

CUESTIONES PLANTEADAS WEBINAR EMPLEADAS DE HOGAR (01.07.2022)

PONENTE: PABLO RODRÍGUEZ HUIDOBRO

En el alta de seguridad, si es a tiempo parcial no permite que el salario sea inferior al salario hora (7.82) aunque no sea régimen externo. Yo les doy de alta por este importe y luego la nómina se la hago con el salario mínimo, esto es correcto?

- Contratos a tiempo parcial (o cuando las horas de trabajo sean inferiores a 160 horas mensuales o 40 semanales y la retribución pactada sea mensual):

La base de cotización no podrá ser inferior a la prevista en el tramo en el que se encuentre incluida la retribución equivalente al salario mínimo interprofesional mensual vigente incrementado con la parte proporcional de las pagas extraordinarias en proporción a la jornada pactada en el contrato.

- Contratos a tiempo parcial (empleados de hogar que trabajen por horas en régimen externo habiéndose pactado una retribución por horas que incluya todos los conceptos retributivos):

La base de cotización no podrá ser inferior a la prevista para el tramo en el que se incluya la retribución que resulte de multiplicar el salario mínimo por hora vigente (7.82 €/hora) por el número de horas mensuales de trabajo. En el supuesto de que no conste a la Tesorería General de la Seguridad Social que la retribución pactada sea mensual o por horas, se considerará que la retribución pactada es mensual, sin perjuicio de que los empleadores puedan probar, a través de cualquier medio admitido en derecho, que la retribución se ha pactado por horas.

¿Me podría aclarar quién ingresa las cotizaciones durante la IT del empleado de hogar

El empleado de hogar será el sujeto único de la obligación de cotizar en las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, incluido el mes de finalización de dichas situaciones pero excluido el mes en que se inicien, en el que serán sujetos de la obligación de cotizar el empleador de hogar y el empleado de hogar

Durante la IT, tal y como se indica anteriormente el empleador de hogar debe seguir haciéndose cargo de la cuota patronal a la seguridad social, y la entidad gestora/mutua asume el pago de la cuota obrera, descontándolo al empleado de hogar de la prestación.

Si la empleada pernocta en el domicilio y cobra el salario mínimo ¿cuánto habrá que abonarle por pernocta?

¿Este importe habría que sumarlo a la base de cotización?

El hecho de que la trabajadora pernocte en el domicilio, constituye salario en especie, tal y como determina el artículo 8.2 del Real Decreto 1620/2011, al señalar que podrán pactarse retribuciones en especie tales como el alojamiento o manutención.

“2. Las percepciones salariales se abonarán por el empleador en dinero, bien en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo acuerdo con el trabajador. No obstante, en los casos de prestación de servicios domésticos con derecho a prestaciones en especie, como alojamiento o manutención, se podrá descontar por tales conceptos el porcentaje que las partes acuerden, siempre y cuando quede garantizado el pago en metálico, al menos, de la cuantía del salario mínimo interprofesional en cómputo mensual y sin que de la suma de los diversos conceptos pueda resultar un porcentaje de descuento superior al 30 por 100 del salario total.”

Estos descuentos pueden practicarse únicamente cuando se haya pactado la prestación de servicio con derecho a percepciones en especie por alojamiento y/o manutención.

En este supuesto, debe garantizarse el pago en dinero de las cuantías del SMI, sin posibilidad, por tanto, de descuentos en concepto de salario en especie por debajo de la cuantía del SMI en dinero garantizada.

Superada dicha cuantía, las partes pueden pactar los descuentos que consideren conveniente, sin que estos puedan exceder del 30% del salario total.

Por ejemplo, un empleado de hogar interno que trabaje a jornada completa y que haya pactado en el contrato de trabajo un salario igual al SMI, pero que también comprenda percepciones salariales en especie por alojamiento y manutención, debe percibir:

En dinero, la cuantía del SMI en cómputo anual, que para 2022 asciende a 14.000 euros.

En especie, las prestaciones correspondientes que se hayan pactado, cuya valoración no puede ser superior en ningún caso al 30% de la cuantía total del salario, considerando para ello tanto las retribuciones en dinero como en especie. En este ejemplo, si el salario pactado fuese el del SMI, las prestaciones en especie por alojamiento y manutención no podrían valorarse por encima de 4.200 euros al año.

En total percibiría 18.200 euros de salario al año: 14.000 euros en dinero, que es la cuantía anual del SMI, y 4.200 euros en prestaciones en especie (4.200 = 14.000 x 30%).

Esta retribución en especie tiene que ser computada como parte del salario a todos los efectos: cotiza para la Seguridad Social, tiene retenciones de IRPF, etc, por lo que se necesita calcular la base de cotización o reguladora para recibir alguna prestación

Si he entendido bien, un contrato parcial no se tiene que utilizar los 7,82€, ¿si no es porque es esporádica?

Para la retribución de los empleados de hogar que trabajen por horas, en régimen externo, el salario mínimo de referencia será el que se fije en el real decreto por el que se fija anualmente el salario mínimo interprofesional para los trabajadores eventuales y temporeros y empleados de hogar, que incluye todos los conceptos retributivos; este salario mínimo se abonará íntegramente en metálico, en proporción a las horas efectivamente trabajadas.

Las trabajadoras externas que trabajen puntualmente uno o varios días a tiempo parcial se les abonará el salario que se pacte sin que en ningún caso pueda ser inferior a 7,82 €/hora (año 2022). En este mínimo por hora ya están incluidas las pagas extras, domingos y festivos y la parte proporcional de vacaciones, pero no incluye la indemnización por fin de contrato.

En el caso específico de empleadas y empleados de hogar que trabajen por horas, en régimen externo, cuyos servicios no excedan de ciento veinte días, de acuerdo con el artículo 8.5 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regulaba la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, el salario mínimo será de 7,82 euros por hora efectivamente trabajada.