

NORMATIVA REGULADORA DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

EL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

(R.D. 1424/85 de 1 de Agosto, BOE 13-8-85)
actualizado BOE 20-01-06 Orden TAS 29/06 de Cotización y
BOE 31-12-2005 R.D. 1613/2005, de 30 de diciembre, SMI para 2006

RELACIONES LABORALES QUE TIENEN ESTE CARÁCTER

Aquellas que se concierten por el titular de un hogar familiar, como empleador, con personas, que dependientes y por cuenta de éste, presten servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar, realizando todo tipo de tareas domésticas, como la dirección o cuidado del hogar, atención de los miembros de la familia o de las personas que conviven en el domicilio; también se incluyen los trabajos de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros semejantes, siempre que se realicen formando parte del conjunto de tareas domésticas.

DURACIÓN DEL CONTRATO

Las partes pueden escoger cualquiera de las variantes en cuanto a duración que admite el Estatuto de los Trabajadores. Hay que tener en cuenta, sin embargo, que si no hay contrato escrito se presumirá que el contrato se ha celebrado por un año. El contrato se prorrogará tácitamente por años sucesivos si el empleador no notifica al empleado, al menos siete días antes del vencimiento del año, su voluntad de no prorrogar el contrato.

EL SALARIO DEL EMPLEADO DEL HOGAR

Retribuciones

Las retribuciones serán aquellas que las partes acuerden; no obstante, el Gobierno anualmente aprueba mediante Real Decreto el Salario Mínimo Interprofesional, que es la cantidad diaria o mensual que, como mínimo, deben percibir los trabajadores. A partir del **1 de Enero del 2006** los salarios mínimos establecidos para relaciones a jornada de trabajo completo (cuarenta horas semanales) son de **18,03 euros/día ó 540,90 euros/mes**, según que el salario esté fijado por días o por meses.

En los salarios diarios no están incluidas las partes proporcionales de domingos y días festivos.

Si se realizase una jornada inferior a la legal establecida, estos salarios sufrirán un descuento en el mismo porcentaje.

El salario mínimo por horas, incluidas las partes proporcionales de domingos y días festivos, y gratificaciones extraordinarias es de **4,23 euros por hora efectivamente realizada, a partir del 1 de Enero del 2006**.

Retribuciones en especie

Hay que tener en cuenta que, como ocurre en las relaciones laborales de otro tipo, la totalidad del salario no tiene por qué abonarse en metálico, sino que una parte del mismo puede abonarse en especie, proporcionando al trabajador manutención, alojamiento, etc; cuando existan estas prestaciones en especie, se procederá por las partes a la valoración de estas prestaciones en especie, teniendo en cuenta que no pueden superar el 45% del salario pactado.

Esto quiere decir que el importe de la percepción en especie ha de resultar de un **ACUERDO** entre las partes, respetando el límite máximo indicado, de manera que, en todo caso, debe percibir en metálico al menos el 55% del salario total.

Pagas extraordinarias

El empleado del hogar tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, siendo la cuantía de cada una de ellas, como mínimo, igual al salario en metálico a que perciba durante treinta días naturales. Estas pagas se percibirán, salvo pacto en contrario, al finalizar cada uno de los semestres del año y en proporción al tiempo trabajado.

Retribuciones por antigüedad

El empleado del hogar tiene derecho a un incremento del salario en metálico de un 3% del mismo por cada tres años naturales de vinculación con un empleador, y así sucesivamente cada tres años más de duración del contrato, hasta llegar al límite máximo de 5 trienios, es decir 15 años de antigüedad, en cuyo caso no se producen nuevos aumentos por este concepto.

Retribución anual

La suma de los importes de retribuciones en dinero y en especie, más las dos gratificaciones extraordinarias en cómputo anual, no puede ser inferior a **7.572,60 euros (a partir del 1 de Enero del 2006)**, con jornada legal completa. A dicho importe debe sumarse la retribución por antigüedad si procediera.

JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

Jornada máxima de trabajo

La jornada máxima semanal de carácter ordinario será de 40 horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición del empleador, que pudieran acordarse.

En ningún caso las horas ordinarias de trabajo efectivo al día pueden exceder de 9.

Horario de trabajo

El horario será fijado libremente por el titular del hogar familiar, pudiendo éste ser variable, sin que en ningún caso el número de horas ordinarias de trabajo efectivo al día superen las establecidas como jornada máxima de trabajo.

El empleado interno dispondrá al menos de dos horas para las comidas principales.

Entre una y otra jornada deberán mediar al menos 10 horas si el empleado del hogar no pernocta en el domicilio, y de 8 horas en caso contrario.

Horas extraordinarias

El empleado del hogar familiar podrá de forma voluntaria aceptar la realización de horas extraordinarias sobre la duración máxima de la jornada ordinaria, con el límite máximo de 80 horas al año.

La retribución de las horas extraordinarias se fijará de mutuo acuerdo por las partes. Su importe en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria; también podrá acordarse el compensarlas por tiempo equivalente de descanso retribuido.

Tiempo de disponibilidad

El empleador y el empleado de hogar podrá acordar tiempos de presencia de éste en situación de disponibilidad sin realizar un trabajo concreto, así como la correspondiente retribución.

Los períodos de disponibilidad no se computan como horas extraordinarias.

Una vez concluida la jornada de trabajo diaria y, en su caso el tiempo de presencia pactado, el empleado no está obligado a permanecer en el hogar familiar.

Descaso semanal y días festivos

Semanalmente el trabajador tiene derecho a un descanso de 36 horas, de las que, al menos 24 serán disfrutadas de forma consecutiva y preferentemente coincidiendo en domingo; las otras horas se tomarán de la forma que acuerden las partes; bien unidas a las otras 24, bien en otro día de la semana, o incluso acumulándolas al período de vacaciones, etc.

Independientemente de lo indicado con anterioridad respecto al descanso semanal, ambas partes podrán acordar la forma de disfrute de dicho período, respetando siempre la duración mínima del mismo.

Además del descanso semanal, el trabajador tiene derecho a disfrutar las fiestas laborales de carácter general (14 al año).

VACACIONES Y PERMISOS

Duración de las vacaciones y disfrute

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 30 días naturales.

De los 30 días de vacaciones, al menos 15 días deben disfrutarse de forma continuada y los otros quince debe pactarse entre las partes la modalidad de su disfrute (unidas a las anteriores, fragmentadas...)

Permisos retribuidos

A esta relación especial le son de aplicación los permisos previstos con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores, que deben concederse por alguno de los motivos y por los tiempos siguientes:

- 15 días naturales en caso de matrimonio,
- 2 días en los casos de nacimiento de hijo, o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (si el trabajador necesita hacer un desplazamiento el plazo se amplía hasta 4 días),
- 1 día por traslado del domicilio habitual,
- por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal (comparecer en un juicio, votar en unas elecciones...)

EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Finalización del período convenido

La duración de la relación laboral será establecida en el contrato de trabajo. A falta de pacto expreso, éste será de un año.

En ambos supuestos, el empresario deberá notificar al trabajador la resolución del contrato con al menos 7 días de antelación al vencimiento del mismo.

Simultáneamente a la notificación de la extinción, el empleador deberá poner a disposición del trabajador una indemnización, cuya cuantía será de siete días naturales por cada año de duración de la relación laboral, con el límite máximo de 6 mensualidades.

Voluntad del empleador

El contrato verbal o escrito podrá extinguirse con anterioridad al tiempo convenido por desistimiento del empleador. En este supuesto, se deberá comunicar al trabajador tal decisión con 20 días de antelación a la fecha de extinción de la relación laboral si ésta ha durado más de un año, y con 7 días si la duración ha sido inferior.

Simultáneamente a la notificación de la extinción, el empleador deberá poner a disposición del trabajador una indemnización, cuya cuantía será el equivalente al salario en metálico de siete días naturales por cada año de duración de la relación laboral, con el límite máximo de 6 mensualidades.

El empleador podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios en metálico de dicho período.

Traslado del hogar familiar

En los supuestos de cambio del hogar familiar por traslado de ésta a otra localidad, podrán producirse tres situaciones:

- a) Conservación del contrato de trabajo cuando se continúe prestando servicios durante 7 días en el nuevo domicilio.
- b) Suspensión del contrato, cuando el traslado sea de carácter temporal y así lo acuerden las partes.
- c) Extinción de la relación laboral por voluntad de empleador. En este caso el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en el caso de extinción del contrato por «voluntad del empleador».

Despido disciplinario

Se producirá por alguna de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores...

En caso de considerarlo improcedente, la indemnización será de 20 días naturales por cada año de duración de la relación laboral, con el límite de 12 mensualidades.

En caso de considerarlo procedente, no corresponderá abono de indemnización.

Voluntad del trabajador

El contrato de trabajo también puede terminar por decisión del trabajador, pudiendo hacerlo en cualquier momento y sin alegar causa alguna, siempre que preavise al empleador de su decisión con 7 días de antelación.

RÉGIMEN ESPECIAL DE LOS EMPLEADOS DE HOGAR EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Afiliación, alta y baja en la Seguridad Social

- a) Corresponderá efectuarlas:

- Al empleador, cuando el empleado de hogar preste sus servicios de manera exclusiva y permanente, durante un tiempo igual o superior a ochenta horas de trabajo efectivo al mes.

- Al propio trabajador, cuando éste preste sus servicios a uno o más cabezas de familia a tiempo parcial (es decir, durante un tiempo inferior a 80 horas de trabajo efectivo durante el mes, siempre que se presten servicios, como mínimo, durante 72 horas mensuales, efectuadas al menos durante 12 días), sea con carácter indefinido (tanto de forma fija periódica como fija discontinua), o sea, de duración determinada. En este caso, además de la documentación establecida con carácter general, el empleado de hogar deberá acompañar a su solicitud de afiliación o alta, declaración de todos los cabezas de familia en la que cada uno de ellos haga constar el tiempo y demás condiciones de prestación de servicios parciales y discontinuos.

- b) Plazo de presentación:

- La solicitud de alta, cuando corresponda efectuarla al empleador, deberá formularse con antelación al comienzo de la actividad laboral, y dentro de los 6 días naturales siguientes a la fecha de inicio de la actividad, cuando corresponda efectuarla al trabajador.

- Las solicitudes de bajas y variaciones de datos de los trabajadores, en ambos supuestos, deberán presentarse dentro del plazo de los 6 días naturales siguientes al del cese en el trabajo o de aquel en que la variación se produzca, y se efectuará en la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, Agencias y Administraciones de la Seguridad Social.

Cotizaciones a la Seguridad Social

La base de cotización es única. A partir del 1 de Enero de 2006 es de 631,20 euros/mes.

El tipo de cotización a ese régimen especial será del 22%, siendo el 18,3% a cargo del empleador, y el 3,7% a cargo del trabajador. En total la cuota es de 138,86 euros/mes a partir del 1 de Enero de 2006.

Cuando el empleado de hogar preste sus servicios para un solo empleador y la duración de los mismos sea superior a la mitad de la jornada habitual, se entenderá que aquel los presta de manera exclusiva y permanente, correspondiendo al cabeza de familia efectuar la cotización deduciendo del salario la parte a cargo del trabajador.

Durante las situaciones de incapacidad temporal o maternidad del empleado de hogar la cotización correrá a cargo del cabeza de familia y del trabajador el mes correspondiente a la baja; y del empleado de hogar exclusivamente, el resto de los meses en esta situación, incluido el de alta.

Si el empleado de hogar presta sus servicios con carácter parcial o discontinuo a uno o más cabezas de familia o empleadores, el sujeto de la obligación de cotizar a este Régimen especial será exclusivamente dicho trabajador (138,86 euros/mes a partir del 1 de Enero de 2006)

El pago de las cotizaciones se hará efectivo durante el mes siguiente a su devengo en las Oficinas Recaudadoras, pudiendo domiciliarse el pago de las cuotas en cualquiera de las Entidades Financieras autorizadas para actuar como Oficinas Recaudadoras (todos los bancos y cajas)

La obligación de cotizar nace desde la fecha del comienzo de la actividad que motiva la inclusión en este Régimen, manteniéndose mientras subsistan las condiciones y requisitos determinantes para dicha inclusión, y se extinguirá con el cese en la actividad determinante del nacimiento y subsistencia de la obligación de cotizar, siempre que se comunique la baja en tiempo y forma establecidos.

La obligación de cotizar estará siempre referida a meses completos, cualquiera que sea el número de días y horas trabajados durante cada mes y aunque el trabajador preste sus servicios mediante contratos a tiempo parcial o en cualquier otra modalidad, siempre que los mismos determinen su inclusión en el campo de aplicación de este Régimen Especial.

Las afiliaciones y altas, iniciales o sucesivas, producirán efectos en orden a la cotización y a la acción protectora desde el día en que concurran en el empleado de hogar las condiciones determinantes de su inclusión en este Régimen Especial, y las bajas en el mismo surtirán efectos desde el día siguiente en que aquél hubiese cesado en dicha actividad.