

## **CAMBIOS EN EL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR**

La actual disposición, con entrada en vigor el 18 de noviembre de 2011, y con plenos efectos en materia de Seguridad Social a partir de 1 de enero de 2012, introduce novedades importantes a tener en consideración por los titulares del hogar familiar.

En síntesis, son las siguientes:

### **1) Forma del contrato:**

- a. Por **escrito** o **verbal**, presumiéndose de carácter indefinido y a jornada completa cuando se suscriba de palabra. No obstante, es obligatorio formalizarlo por escrito cuando el contrato tenga una duración determinada superior a cuatro semanas.
- b. Obligatoriedad de informar por escrito al trabajador de sus condiciones laborales cuando no se recojan en el contrato.

### **2) Retribución:**

- a. Como mínimo el trabajador tendrá derecho a percibir el **SMI** en proporción a la jornada trabajada.
- b. La retribución en especie no podrá ser superior al 30% del salario.
- c. Se deberá pactar de común acuerdo el incremento salarial. En su defecto, se aplicará el incremento salarial medio pactado en los convenios colectivos.
- d. Derecho al percibo de **dos gratificaciones extraordinarias** al año, que se recibirán al finalizar cada uno de los semestres del año, por un importe mínimo del **SMI. (a partir de 01/01/2012 las gratificaciones dejan de abonarse a razón de 15 días de salario)**
- e. La retribución de los trabajadores por horas en régimen externo, será como mínimo el equivalente al SMI para los eventuales y temporeros, e incluirá la parte proporcional de gratificaciones y compensación descanso, siempre en metálico.
- f. Deberá entregarse un **recibo** al trabajador.

*Esta Nueva Ley indica que al trabajador se le deberá de entregar un recibo individual por el salario que perciba cada mes, por lo que estamos a su disposición para efectuar este recibo "tipo nómina".*

### 3) Tiempo de trabajo:

- a. La jornada máxima semanal ordinaria será de **40 horas de trabajo efectivo**, sin perjuicio de los tiempos de presencia.
- b. Las horas de presencia no podrán exceder de un promedio semanal de 20 en un mes y se retribuirán como mínimo con el salario de las horas ordinarias.
- c. Entre el final de una jornada y otra, deberán mediar 12 horas, pudiendo ser reducidas a 10 si se compensa.
- d. Derecho del empleado como mínimo a dos horas diarias para la comida.
- e. Derecho a un descanso semanal de 36 horas semanales.
- f. Derecho al disfrute de fiestas y permisos y a 30 días de vacaciones, de los cuales, como mínimo 15, se disfrutarán de forma continuada.

### 4) Extinción del contrato:

El contrato de trabajo podrá extinguirse por:

- a. **Despido disciplinario**, deberá comunicarse por escrito. La declaración de improcedencia comportará el abono de una indemnización equivalente a 20 días de salario por año de servicio o fracción, con el límite de 12 mensualidades.
- b. **Desistimiento del empleador**, que también deberá comunicarse por escrito con un preaviso mínimo de 20 días si el contrato ha tenido una duración superior al año y 7 días en el resto de los casos. Dará derecho al percibo de una indemnización equivalente **a 12 días de salario por año de servicio**. Para los contratos que ya estuvieran suscritos en el momento de entrar en vigor esta disposición, la indemnización por desistimiento continúa siendo de 7 días por año.

**En cuanto a la cotización**, a partir de 1 de enero de 2012, los empleados al servicio del hogar familiar quedan integrados en el Régimen General de la Seguridad Social, con obligación de cotizar en función de las horas trabajadas. Cada empleadora deberá disponer de un Código de Cuenta de Cotización al que se adscribirán las trabajadoras a su servicio.

Los trabajadores que actualmente prestan servicios con carácter **parcial o discontinuo** para varios empleadores y efectúan ellos la cotización, pasarán a realizarse como trabajadores por cuenta ajena adscritos a cada uno de los empleadores para los que prestan servicios en función de la retribución que percibe de cada uno de ellos. Por lo que cada empleador deberá darse de alta y disponer de Código de Cuenta de Cotización.

La cotización se efectuará por unas bases de cotización según los tramos que se indican.

<b>Tramo</b>	<b>Retribución mensual</b>	<b>Base de cotización</b>
1º	Hasta 74,83 €/mes	90,20 €/mes
2º	Desde 74,84 €/mes hasta 122,93 €/mes.	98,89 €/mes
3º	Desde 122,94 €/mes hasta 171,02 €/mes	146,98 €/mes
4º	Desde 171,03 €/mes hasta 219,11 €/mes	195,07 €/mes
5º	Desde 219,12 €/mes hasta 267,20 €/mes	243,16 €/mes
6º	Desde 267,21 €/mes hasta 315,30 €/mes	291,26 €/mes
7º	Desde 315,31 €/mes hasta 363,40 €/mes	339,36 €/mes
8º	Desde 363,41 €/mes hasta 411,50 €/mes	387,46 €/mes
9º	Desde 411,51 €/mes hasta 459,60 €/mes	435,56 €/mes
10º	Desde 459,61 €/mes hasta 507,70 €/mes	483,66 €/mes
11º	Desde 507,71 €/mes hasta 555,80 €/mes	531,76 €/mes
12º	Desde 555,81 €/mes hasta 603,90 €/mes	579,86 €/mes
13º	Desde 603,91 €/mes hasta 652,00 €/mes	627,96 €/mes
14º	Desde 652,01 €/mes hasta 700,10 €/mes	676,06 €/mes
15º	Desde 700,11 €/mes.	748,20 €/mes

Estas bases se incrementarán en un porcentaje conforme al aumento que en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2012 se establezca para la Base Mínima del Régimen General.

Para el 2012 el tipo de cotización será del 22% (18,30 para el empleador y 3,70 a cargo del empleado). Además el empleador cotizará el 0,65% de IT de A.T. y el 0,45% de IMS de **ACCIDENTE DE TRABAJO**. En total para este 2012 el tipo de cotización será del 23,10%.

Cualquiera que sea el número de horas que un trabajador realice para cada empleador, la inclusión en el sistema es obligatoria, siendo el empleador el sujeto responsable de solicitar el alta del trabajador y comunicar la retribución mensual que abona al mismo. **Cualquier variación de la retribución mensual debe comunicarse en el plazo de 6 días desde que se produjo a la Seguridad Social.**