagas anuales, que estará garantizado en metálico, es decir, sin perjuicio de las prestaciones

en especie que se acuerden (alojamiento, manutención, etc.). La jornada máxima semanal es de **cuarenta horas de trabajo efectivo**, si bien se podrán pactar tiempos de presencia que serán pagados o compensados (máximo 20 horas semanales, precio mínimo igual a hora ordinaria). Fuera de estos tiempos de trabajo y de presencia, el empleado no estará obligado a permanecer en el lugar de trabajo. Las vacaciones anuales son de 30 días naturales, y tiene derecho igualmente a los festivos y permisos que cualquier otro trabajador (art. 37 ET).

El contrato puede ser escrito o de palabra; en todo caso, si es temporal con duración de más de cuatro semanas hay que **formalizarlo por escrito**. Es aconsejable además cuando sea a jornada parcial. El empleador tiene que tramitar el **alta en la Seguridad Social** del empleado y domiciliar el pago de las cuotas mensuales por cotización.

Teniendo en cuenta el SMI para 2019, un trabajador a **jornada completa** tendría una retribución de 12.600 €/año, 900 €/mes en 14 pagas, y su cotización tiene un coste de 263,55 €/mensuales para el empleador y 49,35 € para el empleado; en total, 312,90 € de cotización, aunque hay bonificaciones por alta inicial y familia numerosa que pueden reducir la cuota.

El empleador puede **desistir del contrato**, resolviendo la relación laboral con el pago de la indemnización de un día de salario por mes trabajado; la comunicación ha de hacerse por escrito y con el preaviso legal pues, si no cumple estos requisitos, se considera despido improcedente y la indemnización se incrementa a veinte días por año de servicio.

Por otra parte, existe la opción de contratar **servicios de ayuda a domicilio**, bien exclusivamente privados, bien como complementarios a los que pueden ofrecer los Servicios Sociales Públicos a través de los CEAS. Proliferan en el mercado estos servicios – en atención a la creciente demanda – que ofrecen tanto empresas como organizaciones de diversa naturaleza.

En esta opción, el titular del hogar contrata un servicio de con la empresa u organización que a su vez contrata al trabajador (relación laboral). Esto implica que el servicio se prestará al *cliente* por un trabajador de la empresa de servicios, siendo ésta la que asume la **relación laboral con todos los derechos y obligaciones** que se regulan en el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio, entre otras normas. Los trabajadores deben tener formación en atención sociosanitaria y sus condiciones (salario, jornada, etc.) están regulados en el convenio y el contrato de trabajo con la agencia.

En este caso la prestación del servicio quedaría garantizada con independencia de que el trabajador tuviera permisos, vacaciones, etc., con el inconveniente de que el contrato no es personal (como el del empleado de hogar) y **puede cambiar el empleado que realiza la asistencia** a la persona dependiente.

La retribución del trabajador y su cotización a SS es por cuenta de la empresa de servicios lógicamente; por ello, el precio para el usuario será el resultado de este coste y el beneficio empresarial. Lo habitual es que ese **precio a pagar por el cliente se fije por horas**, en función de su continuidad, cantidad, etc.; también de si son prestadas en días festivos u horarios nocturnos, dado que estas circunstancias son también complementos en la nómina del empleado.

Si el titular del hogar familiar decide **poner fin a los servicios contratados**, éste no ha de ajustarse a la normativa laboral para la extinción contractual (preaviso, indemnización, etc.) pues como se ha dicho la relación laboral la asume la empresa de servicios.

La elección entre estas alternativas – empleado de hogar /servicio ayuda a domicilio – tiene otras variables que no están comprendidas en los textos legales y que hacen muy difícil la comparación (ventajas/inconvenientes), por lo que en cada caso particular se ponderarán unas sobre otras.

SERPyme // 16.09.2019

(Todas las noticias publicadas en esta pagina son de elaboración propia, queda prohibida su copia o difusión sin permiso expreso de los autores)

#asesoriaenleon #asesoriadeempresas #asesoriajuridica #aseorialaboral #aseoriafiscal #asesoriaserpyme
#serpyme