



RÉGIMEN GENERAL

*Sistema Especial
para Empleados
y Empleadas
de Hogar*

2017







Índice

1. Normativa	Pág. 5
2. Actividades incluidas en el SEEH	Pág. 5
3. Situaciones no incluidas en el SEEH	Pág. 5
4. Contratación	Pág. 6
5. Tiempo de Trabajo	Pág. 7
5.1 Jornada	Pág. 7
5.2 Tiempo de presencia	Pág. 7
5.3 Horas extraordinarias	Pág. 7
5.4 Descansos	Pág. 7
5.5 Vacaciones	Pág. 8
5.6 Otros permisos	Pág. 8
6. Salario	Pág. 9
7. Extinción del contrato	Pág. 13
7.1 Despido disciplinario	Pág. 13
7.2 Desistimiento por parte del empleador/a	Pág. 13
7.3 Preaviso	Pág. 13
8. Conservación del contrato	Pág. 15
9. Seguridad Social	Pág. 16
10. Incapacidad Temporal	Pág. 20
11. Incentivos a la contratación	Pág. 21







1. NORMATIVA

- **Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre**, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.
- **Ley 27/2011, de 1 de agosto**, sobre la actualización, adecuación y modernización de la Seguridad Social.(Disposición adicional 39ª)
- **Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre**, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar (a partir de ahora **SEEH**) y otras medidas de carácter económico y social.
- **Estatuto de los trabajadores** (a partir de ahora **ET**) actúa como norma general y supletoria.

El régimen que regula la relación laboral de las personas empleadas de hogar se integró como Sistema Especial en el Régimen General de la Seguridad Social a partir del RD 1620/2011, de 14 de noviembre, surtiendo efecto desde el 1 de enero de 2012.

2. ACTIVIDADES INCLUIDAS EN EL SEEH

Las actividades pueden ser muy diversas, relacionadas con las tareas domésticas y el cuidado de personas, y pueden implicar diferentes niveles de responsabilidad, disponibilidad, etc. Pueden ser:

- Tareas domésticas como limpiar, planchar, cocinar, hacer compras, etc.
- Cuidado y atención de las personas del domicilio familiar, sean o no familia entre sí.
- Otras como guardería, acompañamiento, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos, que formen parte de las tareas domésticas.

5

3. SITUACIONES NO INCLUIDAS EN EL SEEH

- Cuando quien contrata es una persona jurídica, civil o mercantil, como una empresa, asociación, fundación, etc., aunque su realicen tareas domésticas en los hogares familiares, se regirá por la normativa laboral común.
- Cuando el empleador/a sea una empresa de trabajo temporal (ETT) aunque se trabaje en un hogar familiar.
- Cuidadores no profesionales en atención a personas en situación de dependencia en su domicilio.
- Las tareas domésticas que se realizan por relaciones de amistad, benevolencia, o buena vecindad que no son remuneradas.
- Las tareas domésticas concertadas con familiares y que no son remuneradas.
- Los trabajos de guardería, jardinería y conducción de vehículos, cuando no estén dentro de las tareas domésticas.





4. CONTRATACIÓN

Todos los contratos de **duración igual o superior a 4 semanas deben hacerse por escrito**, por lo que en la mayoría de casos es obligatoria la forma escrita del contrato.

Si no se dice nada por escrito, el contrato se presume indefinido y a jornada completa cuando sea superior a 4 semanas, salvo que exista una prueba en contrario que acredite la temporalidad o el tiempo parcial del trabajo.

Si la relación dura más de 4 semanas, la trabajadora debe conocer y ser informada por el empleador/a de los **aspectos esenciales**, que son los siguientes:

- identidad de las partes.
- duración y distribución de la jornada.
- duración y distribución de la realización de horas de presencia a disposición. del empleador/a y cómo se retribuyen o compensan.
- duración y fecha de comienzo de la relación laboral.
- **periodo de prueba**, no es obligatorio, pero si pacta, **no puede ser superior a 2 meses**.
- régimen de pernoctas si la trabajadora duerme en el domicilio familiar.
- retribución total en horas, día, semana o al mes, lo que se llama salario bruto, el salario neto es el que queda una vez descontado en este caso el pago a la Seguridad Social.
- si existen prestaciones salariales en especie y en qué consisten.
- duración de las vacaciones.

Modelo: Puede servir cualquier modelo mientras contenga todos los elementos esenciales que se dicen anteriormente, o se pueden utilizar los modelos que se encuentran en la página del SEPE, www.sepe.es.





5. TIEMPO DE TRABAJO

5.1 Jornada

La jornada máxima es de 40 horas de trabajo efectivo a la semana, sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición del empleador/a que pueden acordarse entre las partes.

5.2 Tiempo de presencia

- 20 horas semanales máximas en un mes: cuando se acuerda retribuir las y si la trabajadora tiene una jornada de trabajo efectivo de 40 horas a la semana.
- No existe límite: cuando se acuerda compensarlas con tiempo de descanso retribuido.

5.3 Horas extraordinarias

Son aquellas que exceden de la jornada ordinaria pactada y en las que a diferencia de las horas de presencia, sí se hace trabajo efectivo.

Se pueden optar entre abonarlas en la cuantía que fijen las partes o compensarlas. Si no se retribuyen se deben compensar con descanso equivalente al número de horas extras trabajadas en las cuatro semanas siguientes. Si retribuyen nunca podrán ser por debajo del valor de la hora ordinaria.

El número máximo de horas extras es de 80 horas al año, para una jornada de 40 horas semanales, para el resto de jornadas se reducirán en proporción. No se tendrán en cuenta para el cómputo máximo de horas las realizadas para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extras.

Las horas extraordinarias son voluntarias salvo que se pacten en el contrato.

5.4 Descansos

- **Diario**

Entre el final de una jornada y comienzo de la siguiente debe existir un descanso de 12 horas mínimo.

En el caso de **empleadas internas** podrá reducirse a 10 horas, compensando el resto hasta las 12 horas en periodos de hasta 4 semanas. Cuando se trabaja interna se tiene derecho a 2 horas libres para las comidas principales, no computándose ese tiempo como trabajo efectivo, sino como tiempo de descanso.





- **Semanal**

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

5.5 Vacaciones

Se tiene derecho a **30 días naturales** de vacaciones.

Se cuentan todos los días de fecha a fecha, incluidos festivos y fines de semana.

La distribución de las vacaciones se pactará entre las partes, se puede fraccionar en 2 o más periodos, si bien al menos uno de ellos será como mínimo de 15 días consecutivos. Las fechas de vacaciones se deben conocer por ambas partes con 2 meses de antelación.

5.6 Otros permisos

Se tienen derecho a 14 días festivos al año, 2 de los cuales son fiestas de la localidad en dónde se trabaje.





6. SALARIO

Será el que se **acuerden entre las partes**. Se debe negociar, y habrá que tener en cuenta no sólo las horas de trabajo sino el coste en transporte, la responsabilidad que supone, la cantidad de tareas a realizar, la dureza y peligrosidad del mismo, etc. para poder negociar un salario justo.

Se distingue el cálculo del salario entre el trabajo por horas en régimen externo y el que no tienen tal consideración.

- **TRABAJO EXTERNO POR HORAS:**
Cuando se trabaja 120 días al año o menos para el mismo empleador/a.
- **NO SE CONSIDERA EXTERNO POR HORAS:**
Cuando se trabaja jornada completa o parcial por más de 120 días al año con el mismo empleador/a.

A) Cuando se trabaja 120 días al año o menos en régimen de externa para el mismo empleador/a.

- La ley fija todos los años una cantidad mínima **por hora** a través de un real decreto publicado a finales de año, esta cantidad se puede mejorar a través del acuerdo de las partes.
- El importe por hora de trabajo incluye la parte proporcional de domingos, festivos, pagas extraordinarias y vacaciones, se abonará en metálico, en proporción a las horas trabajadas.
- No puede existir ningún descuento por salario en especie, por ejemplo, por manutención.

9

SMI 2017	Hora
	5,54 €

Las **pagas extras** están incluidas en el salario que se acuerde por hora, por lo que no deberá abonar aparte ninguna paga extra.

- **Salario propuesto**

Las cantidades son orientativas, se pueden mejorar por acuerdo entre las partes.

- El salario puede oscilar entre 10 y 12 euros la hora, según la dificultad de las tareas, la responsabilidad.





B) Cuando se trabajan más de 120 días al año en jornada completa o parcial.

- A tiempo completo (40 horas a la semana)
 - No se puede cobrar por debajo del SMI, en cómputo anual en 14 pagas ya que se incluyen dos pagas extras.
 - Si se distribuye en menos pagas se deberá ajustar para llegar al mínimo que señalan la ley con 14 pagas.
 - ***Se puede cobrar hasta un 30% de salario en especie, si se ha acordado entre las partes que la trabajadora tiene derecho a la prestación en especie por alojamiento y/o manutención, siempre que se garantice que la trabajadora recibe en dinero como mínimo el SMI anual, con pagas extras incluidas.***

Pagas extras: Se tiene derecho a **dos pagas extras al año**, en la cuantía que acuerden las partes. En total se debe garantizar cobrar el salario mínimo interprofesional (SMI) en cómputo anual en 14 pagas.

Trabajadoras con jornada completa que cobre el SMI mensual o anual en 12 pagas.	Trabajadoras con jornada completa que cobran más del SMI anual en 14 pagas
<ul style="list-style-type: none">▪ Te tendrá derecho a dos pagas extras para garantizar que se percibe el SMI en cómputo anual con 14 pagas.	<ul style="list-style-type: none">▪ Dependerá del acuerdo de las partes, ya que la ley sólo exige que se debe garantizar en la suma de salario+pagas extras la cantidad fijada para el SMI anual en 14 pagas.
<ul style="list-style-type: none">▪ Se abonarán, una en junio y la otra en diciembre, salvo que se pacte otra cosa.▪ O se podrán prorratear en 12 pagas.	

10

- A tiempo parcial (menos de 40 horas a la semana)
 - Si se trabajan menos de 40 horas a la semana no se podrá cobrar por debajo de la parte proporcional del SMI en cómputo anual fijado en 14 pagas.
 - Si se distribuye en menos pagas se deberá ajustar para llegar al mínimo que señala la ley con 14 pagas.
 - No se puede descontar por salario es especie.

Pagas extras: se siguen los mismos criterios que en el trabajo a tiempo completo, pero en proporción a las horas trabajadas.





Tabla salarios mínimos:

Horas /sem.	Salario bruto (14 pagas)	Salario bruto (12 pagas) pagas extras prorrateadas*	Importe SS total
10	176,93 €	206,41 €	73,65 €
11	194,62 €	227,05 €	73,65 €
12	212,31 €	247,70 €	73,65 €
13	230,00 €	268,34 €	73,65 €
14	247,70 €	288,98 €	73,65 €
15	265,39 €	309,62 €	102,78 €
16	283,08 €	330,26 €	102,78 €
17	300,77 €	350,90 €	102,78 €
18	318,47 €	371,54 €	102,78 €
19	336,16 €	392,18 €	102,78 €
20	353,85 €	412,83 €	131,92 €
21	371,54 €	433,47 €	131,92 €
22	389,24 €	454,11 €	131,92 €
23	406,93 €	474,75 €	131,92 €
24	424,62 €	495,39 €	131,92 €
25	442,31 €	516,03 €	161,05 €
26	460,01 €	536,67 €	161,05 €
27	477,70 €	557,31 €	161,05 €
28	495,39 €	577,96 €	161,05 €
29	513,08 €	598,60 €	161,05 €
30	530,78 €	619,24 €	190,19 €
31	548,47 €	639,88 €	190,19 €
32	566,16 €	660,52 €	190,19 €
33	583,85 €	681,16 €	190,19 €
34	601,55 €	701,80 €	190,19 €
35	619,24 €	722,44 €	227,87 €
36	636,93 €	743,09 €	227,87 €
37	654,62 €	763,73 €	227,87 €
38	672,32 €	784,37 €	227,87 €
39	690,01 €	805,01 €	227,87 €
40	707,70 €	825,65 €	227,87 €

Real Decreto 742/2016, de 30 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2017

SMI 2017	Hora	Día	Mes	Año
	5,54 €	23,59 €	707,70 €	9.907,80 €





- **Salario propuesto**

Las cantidades son orientativas, se pueden mejorar por acuerdo entre las partes:

- **Trabajo interna**

Si se atiende a más personas debería sumarse 100 euros al mes.

Salario bruto(14 pagas)	Salario bruto(12 pagas)pagas extras prorrateadas*	Importe SS total
1.180,00 €	1.377,00 €	227,87 €

- **Trabajo en fines de semana.**

Supuestos	abonar	Importe SS total
viernes 20h-domingo 21 h	170,00 €	lo que corresponda
sábado 12h-domingo 21 h	120,00 €	lo que corresponda
sábado 16h-domingo 21 h	100,00 €	lo que corresponda

12

- **Trabajo en festivos**

En festivos no se suele trabajar, en caso de trabajar, se puede dar dos opciones:

- Compensarlo con un día libre completo (24 horas).
- Abonar entre 60 y 80 € por día.

- **Trabajo nocturno**

El que se realiza desde las 21 horas hasta las 9 horas de la mañana, de lunes a viernes (salida el sábado a las 9 horas).

Salario bruto (14 pagas)	Salario bruto (12 pagas)pagas extras prorrateadas*	Importe SS total
1.128,00 €	1.316,00 €	227,87 €

- Noches sueltas entre 50 y 60 € por noche.





7. EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Se puede extinguir la relación laboral cuando se llega a la fecha que finaliza el contrato si éste es temporal. Por renuncia de la trabajadora.

También puede finalizar por despido disciplinario de la trabajadora, o por desistimiento del empleador/a.

7.1 Despido disciplinario

Se debe comunicar a la trabajadora por escrito detallando el motivo del despido que debe estar dentro de los señalados en el artículo 54 del ET, que son:

- Faltas repetidas e injustificadas de puntualidad al trabajo.
- Indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- Ofensas verbales o físicas al empleador/a o a las personas que convivan con ellos.
- Transgresión de la buena fe contractual, o el abuso de confianza.
- Disminución continuada y voluntaria del rendimiento de trabajo normal o pactado.
- Embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- Acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empleador/a o a las personas que convivan en la vivienda familiar.

13

Si la trabajadora no está conforme con el despido disciplinario puede reclamar, primero intentando llegar a un acuerdo ante el Servicio de Mediación competente y si no hay acuerdo ante los Juzgados de lo Social.

Si el Juzgado considera que es un despido improcedente, el empleador/a deberá indemnizar a la trabajadora con 20 días naturales por año trabajado, con el límite de 12 mensualidades que se abonará en metálico.

7.2 Desistimiento por parte del empleador/a

Se debe comunicar a la trabajadora 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.

7.3 Preaviso:

- Relación laboral de más de 1 año: se debe comunicar el desistimiento con 20 días de antelación como mínimo.





- Relación laboral igual o menor a 1 año: se debe comunicar el desistimiento con 7 días de antelación como mínimo.

Si se trabaja a jornada completa, la trabajadora, tendrá derecho, durante ese periodo de preaviso a una licencia de 6 horas semanales, sin que puedan descontárselas del sueldo, se puede sustituir esa licencia por una indemnización equivalente a los salarios de dicho preaviso, que se abonarán íntegramente en metálico.

Se debe poner a disposición de la trabajadora junto a la liquidación que le corresponda una indemnización de 12 días naturales por año trabajado, con el límite de 6 mensualidades. Esta cantidad se debe abonar cuando se comunica el desistimiento.

Se considera despido el desistimiento cuando:

- Cuando no se haga de la forma adecuada, que debe ser por escrito y diciendo claramente que la causa es el desistimiento del empleador/a.
- Cuando no se ponga a disposición de la trabajadora la indemnización de 12 días por año en el momento de comunicarle el desistimiento. Esta indemnización es para los contratos celebrados a partir del 01/enero/2012, los celebrados con anterioridad a esta fecha les corresponde una indemnización de 7 días naturales por año trabajado con el tope de 6 mensualidades.

No se podrá echar a la calle por despido disciplinario o desistimiento inmediato sin preaviso a la trabajadora interna entre las 17:00 horas y las 8:00 horas del día siguiente, salvo por falta muy grave de los deberes de lealtad y confianza.





8. CONSERVACIÓN DEL CONTRATO

Se mantendrá el contrato si se sigue desempeñando el trabajo durante **7 días** una vez se dé alguna de estas circunstancias:

- Si cambia la titularidad del hogar familiar.
- Si la familia se cambia de domicilio a otra localidad.
 - Si el traslado es temporal se podrá acordar por la partes la suspensión del contrato.
 - En este caso si el empleador/a decide desistir del contrato deberá comunicarlo por escrito a la trabajadora, o si es la trabajadora la que decide no continuar en el trabajo deberá comunicar su decisión. Se aplica la normativa del desistimiento, en ambos casos se tendrá derecho a un indemnización de 12 días por año trabajado con el límite de 6 mensualidades.





9. SEGURIDAD SOCIAL

Siempre es la persona que contrata la obligada a la afiliación, alta, baja y cotización a la Seguridad Social, desde la primera hora de trabajo, independientemente del número de horas que se trabajen y el número de empleadores/as que se tengan.

Pasos para dar de alta en la Seguridad Social a una empleada de hogar.

1. Alta del empleador/a en el SEEH, para obtener la cuenta de cotización.

Se pueden dar dos situaciones:

A) Si la persona que contrata no ha contratado antes a otras personas como empleadas de hogar.	B) Si la persona que contrata ya ha contratado antes a otras personas como empleadas de hogar.
Debe presentar el formulario TA.6-0138_HOGAR que es la solicitud de un código de cuenta de cotización (CCC) para empleadores/as en el sistema especial de hogar (y baja y variación de datos).	Ya presentó en su día el formulario necesario y le asignaron un código de cuenta de cotización, que le sirve para dar de alta a otra persona diferente como empleada de hogar. Es un “nº permanente ” que se asigna al empleador/a.
<p>Este trámite lo puede hacer el empleador/a, o cualquier persona que tenga su autorización firmada y copia de su DNI, NIE o Pasaporte.</p> <p>En este documento piden:</p> <ul style="list-style-type: none">• Datos del empleador/a.• Domicilio de la actividad, se puede dar un correo electrónico y un teléfono fijo y móvil.• La fecha de inicio de actividad.• También se puede solicitar la baja o variación de datos.• Se debe especificar en las familias numerosas si es general o especial.• Datos de la entidad que va a cubrir los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y entidad que cubrirá la incapacidad temporal por contingencias comunes.• Se puede señalar un domicilio como preferente para las posibles notificaciones.• Se piden los datos de la cuenta del banco dónde se van a domiciliar los pagos a la Seguridad Social.• Debe ir firmado por el empleador/a.	

16





Una vez obtenido el CCC como empleador/a ya se puede dar de alta a la trabajadora en el SEEH.

2.- Solicitud de alta en el Sistema Especial para Empleados/as de Hogar.

Presentar el formulario **TA. 2/S-0138** de solicitud de alta en el SEEH. También es el documento donde se puede dar de baja o variar datos.

En la página “sede.seg-social.gob.es” entrando por la pestaña de Ciudadanos se encuentra la opción de Alta, baja y variación de datos de trabajadores del SEEH, se puede adjuntar el alta como empleador/a adjuntado el formulario TA.6-0138_HOGAR.

En la página www.seg-social.es puedes encontrar la oficina más cercana y toda la información necesaria sobre estas gestiones y en sede electrónica de la Fábrica Nacional de moneda y timbre, www.sede.fnmt.gob.es, todo lo referente al certificado digital.

Trabajo discontinuo

Si se trabaja para varias personas, cada una de ellas debe darse de alta como empleadora y cotizar a la Seguridad Social lo que corresponda.

Si la empleada trabaja en varias casas con diferentes empleadores/as durante **menos de 60 horas mensuales por casa**, puede hacer ella directamente:

- todas las gestiones anteriores, solicitar código de cuenta, alta, baja y variación de datos de la trabajadora, cuando así lo acuerden con su empleador/a en el contrato o en otro documento escrito.
- Y también puede encargarse del ingreso de la cuota de Seguridad Social tanto propia como la de los diferentes empleadores/as.

Cada empleador/a deberá entregar el recibo del salario y la aportación y cuota que le corresponda por las contingencias comunes y profesionales que previamente se debe abonar a la trabajadora.

Las solicitudes de alta, baja y variación de datos deben ir firmadas por todos los empleadores/as.

Sigue siendo obligación del empleador/a pagar la Seguridad Social, es simplemente la gestión lo que puede realizar la empleada de hogar, si lo acuerda con los y las empleadoras.





Base de cotización

Dependerá del tramo en el que se encuentre el salario mensual que se cobra, con las pagas extras prorrateadas.

- Hasta 2018 existirán unos tramos que asignan una base de cotización en función del salario mensual.
- A partir de 2019 desaparecerán los tramos y cotizará el porcentaje establecido para el Régimen General que se aplicará sobre el salario real.

Contingencias comunes

- El tipo de cotización por contingencias comunes hasta 2018 se incrementará en 0,90 puntos porcentuales. La Ley de Presupuestos Generales del Estado fija cada año el porcentaje que corresponde al empleador/a y a la trabajadora.

18

Año	Tipo de cotización CC (%)
2017	26,50
2018	27,40

- **A partir de 2019** el tipo de cotización y su distribución serán los que establezcan con carácter general en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el Régimen General de la Seguridad Social, actualmente el **28,30 %**.

Contingencias profesionales

- Se aplicará un porcentaje a cargo exclusivamente del empleador/a que se fijará cada año. En 2017 se ha fijado en un **1,10%**.

No se puede cotizar por desempleo por lo que no se tiene derecho a la prestación por desempleo.





TABLA COTIZACIÓN 2017

Tramo	Salario bruto (12 pagas) pagas extras prorrateadas* en €	BASE DE COTIZACIÓN	EMPLEADOR/A			TRABAJAD OR/A	TOTAL
			Contingenc. comunes	Contingenc. profesionales	Total emplea- dor/a	Contin. comunes	
1º	Hasta 188,61	161,29 €	35,65 €	1,77 €	37,42 €	7,10 €	44,52 €
2º	Desde 188,61 hasta 294,60	266,84 €	58,97 €	2,94 €	61,91 €	11,74 €	73,65 €
3º	Desde 294,61 hasta 400,80	372,39 €	82,30 €	4,10 €	86,39 €	16,39 €	102,78 €
4º	Desde 400,81 hasta 506,80	477,96 €	105,63 €	5,26 €	110,89 €	21,03 €	131,92 €
5º	Desde 506,81 hasta 612,90	583,52 €	128,96 €	6,42 €	135,38 €	25,67 €	161,05 €
6º	Desde 612,91 hasta 718,20	689,09 €	152,29 €	7,58 €	159,87 €	30,32 €	190,19 €
7º	Desde 718,21 hasta 825,65	825,60 €	182,46 €	9,08 €	191,54 €	36,33 €	227,87 €
8º	Desde 825,66	862,44 €	190,60 €	9,49 €	200,09 €	37,95 €	238,03 €
		Porcentaje	22,10%	1,10%	23,20%	4,40%	27,60%





10. INCAPACIDAD TEMPORAL

MOTIVO DE LA BAJA		CONDICIONES DE LA PRESTACIÓN
Enfermedad laboral o accidente laboral:		<ul style="list-style-type: none"> • Se empieza a cobrar desde el día siguiente a la baja. • La cuantía de la prestación es del 75% de la base diaria de cotización del mes anterior a la baja. • El día del accidente le corresponde pagar el salario al empleador/a.
Enfermedad común o accidente no laboral	Los tres primeros días de baja	<ul style="list-style-type: none"> • No se tienen derecho a prestación, no se cobra nada.
	A partir del 4º día hasta el 8º	<ul style="list-style-type: none"> • Pagará la prestación el empleador/a. • La cuantía de la prestación es el 60% de la base diaria de cotización del mes anterior a la baja.
	A partir del 9º día hasta el 20º	<ul style="list-style-type: none"> • Pagará la prestación el INSS o la Mutua, se debe solicitar. • La cuantía seguirá siendo del 60% de la base diaria de cotización del mes anterior a la baja.
	Del día 21º en adelante	<ul style="list-style-type: none"> • Seguirá pagando el INSS o la Mutua hasta el alta de la trabajadora. • La cuantía asciende al 75% de la base diaria de la cotización del mes anterior a la baja.





11. INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN

- Reducción del 20% en la cuota empresarial por contingencias comunes, para contrataciones a partir del 01/01/2012.
- La reducción de cuota del 20% se ampliará con una bonificación hasta el 45% en la cuota empresarial por contingencias comunes, siempre que los servicios prestados consistan exclusivamente en el cuidado en familias numerosas.
- Interinidad por violencia de género: bonificación del 100% de la aportación empresarial por contingencias comunes.
- Interinidad por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia: bonificación del 100% de la aportación empresarial por todas las contingencias.

CONDICIONES:

La trabajadora no puede haber estado de alta en el Régimen Especial de Empleados de Hogar a tiempo completo, para el mismo empleador/a, dentro del período comprendido entre el 2 de agosto y el 31 de diciembre de 2011.

A partir de abril de 2013, los beneficios en la cotización a favor no se aplicarán cuando la empleada de hogar trabaje menos de 60 horas mensuales por empleador/a y asuman el cumplimiento de las obligaciones en materia de encuadramiento, cotización y recaudación en dicho sistema especial (RDL 29/2012).

21

- Exoneración del 100% de la totalidad de las cuotas a la Seguridad Social por contingencias comunes, excepto Incapacidad Temporal cuando se contrata a empleadas con la edad y cotizaciones siguientes:
 - 65 años y 0 a 4 meses de edad y 36 años y 3 meses o más de cotización efectiva o
 - 65 años y 5 meses o más de edad y 35 años y 6 meses o más de cotización efectiva.





NOTAS

A series of horizontal dashed lines for taking notes, spanning most of the page width.





