EMPLEADOS DEL HOGAR. DETALLES IMPORTANTES

El Sistema Especial de Empleados del Hogar (SEEH) está integrado dentro del Régimen General de la Seguridad Social . Al Sistema Especial de Empleados del Hogar deben cotizar las personas que reciben una remuneración por hacer tareas domésticas en sentido amplio: limpieza, cocina, plancha, jardinería, cuidado de ancianos, niños o enfermos…

Sus normas se aplican sea cual sea el número de horas de servicio y el número de empleadores. Es decir, afecta igual a una empleada interna que trabaja para una única familia, que a una persona que va a distintos domicilios y trabaja en cada uno solo unas horas a la semana. Además, las normas afectan tanto a quienes ya estuvieran cotizando antes del 1 de enero de 2012 al antiguo Régimen Especial de Empleados del Hogar (a su cargo o al del empleador) como a los que nunca habían cotizado por prestar muy pocas horas de servicio.

En principio son los empleadores quienes deben incluir en él a sus empleados y pagar las cotizaciones que les corresponden, con cargo mayoritariamente a su costa.

Otra opción, cuando los empleados trabajan menos de 60 horas por hogar, es que el empleado acuerde con su empleador ocuparse personalmente de los trámites de afiliación a la Seguridad Social, las altas, las bajas y las variaciones de datos, así como de ingresar las cuotas. En estos casos, si se rompe la relación laboral, el empleador tiene derecho a presentar la solicitud de baja de su empleado.

La relación laboral debe formalizarse por escrito, el empleador es responsable de ello y no hacerlo puede acarrearle sanciones. Únicamente están exentos de formalizar el contrato por escrito los servicios esporádicos que duren menos de cuatro semanas seguidas.

Aunque los trámites puedan parecer un poco complicados a primera vista, no lo son tanto. Basta con presentarse en una oficina de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) con el contrato de trabajo y proporcionar los datos personales de empleador y empleado, el número de horas de trabajo por semana, así como el salario que se paga y una cuenta bancaria en la que se cargarán las cotizaciones, con el empleador como titular (si se ocupa personalmente del ingreso de las cuotas) o con el empleado (si ha asumido la tarea de ingresar las cuotas, haciendo uso de esta posibilidad reservada a empleados que trabajen menos de 60 horas por hogar). El personal de la Seguridad Social calculará a cuánto asciende la cotización cada mes y pasará el cargo a la cuenta bancaria designada. En los nuevos contratos debe hacerse el alta antes de empezar a trabajar.

La regulación del trabajo del hogar de 2012 pretende mejorar los derechos de los empleados del hogar y acercarlos progresivamente a los de los demás trabajadores por cuenta ajena, además de hacer aflorar empleo sumergido. El mayor avance conseguido consiste en que si un empleado se pone enfermo o tiene un accidente laboral y le dan una baja médica, podrá cobrar la prestación por incapacidad temporal a partir del cuarto día desde que se produjo la baja, corriendo a cargo del empleador desde entonces hasta el octavo día y a cargo de la Seguridad Social a partir del noveno. Eso sí, el derecho que le sigue faltando al empleado del hogar es el de cobrar la prestación por desempleo.

Cómo debe ser el contrato entre el empleado del hogar y el empleador

El Ministerio de Empleo y Economía Social propone modelos de contratación, que contienen todos los datos necesarios, y puede ser para contratos a tiempo completo o parcial, y para contratos con duración determinada o de duración indefinida.

Se puede pactar un periodo de hasta dos meses de prueba, en el que empleador y empleado de hogar están 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. A partir de entonces, **el contrato podrá extinguirse por diferentes causas,** como por ejemplo la dimisión del trabajador, el mutuo acuerdo entre las partes, el desistimiento del empleador, despido disciplinario…

El desistimiento de empleador y el despido disciplinario se rigen por diferentes normas.

- El desistimiento del empleador consiste en que este comunica su desistimiento por escrito al trabajador con una antelación mínima desde la comunicación hasta la finalización de la relación laboral de 20 días (si el empleado lleva más de un año con él) o de 7 (si lleva un año o menos). Debe indemnizarle en metálico con 12 días de salario por año trabajado con el límite de 6 mensualidades. El preaviso puede

sustituirse por un indemnización equivalente a los salarios en metálico de ese periodo. Si no comunica el desistimiento por escrito, se presume que es un despido, y la indemnización es mayor: 20 días por año trabajado, con el límite de 12 mensualidades.

- En el caso de que se extinga el contrato por despido disciplinario, el empleador tiene que notificar por escrito al trabajador las causas del despido y su fecha de efectos. Si no siguieran estos pasos y si este despido fuera después declarado improcedente por el Juez, la indemnización abonable en metálico será la de 20 días por año trabajado con el límite de 12 mensualidades.

Una vez extinguida la relación laboral se deberá tramitar la baja a la Seguridad Social (ante la Tesorería o vía electrónica) a los 6 días naturales siguientes. Si el contrato fue inferior a 60 horas al mes pueden pactar quién tramita la baja y si es superior siempre será el empleador.

Cómo dar de alta al empleado de hogar

Si se es el empleador, se debe proceder como si se fuera un empresario que ha contratado a un trabajador para su empresa y va a darle de alta en el Régimen General de la Seguridad Social. Por eso hay que acudir a la Tesorería General de la Seguridad Social y rellenar los distintos modelos que se propondrán según tu caso, aunque también se puede presentar en la sede electrónica:

- Por un lado, hay que solicitar un Código de Cuenta de Cotización o C.C.C., usando un modelo oficial en el que el empleador se verá reflejado como "empresario solicitante". Si es la primera vez que se da de alta a alguien, tendrá que pedir el C.C.C. mediante el modelo TA6-0138 Hogar (inscripción como empleador en la Seguridad Social) .
- Por otro lado, en los contratos nuevos se tendrá que dar de alta al empleado cumplimentando el modelo TA 2/S-0138, (inscripción como empleado de hogar en la Seguridad Social) que recoge los datos esenciales del contrato de trabajo (identificación de las partes, horas de trabajo semanales…) y muy especialmente el salario mensual que se abona al empleado (y la retribución por hora, si el acuerdo descansa en el pago por horas).
- El empleado que trabaje menos de 60 horas mensuales por empleador puede acordar con el empleador ocuparse mismo de la afiliación, las altas, las bajas y las variaciones de datos, dejando abierta para el empleador la posibilidad de solicitar la baja en caso de que se termine la relación laboral. Si el pacto es que sea el empleado el que se dé de alta el modelo que debe usar es el T.A.2/T-0138.

Si el empleador no realiza estos trámites, lo puede solicitar el propio trabajador en cualquier momento posterior a la constatación del incumplimiento del empresario de sus obligaciones.

Cuál es el salario de la empleada de hogar

El salario de un empleado de hogar, fijo o por horas, no puede bajar de unos límites **mínimos**, que varían dependiendo de si hablamos de trabajo por horas o de trabajo que no tiene esa consideración.

- Se habla de **trabajo por horas** cuando el empleado presta sus servicios en el domicilio del empleador **menos de 120 días al año**. En ese caso, el precio mínimo de la hora efectivamente trabajada es de 7,43 euros/hora en 2020 y en esa cifra ya va incluida la parte proporcional de las dos pagas extraordinarias completas a las que ahora tiene derecho el empleado del hogar y las vacaciones. Es decir, llegadas las vacaciones o los meses en los que se cobra la paga extraordinaria, el empleador no tiene que pagar nada aparte.
- Cuando el empleado presta sus servicios **120 o más días al año** en el domicilio del empleador, su retribución debe ser como mínimo igual al SMI o salario mínimo interprofesional (si la jornada es completa, es decir, de 40 horas semanales) o a la parte proporcional del SMI que corresponda al tiempo trabajado (si no trabaja a jornada completa). El SMI en 2020 es de 31,66 euros/día si el salario es establecido por días, o 950 euros/mes, si lo es por meses. Además, el empleado tiene derecho a dos pagas extraordinarias de importe suficiente para garantizar el pago en metálico del SMI anual, que es de 12.600 euros (950 euros x catorce pagas). Si el salario pactado total de los doce meses ya alcanza la cifra del SMI anual indicado, no hay obligación de dar pagas extras.

Salvo que el empleador pague a su empleado dentro del marco de una actividad económica, no hay que hacerle ninguna retención del IRPF en el salario.
Las subidas salariales se acuerdan entre los dos y nunca se puede retribuir por debajo del SMI.
Idealmente, se debería dar una nómina a la empleada de hogar, o al menos se debe elaborar un justificante del pago y entregárselo cada mes, junto con la retribución. No hay que ajustarse a un modelo determinado

En cuanto al horario se fija por acuerdo entre ambas partes, respetando siempre los siguientes límites:

- Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente debe mediar un descanso mínimo de 12 horas, pudiendo reducirse a 10 horas, compensando el resto hasta 12 horas en períodos de hasta 4 semanas.
- El empleado interno debe disponer para las comidas principales de 2 horas por lo menos, sin que se compute este tiempo como de trabajo.
- Una vez concluida la jornada de trabajo efectivo, y, en su caso, el tiempo de presencia pactado, el empleado no está obligado a permanecer en el hogar familiar.

La norma distingue varios casos, dependiendo de cuántos días al año trabaje el empleado en el hogar del empleador y de cuántas horas semanales dure ese trabajo:

- Si siempre trabaja 40 horas semanales, se habla de jornada completa. La retribución mínima se corresponde con el SMI, en 2020, 950€/mes 14 pagas.
- Si trabaja menos de 40 horas semanales pero acude al domicilio 120 días al año o más, se habla de tiempo parcial. La retribución será el SMI fijado (950€/mes 14 pagas) pero proporcional al tiempo trabajado, sin que pueda cobrar menor de 7,43 euros la hora incluyendo la parte proporcional de domingos y festivos, dos pagas extraordinarias y vacaciones.
- Si acude al domicilio menos de 120 días al año, se considera que trabaja por horas. En 2020, en estos casos, la hora efectivamente trabajada se fija en 7,43 e incluye la parte proporcional de domingos y festivos, dos pagas extraordinarias y vacaciones.

Si el empleado es interno, se puede retribuir a parcialmente en especie. Pero por muy sustanciosas que sean esas remuneraciones se debe garantizar que recibe los mínimos en metálico que fija la ley (de esos mínimos, solo se puede descontar la parte de la cotización que corre a cargo del empleado.

- Si la empleada trabaja a tiempo completo, al cabo del año debe haber recibido en metálico al menos el equivalente al Salario Mínimo Interprofesional en cómputo anual, es decir, 13.300 € euros al año en 2020: SMI mensual 2019 (950 euros x 14 pagas).
- Si trabaja a tiempo parcial, hay que prorratear esa cifra por el número de horas que dure la jornada.

Además, el salario en especie no puede suponer más de un 30% de las percepciones salariales conjuntas.

Las vacaciones anuales

- Si es una empleada por horas (es decir, si trabaja menos de 120 días al año), las vacaciones ya se incluyen en el importe mínimo de la hora de trabajo efectiva que le debes pagar, y también se incluyen las pagas extraordinarias. No obstante, con carácter voluntario pueden pactarse ausencias por motivos vacacionales, si así lo acuerdan empleador y empleado.
- Si trabaja a tiempo completo o parcial, cada año se deben conceder treinta días naturales de vacaciones, de los que al menos quince han de ser seguidos. Salvo que se pacte otra cosa, quince días se pueden asignar de la forma que convenga a las necesidades del empleador y otros quince del modo que libremente elija el empleado. Eso sí, las fechas deben quedar claras con dos meses de antelación al inicio de las vacaciones.

Los empleados internos pueden residir donde quieran durante sus vacaciones. Por otra parte, los empleados del hogar tienen derecho a disfrutar de las mismas fiestas y permisos que los demás trabajadores.

Las pagas extraordinarias

Depende de los casos, si es un empleado por horas o a tiempo completo.

- **Si el empleado de hogar trabaja menos de 120 días al año y trabaja por horas**, el mínimo por hora ya incluye la paga extra.
- **Los empleados de hogar que trabajen a tiempo completo o parcial** tienen derecho a recibir dos pagas extras al año... pero la cuantía de dichas pagas será la que se pacte. Además, también se ouede pactar que el importe de las pagas extra se entregue repartido en las doce pagas anuales. Lo importante es garantizar que cada año recibe en metálico, al menos, el mínimo obligatorio.

Bases de Cotización de Empleadas Hogar

El tipo de cotización por contingencias comunes será sobre la base de cotización que corresponda según la tabla mostrada más abajo será el 28,30% (el 23,60 % a cargo del empleador y el 4,70% a cargo del empleado). Para la cotización por contingencias profesionales, que corre de cuenta exclusivamente del empleador, se debe sumar el 1,5% (IT 0,80%, IMS: 0,70%) .

A partir del 1 de enero de 2020 las bases de cotización por contingencias comunes, serán las determinadas en la siguiente escala, en función de la retribución mensual percibida por los empleados de hogar, incrementada con la parte proporcional de las pagas extraordinarias a que tenga derecho (y cada relación laboral se trata separadamente, por ejemplo en el caso de los empleados que trabajan para varios hogares):

BASES DE COTIZACION 2020									
TRAMO SALARIAL (RETRIBUCCIÓN MENSUAL INCREMENTADA CON LA PROPORCIÓN DE LAS PAGAS EXTRAS € /MES)	BASE	EMPLEADOR		C. TRABAJADOR	CUOTA SIN REDUCIR EMPLEADOR	REDUCCIÓN EMPLEADOR 20%	CUOTA FINAL EMPLEADOR CON EL 20% APLICADO	FAMILILA NUMEROSA	
		23,60% CC	1,50% CT	4,70%				REDUCCIÓN 45%	C.NETA
1.º Hasta 240,00	206,00	48,62	3,09	9,68	61,39	9,72	51,71	21,88	39,51
2.º Desde 240,01 hasta 375,00	340,00	80,24	5,10	15,98	101,32	16,05	85,34	36,11	65,21
3.º Desde 375,01 hasta 510,00	474,00	111,86	7,11	22,28	141,25	22,37	118,97	50,34	90,91
4.º Desde 510,01 hasta 645,00	608,00	143,49	9,12	28,58	181,18	28,70	152,61	64,57	116,61
5.º Desde 645,01 hasta 780,00	743,00	175,35	11,15	34,92	221,41	35,07	186,49	78,91	142,51
6.º Desde 780,01 hasta 914,00	877,00	206,97	13,16	41,22	261,35	41,39	220,13	93,14	168,21
7.º Desde 914,00 hasta 1.050,00	1.050,00	247,80	15,75	49,35	312,90	49,56	263,55	111,51	201,39
8.º Desde 1.050,01 hasta 1.144,00	1.097,00	258,89	16,46	51,56	326,91	51,78	275,35	116,50	210,40
9.º Desde 1.144,01 hasta 1.294,00	1.232,00	290,75	18,48	57,90	367,14	58,15	309,23	130,84	236,30
10.º Desde 1.291,01	1.294,01	305,39	19,41	60,82	385,61	61,08	324,80	137,42	248,19

A partir de 2020 el tipo de cotización y su distribución entre empleador y empleado es el que se establece con carácter general para el Régimen General de la Seguridad Social
Con el descuento del 20% aplicado al tipo de cotización por contingencias comunes (23,60), que se aplicará en general. No se aplica a los empleadores que ya cotizaban por el mismo empleado de hogar a tiempo completo entre el 2 de agosto y el 31 de diciembre de 2011. Más el 1,5 de contingencias profesionales que abona solo el empleador. para las familias numerosas que cumplan ciertos requisitos el descuento es del 45%. La obligación de cotizar continúa en la situación de incapacidad temporal, maternidad , riesgo durante el embarazo o la lactancia y paternidad. En incapacidad temporal, a partir del 9º día de la baja, el empresario debe cotizar únicamente por la aportación empresarial, correspondiendo a la Seguridad Social o mutua el ingreso de la aportación del trabajador.
En el caso de los empleados de hogar que coticen por sí mismos por trabajar menos de 60 horas para el hogar familiar deben ingresar la aportación propia y la correspondiente al empleador o empleadores con los que mantenga tal acuerdo, tanto por contingencias comunes como por contingencias profesionales. En estos casos, el empleador está obligado a entregar al trabajador, además del recibo de salarios en todo caso, la aportación y cuota que le corresponda por las contingencias comunes y profesionales. En este caso no habrá bonificación por familia numerosa

NOTA: El descuento del 20% (45% para ciertas familias numerosas) se aplica en las altas formalizadas por el empleador después del 1 de enero de 2012, durante los años 2012, 2013, 2014, 2.015, 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020 pero solo cuando el empleador se ocupe de los trámites. Por lo tanto, le interesa hacerlos, en vez de acordar con el empleado que se ocupe de todo (posibilidad que puede ponerse en práctica desde el 1 de abril de 2013, cuando el empleado trabaja para el empleador menos de 60 horas mensuales).
Para optar a la bonificación del 45% la familia debe cumplir ciertos requisitos:

- Si la familia tiene varios empleados, la bonificación especial solo se aplicará a uno de ellos.
- Los dos progenitores (uno, si la familia es monoparental) deben trabajar fuera del hogar por cuenta ajena o propia, o estar incapacitados para trabajar. Si se trata de una familia numerosa de categoría especial, no hay que cumplir esta condición.

En definitiva a cada tramo de salario le corresponde una base de cotización, sobre la que se aplica el tipo de cotización correspondiente al empleador. Sobre la cifra resultante se aplicará una rebaja del 20% (el 45% si el empleador es titular de familia numerosa con ciertos requisitos). Esa rebaja no se aplica a los empleadores que ya cotizaban por el mismo empleado entre agosto y diciembre de 2011, ni a los que han pactado con su empleado que sea él mismo quien se ocupe de ingresar las cotizaciones (algo posible para empleados que trabajan menos de 60 horas al mes por hogar). Por eso y mientras duren las bonificaciones, es mejor que el empleador se ocupe del ingreso de las cuotas. A la cifra anterior se le suma un 1,5% por contingencias profesionales y el resultado es lo que debe pagar a su costa el empleador. No obstante, la Seguridad Social gira cada mes en concepto de cotización una cifra que incluye también la cotización que corre de cuenta del empleado (en 2020 un 4,70%de la base de cotización) y que se descuenta de su salario.