

**nueva
regulación**

**servicio
del hogar
familiar**

**a partir de
1 de enero
de 2012**

**Información
básica**



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

RÉGIMEN LABORAL

Se considera relación laboral especial del servicio del hogar familiar la que conciertan el titular del mismo, como empleador, y el empleado que, dependientemente y por cuenta de aquél, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar.

■ Actividades incluidas:

- Tareas domésticas.
- Cuidado o atención de los miembros de la familia.
- Otros trabajos tales como guardería, jardinería, conducción de vehículos, cuando formen parte del conjunto de tareas domésticas.

■ Actividades excluidas:

- Relaciones concertadas por personas jurídicas, de carácter civil o mercantil.
- Relaciones concertadas a través de empresas de trabajo temporal.
- Relaciones de cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o por entidades privadas.
- Relaciones de cuidadores no profesionales en atención a personas en situación de dependencia en su domicilio.
- Relaciones concertadas entre familiares.
- Trabajo a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

CONTRATACIÓN

El acceso al empleo en el hogar familiar se realizará mediante contratación directa o a través de los servicios públicos de empleo o de las agencias de colocación debidamente autorizadas, con garantía plena del principio de igualdad y no discriminación.

■ Forma del contrato

- De palabra o
- Por escrito. En todo caso en los contratos de duración determinada, cuya duración sea igual o superior a cuatro semanas.

■ Información sobre los elementos esenciales del contrato.

Cuando la duración del contrato sea superior a cuatro semanas el trabajador debe recibir información sobre los elementos esenciales del contrato si los mismos no figuran en el contrato formalizado por escrito, que además de los aspectos generales (identificación de las partes, salario, jornada, etc.) incluirá:

- Prestaciones salariales en especie, cuando se haya convenido su existencia.
 - Duración y distribución de los tiempos de presencia pactados, así como el sistema de retribución o compensación de los mismos.
 - El régimen de pernoctas del empleado de hogar en el domicilio familiar, en su caso.
- Duración del contrato
 - El contrato podrá celebrarse por tiempo indefinido o por una duración determinada en los casos legalmente previstos.
 - Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que no podrá exceder de dos meses y durante el cual el empleador y el empleado de hogar estarán obligados a cumplir con sus respectivas prestaciones, con posibilidad de resolución de la relación laboral por cualquiera de las partes con un periodo máximo de preaviso de siete días.

RETRIBUCIONES

- Se garantiza, como mínimo, el pago en metálico del Salario Mínimo Interprofesional en cómputo anual, 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 por ciento 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 Salario Mínimo Interprofesional en cómputo anual.
- Los trabajadores que trabajan por horas, en régimen externo, perciben una retribución global por las horas efectivamente trabajadas, que incluye la totalidad de los conceptos retributivos (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 al trabajador de un recibo de salarios en los términos acordados por las partes.

JORNADA, VACACIONES Y PERMISOS

- La jornada máxima semanal será de cuarenta horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición del empleador, 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.
- Entre el final de una jornada y el inicio de de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de doce horas, pudiendo reducirse a diez en el caso del empleado de hogar interno compensándose el resto hasta doce horas en períodos de hasta cuatro semanas.
- El empleado interno 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 el empleador, de acuerdo con las necesidades familiares y el resto se elegirá libremente por el empleado. Estas fechas deberán ser conocidas con dos meses de antelación al inicio de su disfrute.
- Durante el periodo o periodos de vacaciones, el empleado de hogar no estará obligado a residir en el domicilio familiar o en el lugar al que se desplace la familia o alguno de sus miembros.
- El trabajador tendrá derecho al disfrute de las fiestas y permisos previstos para el resto de los trabajadores.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO

- La relación laboral podrá extinguirse por:
 - Despido disciplinario, mediante notificación escrita, por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores.
- 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 del empleador, que deberá ser comunicado por escrito al empleado de hogar. En el caso de que la prestación de servicio hubiera sido

superior a un año el empleador deberá conceder un plazo de preaviso de veinte días, siendo en los demás casos de siete días.

Simultáneamente, deberá poner a disposición del trabajador una 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.

El empleador podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios de dicho período.

- Conforme a los supuestos del artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, salvo fuerza mayor, despido colectivo y causas objetivas legalmente procedentes.

SEGURIDAD SOCIAL DE LOS EMPLEADOS DE HOGAR

A partir del 1 de enero de 2012, el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados 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 al empleador; en caso de que el trabajador preste servicios en varios hogares corresponde a cada uno de los distintos empleadores.
- 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 6 días naturales siguientes al del cese en el trabajo o de aquél en que la variación se produzca.

COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL

¿Cuánto hay que cotizar?

A partir del 1 de enero de 2012, las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se determinarán con arreglo a la siguiente escala, en función de la retribución percibida por los empleados de hogar:

Tramo	Retribución mensual	Base de Cotización
1º	Hasta 74,83 €/mes	90,20 €/mes
2º	Desde 74,84 €/mes hasta 122,93 €/mes	98,89 €/mes
3º	Desde 122,94 €/mes hasta 171,02 €/mes	146,98 €/mes
4º	Desde 171,03 €/mes hasta 219,11 €/mes	195,07 €/mes
5º	Desde 219,12 €/mes hasta 267,20 €/mes	243,16 €/mes
6º	Desde 267,21 €/mes hasta 315,30 €/mes	291,26 €/mes
7º	Desde 315,31 €/mes hasta 363,40 €/mes	339,36 €/mes
8º	Desde 363,41 €/mes hasta 411,50 €/mes	387,46 €/mes
9º	Desde 411,51 €/mes hasta 459,60 €/mes	435,56 €/mes
10º	Desde 459,61 €/mes hasta 507,70 €/mes	483,66 €/mes
11º	Desde 507,71 €/mes hasta 555,80 €/mes	531,76 €/mes
12º	Desde 555,81 €/mes hasta 603,90 €/mes	579,86 €/mes
13º	Desde 603,91 €/mes hasta 652,00 €/mes	627,96 €/mes
14º	Desde 652,01 €/mes hasta 700,10 €/mes	676,06 €/mes
15º	Desde 700,11 €/mes	748,20 €/mes

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 por ciento, siendo el 18,30 por ciento a cargo del empleador y el 3,70 por ciento a cargo del empleado.
- Desde el año 2013 hasta el año 2018 el tipo de cotización se incrementará anualmente en 0,90 puntos porcentuales, fijándose su cuantía y distribución entre empleador y empleado en la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado.

- A partir del año 2019, el tipo de cotización y su distribución entre empleador y empleado serán los que se establezcan con carácter general para el Régimen General de la Seguridad Social.
- El tipo de cotización por contingencias profesionales será:
 - El 1,10 por ciento sobre la base de cotización a cargo exclusivo del empleador.
- El empleado de hogar no cotiza por desempleo al no estar cubierta esta contingencia.
- A partir del día 1 de enero hasta el 30 de junio del año 2012, los empleadores y las personas empleadas procedentes del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar que hayan quedado comprendidos dentro del Régimen General de la Seguridad Social 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, los empleadores que tengan de manera exclusiva y permanente empleados de hogar no han comunicado a la Tesorería General de la Seguridad Social el cambio, ésta 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 los trabajadores que prestan servicios con carácter parcial o discontinuo para varios empleadores, si éstos, llegado el 30 de junio de 2012 no han comunicado su inclusión en este Sistema Especial, la Tesorería General de la Seguridad Social cursará la baja de oficio quedando dichos trabajadores 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 una reducción del 20 por ciento 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 por ciento se ampliará con una bonificación hasta llegar al 45 por ciento para familias numerosas siempre que los empleados de hogar presten servicios de manera exclusiva y que los dos ascendientes o el ascendiente, en caso de familia monoparental, ejerzan una actividad profesional

por cuenta ajena o propia fuera del hogar o estén incapacitados para trabajar. Cuando la familia numerosa sea de categoría especial, no será necesario que los dos progenitores desarrollen cualquier actividad retribuida fuera del hogar. Solo se reconocerá esta bonificación a un solo cuidador por unidad familiar.

ACCIÓN PROTECTORA

Los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar tendrán derecho a las prestaciones de la Seguridad Social en los términos y condiciones establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social, con las siguientes peculiaridades:

- Se amplía el período de prestación por incapacidad temporal en caso de enfermedad común o accidente no laboral, iniciándose a partir del noveno día de la baja, estando a cargo del empleador el abono de la prestación desde el día cuarto al octavo, ambos inclusive.
- Se tiene derecho a la incapacidad temporal por accidentes de trabajo y enfermedad profesional. El subsidio será el 75 por ciento 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 el abono de la prestación al trabajador desde ese día hasta el octavo día de la baja, ambos inclusive.
- El pago del subsidio por incapacidad temporal se efectuará directamente por la Entidad a la que corresponda su gestión, no procediendo el pago delegado del mismo.
- No se tiene derecho a la prestación por desempleo.

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). (B.O.E. 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. (B.O.E. de 17 de noviembre de 2011).