

**Información básica**  
**Servicio de hogar familiar**  
**2015**



Secretaría de Empleo y Formación UGT-PV

Año 2015

## 1. EL SERVICIO DE HOGAR FAMILIAR.

### ¿Qué es?

Se considera relación laboral especial del servicio del hogar familiar la que conciertan una persona física (persona empleadora), titular de un hogar familiar o de un domicilio o lugar de residencia, y la persona empleada que, dependientemente y por cuenta de la empleadora, presta servicios domésticos retribuidos en el ámbito del hogar familiar.

### ¿Qué tareas incluye?

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

### ¿Qué tareas quedan excluidas?

- Relaciones concertadas por personas jurídicas, de carácter civil o mercantil.
- Relaciones concertadas a través de empresas de trabajo temporal.
- Relaciones de cuidadores y cuidadoras profesionales contratadas por instituciones públicas o por entidades privadas para prestar servicios de acuerdo con la Ley 39/2006, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.
- Relaciones de cuidadores y cuidadoras no profesionales, familiar o no, para atender a personas en situación de dependencia en su domicilio, de acuerdo con la Ley 39/2006 de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.
- Relaciones concertadas entre familiares (cónyuge, descendientes, ascendiente, o familiar hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad), en las que se realizan tareas domésticas sin percibir retribución económica por ello.

- Trabajo a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.
- Servicios como cuidado de niños, enseñanza de idiomas o alguno de los comprendidos en las tareas domésticas, que se realicen de manera marginal, a cambio de la comida, alojamiento o de la simple compensación de los gastos.
- Otros trabajos fuera del hogar familiar, en actividades o empresas de la persona empleadora.

### **¿Por qué el servicio del hogar familiar es una relación laboral especial?**

Porque los derechos y deberes de la persona empleada están regulados por el RD 1620/2011. El Estatuto de los Trabajadores, que es la norma laboral general, se aplica de forma supletoria.

## **2. CONTRATACIÓN**

El acceso al empleo en el hogar familiar se realizará mediante contratación directa o a través de los servicios públicos de empleo o de las agencias de colocación debidamente autorizadas, con garantía plena del principio de igualdad y no discriminación.

### **Forma del contrato.**

- De palabra.
- Por escrito. Por obligación legal, siempre que tenga una duración igual o superior a cuatro semanas o se trate de un contrato a tiempo parcial, o fijo discontinuo, entre otros.

- Modelo de contrato indefinido

<http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/modelos/Mod-PE-171.pdf>

- Modelo contrato duración determinada

<http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/modelos/Mod-PE-172.pdf>

### **Elementos esenciales.**

Si el contrato es superior a cuatro semanas, se tiene derecho a recibir información por escrito, si no figura ya en el contrato, de los siguientes elementos y condiciones del trabajo que se va a realizar:

- Identidad de las partes que firman el contrato.
- Fecha de comienzo de la relación laboral y si es temporal, duración previsible de la misma.
- Domicilio de la persona empleadora, y lugares donde has de prestar servicios de manera habitual.
- Cuantía del salario y periodicidad, incluyendo las prestaciones en especie, cuando se hayan acordado.
- Duración de la jornada de trabajo, incluyendo si se ha pactado, el régimen de los tiempos de presencia y cómo serán estos retribuidos. También, en el caso de pernocta, ha de incluir las condiciones.
- Duración de las vacaciones y distribución de las mismas.
- Plazos de preaviso para la terminación del contrato

### **Duración del contrato**

El contrato podrá celebrarse por tiempo indefinido o por una duración determinada en los casos legalmente previstos.

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que no podrá exceder de dos meses, durante el cual la persona empleadora y el empleado o empleada de hogar estarán obligados a cumplir con sus respectivas prestaciones, con posibilidad de resolución de la relación laboral por cualquiera de las partes con un periodo máximo de preaviso de siete días.

### **3. RETRIBUCIONES**

#### **Salario**

Se garantiza, como mínimo, el pago en metálico, talón o modalidad de pago que se haya acordado, del Salario Mínimo Interprofesional (fijado cada año por el Gobierno) en cómputo anual, por debajo de cuya cuantía no será posible realizar descuento alguno por salario en especie por manutención o alojamiento. Cuando exista salario en especie éste no podrá superar el 30 por ciento de las percepciones salariales.

Dicho salario se entiende referido a la jornada de trabajo completa (40 horas semanales), percibiéndose a prorrata si se realiza una jornada inferior.

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. Se puede pactar cuando recibirlas, pero si no se pacta se deberán percibir al final de cada uno de los semestres del año, en proporción al tiempo que se haya trabajado.

Las personas que trabajen 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).

La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo de salarios en los términos acordados por las partes.

### **Salario en especie.**

La manutención (comidas) o pernocta en el lugar de trabajo, si así se pacta con la parte empleadora, se pueden considerar prestaciones en especie, y por lo tanto se puede descontar por alguno de estos conceptos parte del salario. Este descuento nunca puede ser superior al 30% del salario, y en todo caso se ha de garantizar que, como mínimo, se perciba en metálico, talón o modalidad de pago que se haya acordado, el importe del Salario Mínimo Interprofesional en cómputo mensual.

Las prestaciones en especie han de ser siempre pactadas entre el trabajador o trabajadora y la parte empleadora y figurar en el contrato o en la información por escrito que se reciba sobre los elementos esenciales del contrato.

No son prestaciones en especie y, por lo tanto, no pueden restarse del salario, los elementos necesarios para el desarrollo del trabajo (prendas de trabajo, útiles de limpieza, uniformes...).

## **4. JORNADA, VACACIONES Y PERMISOS DE TRABAJO.**

### **Jornada.**

La jornada máxima de trabajo es de 40 horas semanales de trabajo efectivo; el tiempo de presencia no es trabajo efectivo y, por lo tanto, si se

hace una jornada máxima de 40 horas de trabajo, el tiempo de presencia sería una ampliación de esta jornada.

Los tiempos de presencia tendrán la duración y serán objeto de retribución o compensación en los términos que las partes acuerden, no pudiendo exceder de 20 horas semanales de promedio en un periodo de un mes, salvo que las partes convengan en su compensación por periodos equivalentes de descanso. Su retribución no será de cuantía inferior a la correspondiente a las horas ordinarias.

Entre una jornada y otra de trabajo tienen que transcurrir como mínimo 12 horas. Si se pernocta en el domicilio familiar, trabajando de forma interna, este descanso puede reducirse a 10 horas, pero esas dos horas que faltan hasta las 12, se tienen que compensar con tiempo de descanso en las siguientes cuatro semanas. También, si se trabaja de forma interna, se dispone de dos horas libres para las comidas principales, este tiempo no computa como tiempo de trabajo, sino de descanso.

El descanso semanal mínimo es de 36 horas seguidas que, por lo general, serán la tarde del sábado o la mañana del lunes y el domingo entero. Este periodo de descanso semanal puede acumularse en periodos de hasta 14 días, excepto si el trabajador o trabajadora es menor de 18 años.

### **Vacaciones.**

El período de vacaciones anuales será de treinta días naturales que podrán ser seguidos o fraccionarse en dos o más periodos, si bien al menos uno de ellos será como mínimo de quince días consecutivos. Si no hay acuerdo sobre el o los periodos de vacaciones, quinde días podrán fijarse por la parte empleadora, según las necesidades familiares y el resto de días se elegirá libremente por el empleado o empleada. Estas fechas deberán ser conocidas con dos meses de antelación al inicio de su disfrute.



Durante el periodo o periodos de vacaciones, el empleado o la empleada de hogar no estará obligada a residir en el domicilio familiar o en el lugar al que se desplace la familia o alguno de sus miembros.

### **Permisos.**

La persona empleada de hogar tendrá derecho al disfrute de las fiestas y permisos previstos para el conjunto de trabajadores y trabajadoras:

- Quince días en caso de matrimonio.
- Dos días por nacimiento de hijo y por el 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. Si se tiene que desplazar por estos motivos, el plazo será de cuatro días.
- Un día por mudanza del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el sufragio activo.
- Para realizar funciones sindicales.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Si se es trabajadora, por lactancia de un hijo menor de nueve meses se tiene derecho a una hora de ausencia del trabajo que se puede fraccionar en dos. En el caso de parto múltiple la duración del permiso se incrementa proporcionalmente. Se puede sustituir este derecho por una reducción de jornada de media hora o acumularlo en jornadas completas si se llega a este acuerdo con la parte empleadora. Este permiso puede ser disfrutado por la madre o por el padre, si ambos trabajan.
- En el caso de hijos prematuros, o que continúen hospitalizados tras el parto, el padre o la madre tienen derecho a ausentarse una hora del trabajo. También se tiene derecho, una u otro, a reducir la jornada de

trabajo hasta un máximo de dos horas con la reducción consiguiente del salario.

- Si se tiene a cargo el cuidado directo de un menor de ocho años, o de una persona con discapacidad que no trabaja, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo ni trabaje, se tiene derecho a disminuir la jornada entre un octavo o la mitad de su duración, con la consiguiente reducción de salario.
- Si se tiene a cargo a un menor afectado por cáncer, o cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración, se tiene derecho a una reducción de jornada de al menos la mitad de la misma, con la reducción consiguiente de salario.
- Las trabajadoras víctimas de violencia de género, tienen derecho a reducir su jornada con la reducción correspondiente de salario o a reordenar su horario de trabajo para poder hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral.

## 5. EXTINCIÓN DEL CONTRATO

La relación laboral podrá extinguirse por:

- Finalización del tiempo por el que se pactó la prestación de servicios.
- Voluntad del trabajador o trabajadora.
- Despido disciplinario, mediante notificación escrita, por incumplimiento grave del trabajador o trabajadora:
  - Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
  - Ofensas verbales o físicas a la persona empleadora o a los familiares.
  - Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

- Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado.
- Embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- Acoso a la persona empleadora por razones de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

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.

- Desistimiento de la parte empleadora, que deberá ser comunicado por escrito al empleado o empleada de hogar, indicando la causa por la que se da por finalizado el contrato. En este caso:
  - Si la prestación de servicio hubiera sido superior a un año la persona empleadora deberá realizar el preaviso con un plazo mínimo de veinte días de antelación, si se está trabajando menos de un año, se tendrá que comunicar como mínimo con siete días de antelación.
  - Si se presta servicios a jornada completa, durante el periodo de preaviso se tiene derecho a una licencia de seis horas semanales para buscar un nuevo empleo. La parte empleadora puede sustituir el periodo de preaviso, de 20 o 7 días, por una indemnización equivalente al salario de ese periodo y por tanto extinguir el contrato de forma inmediata.
  - Al mismo tiempo que realiza la comunicación la parte empleadora debe poner a disposición del trabajador o trabajadora 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.

- Conforme a los supuestos del artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, salvo fuerza mayor, despido colectivo y causas objetivas legalmente procedentes.

## **6. SEGURIDAD SOCIAL DE LOS EMPLEADOS DE HOGAR.**

Desde el 1 de enero de 2012, la parte empleadora y trabajadora tienen la obligación de cotizar en el Régimen Especial de la Seguridad por cada hora trabajada, tanto si se trabaja para una sola persona empleadora a jornada completa o para varias personas empleadoras.

### **Afiliación, altas y bajas en la seguridad social.**

La obligación de dar de alta y cotizar a la Seguridad Social corresponde siempre a la parte empleadora, en caso de que el trabajador o la trabajadora preste servicio en varios hogares corresponde a cada una de las distintas personas empleadoras.

En caso de trabajar para una única persona empleadora menos de 60 horas mensuales, las partes pueden acordar:

- Que la obligación de dar de alta y de ingresar la cotización, sea de la trabajadora y que la persona empleadora le entregue, juntamente con el salario, la cuota de la seguridad social que le corresponde como empleadora por contingencias comunes y contingencias profesionales, para que sea el trabajador o la trabajadora quien

haga efectivo el ingreso, tanto de la parte de la parte empleadora como de la suya propia.

- O que sea el propio empleador el que le da de alta e ingrese la cotización.

En todo caso, las solicitudes de alta, baja y variaciones de datos presentadas por los empleados y empleadas de hogar deberán ir firmadas por sus empleadores.

Se solicita en las Administraciones de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Plazo de presentación:

- La solicitud de alta deberá formularse con antelación al comienzo de la actividad laboral.
- La solicitud de baja y variaciones de datos se presentarán dentro del plazo de los 6 días naturales siguientes al del cese en el trabajo o de aquél en que la variación se produzca.

## **7. COTIZACIONES A SEGURIDAD SOCIAL.**

La obligación de cotizar empieza desde el primer día de la actividad laboral. Esta aportación económica es la que da derecho a percibir el salario cuando se está de baja por enfermedad, o por maternidad entre otros. También es la que genera el derecho a una pensión cuando llegue la edad de jubilación y se cumplan los requisitos que establece la norma, o la pensión de invalidez.

Además, desde la modificación de la regulación de la asistencia sanitaria, únicamente tienen derecho a la misma las personas que sean aseguradas o beneficiarias de una persona asegurada. Y que los trabajadores o trabajadoras por cuenta ajena solo son aseguradas:

- cuando están de alta en el sistema de seguridad social,
- cobran una pensión,
- son perceptores de una prestación de desempleo, o
- en el caso de no encontrarse en ninguno de los supuestos anteriores, acreditan que sus ingresos no son superiores a 100.000 euros anuales.

A partir del 1 de enero de 2013, las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se determinarán con arreglo a la siguiente escala, en función de la retribución percibida por los empleados de hogar.

Bases de cotización		Retribución mensual
1º	148,60 €/mes	Hasta 172,91 €/mes
2º	244,62 €/mes	Desde 172,92 hasta 270,10 €/mes
3º	343,10 €/mes	Desde 270,11 hasta 367,40 €/mes
4º	440,36 €/mes	Desde 367,41 hasta 464,70 €/mes
5º	537,63 €/mes	Desde 464,71 hasta 561,90 €/mes
6º	634,89 €/mes	Desde 561,91 hasta 658,40 €/mes
7º	756,60 €/mes	Desde 658,41 hasta 756,60 €/mes
8º	794,60 €/mes	Desde 756,61 €/mes

Desde el año 2014 hasta el año 2018, las retribuciones mensuales y las bases de cotización de las escala se actualizarán en idéntica proporción al incremento que experimente el salario mínimo interprofesional en cada uno de esos años.

El tipo de cotización para el año 2015 es:

- Por contingencias comunes es el 24,70 % (23,80% el año anterior).
  - 20,60 % a cargo del empleador.
  - 4,11 % a cargo del empleado.

- Por contingencias profesionales, sobre la cotización anterior, se aplica el tipo de cotización previsto en la tarifa de primas, siendo la cuota resultante a cargo exclusivo de la parte empleadora.

Si bien, durante el ejercicio de 2015 se aplica una reducción del 20% en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, a las personas empleadores que hayan contratado bajo cualquier modalidad contractual, y dado de alta en el Régimen General a un empleado o empleada de hogar a partir del 1-1-2012, siempre y cuando la persona trabajadora no hubiera figurado en alta en el Régimen Especial de Empleados de Hogar a tiempo completo para el mismo empleador o empleadora, dentro del periodo comprendido entre el 2-8-2011 y el 31-12-2011. Esta reducción se puede ampliar con una bonificación hasta llegar al 45 % para familias numerosas.

Si bien, la reducción y la bonificación señaladas no son de aplicación en los supuestos en que los empleados o empleadas de hogar que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por persona empleadora asuman el cumplimiento de las obligaciones en materia de encuadramiento, cotización y recaudación en dicho sistema especial. Art. BOE 31-1-2015.

Desde el año 2014 hasta el año 2018 el tipo de cotización se incrementará anualmente en 0,90 puntos porcentuales, fijándose su cuantía y distribución entre persona empleadora y empleada en la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado.

A partir del año 2019, el tipo de cotización y su distribución entre persona empleadora y empleada serán los que se establezcan con carácter general para el Régimen General de la Seguridad Social.

El tipo de cotización por contingencias profesionales será: el 1,10 por ciento sobre la base de cotización a cargo exclusivo de la parte empleadora. Con efectos desde el 1 de abril de 2013, el empleado o empleada de hogar

que preste sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por persona empleadora, y que hubiera acordado con este último la asunción de las obligaciones en materia de encuadramiento en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, será el sujeto responsable de la obligación de cotizar. Deberá, por tanto, ingresar la aportación propia y la correspondiente a la persona empleadora (o, en su caso, personas empleadoras) con el que mantenga tal acuerdo, por contingencias comunes y profesionales.

La responsabilidad por el incumplimiento de la obligación de cotizar al Sistema Especial para Empleados de Hogar en estos supuestos corresponderá al propio trabajador o trabajadora y, subsidiariamente, a la persona o personas empleadoras, salvo que estas acrediten la entrega de sus aportaciones y cuotas por cualquier medio admitido en derecho.

El empleado o empleada de hogar no cotiza por desempleo al no estar cubierta esta contingencia.

El pago de las cotizaciones se hará efectivo durante el mes siguiente a su devengo.

La obligación de cotizar se mantiene desde la fecha del comienzo de la actividad hasta el cese en dicha actividad.

### **Incentivos**

Durante el 2013 será aplicable una reducción del 20 % en la aportación empresarial por contingencias comunes. Reducción que se podrá ampliar con una bonificación hasta del 45 por cien, en los casos de las familias numerosas, siempre que los ascendientes o el ascendiente, en el caso de familia monoparental, ejerzan su actividad fuera del hogar familiar o estén incapacitados para trabajar (si se tratara de familia numerosa de categoría especial no se exigirá tal condición).



Serán beneficiarios las personas empleadoras que hayan contratado, bajo cualquier modalidad contractual, y dado de alta en el Régimen General a un empleado o empleada de hogar a partir del 1 de enero de 2012, siempre y cuando el empleado o empleada no hubiera figurado en alta en el Régimen Especial de Empleados de Hogar a tiempo completo, para la misma persona empleadora, dentro del periodo comprendido entre el 2 de agosto y el 31 de diciembre de 2011.

Con efectos 1 de abril de 2013, los beneficios en la cotización, reducciones y bonificaciones a cargo del empleador no serán de aplicación en los supuestos en que los empleados de hogar que prestan sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador asuman el cumplimiento de las obligaciones en materia de encuadramiento, cotización y recaudación, en este sistema especial, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional segunda del R.D. Ley 29/2012, de 29 de diciembre.

### **Acción protectora.**

Las personas trabajadoras incluidas en el Sistema Especial para Empleados de Hogar tendrán derecho a las prestaciones de la Seguridad Social en los términos y condiciones establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social, con las siguientes peculiaridades:

- El periodo de prestación por incapacidad temporal en caso de enfermedad común o accidente no laboral, se inicia a partir del noveno día de la baja, estando a cargo de la parte empleadora el abono de la prestación desde el día cuarto al octavo, ambos inclusive.
- En caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el subsidio será el 75% de la base reguladora y se cobrará desde el día siguiente al de la baja.

El pago del subsidio por incapacidad temporal se efectuará directamente por la Entidad a la que corresponda su gestión, no procediendo el pago delegado del mismo.

No se tiene derecho a la prestación por desempleo.

## **8. APLICACIÓN NORMATIVA BÁSICA**

- Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (disposición adicional 39 y disposición transitoria única). (BOE de 2 de agosto de 2011).
- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (BOE de 17 de noviembre de 2011).
- Real Decreto-Ley 29/2012, de 28 de diciembre de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar otras medidas de carácter económico y social.
- Estatuto de los Trabajadores, como norma general para aquellos aspectos que no se recogen en el RD 1620/2011.

## TABLA SALARIAL 2015

Horas semanales	Salario bruto mensual (14 pagas)	Salario bruto mensual (12 pagas)	Tramos cotización Seg. Soc.
40	710,00 €	828,33 €	T.8
39	692,25 €	807,63 €	T.8
38	674,50 €	786,92 €	T.8
37	656,75 €	766,21 €	T.8
36	639,00 €	745,50 €	T.7
35	621,25 €	724,79 €	T.7
34	603,50 €	704,08 €	T.7
33	585,75 €	683,38 €	T.7
32	568,00 €	662,67 €	T.7
31	550,25 €	641,96 €	T.6
30	532,50 €	621,25 €	T.6
29	514,75 €	600,54 €	T.6
28	497,00 €	579,83 €	T.6
27	479,25 €	559,13 €	T.5
26	461,50 €	538,42 €	T.5
25	443,75 €	517,71	T.5

Horas semanales	Salario bruto mensual (14 pagas)	Salario bruto mensual (12 pagas)	Tramos cotización Seg. Soc.
24	426,00 €	497,00 €	T.5
23	408,25 €	476,29 €	T.5
22	390,50 €	455,58 €	T.4
21	372,75 €	434,88 €	T.4
20	355,00 €	414,17 €	T.4
19	349,60 €	407,87 €	T.4
18	345,60 €	403,20 €	T.4
17	340,00 €	396,67 €	T.4
16	339,20 €	395,73 €	T.4
15	336,00 €	392,00 €	T.4
14	324,80 €	378,93 €	T.4
13	317,20 €	370,07 €	T.4
12	307,20 €	358,40 €	T.3
11	303,60 €	354,20 €	T.3
10	292,00 €	340,67 €	T.3

Salario por días festivos		
Sin pernoctación	Con pernoctación	Tramo Seguridad
80 €	96 €	Tramo

Salario por noches						
Noches vigilia	Salario bruto (14 pagas)	Tramo Seg. Soc.		Noches vigilia	Salario bruto (14 pagas)	Tramo Seg. Soc.
5 noches	828,33 € (40 hs/semanales)	T.8		5 noches	517,71 € (25 hs/semanales)	T.5
Noche extra	40 €/noche 5,05 €/h (8hs)	Tramo correspondiente				

Menos de 10 horas semanales y hora extraordinaria se pagará a 10€/hora (no están incluidas vacaciones). La Seguridad Social será el tramo que corresponda en cada caso.

Se incrementará el salario correspondiente en un 12% en concepto de responsabilidades asumidas que excedan las tareas domésticas (cuidado de mayores dependientes, bebés, familias numerosas...) Aplicable a todos los salarios.

Las dos pagas extras se abonarán en junio y diciembre, salvo prorratea.

Para trabajos realizados fuera del área metropolitana se abonará el transporte.

### PERSONAS TRABAJADORAS INTERNAS

La duración y retribución del tiempo de presencia será pactada entre las partes. En todo caso, no podrán exceder de 20 horas semanales y se retribuirán con un salario de cuantía no inferior al correspondiente a las horas ordinarias (5,08 €/hora ordinaria en 2015)

Salario bruto mensual (14 pagas)	Salario bruto mensual prorrateado (12 pagas)	Tramo Seguridad social
INTERNAS tareas domésticas + cuidado menores/mayores NO DEPENDIENTES		
781 €	911 €	T.8
INTERNAS tareas domésticas + cuidado menores/mayores asistidos u otras situaciones		
852 €	994 €	T.8
INTERNAS fin de semana		
390 €	455 €	T.4

**COTIZACIONES SEGURIDAD SOCIAL 2015**

Tramo	Salario mensual (€/mes) Incrementado con la proporción de pagas extraordinarias	Base Cotización (€/mes)	Cuota EMPLEADOR (21,70%)			Cuota TRABAJADOR (4,10%)	Total cotización Seguridad Social (25,80)
			Contingencias comunes (1) (20,60%)	Contingencias profesionales (1,10%)	Cuota EMPLEADOR (21,70%)		
1º	Hasta 172,91	148,6	30,61	1,63	32,25	6,09	38,34
2º	Desde 172,92 hasta 270,10	245,84	50,64	2,70	53,35	10,08	63,43
3º	Desde 270,11 hasta 367,40	343,1	70,68	3,77	74,45	14,07	88,52
4º	Desde 367,41 hasta 464,70	440,36	90,71	4,84	95,56	18,05	113,61
5º	Desde 464,71 hasta 561,90	537,63	110,75	5,91	116,67	22,04	138,71
6º	Desde 561,91 hasta 658,40	634,89	130,79	6,98	137,77	26,03	163,80
7º	Desde 658,41 hasta 756,70	756,6	155,86	8,32	164,18	31,02	195,20
8º	Desde 756,71	794,6	163,69	8,74	172,43	32,58	205,01

El tipo de cotización por contingencias comunes será el 24,70%: el 20,60% a cargo de la parte empleadora y el 4,10% a cargo del trabajador o de la trabajadora. A partir del año 2019, el tipo de cotización y su distribución entre parte empleadora y trabajadora serán los que se establezcan con carácter general para el Régimen General de la Seguridad Social.

El tipo de cotización por contingencias profesionales será el 1,10% a cargo exclusivo de la parte empleadora.

**INCENTIVOS:** en 2015 se realizará un descuento del 20% en la cuota empresarial a la cotización por contingencias comunes. Serán beneficiarias las personas empleadoras que hayan contratado a un trabajador o a una trabajadora de hogar a partir del 1 de enero de 2012, siempre y cuando la persona trabajadora no hubiera figurado en alta en el Régimen Especial de Empleadas de Hogar a tiempo completo, para la misma persona empleadora, entre el 2 de agosto y el 31 de diciembre de 2011. En el caso de familia numerosa la bonificación será del 45%.

