

# Nuestro Empleado del Hogar a partir de enero de 2012

*siempre legal*

## Introducción

En este nuevo artículo de los asesores legales de la Asociación, os presentamos los puntos clave de la reforma legislativa que afecta al régimen de los empleados de hogar y que, estamos seguros, será del interés de muchos de nuestros lectores.

Aprovechamos para recordaros que, además de las prestaciones básicas en temas laborales y en el ejercicio libre de la profesión, gratuitas para todos los socios y colegiados, existe una Asesoría Jurídica ampliada, concertada con García-Pi Abogados Asociados, a la que pueden acceder todos los socios con unas condiciones inmejorables frente a la oferta estándar del mercado. Algunas de las prestaciones de esta Asesoría son arrendamientos de vivienda, comunidades de vecinos, herencias, constitución de sociedades mercantiles, responsabilidad civil por daños a terceros, sanciones tributarias, accidentes de tráfico y revisión y redacción de documentos como: contratos de arrendamientos, cartas de reclamación y recursos.

El coste de esta asesoría es de 44€ anuales que se abonan fraccionados trimestralmente junto con la cuota de la Asociación. Para suscribirse y disponer de más información, se puede consultar el enlace: [www.ica.es](http://www.ica.es)

## Nueva Regulación

Entre las diversas modificaciones laborales y de Seguridad Social realizadas durante este año, nos parece necesario hacer un análisis práctico y en profundidad de la importancia e incidencia de la Derogación del Real Decreto 1424/1985 de 1 de agos-

to, que regulaba el Régimen Especial de los Empleados del Hogar.

En virtud de la nueva y reciente regulación, con efectos desde el 1 de enero de 2012, el Régimen Especial de los trabajadores del hogar quedará integrado en el Régimen General de la Seguridad Social, no obstante, se establece un periodo de adaptación para empleadores y empleados de seis meses naturales, donde deberán regularizar su situación adaptándose a la medida acordada.

## Cuestiones prácticas a tener en cuenta

**Alta del empleado.** Será el titular del hogar quien deberá comunicar el alta del empleado del hogar a la Tesorería General de la Seguridad Social durante los primeros seis meses del año 2012.

El alta de nuestra empleada no es opcional, sino que tiene carácter obligatorio. Desaparece la figura de la empleada del hogar que realiza sus propias cotizaciones, siendo la obligación de cotizar exclusiva del titular del hogar.

**Cotizaciones a la Seguridad Social.** Variarán tanto el tipo como las bases de cotización, todo ello de manera gradual hasta el año 2019, cuando se equiparán a las establecidas para el régimen general común. El tipo de cotización previsto para el año 2012 será del 22% para las contingencias comunes (18,30% empleador y 3,70% trabajador), para las contingencias profesionales se mantendrá el 1,10% que será de pago exclusivo del empleador. Entre el año 2013 y 2018 esta cantidad se incrementará gradualmente hasta llegar en



**Higinio García Pi**  
Abogado. Socio Director  
del despacho García Pi  
Abogados Asociados S.L.



**Javier Iscar de Hoyos**  
Abogado. Socio Fundador  
del despacho García Pi  
Abogados Asociados S.L.  
Secretario general de la  
Asociación Europea  
de Arbitraje, Aeade

el año 2018 a 27,40%. En cuanto a las bases de cotización se regularán por una tabla, que establece el porcentaje según la remuneración percibida por el trabajador, siendo la mínima 90,20 €/mes, y la máxima 748,20 €/mes, para el 2012. Estas bases también se verán incrementadas de manera gradual, hasta igualarlas en el año 2019.

Esta cotización se realizará de manera obligatoria, mediante domiciliación bancaria o cargo a cuenta.

**Contrato de trabajo.** Podrá constar por escrito o de manera verbal. Existirá la obligación de la formalización escrita para aquellos contratos que por sus peculiaridades la ley exija que consten por escrito (prácticas, formación, fijos-discontinuos y otros), y los que se concierten por un periodo determinado y cuando su duración sea de cuatro semanas o más. Cualquiera de las partes, durante la duración del contrato, podrá exigir su formalización por escrito. Si existiendo la obligación de su constancia por escrito no se realiza, el contrato se presumirá realizado por tiempo indefinido y a jornada completa, esto supone una novedad por cuanto con la legislación anterior se presumía que su duración era anual.

No se aplicará lo que a continuación desarrollamos en las siguientes relaciones: las concertadas con personas jurídicas, de carácter civil o mercantil, así como empresas de trabajo temporal, que se regirán por la normativa común aplicable; las que se establezcan por profesionales o no profesionales,

que se desarrollen en el ámbito de atención a personas en situación de dependencia; las relaciones concertadas entre familiares, trabajos realizados a título de amistad, buena vecindad, o benevolencia, sin el carácter de asalariado.

El empleador tendrá varias opciones de contratación, ya sea de manera directa, por empresas privadas que se dediquen a la prestación de este servicio, o a través del servicio de empleo.

En cuanto al periodo de prueba, en la normativa anterior se presumía por quince días, a partir de ahora podrá pactarse, pero no podrá ser superior a dos meses, en caso de producirse la extinción de la relación laboral deberá comunicarse con un preaviso que puede ser pactado pero nunca superior a siete días naturales.

**Información al empleado.** Cuando la duración de la relación sea superior a cuatro semanas, el empleador deberá informar de todos los aspectos esenciales de la contratación si no se hubieran recogido en la formalización por escrito, esta información deberá comprender los estipulados en el artículo 2.2 del Real Decreto 1659/1998 (identidad de las partes, inicio de la relación, vacaciones, preaviso, etc.) y de manera adicional también deberá indicar las prestaciones salariales en especie, si las hubiera. La duración y distribución de los tiempos de presencia pactados, así como su compensación y retribución, y el régimen de pernoctas si las mismas existieran.

**Comunicación del contrato.** Se entenderá realizada la obligación de comunicación al Servicio Público de Empleo Estatal, mediante la comunicación a la Tesorería General de la Seguridad Social, del alta o baja, acompañada del contrato si constara por escrito.

**Derechos y deberes.** Los trabajadores tendrán los derechos y obligaciones que se recogen en el artículo 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores, y el empleador deberá realizar todas las actuaciones a su alcance para mantener las debidas condiciones de seguridad y salud en el hogar donde se desempeñe la actividad doméstica.

**Subrogación del contrato.** Sólo procede si existe acuerdo entre las partes, aunque se puede presumir si el empleado sigue prestando sus servicios durante siete días para un titular distinto en el mismo hogar familiar.

**Cambio de hogar familiar.** Se aplica la misma regla que para la subrogación. Si el traslado es temporal se puede acordar la suspensión, o también el desistimiento por ambas partes.

**Incapacidad temporal.** Si el trabajador fuera interino tiene derecho a permanecer en el hogar familiar mínimo 30 días, salvo hospitalización.

## Retribución

Deberá abonarse en dinero (ya sea en efectivo, talón o transferencia), al menos el Salario Mínimo Interprofesional, entendiéndose el mismo para la jornada completa, y situándose en 2012 en 641,40 euros al mes.

En cuanto a las percepciones salariales en especie, se podrá pactar reducir las del recibo en un porcentaje siempre que se respete la entrega en dinero del Salario Mínimo Interprofesional en cómputo mensual, y sin que pueda suponer un descuento superior al 30% del salario total, antes era el 45%.

**Incrementos.** Se pueden pactar: En ausencia de pacto, y una vez que haya transcurrido un año de la relación laboral se aplicará un incremento salarial anual igual al incremento medio del resto de Convenios Colectivos, y que se publique en la Subdirección General de Estadística del Ministerio de Trabajo e Inmigración del mes doce.



# “Se establece un periodo de adaptación para empleadores y empleados de seis meses naturales, donde deberán regularizar su situación adaptándose a la medida acordada”

**Pagas extraordinarias.** Serán dos al año, al finalizar cada semestre, salvo pacto en contrario. La cuantía será la que acuerden las partes, debiendo garantizar el pago en metálico del Salario Mínimo Interprofesional en cómputo anual.

**Recibo.** Deberá atenerse a lo pactado por las partes, o a lo dispuesto en el artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores.

## Tiempo de trabajo

**Jornada.** Será como máximo de cuarenta horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia y a disposición que se pacten. El horario a partir de ahora será pactado de común acuerdo, y no unilateralmente por el empleador. Una vez finalizada la jornada no existe obligación de permanencia en el domicilio familiar.

**Tiempo de presencia.** De no pactarse su compensación con periodos de descanso retribuidos, no podrá ser superior a veinte horas semanales, tomando como referencia para el cómputo el mes. El importe hora, como mínimo, deberá ser el que le corresponda a la hora ordinaria.

**Horas extraordinarias.** No podrán ser superiores a ochenta al año, salvo que sean autorizadas para prevenir y reparar siniestros, o daños urgentes. No se computarán como tales las compensadas en los cuatro meses siguientes. Y tendrán siempre carácter voluntario.

**Descansos.** Serán:

- Entre jornada y jornada, mínimo 12 horas, antes eran 10. Si es un trabajador interno podrá reducirse a 10, compensando la diferencia en las siguientes cuatro semanas. Este último también dispondrá de dos horas diarias para las comidas principales, que no se computan como trabajo.

- Descanso semanal, será de 36 horas consecutivas, que incluirán como regla general el domingo completo, y la tarde del sábado, o la mañana del lunes.

- Permisos. Los mismos permisos y fiestas que un trabajador por cuenta ajena común. Es decir, que el trabajador ahora tiene permisos antes no reconocidos como el de lactancia, nacimiento de hijos prematuros, guarda legal, o violencia de género.

**Vacaciones.** Serán 30 días naturales, de los que 15 deben disfrutarse de manera consecutiva. En defecto de acuerdo de las partes, 15 días se fijarán por el empleador y el resto por el trabajador. Deberán conocerse con al menos dos meses de antelación. Durante el periodo vacacional no existe la obligación para el empleado de residir en el hogar familiar.

## Extinción del contrato

Se extinguirá por las causas generales: mutuo acuerdo, expiración del tiempo convenido, dimisión del trabajador; muerte, gran invalidez, jubilación del trabajador; despido, voluntad por incumplimiento del empresario o violencia de género.

**Despido disciplinario.** Se notificará por escrito, pero la indemnización no será de 45 días, sino de 20 días por año trabajado con un tope de doce mensualidades.

**Desistimiento.** Deberá comunicarse por escrito al empleado con un preaviso de 20 días, si la duración de la relación ha sido superior a un año, o de 7 para el resto de los casos (podrá ser sustituido por el abono), debiendo figurar de forma clara la causa del desistimiento. De forma simultánea, se entregará al empleado una indemnización de 12 días por año de servicio, con un límite de 6 mensualidades. El trabajador podrá disfrutar durante el preaviso de licencia de 6 horas semanales para buscar otro empleo.

Si no se recoge la causa justificativa en la comunicación, o no se pone de forma simultánea a disposición del trabajador la indemnización, se presumirá que es un despido, y no desistimiento.

Se impone la obligación al Ministerio de Trabajo e Inmigración de suministrar a los empleadores modelos de contratos, recibos y escritos de desistimiento.

Se establece por el Real Decreto 1620/2011, de 17 de noviembre, un régimen transitorio, de manera que:

- Lo dispuesto en el mismo será de aplicación para los contratos vigentes a la fecha de entrada en vigor del mismo, el 18 de noviembre de 2011.

- En cuanto a las indemnizaciones por desistimiento, seguirá siendo de 7 días para los contratos celebrados antes de la entrada en vigor:

- Sobre la forma del contrato (artículo 5), sólo será obligatorio lo dispuesto en el decreto para los contratos que se celebren a partir de la fecha de entrada en vigor del mismo, y desde que se hayan puesto a disposición de los empleadores por parte del Ministerio de Trabajo e Inmigración modelos de los mismos. Se concede el plazo de un año a los empleadores que no tengan formalizado el contrato por escrito como se exige en este decreto, para que lo hagan, y tendrán el mismo plazo para cumplir el deber de información.

No afectará lo dispuesto en el decreto a condiciones más beneficiosas que pudieran tener los empleados, antes de la entrada en vigor del mismo.

Igualmente, el Ministerio de Trabajo pondrá a disposición de los empleadores los modelos de comunicación del alta de nuestros trabajadores en el Sistema Especial de Empleados del Hogar dentro del Régimen General.

Estas dos normas, suponen varios y sustanciales cambios en el sistema de contratación del personal doméstico. Hasta la fecha aún existen dudas considerables tanto dentro de la administración como para los empleadores, que deberán ser despejadas durante los primeros meses del año 2012. ■