

SOCIAL

NUEVA REGULACIÓN PARA LOS EMPLEADOS DE HOGAR: ASPECTOS LABORALES Y SOCIALES

POR IRMA FERNÁNDEZ ARAUJO
REDACTORA WKE

La Ley 27/2011, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, procedió a integrar el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social.

En consonancia con esta norma, se dictó el Real Decreto 1620/2011, que contiene la regulación de esta relación laboral especial.

A continuación mostramos un esquema con las novedades más importantes de esta reforma.

EL CONTRATO

- Los contratos de duración superior a 4 semanas deben formalizarse **por escrito**. Se presumen **indefinidos y a jornada completa**.
- Los contratos de duración inferior se pueden realizar por escrito o de palabra.
- Se debe **informar al trabajador** de los elementos esenciales del contrato:
 - Condiciones salariales
 - Tiempo de presencia (duración, distribución y retribución)
 - Régimen de pernoctas (en su caso)

REGULACIÓN ANTERIOR:

- Formalización por escrito o de palabra, con independencia de su duración
- Se presumían realizados por un año.

SALARIO Y PAGAS EXTRA

- **Jornada completa:**
 - Se garantiza el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en cómputo anual, que será abonado **en metálico**
 - Se reconoce el derecho a **2 pagas extraordinarias**
 - El **salario en especie** (alojamiento, manutención) no será superior al 30% del salario. Su descuento se podrá realizar una vez garantizado el pago en metálico del SMI

SALARIO Y PAGAS EXTRA

• Trabajo por horas:

Su cuantía se fija anualmente por Real Decreto, y se abonará íntegramente en metálico

REGULACIÓN ANTERIOR:

- Cuantía no inferior al SMI, en dinero o en especie
- Retribuciones en especie hasta un máximo del 45% del salario total
- Derecho a 2 pagas extraordinarias, con cuantía mínima correspondiente a 15 días naturales

TIEMPO DE TRABAJO

• **Jornada máxima** semanal de **40 horas**, sin perjuicio de las horas de presencia a disposición del empleador.

• El **tiempo de presencia** se pactará entre las partes, y no podrá exceder de **20 horas** semanales en un periodo de 1 mes.

• El salario por hora de presencia no puede ser inferior al de la hora ordinaria. También se puede compensar con periodos de descanso equivalentes.

• **Tiempo de descanso:** debe mediar un descanso mínimo de **12 horas** entre cada jornada, y un descanso semanal de **36 horas** seguidas (generalmente la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo)

• **Empleados internos:** el tiempo de descanso puede reducirse a **10 horas**; el resto se compensará en periodos de hasta 4 semanas. Disponen de **2 horas diarias** para comer, que no computan como tiempo de trabajo

REGULACIÓN ANTERIOR:

- Jornada máxima de 40 horas semanales, sin perjuicio del tiempo de presencia
- El tiempo de presencia se podía fijar libremente por el empleador. Límites:
- Jornada diaria máxima de 9 horas
- Tiempo de descanso diario: 10 horas.
- Descanso mínimo semanal: 36 horas (al menos 24 de ellas consecutivas)
- Trabajadores internos: 8 horas de descanso diario, y 2 horas diarias para comer

EXTINCIÓN DEL CONTRATO

• Desistimiento del empleador:

— Debe comunicarse al trabajador **por escrito**, de modo claro e inequívoco.

— La **indemnización** se amplía de 7 a **12 días** por año trabajador, con el límite de 6 mensualidades. Debe ponerse a disposición del trabajador de manera simultánea a la comunicación del desistimiento.

— Si no se cumplen estos dos requisitos, se entenderá como **despido**, y no como desistimiento.

— El **preaviso** será de 20 días, si la prestación de servicios ha durado más de 1 año, o de 7 días, en los demás casos.

REGULACIÓN ANTERIOR:

Desistimiento del empleador:

- Comunicación verbal o por escrito
- Indemnización de 7 días por año trabajado

RÉGIMEN GENERAL

- Desde el **1 de enero de 2012** este régimen especial queda integrado en el Régimen General de la Seguridad Social.
- El empleador es el responsable de **dar de alta y cotizar** por sus empleados, con independencia de las horas que trabajen.
- La **base de cotización** estará en función del tramo que corresponda por las retribuciones percibidas por los empleados, según los tramos que se establezcan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.
- El **tipo de cotización** para el año 2012 será del **22%** (18,30% el empleador y 3,70% el empleado). Este porcentaje se incrementará anualmente en 0,90 puntos, hasta el año 2018. A partir del año 2019, el tipo será el que se establezca con carácter general en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

REGULACIÓN ANTERIOR:

- Cotización en el Régimen Especial de los Empleados de Hogar
- Obligación de dar de alta y cotizar solo en determinados casos
- Base de cotización única, con independencia de las horas trabajadas
- Tipo de cotización del 22% (18,30% el empleador y 3,70% el empleado)

PRESTACIONES

- **Prestación por incapacidad temporal:** Desde el 4º hasta el 8º día de baja, será abonada por el empleador. A partir del 9º día, se hará cargo directamente la Seguridad Social.
- Se incorpora la protección **por accidente de trabajo y enfermedad profesional**, en vigor desde el 1 de enero de 2011.
- También se amplían las coberturas y se eliminan periodos de carencia para **otras prestaciones:** incapacidad permanente, muerte y supervivencia, lesiones permanentes no invalidantes.
- Los trabajadores a **tiempo parcial o discontinuos**, que prestan sus servicios a más de un empleador, tienen la misma protección que los trabajadores a tiempo completo. Se tendrán en cuenta las horas trabajadas para acreditar los periodos de cotización.
- Sigue sin contemplarse un sistema de **protección por desempleo**. La norma prevé la constitución de un grupo de expertos para elaborar un informe sobre su viabilidad. El Ministerio de Trabajo deberá decidir, antes del 31 de diciembre de 2013, si se incluye este sistema de protección, y en qué condiciones.

REGULACIÓN ANTERIOR:

- Prestación por incapacidad temporal desde el 29º día de baja. Se requería haber estado de alta 180 días en los últimos 5 años
- No existía protección por contingencias profesionales. Se incorpora a partir del 1 de enero de 2011, con un tipo de 1,10%, a cargo del empleador
- Trabajadores a tiempo parcial o discontinuos: la obligación de cotizar correspondía al trabajador