

CUESTIONES PRÁCTICAS DE LA NUEVA LEY DE EMPLEADOS DE HOGAR

Real Decreto 1596/2011

Actividades incluidas dentro de Servicio de hogar:

- tareas domésticas
- cuidado o atención de los miembros de la familia.
- Otros trabajos tales como: guardería, jardinería, conducción de vehículos, cuando formen parte del conjunto de tareas domésticas.

Obligación de comunicación a la Tesorería de la Seguridad Social:

A partir del día 1 de enero hasta el 30 de junio del año 2012, los empleadores y las personas empleadas procedentes del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar que hayan quedado comprendidos dentro del Régimen General de la Seguridad Social deberán comunicarlo a la Tesorería General de la Seguridad Social. Si llegado el 30 de junio de 2012, los empleadores que tengan de manera exclusiva y permanente empleados de hogar no han comunicado a la Tesorería General de la Seguridad Social el cambio, ésta lo hará de oficio y pasarán a cotizar a partir del día 1 de julio por la base de cotización establecida en el tramo superior de la escala referenciada anteriormente.

Desaparece figura de trabajador discontinuo:

Con respecto a los trabajadores que prestan servicios con carácter parcial o discontinuo para varios empleadores, corresponde a cada uno de los distintos empleadores darle de alta en la Tesorería de la Seguridad Social. Si éstos, llegado el 30 de junio de 2012 no han comunicado su inclusión en este Sistema Especial, la Tesorería General de la Seguridad Social cursará la baja de oficio quedando dichos trabajadores fuera del sistema a partir del día 1 de julio.

Incentivos para el empleador por la contratación:

Durante los años 2012, 2013 y 2014, se aplicará una reducción del 20 por ciento a las cotizaciones devengadas por la contratación de las personas que presten servicios en el hogar familiar, siempre que la obligación de cotizar se haya iniciado a partir del 1 de enero de 2012. La reducción del 20 por ciento se ampliará con una bonificación hasta llegar al 45 por ciento para familias numerosas siempre que los empleados de hogar presten servicios de manera exclusiva y que los dos ascendientes o el ascendiente, en caso de familia monoparental, ejerzan una actividad profesional.

Cotizaciones a la Seguridad Social:

A partir del 1 de enero de 2012, las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales (enfermedad común y accidente no laboral) se determinarán en función de la retribución percibida por los empleados de hogar:

En el año 2012, el 22 por ciento, siendo el 18,30 por ciento a cargo del empleador y el 3,70 por ciento a cargo del empleado.

Extinción del Contrato por Despido o Desistimiento:

Por Despido disciplinario, debe hacerse mediante notificación escrita, por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

Si el despido se declara improcedente por la jurisdicción competente, las indemnizaciones, que se abonarán íntegramente en metálico, serán equivalentes al salario correspondiente a veinte días naturales multiplicados por el número de años de servicio, con el límite de doce mensualidades.

Por Desistimiento del empleador, deberá ser comunicado por escrito al empleado de hogar. En el caso de que la prestación de servicio hubiera sido superior a un año el empleador deberá conceder un plazo de preaviso de veinte días, siendo en los demás casos de siete días. Simultáneamente, deberá poner a disposición del trabajador una indemnización, íntegramente en metálico, en cuantía equivalente a doce días naturales por año de servicio, con el límite de seis mensualidades. La cuantía de la indemnización de doce días se aplica únicamente a los contratos celebrados a partir del 1 de enero de 2012.

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

Retribución al trabajador:

Se garantiza, como mínimo, el pago en metálico del Salario Mínimo Interprofesional en cómputo anual, para el año 2012 queda fijado en:

- 5,02 euros por hora efectivamente trabajada
- 21,38 euros/día
- 641,40 euros/mes, según que el salario esté fijado por días o por meses

sin que en ningún caso pueda considerarse una cuantía anual inferior a 8.979,60 euros.

Pagas Extras:

La trabajadora o trabajador tendrá derecho a **dos pagas extraordinarias al año**, de modo que se garantice la percepción del Salario Mínimo Interprofesional en cómputo anual. Los trabajadores que trabajan por horas, en régimen externo, perciben una retribución global por las horas efectivamente trabajadas, que incluye la totalidad de los conceptos retributivos (salario por el tiempo trabajado, más las partes proporcionales del descanso semanal, vacaciones y pagas extraordinarias).