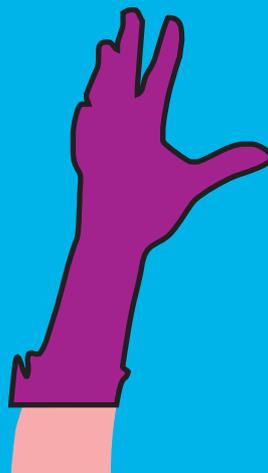


RÉGIMEN GENERAL ***SISTEMA ESPECIAL*** ***PARA EMPLEADOS*** ***Y EMPLEADAS DE*** ***HOGAR 2015***



Normativa:

- Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre la actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.
- RD 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.
- RD 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.

El Régimen Especial de Empleados/as de Hogar fue reformado por RD 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, entrando en vigor el 18 de noviembre de 2011, surtiendo efectos desde el 1 de enero de 2012. Se estableció el plazo de un año para que los empleadores y empleadoras en la medida en que fuera necesario procedieran a formalizar los contratos por escrito e informaran a los y las trabajadoras de los elementos esenciales del contrato.

Esta reforma está ligada a la integración de dicho régimen especial en el régimen general de la Seguridad Social a través de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre la actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, haciéndose efectivo a partir del 1 de enero de 2012, como un sistema especial.

El Estatuto de los trabajadores en su art. 2.1 b) considera la relación laboral de carácter especial.

Relaciones laborales que se incluye en el Sistema Especial:

Afecta a las relaciones laborales que se concertan entre el o la titular del hogar familiar (empleador/a) y el empleado o empleada que dependientemente y por cuenta de aquel prestan servicios retribuidos para el hogar familiar.

Pueden consistir en:

- cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, (limpieza, planchado, cocina...) así como
- la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de alguna de sus partes,
- el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas del ámbito doméstico o familiar y
- otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como guardería, jardinería, conducción de vehículo y otros análogos.

*Empleador/a: titular del hogar familiar, efectivo o simple titular del domicilio o lugar de residencia dónde se preste el servicio doméstico.

No se incluyen las relaciones:

- Concertadas con personas jurídicas, de carácter civil o mercantil.
- Concertadas a través de empresas de trabajo temporal.
- Cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o por entidades privadas.
- De cuidadores no profesionales en atención a personas dependientes en su domicilio, por personas de la familia o entorno, no vinculadas a un servicio de atención personalizada, de acuerdo con la ley de dependencia.
- Concertadas entre familiares.
- Trabajo a título de amistad, benevolencia o buena actividad.
- Guardería, jardinería, conducción de vehículos, cuando no formen parte de las tareas domésticas.

¿Cómo se contrata?

Se puede contratar directamente por el empleador/a 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:

El contrato puede concertarse por escrito o de palabra.

Será escrito siempre que lo establezca la modalidad contractual, y en todo caso, cuando el contrato sea igual o superior a 4 semanas.

• Modelos de contratos:

- **Indefinido.**

<http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/modelos/Mod-PE-171.pdf>

- **Duración determinada.**

<http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/modelos/Mod-PE-172.pdf>

Duración:

Se podrá celebrar por tiempo indefinido o por duración determinada en los casos legalmente previstos.

- En defecto de pacto escrito, el contrato se presume indefinido y de jornada completa cuando su duración sea superior a 4 semanas, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

Cualquiera de las partes puede exigir que se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la prestación laboral.

Derecho de información del trabajador/a:

Cuando el contrato dure más de 4 semanas el trabajador/a deberá ser informado de los elementos esenciales del contrato, a parte del contenido general (identificación de las partes, salario, jornada...etc):

- Si existen prestaciones en especie (comida...)
- Duración y distribución en caso de ser acordados por las partes de los *tiempos de presencia*, así como su retribución o compensación en tiempo.
 - *Tiempo de presencia:*
 - No podrá ser superior a 20 horas semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes, si se compensan con salario.
 - Podrá ser superior a 20 horas cuando se haya pactado, y se compense con descanso retribuido.
- El régimen de pernoctas en el domicilio familiar del trabajador/a en su caso.

Periodo de prueba:

Se podrá acordar por escrito un periodo de prueba que no puede exceder de 2 meses. Posibilidad de resolución del contrato durante el periodo de prueba por cualquiera de las partes con un periodo máximo de preaviso de 7 días.

Salario:

No se puede cobrar por debajo del SMI (Salario Mínimo Interprofesional) fijado anualmente por el Gobierno, las cantidades para 2015 son:

- 5,08 €/hora
- 21,62€/día
- 648,60€/mes
- 9.080,40€/año

Se exige un recibo individual y justificativo del pago del mismo, en la forma acordada por las partes, o el modelo oficial de nómina vigente. Recordar que son cantidades mínimas y que habrá que mejorar su cuantía mediante pacto individual o colectivo (no existe ningún convenio colectivo), es decir mediante acuerdo entre las partes.

*RD 1106/2014, de 26 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2015.

- Retribución en especie: el porcentaje máximo no puede superar el 30% del salario total.
- **PAGAS EXTRAS.** Se tiene derecho a dos pagas extras al año, en la cuantía que pacten las partes, de modo que se garantice como mínimo la percepción del salario mínimo interprofesional en cómputo anual. Se abonarán, salvo pacto en contrario en junio y diciembre, o mediante prorrateo en 12 pagas.
- Incrementos salariales: Se deben acordar por las partes. En defecto de pacto se aplicará un incremento salarial anual igual al incremento salarial medio pactado en los convenios colectivos del mes en que toque la revisión (publicado oficialmente).
- Las personas que trabajan en régimen externo, por horas, el salario mínimo de referencia será el que se fije en el real decreto por el que se fija el salario mínimo interprofesional, que incluirá todos los conceptos retributivos, se abonará íntegramente en metálico, en proporción a las horas efectivamente trabajadas, para 2015, 5,08 € por hora efectivamente trabajada.

Salarios mínimos:

Siempre se pueden mejorar por acuerdo entre las partes. Se puede acordar cubrir los gastos de transporte en las áreas metropolitanas.

| Horas /sem | Salario bruto(14 pagas) | Salario bruto(12 pagas)pagas extras prorrateadas* | Importe SS total |
|------------|-------------------------|---|------------------|
| 10 | 162,15€ | 189,18€ | 63,43 € |
| 11 | 178,37€ | 208,10€ | 63,43 € |
| 12 | 194,58€ | 227,01€ | 63,43 € |
| 13 | 210,80€ | 245,93€ | 63,43 € |
| 14 | 227,01€ | 264,85€ | 63,43 € |
| 15 | 243,23€ | 283,80€ | 88,52 € |
| 16 | 259,44€ | 302,68€ | 88,52 € |
| 17 | 275,66€ | 321,60€ | 88,52 € |
| 18 | 291,87€ | 340,52€ | 88,52 € |
| 19 | 308,09€ | 359,44€ | 88,52 € |
| 20 | 324,30€ | 378,35€ | 113,61 € |
| 21 | 340,52€ | 397,27€ | 113,61 € |
| 22 | 356,73€ | 416,19€ | 113,61 € |
| 23 | 372,95€ | 435,11€ | 113,61 € |
| 24 | 389,04€ | 453,88€ | 113,61 € |

| Horas /sem | Salario bruto(14 pagas) | Salario bruto(12 pagas)pagas extras prorrateadas* | Importe SS total |
|------------|-------------------------|---|------------------|
| 25 | 405,38€ | 472,94€ | 138,71 € |
| 26 | 421,60€ | 491,90€ | 138,71 € |
| 27 | 437,81€ | 510,80€ | 138,71 € |
| 28 | 454,02€ | 529,69€ | 138,71 € |
| 29 | 470,24€ | 548,61€ | 138,71 € |
| 30 | 486,45€ | 567,53€ | 163,80 € |
| 31 | 502,67€ | 586,45€ | 163,80 € |
| 32 | 518,88€ | 605,36€ | 163,80 € |
| 33 | 535,10€ | 624,30€ | 163,80 € |
| 34 | 551,31€ | 643,20€ | 163,80 € |
| 35 | 567,53€ | 662,12€ | 195,20 € |
| 36 | 583,74€ | 681,03€ | 195,20 € |
| 37 | 599,96€ | 700,00€ | 195,20 € |
| 38 | 616,17€ | 718,90€ | 195,20 € |
| 39 | 632,39€ | 737,80€ | 195,20 € |
| 40 | 648,60€ | 756,70€ | 195,20 € |

Propuesta de salarios

Trabajo externo:

Cuando se trabaja menos de 14 horas el precio por hora puede oscilar entre los 10 y los 12 euros la hora. (Aunque el mínimo es 5,08 €/hora).

- Funciones sencillas: 10 €/hora.
- Funciones más complejas: 12 €/hora.

| Horas /sem | Salario bruto (14 pagas) | Salario bruto (12 pagas) pagas extras prorrateadas | Importe SS total |
|------------|--------------------------|--|------------------|
| 15 | 300,00 € | 350,00 € | 88,52 € |
| 20 | 400,00 € | 466,70 € | 138,71 € |
| 30 | 600,00 € | 700,00 € | 195,20 € |
| 40 | 800,00 € | 933,33 € | 205,01 € |

Trabajo interno:

| Salario bruto (14 pagas) | Salario bruto (12 pagas) pagas extras prorrateadas | Importe SS total |
|--------------------------|--|------------------|
| 900,00€* | 1050,00€ | 205,01€ |

- Este salario corresponde a una persona interna que tenga una persona a su cuidado en el caso de tener que ocuparse de dos personas se verá incrementado en 100€ más al mes.

| FIN DE SEMANA INTERNAS | | |
|----------------------------|------------|--------------------|
| SUPUESTOS | | Importe SS |
| viernes 20 h--domingo 21 h | 120 €/130€ | El que corresponda |
| sábado 12 h--domingo 21 h | 100€ | " |
| sábado 16 h--domingo 21 h | 90€ | " |

- Las cantidades son orientativas y mínimas. Hay que valorar cada caso en concreto.
- Trabajo en festivos: No se trabaja. En caso de tener que trabajar, dos opciones:
 - Cambiar por un día libre completo (24 horas).
 - Abonar 60-70 €/día.

Trabajo nocturno:

| Salario bruto (14 pagas) | Salario bruto (12 pagas)pagas extras prorrateadas) | Importe SS total |
|--------------------------|--|------------------|
| 700-850 € | 816,70/991,70 € | 205,01€ |

- Desde las 21 h hasta las 9 de la mañana de lunes a viernes (salida a las 9 horas del Sábado).
 - Noches sueltas: de 50 a 60 €.



Tiempo de trabajo:

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

El horario se fijará por las partes.

Descansos:

• Diario

Entre el final de una jornada y el principio de la siguiente debe mediar un descanso de 12 horas.

En el caso de empleadas internas podrá reducirse a 10 horas, compensando el resto hasta las 12 horas en periodos de hasta 4 semanas.

El trabajador/a interno tendrá 2 horas para las comidas principales, no computando ese tiempo como trabajo efectivo.

• Semanal

Se tiene derecho a un descanso de 36 horas consecutivas, que comprenderán la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del Domingo.

Vacaciones:

El periodo de vacaciones anual es de 30 días naturales, de los cuales 15 días han de ser consecutivos.

Se pactarán entre las partes, y en el caso de no existir acuerdo el empleador/a puede fijar 15 días y el resto el trabajador/a libremente.

Las fechas deben ser conocidas con dos meses de antelación, el trabajador/a no tiene que estar durante las vacaciones en el lugar de trabajo en el caso de trabajo interno, ni tendrá que desplazarse al lugar de vacaciones de la familia.

Conservación del contrato:

- Mismo domicilio - cambio de empleador/a – Se produce la subrogación del contrato previo acuerdo, y en todo caso si se siguen prestando los servicios durante 7 días.
- Cambio de domicilio-mismo empleador/a- se produce la subrogación al igual que el supuesto anterior.
 - Cuando el traslado de domicilio sea temporal se puede suspender el contrato.
 - Cuando existe cambio de domicilio el empleador/a puede optar por el desistimiento de la relación laboral
 - Si es el trabajador/a el que desiste tendrá que comunicarlo y tienen derecho a la indemnización correspondiente a la extinción del contrato.
- Cuando se suspenda el contrato por incapacidad temporal en el caso de trabajo interno, debido a enfermedad o accidente tendrá derecho a permanecer alojado/a en el domicilio un mínimo de 30 días, salvo que se hospitalice.

Extinción del contrato:

Se puede extinguir la relación laboral por las causas que establece el artículo 49 del Estatuto de los trabajadores, salvo el despido colectivo, despido objetivo y fuerza mayor.

También se puede extinguir por despido disciplinario y por desistimiento por parte del empleador/a:

- Despido disciplinario, por alguna de las causas del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.
 - Se notifica por escrito.
 - Causas del Estatuto de los Trabajadores.
 - En el caso de considerarse por la jurisdicción competente, improcedente, la indemnización será de 20 días naturales por año de servicio con el límite de 12 mensualidades y se abonarán en metálico.
- Desistimiento:
 - Deberá comunicarse por escrito, en el que conste, de modo claro e inequívoco, la voluntad del empleador/a de dar por finalizada la relación laboral por dicha causa.
 - Preaviso:
 - Relación laboral de más de un año: mínimo 20 días.
 - Relación laboral igual o menor de un año: 7 días.
 - Durante el preaviso se tendrán 6 horas semanales de licencia, sin pérdida de retribución, para buscar otro empleo, se puede sustituir este permiso por una indemnización equivalente a los salarios de dicho periodo, que se abonará íntegramente en metálico.

- Se deberá poner a disposición del trabajador/a una indemnización, que se abonará íntegramente en metálico, de 12 días naturales por año de servicio, con el límite de 6 mensualidades.
- Se considerará despido, el desistimiento :
 - Cuando no se realice por escrito en los términos correctos.
 - O cuando no se ponga a disposición del trabajador/a a indemnización correspondiente simultáneamente con la comunicación.

No se podrá despedir a un trabajador o trabajadora en régimen interno entre las 17:00 horas y las 08:00 horas del día siguiente, salvo falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza.

Seguridad Social:

- Base de cotización:
 - Desde el año 2014 hasta el año 2018, las retribuciones y las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se actualizarán en la misma proporción al incremento que experimente el SMI en cada uno de esos años.
 - A partir del 2019 las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se determinará por la normativa del Régimen General, sin que la cotización pueda ser inferior a la base mínima que se establezca.
- Tipo de cotización por contingencias comunes:
 - Desde 2013 hasta 2018, el tipo de cotización se incrementará anualmente en unos 0,90 puntos porcentuales, fijándose su distribución entre empleador/a y trabajador/a cada año a través de la Ley de Presupuestos Generales del Estado.
 - A partir del 2019 el tipo de cotización y su distribución serán los que se establezcan con carácter general en la Ley de Presupuestos para el Régimen General de la Seguridad Social.

| Año | Tipo de cotización CC (%) |
|------------------|---------------------------|
| 2015 | 24,70 |
| 2016 | 25,60 |
| 2017 | 26,50 |
| 2018 | 27,40 |
| 2019 en adelante | 28,30 (RGSS) |

Relaciones laborales:

- Todos los trabajadores y trabajadoras deben estar afiliados y en alta en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, independientemente de las horas de prestación del servicio.

Afiliación, alta, baja y variación de datos:

- La reforma de 2012 obligó a todos los empleadores/as independientemente de las horas que tuvieran contratada a la persona a darse de alta como empleadores en la Seguridad Social. Antes era el propio trabajador/a el que podía darse de alta cuando trabajaba para varios empleadores/as, lo que se llamaba “darse de alta como discontinuo/a”.
- Actualmente corresponde siempre al empleador/a la obligación de dar de alta y cotizar, en el caso de trabajar en varios hogares corresponde a cada uno de los distintos empleadores/as, salvo una excepción que fue introducida a través del artículo 2 del RD Ley 29/2012, con efectos desde el 1 de abril de 2013 cuando:
 - Empleados/as que presenten sus servicios **menos de 60 horas al mes por empleador/a**, podrá asumir cuando lo acuerden con los mismos :
 - Formular directamente su afiliación, alta, baja y variación de datos.
 - Ingresar la aportación propia y la correspondiente al empleador/a o empleadores/as, por contingencias comunes y profesionales, la responsabilidad por incumplimiento en estos casos corresponderá al empleado/a y subsidiariamente al empleador/a o empleadores/as.

Alta:

- Deberá presentarse con antelación al comienzo de la actividad laboral.

Baja y variación de datos:

- Se presentarán dentro del plazo de los 6 días naturales siguientes al de cese en el trabajo o de aquel en que la variación se produzca.

Pago:

- Se hará efectivo el pago de las cotizaciones durante el mes siguiente a su devengo.

Solicitud de alta, baja o variación de datos del trabajador/a por cuenta ajena en el régimen general-Sistema Especial para empleados de hogar.

http://www.segsocial.es/Internet_1/Trabajadores/Afiliacion/Servicios/Modelosdesolicitud31190/TA2S0138/index.htm

Cotización:

- Es el empleador/a también llamado titular del hogar familiar solicitante, el que está obligado a ingresar la cotización tanto suya como la que corresponda al trabajador/a. Estas cuotas se pagarán a través de domiciliación bancaria.
- En 2019 se tendrán en cuenta ya los salarios reales para calcular las cotizaciones. Cada año se irá aumentando un 0,9% el tipo de cotización, hasta alcanzar el nivel del Régimen General de la Seguridad Social de 28,3%.

*Orden ESS/86/2015, de 30 de enero.

| | RETRIBUCION MENSUAL €/mes (Pagas extras prorrateadas)* | BASE DE COTIZACIÓN Al mes | EMPLEADOR/A | | | TRABAJADOR/ A | TOTAL SEGURIDAD SOCIAL |
|----|--|---------------------------------|---------------|------------------|----------------------|------------------|------------------------------|
| | | | C.Comunes | C. Profesionales | Total empleador/a | C.Comunes | |
| 1º | Hasta 172,91 | 148,60 | 30,61 | 1,63 | 32,25 | 6,09 | 38,34 |
| 2º | Desde 172,92 hasta 270,10 | 245,84 | 50,64 | 2,70 | 53,35 | 10,08 | 63,43 |
| 3º | Desde 270,11 hasta 367,40 | 343,10 | 70,68 | 3,77 | 74,45 | 14,07 | 88,52 |
| 4º | Desde 367,41 hasta 464,70 | 440,36 | 90,71 | 4,84 | 95,56 | 18,05 | 113,61 |
| 5º | Desde 464,71 hasta 561,90 | 537,63 | 110,75 | 5,91 | 116,67 | 22,04 | 138,71 |
| 6º | Desde 561,91 hasta 658,50 | 634,89 | 130,79 | 6,98 | 137,77 | 26,03 | 163,80 |
| 7º | Desde 658,41 hasta 756,60 | 756,60 | 155,86 | 8,32 | 164,18 | 31,02 | 195,20 |
| 8º | Desde 756,61 | 794,60 | 163,69 | 8,74 | 172,43 | 32,58 | 205,01 |
| | | Porcentaje | 20,60% | 1,10% | 21.70% | 4,10% | 25,80% |

Acción protectora:

Se tendrá 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:

- Subsidio por incapacidad temporal:
 - Enfermedad común o accidente no laboral-----se abonará a partir del 9º día de la baja en el trabajo. Empleador abonarla la prestación desde los días 4º al 8º, ambos inclusive.
 - Enfermedad profesional o accidente laboral-----el subsidio será el 75% de la base reguladora y se cobrará desde el día siguiente al de la baja.

Desempleo:

El sistema especial de empleados/as de hogar **no** cotiza por desempleo ya que no tiene derecho a la prestación por desempleo.

Incentivos:

Orden ESS/8672015, de 30 de Enero.

Durante 2015 será aplicable una reducción del 20 % en la cuota empresarial por contingencias comunes, para contrataciones a partir del 01/01/2012, siempre y cuando el empleado/a no hubiera figurado en alta en Régimen Especial de Empleados de Hogar a tiempo completo, para el mismo empleador/a, dentro del periodo comprendido entre el 2 de agosto y el 31 de diciembre de 2011.

La reducción de cuota del 20% se ampliará con una bonificación hasta llegar al 45 % para familias numerosas en la cuota empresarial por contingencias comunes, siempre que los servicios prestados consistan exclusivamente en el cuidado o atención de los miembros de la familia o de quienes convivan en el domicilio de la misma y siempre que los 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 ostente la categoría de especial, para la aplicación de este beneficio no será necesario que los dos progenitores desarrollen cualquier actividad retribuida fuera del hogar.

Sólo será aplicable por la contratación de un único cuidador por cada unidad familiar que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa.

Los beneficios de la reducción y de la bonificación de la cuota a cargo del empleador, no será de aplicación en los supuestos en lo que los empleados/as de hogar presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador/a y hayan asumido el cumplimiento de las obligaciones en materia de encuadramiento, cotización y recaudación:



USO
UNIÓN SINDICAL OBRERA

www.uso.es



Asociación de solidaridad con los trabajadores y trabajadoras de los países empobrecidos



SYNDICAT
EUROPEAN
TRADE UNION