

El Régimen especial de las empleadas de hogar

El Régimen especial de las empleadas de hogar

1.- introducción

La relación laboral de empleada del hogar la encontramos, tipificada en el artículo 2.1.b) del Estatuto de los Trabajadores como relación de carácter especial, se regula fundamentalmente por el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto. Es una relación especial debido a que sus peculiaridades, basada en la confianza y que se desarrolla en el entorno familiar.

2.- REGULACIÓN EN MATERIA LABORAL

2.1.- Características de la relación laboral

1. **Naturaleza:** Es la concertada entre el titular del hogar, como empleador, y la persona que, bajo la dependencia y por cuenta de aquél, presta servicios retribuidos en el ámbito de dicho hogar.
2. **Objeto:** Realización de actividades o servicios domésticos en o para la casa en cuyo seno se realizan para uno o varios titulares del hogar familiar. Esas tareas domésticas pueden ser la dirección o cuidado del hogar en su conjunto, o la atención de los miembros de la familia de quienes convivan en el domicilio, así como trabajos de guardería, jardinería, conducción de vehículos, etc.
3. **Exclusiones:** Fuera del ámbito de la relación del servicio del hogar familiar quedan los siguientes supuestos:
4. Las relaciones concertadas por personas jurídicas, aunque su objeto sea la prestación de servicios o tareas domésticas.
5. Las relaciones concertadas entre familiares para la prestación de servicios domésticos, cuando quien los presta no sea asalariado, conviva con el empresario, y cuyo parentesco sea de hasta segundo grado, inclusive.
6. Los trabajos amistosos, benévolos o de buena vecindad.
7. El trabajo realizado junto con otros servicios, no domésticos, para el mismo empresario, con cualquier periodicidad y en empresas o actividades de cualquier carácter.
8. Las relaciones en las que falte alguna de las notas características de la relación laboral (remunerabilidad, dependencia y/o ajenidad).

2.2.- Contrato de trabajo

1. **Forma:** Puede realizarse por escrito o de palabra, aunque, cualquiera de las dos partes, puede exigir que se formalice por escrito.
2. **Modalidad:** Es válida cualquier modalidad de los contratos regulados en el Estatuto de los Trabajadores.
3. **Duración:** Si no hay un contrato escrito se presupone que su duración es de 1 año, prorrogándose tácitamente por períodos anuales.
4. **Período de prueba:** Se presume la existencia de un período de prueba de 15 días, computándose solo los días en que exista una prestación efectiva de servicios. No obstante, las partes son libres para pactar su inexistencia o acordar una duración inferior.

2.3.- Retribución

a) Salario: El trabajador tendrá derecho, como mínimo, al Salario Mínimo Interprofesional (SMI), cuyo importe será reducido, en su caso, en la misma proporción que la jornada de trabajo. En el caso de que trabaje por horas, en régimen externo, se le aplicarán las reglas especiales sobre SMI previstas para trabajadores eventuales y temporeros.

¿Se puede pagar al trabajador con salario en especie?

Sí, aunque éste no podrá superar el 30% del salario total al que tenga derecho el trabajador, ni dar lugar a minoración de la cuantía íntegra en dinero del SMI.

b) Pagas extra: Se tienen que cobrar dos pagas extras que, salvo pacto en contrario, se cobrarán al final de cada semestre, cuya cuantía será, como mínimo, igual a la mitad del salario en metálico mensual.

c) Antigüedad: Se paga por trienios, a razón de un 3% del salario mensual por cada trienio, con un tope de cinco trienios, es decir, de 15 años de antigüedad.

d) IRPF: En este régimen especial no existe retención en concepto de IRPF.

2.4.- El tiempo de trabajo y el descanso semanal

1. **Jornada laboral:** La jornada máxima de trabajo semanal es de 40 horas de trabajo efectivo, siendo el horario de trabajo fijado y distribuido por el titular del hogar familiar, respetando, en cualquier caso, los siguientes límites:
2. El máximo de jornada diaria es de 9 horas.
3. Entre jornada y jornada tiene que haber un mínimo de 10 horas de descanso si la empleada de hogar no duerme en el domicilio, y de 8 horas si durmiese en el domicilio.
4. Si la empleada de hogar es interna, para hacer las comidas principales debe disponer de dos horas como mínimo.
5. **Descanso semanal:** debe ser de como mínimo día y medio, es decir, de 36 horas, de las que al menos un día (24 horas) tienen que ser consecutivas y disfrutarse preferentemente en domingo.

c) Vacaciones: Las vacaciones anuales son de 30 días naturales. De ellos, al menos 15 deben disfrutarse seguidos. Los otros, pueden fraccionarse de la manera en que acuerden las partes.

d) Permisos y festivos: no reviste particularidad respecto a la normativa laboral común.

a) Subrogación contractual: La subrogación contractual por cambio de la persona del empleador solo procederá previo acuerdo de las partes, presumiéndose éste cuando el empleado del hogar siga prestando servicios al menos durante 7 días en el mismo domicilio, pese a haber variado la titularidad de este o la del hogar familiar.

b) Cambio de localidad del hogar familiar: En caso de traslado a localidad distinta, el contrato de trabajo se mantendrá vigente con acuerdo entre las partes, presumiéndose éste, cuando siga prestando servicios durante al menos 7 días en el nuevo domicilio.

c) Suspensión del contrato por enfermedad o accidente: En caso de suspensión del contrato de trabajo por enfermedad o accidente, el empleado interno tendrá derecho a permanecer alojado en el domicilio un mínimo de 30 días.

2.6.- Causas de extinción del contrato

Se contemplan en el artículo 9 del RD 1424/1985, de 1 de agosto. Las principales causas de extinción son las siguientes:

a) Por mutuo acuerdo entre las partes: se podrá extinguir el contrato en cualquier momento por acuerdo entre las partes.

b) Extinción del contrato por expiración de su tiempo convenido: Llegado su término el contrato se extinguirá, debiendo el empleador preavisar con 7 días de antelación a su expiración. El empleador, en este caso, deberá indemnizar con 7 días de salario por año trabajado, con un máximo de 6 mensualidades.

c) Dimisión de la trabajadora: la trabajadora podrá desistir libremente siempre que preavise con 7 días de antelación respecto del día en que quiera finalizar la relación laboral, en caso contrario, se descontará, en la liquidación y finiquito, el equivalente salarial a los días no preavisados.

d) Despido: Deberá efectuarse por escrito, expresando la causa que lo motiva, y la fecha de efectos del mismo. El despido se calificará como procedente, improcedente o nulo. En caso de que sea declarado improcedente, el empleador, deberá abonar una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades.

e) Desistimiento del empleador: como especialidad, con respecto a la normativa común, el empleador podrá **desistir libremente** de la empleada de hogar **siempre que lo preavise** con 7 días, si la relación laboral ha sido de 1 año o menos, o de 20 días si la relación ha sido superior a 1 año, y abone una indemnización de 7 días de salario por cada año de servicio, con un máximo de 6 mensualidades, que deberá liquidarse, simultáneamente, a la notificación del desistimiento. Durante el preaviso, la trabajadora tiene derecho a una licencia de 6 horas semanales para buscar un nuevo empleo, sin pérdida de salario.

3.- REGULACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

3.1.- Encuadramiento dentro del régimen, afiliación, altas y bajas

¿Quién y cuando realizar la afiliación, alta y, en su caso, baja a la Seguridad Social?

La afiliación, alta y baja dentro de este Régimen Especial, **corresponderá al empleador o empleado dependiendo de si el empleado de hogar realiza una jornada fija de horas mensuales o discontinua**, según el número de horas trabajadas, y si se trata de un solo empleador o varios, de acuerdo con lo siguiente:

a) Corresponderá al empleador o cabeza de familia cuando el empleado de hogar preste servicios en exclusiva para un solo titular del hogar familiar, durante un tiempo igual o superior a 80 horas de trabajo fijas al mes.

b) Corresponderá al empleado de hogar cuando éste preste sus servicios para uno o varios titulares del hogar familiar, con carácter parcial o discontinuo, durante un mínimo de 72 horas de trabajo efectivo al mes.

tramitada dentro de los 6 días naturales siguientes al cese.

3.2.- Cotización a la Seguridad Social

La obligación de cotizar nace desde la fecha en que comienza la actividad, y se mantiene mientras subsiste dicha actividad.

A.- Bases y Tipos:

1. La **base de cotización** será equivalente a la base mínima vigente en el Régimen General, prevista para cada año.

2. El **tipo de cotización** en este Régimen será:

1. 22,00% por ciento por contingencias comunes. El 18,30% es cargo del empleador y el 3,70% a cargo del trabajador.
2. 0,10% por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural cotización.

Como **novedad para el año 2011**, y con efectos **de 1 de enero**, se amplía la acción protectora del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar, incorporando la correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en los tipos que corresponda, según el tipo de la tarifa de primas general.

B.- Sujetos obligados al ingreso de la cotización:

1. **En el caso de los trabajadores que desarrollen su actividad de forma exclusiva y permanente para un cabeza de familia.** Corresponderá su ingreso al cabeza de familia o empleador, recaudando del empleado la cuota a cargo de éste.
2. **En el caso de los trabajadores que presten sus servicios con carácter parcial o discontinuo a uno o más cabezas de familia.** Corresponderá su ingreso a cargo exclusivo del empleado de hogar.

3.3.- Prestaciones de la Seguridad Social

Se reconocen las mismas prestaciones y en los mismos términos y condiciones que en el [Régimen General](#) de la Seguridad Social, con la excepción de la prestación de desempleo que no se contempla en este régimen.

1. Asistencia sanitaria.
2. Incapacidad Temporal.
3. Maternidad y paternidad.
4. Riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural.
5. Incapacidad Permanente.
6. Jubilación.
7. Orfandad y viudedad.
8. Prestaciones familiares.

4.- CUADRO RESUMEN

Régimen de Empleados de Hogar	Principales rasgos
Naturaleza de la relación	La existente entre el titular de un hogar familiar y su empleado para el desarrollo de tareas domésticas, exclusivamente, desarrolladas en el hogar familiar.
Duración	La establecida por la modalidad contractual acordada, o en su defecto, 1 año prorrogable tácitamente por periodos iguales.
Retribución	La pactada entre las partes, cuya cuantía no podrá ser inferior, en ningún caso, al SMI.
Jornada	Será la pactada, como máximo 40 h/s con un descaso semanal mínimo de 36 h/s, y un descaso diario de 2 h para las comidas. La jornada máxima diaria no podrá superar las 9 h.
Conservación del contrato	En caso de cambio de titularidad del domicilio o del hogar familiar, el contrato se entiende subrogado cuando el trabajador haya seguido prestando sus servicios durante 7 días tras el cambio. Del igual manera se entiende que el contrato sigue vigente en los casos de traslado del domicilio a localidad distinta.
Extinción de la relación	Podrá extinguirse por las causas válidas de extinción de los contratos, y entre las principales causas: desistimiento del empresario, dimisión del empleado, mutuo acuerdo, despido disciplinario y expiración del tiempo convenido.
Afiliación, alta y baja	El alta al Régimen será previa al inicio a la actividad, y la baja se comunicará dentro de los 6 días naturales siguientes al cese.
Cotización	Se cotizará un 22% por contingencias comunes, con carácter general, y un 0,10% con carácter adicional para riesgo embarazo y lactancia. A partir del 1-1-2011 será obligatoria la

	cotización por AT y EP.
Ingreso de la cuota	<p>En trabajadores empleados de hogar fijos para un único empleador, corresponderá el ingreso al titular del hogar familiar.</p> <p>En trabajadores discontinuos para uno o varios empleadores, corresponderá al propio trabajador su ingreso.</p>
Prestaciones	Asistencia sanitaria, incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante embarazo o lactancia, incapacidad permanente, jubilación, orfandad, viudedad y familiares.