

Nota informativa, actualizada a 22 de septiembre 2021

El Real Decreto 1620/2011 establece en su artículo 8 que un trabajador empleado de hogar **debe percibir como mínimo el Salario Mínimo Interprofesional cuando trabaja a jornada completa**, siendo la jornada completa de 40 horas semanales, y en caso de que trabaje menos horas, la parte proporcional.

A partir del 01 de septiembre del año 2021, el Salario Mínimo Interprofesional es de 965 € al mes en 14 pagas.

Si las pagas extras están prorrateadas, es decir si se perciben 12 nóminas al año, el salario mensual será de 1.125,83 €.

Si se fija un salario por día, ésta deberá de ser de 32.16€ y si es por hora 7,43 €, incluidas las pagas y las vacaciones. Lo que equivale a un salario anual de 13.510 € (a jornada completa)

Si lo extrapolamos a horas, a modo ejemplarizante,

Número de horas	BRUTO	NETO	Coste empleador	Coste Total
5	140,73	131,04	51,71	192,44
10	281,46	265,48	85,34	366,80
15	422,19	399,91	118,97	541,16
20	562,91	534,34	152,61	715,53
25	703,64	668,72	186,49	890,13
30	844,37	803,15	220,13	1064,50
35	985,10	935,75	263,55	1248,65
40	1125,83	1074,27	275,35	1401,18

En la nómina bruta se le descuenta un 4,70% de seguridad social, no sobre ese bruto sino sobre la escala de bases de cotización según lo que percibe el empleado de hogar.

Retribución mensual (€ / mes)	Base de cotización (€ / mes)
Hasta 240,00	206
Desde 240,01 a 375,00	340
Desde 375,01 a 510,00	474
Desde 510,01 a 645,00	608
Desde 645,01 a 780,00	743

Desde 780,01 a 914,00	877
Desde 914,01 a 1.050,00	1.050
Desde 1.050,01 a 1.144,00	1.097
Desde 1.144,01 a 1.294,00	1.232
Desde 1.294,01	Según salario

En cuanto a las retenciones de IRPF, al ser el empleador una persona particular y no una empresa no hay que practicar retenciones en su nómina.

El artículo 8 del Real Decreto establece que las el salario se debe de abonar en dinero en metálico o mediante talón. No obstante, se puede acordar entre el empleador y el trabajador que sea abonado mediante transferencia bancaria.

El tiempo de **trabajo máximo de trabajo efectivo será de 40 horas semanales**, sin perjuicio de que pasado ese tiempo se puede establecer un tiempo de presencia.

Este tiempo de presencia, no podrá exceder de veinte horas semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes, y se deberá abonar como una hora de la jornada ordinaria.

En definitiva, un trabajador nunca podrá estar más de 60 horas semanales en el centro de trabajo.

El período de vacaciones anuales será de **treinta días naturales, independientemente del número de horas que se trabaje a la semana**, que podrá fraccionarse en dos o más periodos, si bien al menos uno de ellos será, como mínimo, de quince días naturales consecutivos.

El periodo o periodos de disfrute de las vacaciones se acordarán entre las partes.

En defecto de pacto, quince días podrán fijarse por el empleador, de acuerdo con las necesidades familiares y el resto se elegirá libremente por el empleado. En este caso, las fechas deberán ser conocidas con dos meses de antelación al inicio de su disfrute.

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

El contrato de trabajo podrá celebrarse por escrito o de palabra. Es decir, no es necesario que el contrato este en un documento por escrito, pero en este caso, la relación laboral se entenderá indefinida y a jornada completa.

Que no exista un documento por escrito, no implica que el trabajador no esté dado de alta en la Seguridad Social, ya que esa obligación del empresario existe desde el momento que se comienza a trabajar bajo sus órdenes.