



servicio
del **hogar**
familiar
2016
INFORMACIÓN BÁSICA

NIPO: 270-16-008-8



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



1. RÉGIMEN LABORAL

Se considera relación laboral especial del servicio del hogar familiar la que concertan el titular del mismo, como empleador, y el empleado que, dependientemente y por cuenta de aquel, 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.

1.1. 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 por tiempo igual o superior a cuatro semanas será por escrito.

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.

1.2. 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.

1.3. Jornada, vacaciones y permiso

- 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 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.

1.4. 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.





2. SEGURIDAD SOCIAL DE LOS EMPLEADOS DE HOGAR

Desde el 1 de enero de 2012, el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar se integró en el Régimen General como un Sistema Especial.

2.1. Afiliación, alta y baja a la Seguridad Social

¿Quién tiene obligación de dar de alta y cotizar?

- Corresponde siempre al empleador; en caso de que el trabajador preste servicio en varios hogares corresponde a cada uno de los distintos empleadores.
- No obstante, a partir del 1 de abril de 2013, los trabajadores que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador deberán formular directamente su afiliación, altas, bajas y variaciones de datos cuando así lo acuerden con tales empleadores.
- En todo caso, las solicitudes de alta, baja y variaciones de datos presentadas por los empleados de hogar deberán ir firmadas por sus empleadores.
- Si empleador y trabajador han acordado la asunción de obligaciones por parte de éste último cuando la prestación de servicios es inferior a 60 horas mensuales, el trabajador debe formalizar asimismo la cobertura de contingencias profesionales con la entidad gestora o colaboradora de la Seguridad Social, salvo que el empleador ya tuviese aseguradas dichas contingencias respecto de otros trabajadores, en cuyo caso la cobertura corresponderá a la entidad gestora o colaboradora vigente ya elegida por el empleador.
- 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 3 días naturales siguientes al del cese en el trabajo o de aquel en que la variación se produzca.

2.2. Cotizaciones a la Seguridad Social

¿Cuánto hay que cotizar?

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 empleados de hogar:

Tramo	Retribución mensual incrementada con la proporción de pagas extraordinarias. Euros/mes	Base de cotización. Euros/mes
1º	Hasta 174,64	149,34
2º	Desde 174,65 hasta 272,80	247,07
3º	Desde 272,81 hasta 371,10	344,81
4º	Desde 371,11 hasta 469,30	442,56
5º	Desde 469,31 hasta 567,50	540,30
6º	Desde 567,51 hasta 665,00	638,05
7º	Desde 665,01 hasta 764,40	764,40
8º	Desde 764,41	798,56

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 y el 4,25 por ciento a cargo del empleado.
- Hasta el año 2018 el tipo de cotización se incrementa 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% sobre la base de cotización a cargo exclusivo del empleador.

Con efectos desde el 1 de abril de 2013, el empleado de hogar que preste sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador, 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 (o, en su caso, empleadores) 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 de Hogar en estos supuestos corresponderá al propio empleado y, subsidiariamente, al empleador o empleadores, salvo que estos acrediten la entrega de sus aportaciones y cuotas por cualquier medio admitido en derecho.
- El empleado 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.



2.3. Incentivos en la cotización

Durante el año 2016 será aplicable una reducción del 20 por 100 en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes en este Sistema Especial. Serán beneficiarios de dicha reducción los empleadores que hayan contratado, bajo cualquier modalidad contractual, y dado de alta en el Régimen General a un empleado de hogar a partir de 1 de enero de 2012, siempre y cuando el empleado no hubiera figurado en alta en el Régimen Especial de Empleados de Hogar a tiempo completo, para el mismo empleador, dentro del período comprendido entre el 2 de agosto y el 31 de diciembre de 2011.

La reducción del 20% se ampliará con una bonificación hasta llegar al 45% para familias numerosas siempre que los empleados de hogar presten servicios que consistan exclusivamente en el cuidado o atención de los miembros de dicha familia numerosa o de quienes convivan en el domicilio de la misma, y que los dos ascendientes o el ascendiente, en caso de familia monoparental, ejerza 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.

En el caso de los trabajadores que presten sus servicios menos de 60 horas mensuales por empleador y hayan asumido el cumplimiento de las obligaciones en materia de encuadramiento, cotización y recaudación, quedarán excluidos de los beneficios de estos incentivos.

2.4. 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 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 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.

2.5. 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).
- Real Decreto-Ley 29/2012, de 28 de diciembre de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social. (B.O.E. de 31 de diciembre de 2012).
- Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016. (B.O.E. de 30 de octubre de 2015).
- Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (B.O.E. de 31 de octubre de 2015).
- Real Decreto 1171/2015, de 29 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2016 (B.O.E. de 30 de diciembre de 2015).
- Orden ESS/70/2016, de 29 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social... para el año 2016 (B.O.E. de 30 de enero de 2016).



servicio
del hogar
familiar

 2016
INFORMACIÓN BÁSICA



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

MÁS INFORMACIÓN: www.meys.es