

GRUPO
CASTELLS

GUÍA CONTRATACIÓN
EMPLEADOS/AS
DEL HOGAR



GUÍA PARA EMPLEADORES/AS



Los empleadores o empleadoras que tengan empleados de hogar deben estar inscritos y disponer de un código de cuenta de cotización.

En el momento de solicitar la inscripción deben hacer constar la entidad por la que optan para la protección de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como para la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral).

AFILIACIÓN Y ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL

El **responsable** de dar de alta al trabajador/a es el **empleador o empleadora**.

COTIZACIÓN

- El **empleador/a es el obligado/a** a ingresar la cuota de cotización correspondiente al trabajador/a tanto si este presta servicios de forma exclusiva y permanente, como si es trabajador a tiempo parcial de más de 60 horas al mes.
- La obligación es del trabajador/a si se prestan servicios durante menos de 60 horas mensuales y se acuerda con el empleador/a, debiendo ingresar la aportación propia y la correspondiente al empleador o empleadores/as
Las bases de cotización se determinan en función de la retribución percibida según la tabla anexa para el año 2019:

**Desde el 1 de enero de 2022, las bases de cotización por contingencias comunes a este sistema especial serán las determinadas en la siguiente escala, en función de la retribución percibida por los empleados de hogar por cada relación laboral.*

Tramo	Retribución mensual euros/mes	Base de cotización euros/mes
1.º	Hasta 269,00	231,00
2.º	Desde 269,01 hasta 418,00	379,00
3.º	Desde 418,01 hasta 568,00	528,00
4.º	Desde 568,01 hasta 718,00	677,00
5.º	Desde 718,01 hasta 869,00	827,00
6.º	Desde 869,01 hasta 1.017,00	976,00
7.º	Desde 1.017,01 hasta 1.166,70	1.166,70
8.º	Desde 1.166,71 hasta 1.273,00	1.220,00
9.º	Desde 1.273,01 hasta 1.439,00	1.370,00
10.º	Desde 1.439,01	Retribución mensual

TIPOS DE COTIZACIÓN (%)

CONTINGENCIAS	EMPLEADOR	TRABAJADOR	TOTAL
Comunes	23,60	4,70	28,30

- Contingencias profesionales (AT y EP), tarifa de primas, disposición adicional cuarta Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2007, en redacción dada por la disposición final quinta del Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre (clave epígrafe 97) siendo la cuota resultante a cargo exclusivo del empleador.
- IT: 0,80%.
- IMS: 0,70%.

REDUCCIÓN

Durante el ejercicio de 2022 será aplicable una reducción del 20 por 100 en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes en este sistema especial.

Serán beneficiarios de dicha reducción los empleadores que hayan contratado, bajo cualquier modalidad contractual, y dado de alta en el Régimen General a un empleado de hogar a partir del 1 de enero de 2012, siempre y cuando el empleado no hubiera figurado en alta en el Régimen Especial de Empleados de Hogar a tiempo completo, para el mismo empleador, dentro del período comprendido entre el 2 de agosto y el 31 de diciembre de 2011.

Esta reducción de cuotas se ampliará con una bonificación hasta llegar al 45 por 100 para familias numerosas, en los términos previstos en el artículo 9 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas.

BONIFICACIÓN

Bonificación del 45 por 100 para familias numerosas, en los términos previstos en el artículo 9 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas, aunque no cumplan con los requisitos establecidos para que se aplique la reducción del 20 por 100.

EXCEPCIONES

Estos beneficios en la cotización a la Seguridad Social a cargo del empleador, no serán de aplicación en los supuestos en que los empleados de hogar que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador asuman el cumplimiento de las obligaciones en materia de encuadramiento, cotización y recaudación en dicho sistema especial, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional vigésima cuarta.

COBRO POR HORAS DE TRABAJO

¿Y si es por horas? Coste mínimo por hora 7,82 euros/h, habrá que tener en cuenta que este salario incluye las pagas extraordinarias y los descansos generados tanto semanales como de vacaciones.

¿TIENEN DERECHO A VACACIONES LAS EMPLEADAS DE HOGAR POR HORAS?

Todos aquellos trabajadores que no trabajan más de 120 horas al año se consideran que están contratados por horas, en este caso no tienen derecho a los 30 días naturales de vacaciones porque ya están compensadas en metálico en lugar de disfrutarlas de manera prorrateada en la cuantía del salario por hora.

¿CUÁNTO COBRARÉ DE BAJA MÉDICA?

En primer lugar, habrá que indicar que depende de cuál sea la causa de la baja médica.

- Si la causa es por una cuestión laboral (denominado contingencias profesionales), por ejemplo un accidente laboral o una enfermedad ocasionada con motivo del trabajo, se percibirá las siguientes cuantías:
 - El día de la baja se debe de percibir el salario íntegro. *Desde el día siguiente de la baja se percibe el 75% de la base de cotización. La base reguladora es la que aparece en la nómina y depende del salario del trabajador.*

- Si es una cuestión común -denominado contingencias comunes-, por ejemplo, un accidente no laboral o una enfermedad común como una gripe, se percibirán el siguiente salario:
 - Los tres primeros días no se cobra nada
 - Del 4º al 8º día de enfermedad- se percibe el 60 % de la base de cotización por parte del empleador 9º al 20º - mutua o INSS
 - A partir del día 21 de baja, ese día incluido, se percibirá el 75 % de la base reguladora.

¿QUÉ PASOS TENGO QUE SEGUIR PARA COBRAR LA BAJA?

- El empleador tiene que emitir un certificado en el que se indica la base de cotización del trabajador.
- El trabajador tiene que solicitar en el INSS/mutua el pago directo presentando la siguiente documentación: o Solicitud de pago directo.
 - Acreditar la identidad, ya sea mediante el DNI o en el caso de extranjeros a través del pasaporte o NIE.
 - Partes de baja médico y los de confirmación de la baja.
 - Certificado realizado por el empleador.
 - Solicitud pago directo.

AL FINALIZAR EL CONTRATO DE EMPLEADO/A DEL HOGAR, ¿TENGO DERECHO AL PARO?

Si solo acredita cotizaciones en el Sistema Especial para Empleados de Hogar no tendría derecho a la prestación por desempleo, ya que en dicho Sistema no se cotiza a desempleo.

No obstante, lo anterior, tendrá derecho a la prestación por desempleo si en los seis años anteriores a su alta en la Seguridad Social como empleada o empleado de hogar cotizó, al menos, 360 días en el Régimen General o en otro Régimen de Seguridad Social con cotización por desempleo, siempre que la baja como persona empleada de hogar no haya sido voluntaria.

PERMISOS

Los empleados del hogar disfrutarán de 14 días festivos al año retribuidos, así como de los permisos, también retribuidos, que se reconocen para el resto de trabajadores:

- 15 días naturales en caso de matrimonio.
- 2 días por nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento por esta causa, el plazo será de 4 días.

- 1 día por traslado de domicilio habitual.
- El tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.