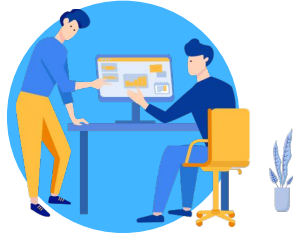




Conócenos | Sistema Especial para Empleados de Hogar

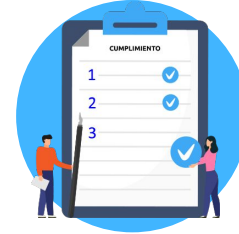
Julio 2022 - Pablo Rodríguez Huidobro



Conócenos
Ventajas - ¿Por qué Asepeyo?



Prestaciones
Sistema Especial para Empleados de Hogar



Afiliación y Cotización
Sistema Especial para Empleados de Hogar



Sistema Especial para Empleados de Hogar
y la Prevención de Riesgos Laborales

Tu **asesor personal** para el régimen de personas empleadas de hogar

Juntos formamos un buen equipo

Te facilitamos un modelo de gestión e interlocución personalizada para el Sistema Especial de la Seguridad Social para los Empleados de Hogar. Tendrás asesoramiento técnico y respondemos a tus consultas de forma **presencial o telemática**.

Herramientas informáticas de ayuda a la gestión



Sistema de comunicación **eAT, eCC y eSREL**

Asepeyo Oficina Virtual para gestionar la información de tu colectivo de empleadores y empleados de una forma sencilla e intuitiva

Tramitación de **volante de asistencia** *on line*

Tramitación de la solicitudes de prestaciones *on line*

Servicio de Atención al Asesor Laboral **900 151 005**

Ventajas inmediatas para la persona empleada del hogar



Línea 900 de urgencias 24 horas

Servicios permanentes de guardia localizada, en una amplia red de servicios concertados. En caso de accidente, llámanos y te diremos qué centro te queda más cerca.



Servicio de traducción simultánea

Disponible en nuestros centros asistenciales y hospitales.



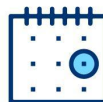
Asepeyo Oficina Virtual y mi Asepeyo

Podrás consultar tus próximas citas médicas, acceder a tu historial médico, descargar y compartir pruebas diagnósticas, consultar los abonos recibidos y ver los videos de fisioterapia y enfermería prescritos para tu lesión.



Red asistencial propia

En caso de accidente laboral, prestamos la asistencia sanitaria necesaria en nuestros centros propios. Asumimos los gastos de farmacia y los gastos derivados de desplazamientos autorizados por el médico.



Cita previa administrativa

Minimizamos tiempos de espera con el servicio de cita previa, telefónica y presencial.



Portal de prevención

Consulta nuestros servicios en materia de prevención de riesgos laborales, en: <http://prevencion.asepeyo.es>



Ventajas para la persona empleadora

Disponibilidad de un **gestor personal asignado** para la resolución inmediata de incidencias, de forma **presencial o telemática**.

Asistencia integral en caso de accidente de trabajo con nuestros recursos propios o concertados. **Comunicación** por medio de eAT de la situación de tus empleados que han sido asistidos en nuestras instalaciones.

Volante de asistencia.

Seguimiento de los procesos de contingencia común, para obtener una rápida recuperación, incluyendo visitas con especialistas, pruebas diagnósticas realizadas en nuestros centros y tratamientos de rehabilitación.

Colaboración de nuestros consultores de prevención, para garantizar las mejores condiciones de trabajo.

Te ayudará a tramitar todas las solicitudes que necesites.



¿Por qué Asepeyo?
te ofrecemos experiencia y confianza

Red asistencial extensa y propia: Tenemos centros en todas las capitales de provincia. Contamos con 143 centros asistenciales, 6 centros auxiliares, 16 oficinas, dos hospitales y un hospital de día propios, y dos hospitales mancomunados.

448 centros asistenciales entre centros propios y con acuerdos de colaboración entre mutuas

más de **100** años de experiencia

17.800 asesores laborales confían en nosotros

42.000 emplead@s del hogar

268.000 empresas asociadas

2.235.000 trabajadores protegidos

479.000 autónomos adheridos

Afiliación y Cotización / Sistema Especial para Empleados de Hogar

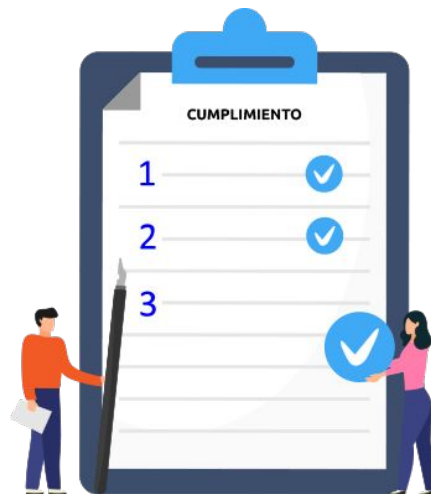
Se consideran empleados del hogar aquellos que llevan a cabo tareas domésticas, de cuidado o atención de personas u otros ámbitos tales como guardería, jardinería o conducción de vehículos cuando estos formen parte del conjunto de tareas domésticas.

Con carácter general, el responsable del alta y el ingreso de las cuotas es el **empleador**, conforme a la normativa establecida en el Régimen General de la Seguridad Social.

Podrá acordarse con el empleado que éste asuma las obligaciones en materia de alta, cotización y recaudación (tanto por la aportación propia como la correspondiente al empleador), siempre que el número de horas de trabajo mensuales sea inferior a 60 horas.

La responsabilidad por el incumplimiento de la obligación de cotizar en estos supuestos corresponderá al propio empleado y, subsidiariamente al empleador o empleadores, salvo que estos acrediten la entrega al empleado de sus aportaciones y cuotas por cualquier medio admitido en derecho.

Obligatoriedad del alta en el régimen y cotización desde el primer momento del trabajo efectivo y previo al inicio de la actividad.



Afiliación y Cotización / Sistema Especial para Empleados de Hogar

Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2022

Mensual en 14 pagas: 1000 €

Mensual con 12 pagas: 1.166,66 €

Salario/Hora 7,82€ (régimen externo)

Tramos, retribuciones mensuales y bases de cotización

Tramo	Retribución mensual				Base de cotización
		Euros/mes			Euros/mes
1.º	Hasta	269,00			231,00
2.º	Desde	269,01	Hasta	418,00	379,00
3.º	Desde	418,01	Hasta	568,00	528,00
4.º	Desde	568,01	Hasta	718,00	677,00
5.º	Desde	718,01	Hasta	869,00	827,00
6.º	Desde	869,01	Hasta	1.017,00	976,00
7.º	Desde	1.017,01	Hasta	1.166,70	1.166,70
8.º	Desde	1.166,71	Hasta	1.273,00	1.220,00
9.º	Desde	1.273,01	Hasta	1.439,00	1.370,00
10.º	Desde	1.439,01			Retribución mensual

Retribución mensual (hasta llegar a la base máxima establecida para el régimen general en 2022: 4.139,40 euros/mes).

Afiliación y Cotización / Sistema Especial para Empleados de Hogar

Tipos de cotización

Contingencia común: el 28,3% de la BC, del que 23,6% va a cargo del empleador y el 4,7% a cargo de trabajador.

Cotización en contingencia profesional: 1,50% de la BC, a cargo del empleador.

Tipos de la tarifa aprobada por la Ley 42/2006 (disposición adicional cuarta), en la redacción dada por el Real Decreto-Ley 28/2018.

El empleado de hogar no cotiza por desempleo, por lo que no tiene cubierta la prestación por desempleo.

Bonificaciones a la cotización

Reducción del 20% de la aportación empresarial por los empleados del hogar contratados a partir del 1 de enero de 2012 y bonificación hasta el 45% para familias numerosas, en los términos previstos en el artículo 9 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas.

Excepción a bonificaciones: en el supuesto en que los empleados de hogar que presten servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador asuman el cumplimiento de las obligaciones en materia de encuadramiento, cotización y recaudación en el Sistema Especial para Empleados de Hogar.

Prestaciones / Sistema Especial para Empleados de Hogar

Accidente de trabajo

Toda lesión que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo (Art 156 LGSS). Incluido accidente *in itinere*.

Enfermedad profesional

Se considera a la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades especificadas como causantes de la misma en el cuadro de Enfermedades Profesionales aprobado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, y que está provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se especifican para cada enfermedad profesional Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre (Art 157 LGSS).

Incapacidad temporal por contingencias profesionales

La prestación será el 75% de la base reguladora, considerando la base reguladora como la base de cotización por accidente de trabajo del mes anterior a la baja. La prestación se percibe desde el día siguiente a la baja médica, a cargo de la mutua en pago directo.

Lesiones permanentes no Invalidantes

Se consideran lesiones permanentes no invalidantes, las lesiones, mutilaciones, deformidades de carácter definitivo, causadas por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, supongan una disminución o alteración de la integridad física del trabajador, pero que no afectan a la capacidad laboral del trabajador. Serán indemnizadas por una sola vez, con la cantidad recogida en el baremo establecido al efecto Orden ESS/66/2013, de 28 de enero 2013.

Incapacidad Permanente

La incapacidad permanente se trata de la prestación que obra en caso de secuelas derivadas de un accidente de trabajo o enfermedad profesional que disminuyan o anulen la capacidad laboral. Pueden dar lugar a distintos grados de incapacidad: Parcial, Total, Absoluta, Gran Invalidez.

Muerte y Supervivencia

En caso de muerte del trabajador derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se podrá acceder a las diferentes prestaciones en función de los beneficiarios: Viudedad, Orfandad, en favor de familiares, auxilio por defunción.

Subsidio por riesgo durante el embarazo

Cubre el periodo de suspensión del contrato de trabajo de las trabajadoras embarazadas, para las que las condiciones de su puesto laboral representan un riesgo para su salud o la del feto, y no se puede adaptar o cambiar.

Asepeyo protege a las trabajadoras, y se hace cargo directamente del pago del subsidio, que es del 100% de la base reguladora.

Subsidio por riesgo durante la lactancia natural

Cuando el puesto de trabajo pueda afectar a la salud de la mujer o del lactante, durante el periodo de lactancia, y hasta los nueve meses de edad del lactante, Asepeyo se hace cargo del subsidio (100% de la base reguladora).



Prestaciones / Sistema Especial para Empleados de Hogar



Cuidado de menores afectados de cáncer u otra enfermedad grave

Esta prestación va destinada a las personas trabajadores a cargo de un menor afectado de cáncer o por alguna de las enfermedades graves determinadas por el reglamento.

Han de tener la necesidad de reducir su jornada de trabajo, como mínimo en un 50%.

Asepeyo se hace cargo de un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora igual a la establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales, aplicando el porcentaje de reducción que experimente la jornada de trabajo.

Prestaciones / Sistema Especial para Empleados de Hogar

Incapacidad Temporal por contingencias comunes

Del primer al tercer día de baja no existe derecho a la prestación.

Del cuarto al octavo día el abono del subsidio por incapacidad temporal será a cargo del empleador, en una cuantía equivalente al 60% de la base reguladora.

Entre el noveno y el vigésimo día Asepeyo asumirá el pago de la prestación por pago directo, por el 60% de la base reguladora. Y a partir del vigésimo primer día Asepeyo asumirá el pago de la prestación, por pago directo, por el 75% de la base reguladora, considerando la base reguladora como la base de cotización del mes anterior a la baja

No existe pago delegado se abona por pago directo. Los días del 4º al 8º quedan configurados como prestación a cargo de la empresa por lo que caso de extinción de la relación laboral, se abonará por la Mutua/INSS por pago directo.



Prestaciones / Sistema Especial para Empleados de Hogar



Prestación y Cotización

En las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, en el mes que se inicien dichas situaciones serán sujetos de la obligación de cotizar el empleador de hogar y el empleado de hogar.

Durante la IT, 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.

Referencia legislativa de ámbito nacional

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 3.4, «La presente Ley tampoco será de aplicación a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar».

«El **titular del hogar familiar** está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene».

Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

«El empleador está obligado a cuidar de que el trabajo del empleado de hogar se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud, para lo cual adoptará medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico. El incumplimiento grave de estas obligaciones será justa causa de dimisión del empleado».



Referencia legislativa de ámbito europeo

Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores.

Art. 3 define como trabajador a los efectos de la aplicación de la misma a «Cualquier persona empleada por un empresario, incluidos los trabajadores en prácticas y los aprendices, con exclusión de los trabajadores al servicio del hogar familiar».

Directiva 89/654/CEE del Consejo, de 30 de noviembre de 1989, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud en los lugares de trabajo.

En el ámbito de la Unión Europea los trabajadores al servicio del hogar familiar están excluidos del ámbito de aplicación de las normas de seguridad y salud laboral con carácter general, salvo cuando en alguna concreta directiva se establezca lo contrario, lo que no es el caso de la Directiva 89/654.



Asepeyo te puede ayudar a adoptar las necesarias medidas preventivas

- Portal de Prevención prevencion.asepeyo.es
- Recursos de información en PRL: dípticos, trípticos, monografías
- Consultoría y Asistencia Técnica en PRL



