

MANUAL DE EMPLEADOS DEL HOGAR



LEGALITAS.COM
Inteligencia Legal

MANUAL EMPLEADOS DEL HOGAR

- **Contrato**
- **Retribución**
- **Cotización**
- **Jornada laboral y descansos**
- **Despido o desistimiento**
- **Referencia legal**



En España, el sector doméstico emplea a alrededor de 600.000 trabajadores al año según los datos del Ministerio de Empleo. Por ello durante los últimos tiempos se ha intentado regularizar todo aquello que implica a este sector como una simplificación en la gestión, nuevos supuestos en la afiliación y la cotización a la Seguridad Social.

CONTRATO

El primer punto para tener en cuenta si se quiere contratar a una persona en tu hogar sería la duración del contrato, si supera las cuatro semanas debe ser formalizado por escrito y se podrá celebrar por tiempo determinado si existe una causa de temporalidad, como podría ser la sustitución de otro empleado del hogar que se encuentre de baja por incapacidad temporal.

Además de la identidad de las partes tendría que abarcar los siguientes elementos:

- 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.
- Régimen de las pernoctas del empleado de hogar en el domicilio familiar, en su caso.
- Periodo de prueba si así se decide con un máximo de dos meses.

RETRIBUCIÓN

La retribución del empleado del hogar no podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional, fijado anualmente por el Gobierno. En los casos de prestación de servicios domésticos con derecho a prestaciones en especie, como alojamiento o manutención, se podrá descontar por tales conceptos el porcentaje que las partes acuerden, siempre y cuando quede garantizado el pago metálico de la cuantía del salario mínimo interprofesional en cómputo mensual y sin que de la suma de los diversos conceptos pueda resultar un porcentaje de descuento superior al 30 por 100 del salario total.

En el caso de los empleados que trabajen por horas, en régimen externo, el salario mínimo de referencia será el que se fije en el real decreto por el que se fija anualmente el salario mínimo interprofesional para los trabajadores eventuales, temporeros y empleados de hogar, que incluyen todos los conceptos retributivos. Este salario mínimo se abonará íntegramente en metálico en proporción a las horas efectivamente trabajadas, para el año 2018 esta cuantía está cifrada en 5,76 euros por hora efectivamente trabajada.

El empleado del hogar tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año que se percibirán, salvo pacto en contrario, al finalizar cada uno de los semestres del año, en proporción al tiempo trabajado durante el mismo. Su cuantía será la que acuerden las partes, debiendo ser suficiente para garantizar, en todo caso, el pago en metálico, al menos, de la cuantía del salario mínimo inter profesional en cómputo anual.

Es aconsejable la entrega de un recibo de salarios, del que se obtenga copia firmada por el trabajador a fin de acreditar la entrega de las cantidades.

COTIZACIÓN

Cada hogar que contrate a un empleado deberá disponer de un Código de Cuenta de Cotización al que adscribir al trabajador, además de darle de alta resultando indiferente la duración de la contratación, el número de horas realizadas o la exclusividad en la prestación del servicio, la base de cotización vendrá determinada por el salario que perciba el empleado del hogar.

Alta del código de Cuenta de Cotización y del empleado

El alta del Código de Cuenta de Cotización se tramitará a través del modelo TA6, así como el modelo TA2S-138 para el alta del empleado. Deberá realizarse con carácter previo al inicio de la actividad laboral, existiendo un plazo de 3 días para comunicar las bajas.

En el caso de los empleados contratados por horas, donde los salarios oscilan mensualmente, la cotización varía por lo que el empleador debe comunicar a través del mismo modelo TA2 esta variación teniendo efectos para la cotización pagadera el mes siguiente.

La baja del trabajador también se realiza a través del modelo TA2. No sería necesario dar de baja el Código de Cuenta de Cotización.

La cotización a la Seguridad Social en el Sistema Especial para **Empleados de Hogar** se efectuará con arreglo a la escala vigente en 2018.

Aunque la regla general es que será el empleador quien deberá realizar los actos de encuadramiento (afiliación, alta, baja y cotización, si la jornada del trabajador es inferior a 60 horas mensuales, trabajador y empleador pueden llegar a un acuerdo por el que sea el trabajador quien asuma las obligaciones en materia de encuadramiento afiliación y cotización frente a la Seguridad Social, en los siguientes términos:

Cotización: el trabajador, en acuerdo con el empleador, asumirá la obligación de cotizar, debiendo ingresar la aportación del trabajador y la del empresario, estando obligado el empresario a entregarle su aportación.

Afiliación: podrá solicitar el empleado el alta cuando así lo acuerden entre ambos, pudiendo solicitar de esta forma la baja en caso de extinción. El trabajador, también, podrá solicitar el alta cuando así lo acuerden, y el empleador podrá solicitar la baja en caso de extinción.

Contingencias profesionales: el trabajador elegirá la entidad gestora o colaboradora de la Seguridad Social para la cobertura de las contingencias profesionales, salvo que el empleador ya tuviera aseguradas las contingencias de otros trabajadores con una entidad.

De elegir este método habremos de tener en cuenta que perderíamos los beneficios en la cotización consistentes tanto en reducciones en la cotización a la seguridad social a cargo del empleador, como en bonificaciones de cuotas a cargo del mismo.

Debemos tener en cuenta que, aunque la responsabilidad en estos casos por el incumplimiento de las obligaciones en materia de Seguridad Social recae sobre el propio empleado, el empleador mantiene la responsabilidad subsidiaria salvo que se acredite la entrega de sus aportaciones.



Acción protectora

En el caso de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral el empleador tendrá que pagar al empleado, a partir del día cuatro el 60% de la Base de Cotización del último mes, hasta el día ocho, momento en el que pasará a cobrar de la Seguridad Social, ambos días inclusive.

En el caso de baja por Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el empleador abonará el día del accidente como salario y a partir del día siguiente, el trabajador percibirá el 75% de la base reguladora y la prestación será abonada por la Seguridad Social o por la Mutua elegida.

En cuanto a la cotización, subsiste la obligación de cotizar del empleador durante la situación de incapacidad temporal.

JORNADA LABORAL Y DESCANSOS

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

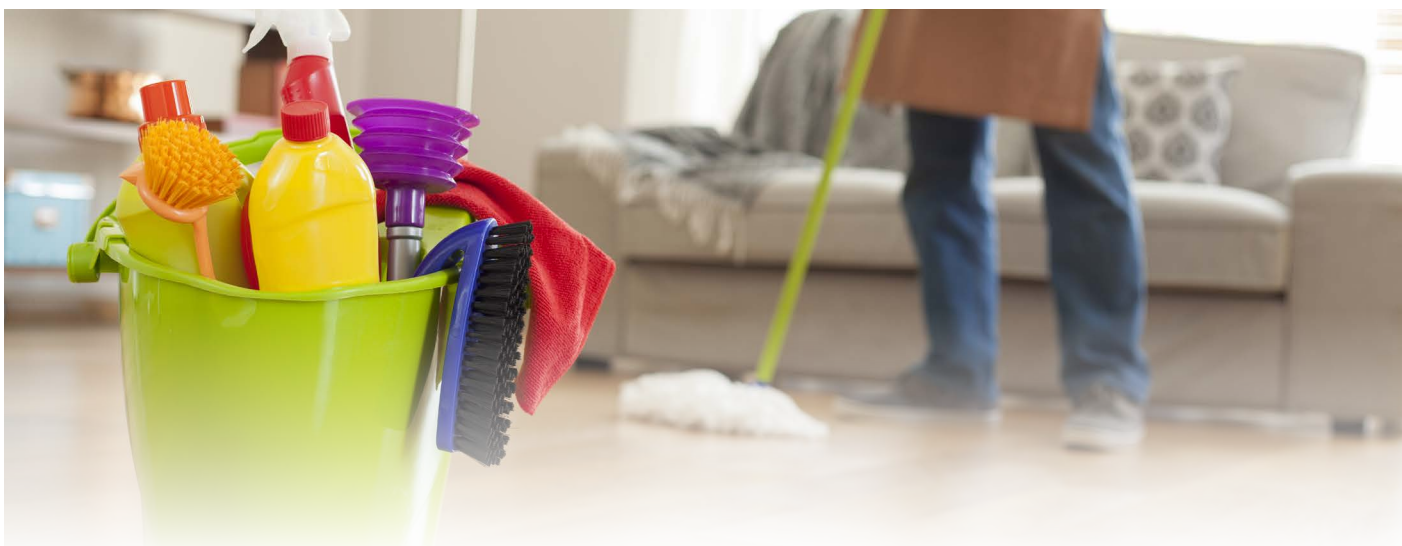
En todo caso, salvo que se acuerde su compensación con períodos equivalentes de descanso retribuido, las horas de presencia no podrán exceder de veinte horas semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes y se retribuirán con un salario de cuantía no inferior al correspondiente a las horas ordinarias.

Con carácter general entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de doce horas.

En el caso de los empleados internos se dispondrá de dos horas diarias como mínimo para las comidas principales, y no computando dicho tiempo como de trabajo.

Además, se tiene derecho a un descanso semanal de treinta y seis horas consecutivas que comprenderán, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo, en trabajadores a tiempo parcial la retribución correspondiente al período de descanso se reducirá en proporción a las horas efectivamente trabajadas.

El período de vacaciones anuales será de treinta días naturales, que podrá fraccionarse en dos o más periodos, si bien al menos uno de ellos será al menos de 15 días naturales consecutivos. Las vacaciones se acordarán entre las dos partes, aunque, quince días podrán fijarse por el empleador, de acuerdo con las necesidades familiares y el resto se elegirá libremente por el empleado. En este caso, las 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 a donde se desplace la familia o alguno de sus miembros.



DESPIDO O DESISTIMIENTO

La relación laboral puede extinguirse por varias causas entre las que se encuentran la baja voluntaria del trabajador o el desistimiento del empleador e incluso el despido en caso de incumplimiento grave y culpable de los deberes del trabajador.

- **Despido.** Si la baja se produce por razones disciplinarias la comunicación ha de realizarse por escrito, no obstante, de ser determinada la improcedencia del despido (despido no justificado o con defectos formales), deberá indemnizarse al empleado con 20 días por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades. No devengará salarios de tramitación.
- **Desistimiento.** Si el empleador decide desistir del contrato de trabajo debe comunicar este hecho por escrito al trabajador con una antelación mínima de 7 días, salvo que el empleado lleve prestando servicios durante más de un año, en cuyo caso deberá preavisar con un mínimo de 20 días. El empleador deberá poner a disposición del trabajador una indemnización en metálico, equivalente al salario correspondiente a 12 días por año de servicio, con el límite de seis mensualidades.

Durante el período de preaviso el empleado que preste servicios a jornada completa tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo trabajo. El empleador podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios de dicho período que se abonarán íntegramente en metálico.

REFERENCIA LEGAL

- **Real Decreto 1620/2011**, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar
- **el Real Decreto 1077/2017**, de 29 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2018
- **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.
- **Real Decreto Legislativo 8/2015**, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social



LEGALITAS.COM
Inteligencia Legal

LEGÁLITAS ASISTENCIA LEGAL Avda. Leopoldo Calvo Sotelo-Bustelo 6 28224 Pozuelo de Alarcón (Madrid) 911 513 715
info@legalitas.es Autor: Departamento de comunicación de Legálitas. Prohibida la reproducción total o parcial de este documento sin citar la fuente.