



Guía básica de lxs empleadxs del hogar



A partir del 1 de enero de 2012, el Régimen Especial de Empleados/as de Hogar pasó a integrarse dentro del Régimen General de la Seguridad Social, a través de un sistema especial. Este hecho, de carácter histórico, permite acabar con la discriminación que venían sufriendo, al dotar a quienes trabajan en el empleo doméstico de una serie de prestaciones homogéneas a las del resto de sectores productivos.

Varios son los objetivos que nos hemos marcado con esta integración: Eliminar la fuerte discriminación que en materia de Seguridad Social ha venido sufriendo el colectivo de empleados/as de hogar con respecto a los/as trabajadores/as de otros sectores productivos. Dotar a estos trabajadores/as de una protección social equiparable a la del resto de trabajadores/as del Régimen General. Terminar con el problema que supone que un gran número de quienes trabajan en este sector queden fuera del paraguas de protección del sistema.

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

El contrato

El acceso al empleo del hogar 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.

El contrato puede ser de palabra o por escrito, pero en todo caso, los contratos de duración determinada por tiempo igual o superior a cuatro semanas será por escrito, Si no se hace por escrito se considerará que es un contrato indefinido y a jornada completa.

El salario

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.

El/la trabajador/a tendrá derecho a dos pagas extraordinarias al año (a finales de junio y finales de diciembre), de modo que se garantice la percepción del Salario Mínimo Interprofesional en cómputo anual.

Extinción del contrato

-Despido disciplinario

Se debe de realizar 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/a

Deberá ser comunicado por escrito al empleado/a 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/a 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.

Afiliación, alta y baja a la Seguridad Social

¿Quién tiene obligación de dar de alta y cotizar?

-Corresponde siempre al empleador/a; en caso de que el/la trabajador/a preste servicio en varios hogares corresponde a cada uno de los distintos empleadores/as.

-No obstante, a partir del 1 de abril de 2013, los/as trabajadores/as que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador/a deberán formular directamente su afiliación, altas, bajas y variaciones de datos cuando así lo acuerden con tales empleadores/as.

-En todo caso, las solicitudes de alta, baja y variaciones de datos presentadas por los empleados/as de hogar deberán ir firmadas por sus empleadores/as.

-Si empleador/a y trabajador/a han acordado la asunción de obligaciones por parte de éste último cuando la prestación de servicios es inferior a 60 horas mensuales, el/la trabajador/a debe formalizar asimismo la cobertura de contingencias profesionales con la entidad gestora o colaboradora de la Seguridad Social, salvo que el/la empleador/a ya tuviese aseguradas dichas contingencias respecto de otros trabajadores/as, en cuyo caso la cobertura corresponderá a la entidad gestora o colaboradora vigente ya elegida por el empleador/a.

-Se solicita en las Administraciones de la Tesorería General de la Seguridad Social.

-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 3 días naturales siguientes al del cese en el trabajo o de aquel en que la variación se produzca.

Derechos

-La jornada máxima semanal será de 40 horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición del empleador/a, que pudieran acordarse entre las partes.

-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 del empleado/a de hogar interno compensándose el resto hasta doce horas en períodos de hasta cuatro semanas.

-El/la empleado/a 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/a, de acuerdo con las necesidades familiares y el resto se elegirá libremente por el/la empleado/a. Estas fechas deberán ser conocidas con dos meses de antelación al inicio de su disfrute.

-Durante el periodo o periodos de vacaciones, el/la empleado/a 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/la trabajador/a tendrá derecho al disfrute de las fiestas y permisos previstos para el resto de los trabajadores/as.

-Derecho a la prestación por maternidad, paternidad y también se cotiza para la pensión de jubilación. Sin embargo, el tiempo que se cotiza como empleado/a de hogar no se tiene en cuenta para poder recibir prestaciones y subsídios por desempleo.

Cotizaciones

En el año 2016, 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/as empleados/as de hogar:

Bases de cotizaciones

Tramo	Retribución mensual incrementada con la proporción de pagas extraordinarias. €/mes	Base de cotización. €/mes	Total Cuota 26,70% (€)	Cuota Empleador/a 22,45% (€)	Cuota Empleado/a Hogar 4,25% (€)
1º	Hasta 174,64	149,34	39,87	33,53	6,35
2º	Desde 174,65 hasta 272,80	247,07	65,97	55,47	10,5
3º	Desde 272,81 hasta 371,10	344,81	92,06	77,41	14,65
4º	Desde 371,11 hasta 469,30	442,56	118,16	99,35	18,81
5º	Desde 469,31 hasta 567,50	540,3	144,26	121,3	22,96
6º	Desde 567,51 hasta 665,00	638,05	170,36	143,24	27,12
7º	Desde 665,01 hasta 764,40	764,4	204,09	171,61	32,49
8º	Desde 764,41	798,56	213,22	179,28	33,94

Hasta el año 2018, las retribuciones mensuales y las bases de cotización de la escala se actualizarán en idéntica proporción al incremento que experimente el salario mínimo interprofesional en cada uno de esos años.

A partir del año 2019, las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se determinarán conforme a lo establecido para el Régimen General, sin que la cotización pueda ser inferior a la base mínima que se establezca legalmente.

El tipo de cotización por contingencias comunes será:

-En el año 2016, el 25,60 por ciento, siendo el 21,35 por ciento a cargo del empleador/a y el 4,25 por ciento a cargo del empleado/a.

-Hasta el año 2018 el tipo de cotización se incrementa anualmente en 0,90 puntos porcentuales, fijándose su cuantía y distribución entre empleador/a y empleado/a en la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado.

-A partir del año 2019, el tipo de cotización y su distribución entre empleador/a y empleado/a 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% sobre la base de cotización a cargo exclusivo del empleador/a.

Con efectos desde el 1 de abril de 2013, el/la empleado/a de

hogar que preste sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador/a, y que hubiera acordado con este último la asunción de las obligaciones en materia de encuadramiento en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, será el sujeto responsable de la obligación de cotizar. Deberá, por tanto, ingresar la aportación propia y la correspondiente al empleador/a (o, en su caso, empleadores/as) con el que mantenga tal acuerdo, por contingencias comunes y profesionales.

-La responsabilidad por el incumplimiento de la obligación de cotizar al Sistema Especial para Empleados/as de Hogar en estos supuestos corresponderá al propio empleado/a y, subsidiariamente, al empleador/a o empleadores/as, salvo que estos acrediten la entrega de sus aportaciones y cuotas por cualquier medio admitido en derecho.

-El/la empleado/a de hogar no cotiza por desempleo al no estar cubierta esta contingencia.

-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.

Los/as trabajadores/as incluidos 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 de la Seguridad Social, con una serie de peculiaridades entre las que destacan:

-El subsidio por incapacidad temporal, en caso de enfermedad común o accidente no laboral, se abonará a partir del noveno día de la baja, estando a cargo del empleador/a el abono de la prestación desde el día cuarto al octavo, ambos inclusive.

-En caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el subsidio será el 75% de la base reguladora y se cobrará desde el día siguiente al de la baja.

-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. Con las cotizaciones que se pagan en este sistema se tiene cubierta la asistencia sanitaria por enfermedad, accidente y maternidad.

El compromiso de UGT con el colectivo de trabajadores/as domésticos no termina aquí. Quedan materias pendientes, como por ejemplo el desempleo, sobre las que tendremos que volver más adelante para equiparar los derechos y obligaciones de los/as empleados/as domésticos con respecto a los/as trabajadores/as del Régimen General.

Y, sobre todo, habrá que evaluar los efectos y consecuencias de la integración, impidiendo que se perpetúen aquellos elementos que resulten lesivos para los intereses de quienes trabajan en este sector de actividad.



GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA



INFÓRMATE:

Secretaría de Igualdad de UGT Asturias

Plaza General Ordóñez, 1 planta 2 - 33005 Oviedo

Teléfono: 985 27 67 29 - e-mail: ssociales@asturias.ugt.org

www.ugt-asturias.org/mujer