

¿Cómo tengo que cotizar a la Seguridad Social?

► El sujeto responsable de la cotización será el titular del hogar familiar, quien deberá ingresar la parte de la cotización que le corresponde a él como empleador así como la que le ha descontado al trabajador. Las cuotas se pagarán a través de domiciliación bancaria.

► Entre el año 2012 y 2018 la base de cotización estará determinada por 16 tramos (15 tramos en 2012). Según los salarios mensuales que perciban los empleados de hogar, y en función de la base mínima establecida por el Gobierno en cada año, a los trabajadores les corresponderá una base de cotización. La base de cotización a partir del año 2019 se determinará con las mismas reglas que el resto de trabajadores que se encuentran en el Régimen General, es decir, que se tendrán en cuenta los salarios reales que se perciban, la base de cotización será única y no podrá ser inferior a la mínima establecida, legalmente.

► Igualmente los tipos de cotización serán del 22% en el año 2012, correspondiendo al empleador el 18,3% y a cargo del trabajador el 2,7%.

► Entre el año 2013 y 2018 los tipos se incrementarán en un 0,9% cada año, fijándose la distribución en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de forma que en el año 2019 termine situándose en el mismo nivel que el Régimen General de la Seguridad Social (28,3%).

► Las contingencias Profesionales serán a cargo exclusivo del empleador.

¿Cómo se cobran las Bajas?

► **IT por enfermedad común o accidente no laboral.** Los cambios más importantes dentro de la acción protectora del sistema han sido los que han afectado a la incapacidad temporal. A partir de ahora los empleados de hogar tendrán derecho a la prestación por incapacidad temporal, en los casos de enfermedad común o accidente no laboral, a partir del 4º día desde que se produjo la baja, corriendo a cargo del empleador desde el 4º al 8º día y de la Seguridad Social a partir del 9º día.

► **IT por accidente de trabajo y enfermedad profesional.** Se percibe a partir del 1º día de coger la baja.

¿Causas de la rescisión del contrato?

► La relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar se extinguirá conforme a lo previsto en el art. 49 del Estatuto de los trabajadores, excepto las causas señaladas en las letras h), i) y L) del apartado 1 de dicho artículo, que no resultan compatibles con la naturaleza de la misma.

► El despido disciplinario del trabajador se producirá, mediante notificación escrita, por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores. Ello no obstante y para el caso de que la jurisdicción competente declare el despido improcedente, las indemnizaciones, que se abonarán íntegramente en metálico, serán equivalentes al salario correspondiente a 20 días naturales multiplicados por el número de años de servicio con el límite de 12 mensualidades.

► El contrato puede extinguirse por desistimiento del empleador, de acuerdo con las siguientes condiciones:

► Comunicación escrita de la decisión del empleador de desistir de la relación laboral, con manifestación clara de que la causa de extinción es el desistimiento.

► Indemnización de doce días por año de servicio con el límite de 6 mensualidades.

► Preaviso, cuando la prestación hubiera superado un año será de 20 días, en caso contrario será de 7 días.

Durante el preaviso el trabajador tendrá derecho a una licencia de 6h. semanales para buscar empleo. El preaviso podrá ser sustituido por una indemnización equivalente a los salarios de dicho periodo.

PARA MÁS INFORMACIÓN LLAMA A UGT

945 15 04 38

943 445 874

94 425 52 52

Más y mejor protección social para las empleadas y empleados del hogar



En el marco del Diálogo Social, desde UGT hemos hecho posible la Integración del Régimen Especial de Empleados del Hogar de la Seguridad Social en el Régimen General de la Seguridad Social. Se cumple por fin, uno de los compromisos más importantes incorporados en el Acuerdo sobre medidas de Seguridad Social.

Desde el año 1997, UGT ha luchado por conseguir que las empleadas y empleados del hogar tuviesen los mismos derechos sociales que los que trabajan en otros sectores, reclamando la reforma de una normativa arcaica y discriminatoria.

A partir del 1 de enero de 2012, el Régimen Especial de Empleados de Hogar pasará a integrarse dentro del Régimen General de la Seguridad Social, a través de un sistema especial.

La integración, ha sido posible por el intenso proceso negociador que UGT ha llevado a cabo, siendo varios los objetivos que nos hemos marcado con esta integración:

► Eliminar la fuerte discriminación que en materia de Seguridad Social ha venido sufriendo este colectivo con respecto a otros trabajadores.

► Dotar a estos trabajadores de una protección social equiparable a la del resto de trabajadores del Régimen General.

► Terminar con el problema de que un gran número de quienes trabajan en este sector queden fuera del paraguas de protección del sistema.

A partir de la integración, todos los trabajadores domésticos deberán estar afiliados y en alta en el Sistema Especial de Empleados de Hogar del

Régimen General, desde el inicio de la actividad laboral y con total independencia del número de horas de prestación de servicios.

El titular del hogar familiar será el sujeto obligado a presentar las solicitudes de afiliación, altas y bajas de los empleados de hogar, así como cuantas variaciones de datos se produzcan. En el caso de que el empleado doméstico trabaje para varios empleadores, cada uno de ellos deberá de solicitar un alta distinta.

Cuando la duración de la relación laboral sea superior a 4 semanas, el trabajador deberá recibir información sobre los elementos esenciales del contrato, cualquiera que sea su forma y que deberá comprender:

a) Las horas de trabajo semanales

b) La cuantía del salario, mensual o por hora

c) Las prestaciones salariales en especie, cuando se haya convenido su existencia.

d) La duración y distribución de los tiempos de presencia pactados, así como el sistema de retribución o compensación de los mismos.

e) El régimen de pernoctas del empleado de hogar en el domicilio familiar.

f) El número de cuenta bancaria del titular donde se domicilie la cotización.



A través de este díptico además de informarnos sobre las novedades de la reforma queremos también resolver algunas de las dudas más habituales



¿Cómo tiene que ser el Contrato de Trabajo?

► Los empleadores podrán contratar a los trabajadores directamente o por intermediación de los servicios públicos de empleo o de las agencias de colocación debidamente autorizadas.

¿Cómo tiene que ser el Contrato de Trabajo?

► El contrato puede ser escrito o de palabra. En todo caso, constarán por escrito los contratos de duración determinada cuya duración sea igual o superior a cuatro semanas.

► En defecto de pacto escrito, el contrato de trabajo se presumirá concertado por tiempo indefinido y a jornada completa cuando su duración sea superior a cuatro semanas.

► Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

¿Con qué edad se puede contratar?

► A partir de los 18 años

► A partir de los 16 años. Para la contratación de menores de 18 años, se necesita el consentimiento de quién tenga la tutoría.

¿Existe el período de prueba?

► Si, para ello, el contrato deberá concertar el periodo de prueba. Durante el mismo, que no podrá exceder de dos meses, salvo lo previsto en convenio colectivo, el empleador y el

empleado de hogar estarán obligados a cumplir con sus respectivas prestaciones, si bien podrá producirse la resolución de la relación laboral por cualquiera de las partes, con el periodo de preaviso ajustado a lo que se pacte, sin exceder, en ningún caso, de siete días naturales.

¿Existe el período de prueba?

► Si, para ello, el contrato deberá concertar el periodo de prueba. Durante el mismo, que no podrá exceder de 2 meses, salvo lo previsto en convenio colectivo, el empleador y el empleado de hogar estarán obligados a cumplir con sus respectivas prestaciones, si bien podrá producirse la resolución de la relación laboral por cualquiera de las partes, con el periodo de preaviso ajustado a lo que se pacte, sin exceder, en ningún caso, de 7 días naturales.

¿De cuántas horas es la jornada laboral?

► La jornada laboral máxima es de 40h. semanales. El horario de trabajo se fija entre las partes.

► **El tiempo presencia:** El tiempo de presencia son aquellas horas pactadas por ambas partes, aparte de la jornada laboral, en las que el empleado ha de permanecer en la casa, pero no tiene que dedicarse a las tareas domésticas habituales. Este tiempo de presencia debe respetar la jornada máxima de trabajo 40h y los periodos mínimos de descanso. Será objeto de retribución o compensación en los términos que acuerden las partes. En todo caso, salvo que se acuerde su compensación con periodos equivalentes de descanso retribuido, las horas de presencia no podrán exceder de 20h. 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.

¿A cuántas horas de descanso se tiene derecho?

► Entre el final de la jornada y el inicio de la siguiente, deberá existir un descanso mínimo de 12 h. El empleado interno, dispondrá al menos de 2h. diarias para las principales comidas. El descanso semanal será de 36h. consecutivas, la tarde del sábado o mañana del lunes y el domingo completo. Las Fiestas y permisos previstos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores menores de 18 años solo podrán realizar 8h. diarias de trabajo efectivo, con una pausa de 30 minutos para las jornadas superiores a 4 horas y media. Si el trabajador menor de 18 años trabajase para varios empleadores, para el cómputo de las indicadas 8h. se tendrán en cuenta las realizadas con cada empleador. No podrán trabajar en periodo nocturno, considerándose éste entre el transcurrido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. El descanso entre jornadas será, al menos, de 12h. y el descanso semanal será, al menos, de 2 días consecutivos.

¿Cuáles son las horas extraordinarias?

► Son aquellas que se trabajan por encima de las 40 horas semanales. El número máximo que pueden realizarse es de 80 al año, salvo fuerza mayor.

► La realización de las horas extraordinarias es voluntaria, salvo en casos de fuerza mayor o circunstancias excepcionales.

► Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar horas extraordinarias.

¿Cuántos días hay de vacaciones?

► 30 días naturales que podrán fraccionarse

en dos o más periodos, siendo uno de ellos de 15 días como mínimo y que deben acordarse entre las partes y en caso de no acuerdo, será de 15 días consecutivos elegidos por cada parte y que deberán conocerse con al menos dos meses de antelación.

¿Cuál es el salario durante las vacaciones?

► El salario correspondiente a las vacaciones es el del sueldo íntegro de un mes, sin los descuentos por alojamiento y comida.

¿Cuál es el salario que se ha de cobrar?

► El salario se pacta libremente, por pacto individual o colectivo, pero nunca podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional que se establece cada año.

► La retribución en especie, podrá ser de un máximo del 30% del total del salario.

► Los incrementos se fijarán por acuerdo y en ausencia del mismo por el incremento medio de los Convenios Colectivos del mes en que deba abonarse la revisión (a los doce meses).

► Dos Pagas extraordinarias, una en cada semestre del año con una cuantía mínima en metálico del SMI en cómputo anual.

► Para quienes trabajan por horas, el salario se calcula proporcionalmente a las horas realmente trabajadas. En el precio por hora se incluye todos los conceptos retributivos.

► El empleador, entregará al trabajador el recibo de salarios (nómina) mensual.

