

# Trabajadoras del hogar: trabajadoras de hecho y con derechos

Nueva regulación desde el 1 de enero de 2012

## RETRIBUCIONES

- Se garantiza, como mínimo, el pago en metálico del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en cómputo anual, 8.980 el año 2012, por debajo de cuya cuantía no será posible realizar descuento alguno por salario en especie, por manutención o alojamiento. Cuando exista salario en especie, éste no podrá superar el 30% de las percepciones salariales.
- Dicho salario se entiende referido a la jornada de trabajo completa, percibiéndose a prorrata si se realiza una jornada inferior.
- La trabajadora o trabajador tendrá derecho a dos pagas extraordinarias al año, de modo que se garantice la percepción del SMI en cómputo anual.
- Quienes trabajen por horas, en régimen externo, perciben una retribución global por las horas efectivamente trabajadas, que incluye la totalidad de los conceptos retributivos = 5,02 euros (salario por el tiempo trabajado, más las partes proporcionales del descanso semanal, vacaciones y pagas extraordinarias).
- La documentación del salario se realizará mediante la entrega a la persona trabajadora de un recibo de salarios en los términos acordados por las partes.

Salario 40 horas semanales

Salario mes, con 2 pagas de 30 días: 641,3 euros

Salario mes, con pagas incluidas: 748 euros

Salario mes, con vacaciones y pagas incluidas: 816 euros

Salario mensual 40 horas de trabajo más 20 de presencia semanales

Salario horas trabajo: 641 + salario 20 horas presencia 405 = total 1.046 euros/mes

## NORMATIVA BÁSICA DE APLICACIÓN

Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (disposición adicional 39 y disposición transitoria única). BOE de 2 de agosto de 2011.

Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. BOE de 17 de noviembre de 2011. Más información en [www.mtin.es](http://www.mtin.es) - [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es)

- La jornada máxima semanal será de cuarenta horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición de la parte empleadora, que pudieran acordarse entre las partes.
- Los tiempos de presencia tendrán la duración y serán objeto de retribución o compensación en los términos que las partes acuerden, no pudiendo exceder de 20 horas semanales de promedio en un periodo de un mes, salvo que las partes convengan en su compensación por periodos equivalentes de descanso. Su retribución no será de cuantía inferior a la correspondiente a las horas ordinarias (5,02 euros).
- Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de doce horas, pudiendo reducirse a diez en el caso de que la persona esté interna, compensándose el resto hasta doce horas en periodos de hasta cuatro semanas.

- El empleado o la empleada interna dispondrá, al menos, de dos horas diarias para las comidas principales. Este tiempo no computa como tiempo de trabajo, sino de descanso.
- El descanso semanal será de treinta y seis horas consecutivas que comprenderán, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el domingo completo.
- El período de vacaciones anuales será de treinta días naturales que podrán fraccionarse en dos o más periodos, si bien al menos uno de ellos será como mínimo de quince días consecutivos. En defecto de pacto sobre el o los periodos de vacaciones, quince días podrán fijarse por la parte empleadora, de acuerdo con las necesidades familiares, y el resto se elegirá libremente por la empleada. Estas fechas deberán ser conocidas con dos meses de antelación al inicio de su disfrute.
- Durante el periodo o periodos de vacaciones, la persona trabajadora del hogar no estará obligada a residir en el domicilio familiar o en el lugar al que se desplace la familia o alguno de sus miembros.
- Tendrá derecho al disfrute de las fiestas y permisos previstos para el resto de la clase trabajadora. (En el formulario del contrato del Ministerio y en la notificación del alta de la Seguridad social se debe especificar si hay acuerdo de horas de presencia y de pernocta, su distribución y sus retribuciones)

## **EXTINCIÓN DEL CONTRATO**

La relación laboral podrá extinguirse por:

- Despido disciplinario, mediante notificación escrita, por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores/as. Si el despido se declara improcedente por la jurisdicción competente, las indemnizaciones, que se abonarán íntegramente en metálico, serán equivalentes al salario correspondiente a veinte días naturales multiplicados por el número de años de servicio, con el límite de doce mensualidades.
- Desistimiento de la parte contratante, que deberá ser comunicado por escrito a la contratada. En el caso de que la prestación de servicio hubiera sido superior a un año, el empleador o empleadora deberá conceder un plazo de preaviso de veinte días, siendo en los demás casos de siete días. Simultáneamente, deberá poner a disposición la indemnización, íntegramente en metálico, en cuantía equivalente a doce días naturales por año de servicio, con el límite de seis mensualidades. La cuantía de la indemnización de doce días se aplica únicamente a los contratos celebrados a partir del 1 de enero de 2012. Se podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios de dicho período.

## **SEGURIDAD SOCIAL**

A partir del 1 de enero de 2012, el Régimen Especial de la Seguridad Social de las personas empleadas de hogar se integra en el Régimen General como un Sistema Especial.

### **AFILIACIÓN, ALTA Y BAJA EN LA SEGURIDAD SOCIAL**

¿Quién tiene la obligación de dar de alta y cotizar? Corresponde siempre a la parte empleadora. En caso de que se preste el servicio en varios hogares corresponde contratar a cada uno de ellos. La documentación se solicita en las administraciones de la Tesorería General de la Seguridad Social. Plazo de presentación: La solicitud de alta deberá formularse con antelación al comienzo de la actividad laboral. La solicitud de baja y variaciones de datos se presentarán dentro del plazo de los seis días naturales siguientes al del cese en el trabajo o de aquél en que la variación se produzca.

### **COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL**

Las bases de cotización de la escala anterior se incrementarán en proporción al aumento de la base mínima del Régimen General.

- El tipo de cotización por contingencias comunes será: en el año 2012, el 22%, siendo el 18,30 a cargo de quien contrata y el 3,70 de quien se contrata. Desde el año 2013 hasta 2018, el tipo de coti-

zación se incrementará anualmente en 0,90 puntos porcentuales, fijándose su cuantía y distribución entre las dos partes en la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado. A partir de 2019, el tipo de cotización y su distribución será la que se establezca con carácter general para el Régimen General de la Seguridad Social.

- El tipo de cotización por contingencias profesionales será: el 1,10% sobre la base de cotización a cargo exclusivo del empleador o empleadora.
- No se cotiza por desempleo al no estar cubierta esta contingencia.
- Desde el 1 de enero hasta el 30 de junio de 2012, las personas empleadoras y empleadas procedentes del Régimen Especial de la Seguridad Social que hayan quedado comprendidas dentro del Régimen General deberán comunicarlo a la Tesorería General de la Seguridad Social. La aplicación de las normas reguladoras de este Sistema Especial se iniciará desde el día primero del mes siguiente a dicha comunicación. Si llegado el 30 de junio de 2012, no se ha comunicado el cambio, la Tesorería lo hará de oficio y pasarán a cotizar a partir del día 1 de julio por la base de cotización establecida en el tramo superior de la escala referenciada anteriormente.
- Con respecto a las personas trabajadoras que prestan servicios con carácter parcial o discontinuo para varios hogares, si éstos, llegado el 30 de junio de 2012 no han comunicado su inclusión en este Sistema Especial, la Tesorería General cursará la baja de oficio quedando dichas trabajadoras fuera del sistema a partir del día 1 de julio.
- El pago de las cotizaciones se hará efectivo durante el mes siguiente a su devengo.
- La obligación de cotizar se mantiene desde la fecha del comienzo de la actividad hasta el cese en dicha actividad.

## **INCENTIVOS**

Durante los años 2012, 2013 y 2014, se aplicará reducción del 20% a las cotizaciones devengadas por la contratación de las personas que presten servicios en el hogar familiar, y queden incorporadas a este sistema especial, siempre que la obligación de cotizar se haya iniciado a partir del 1 de enero de 2012. La reducción del 20% se ampliará con una bonificación hasta llegar al 45% para familias numerosas.

## **ACCIÓN PROTECTORA**

Las personas trabajadoras incluidas en el Sistema Especial para Empleados/as de Hogar tendrán derecho a las prestaciones de la Seguridad Social en los términos y condiciones establecidos en el Régimen General, con las siguientes peculiaridades:

- Se amplía el periodo de prestación por Incapacidad Temporal (IT) en caso de enfermedad común o accidente no laboral, iniciándose a partir del noveno día de la baja, estando a cargo de la parte empleadora el abono de la prestación desde el día cuarto al octavo, ambos inclusive.
- Se tiene derecho a la IT por accidentes de trabajo y enfermedad profesional. El subsidio será el 75% de la base reguladora y se cobrará desde el día siguiente al de la baja. No obstante, a partir del 1 de enero de 2012 y hasta que sea efectiva la integración en el Sistema Especial o, como máximo, hasta el 30 de junio de 2012, se percibirá el subsidio desde el cuarto día de la baja, estando a cargo del empleador/a el abono de la prestación desde ese día hasta el octavo día de la baja, ambos inclusive.

## TRAMOS DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

Nº	Retribución mensual	Base cotización €/mes	Persona empleadora 18,3% €/mes	Mutua 1,1% €/mes	Trabajadora 3,7% €/mes	Cuota total antes 2012	Nuevos 2012: total menos 20% S.Social	2012 solo parte empleadora
1º	hasta 74,83€	90,20	16,50	0,99	3,34	20,84	17,53	14,19
2º	74,83 a 122,93€	98,89	18,10	1,09	3,65	22,84	19,22	15,58
3º	122,94 a 171,02€	146,98	26,89	1,62	5,43	33,95	28,57	23,13
4º	171,03 a 219,11€	195,07	35,69	2,15	7,22	45,06	37,92	30,69
5º	219,12 a 267,20€	243,16	44,49	2,67	8,99	56,17	47,27	38,26
6º	267,21 a 315,30€	291,26	53,30	3,20	10,77	67,28	56,62	45,84
7º	315,31 a 363,40€	339,36	62,10	3,73	12,55	78,39	65,97	53,37
8º	363,41 a 411,50€	387,46	70,90	4,26	14,33	85,50	75,32	60,98
9º	411,51 a 459,60€	435,56	79,70	4,79	16,11	100,61	84,67	68,55
10º	459,61 a 507,70€	483,66	88,50	5,32	17,89	111,73	94,02	76,12
11º	507,71 a 555,80€	531,76	97,31	5,85	19,67	122,84	103,37	83,69
12º	555,81 a 603,90€	579,86	106,11	6,38	21,45	133,95	112,72	91,25
13º	603,91 a 652,00€	627,96	114,90	6,91	23,23	145,06	122,08	98,82
14º	652,01 a 700,10€	676,06	123,70	7,44	25,01	156,17	131,43	106,39
15º	desde 700,11€	748,20	136,90	8,22	27,68	172,83	145,45	117,70

**Retribución mensual:** salario bruto anual, contando las pagas extra, dividido entre doce meses.

**Familia numerosa:** reducción hasta el 45% presentando libro de familia.

**Cuota total antes 2012:** cuota sin reducción a las personas contratadas antes de este año. De 2012 a 2014, hay una reducción de un 20% a la parte empleadora.