

Conócenos | **Personas empleadas del hogar**

Ventajas para asesorías o agencias

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

Juntos formamos un buen equipo

Te facilitamos un modelo de gestión e interlocución personalizada para el régimen de Empleados del Hogar. Tendrás asesoramiento técnico y respondemos a tus consultas **presencial o telemáticamente**, sobre:

- Accidente de trabajo
- Bajas por contingencia común
- Pago por incapacidad temporal
- Riesgo de embarazo y lactancia
- Cuidado del menor
- Pluriactividad / Pluriempleo
- Prevención de riesgos laborales



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 pago directo u otras prestaciones *on line*

Servicio de Atención al Asesor Laboral (SAC), **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.



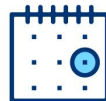
Asepeyo Oficina Virtual y mi Asepeyo

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 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. Podrás contactar con él **presencial o telemáticamente**

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, si lo consideráis. **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 o rehabilitación

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

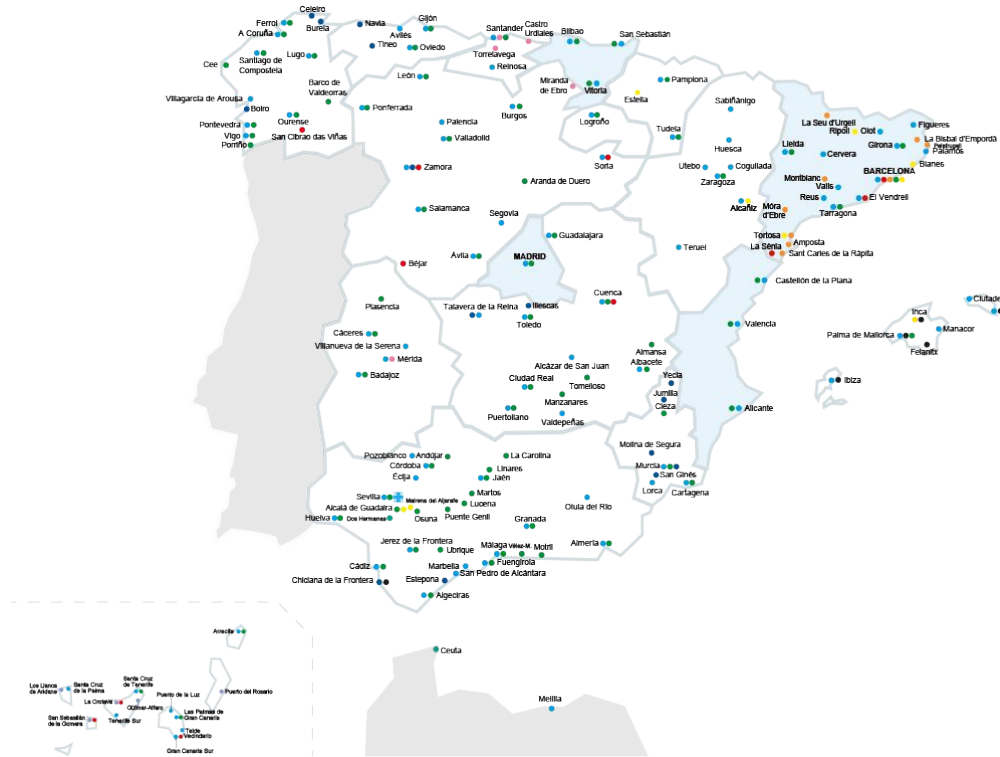
Te ayudará **a tramitar las solicitudes**



Ventajas de trabajar con nosotros

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
acuerdo entre mutuas



¿Por qué nosotros?
te ofrecemos experiencia y confianza

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

Sanitària

ASEPEYO

Administració

Adm

¿Por qué nosotros?
te ofrecemos experiencia y confianza

Nuestra propuesta de **valor**

Especialización y formación propia, así como **acciones de difusión** entre asesorías y agencias especializadas, solos o con la administración.

Más de **3.300 profesionales** de todos los ámbitos de la mutua

Misma **dedicación y servicio** que para el resto de nuestros mutualistas.



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

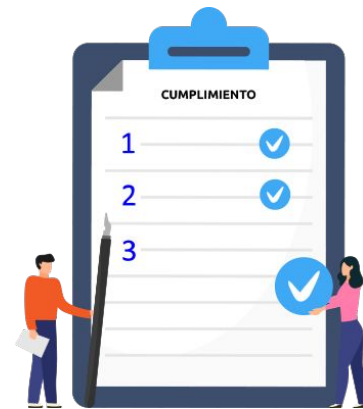
Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar

Alta

El responsable del 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, siempre que el número de horas de trabajo mensuales sea inferior a 60 horas.

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



Cotización

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)

Tipos de Cotización

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

Cotización en contingencia profesional: 1,50% 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.

Bonificaciones

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.

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

Prestaciones

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

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. Desde el día siguiente a la baja médica, a cargo de la mutua en pago directo

Prestaciones

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.

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



Cuidado de menores afectados de cáncer u otra enfermedad grave

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

Siempre que necesiten reducir su jornada de trabajo mínimo en un 50%.

Bajas 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 corresponderá al 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 el 60% de la base reguladora, y a partir del vigésimo primer día por el 75%.



Obligaciones en materia de PRL para los empleados del hogar

Referencia legislativas 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».

Esta obligación carece de alcance previsto en los arts. 14 y 15 de la LPRL, en los que ordena al empresario la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud, debiendo preverse incluso las distracciones e imprudencias no temerarias del trabajador.



Obligaciones en materia de PRL para los empleados del hogar



Referencia legislativas 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.

Art. 16, apartado 1 establece que la Unión Europea adoptará directivas específicas en materia de seguridad y salud laboral, añadiendo el apartado 3 de dicho artículo que «*las disposiciones de la presente Directiva se aplicarán plenamente al conjunto de los ámbitos cubiertos por las directivas específicas, sin perjuicio de las disposiciones más rigurosas y/o específicas contenidas en dichas directivas específicas*».

Por lo tanto, 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.

[Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León, rec. 2229/2016 de 9 de enero de 2017, ECLI:ES:TSJCL:2017:29](#)

Igualmente, en relación con un accidente laboral de empleada de hogar, pero en este caso analizando la posible normativa aplicable sobre escaleras de mano, **el TSJ recuerda que 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. La escalera con la que la trabajadora sufrió el accidente era la habitual de uso cotidiano, con travesaños horizontales, tenía dispositivos antideslizantes, y era de tijera, con enclavamiento de la posición, lo que avala el cumplimiento del deber general de cuidado que recaía sobre el titular de la vivienda y lleva a confirmar la desestimación de la acción.

Para determinar si el equipo de trabajo era adecuado no son necesariamente aplicables las normas de seguridad y salud laboral de forma directa e íntegra, pero incluso si hubiéramos de aplicar las mismas como a cualquier otro trabajador por cuenta ajena en una relación laboral ordinaria, **no aparece probado que se haya producido en este caso una vulneración de la normativa sobre escaleras de mano.**

[Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía n.º 2046/2017 de 13 de diciembre, ECLI:ES:TSJAND:2017:12242](#)

Revocando Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 2 de Málaga, por la que se había considerado que aun cuando la empleada interna se encontrara al tiempo del ictus en su lugar de trabajo que coincide con el de residencia- no estaba en tiempo de trabajo ni desplegando actividad laboral efectiva alguna, no existía contingencia profesional al considerar el ictus cerebral padecido mientras dormía como una etiología común sin conexión directa con la actividad laboral desplegada, el TSJ Andalucía, ha entendido que **«el evento lesivo padecido por la demandante se produjo en el lugar y en tiempo de trabajo, o como mínimo» «(...) en unas condiciones que guardan una íntima conexión con el trabajo (...)»**.

*«la **presunción de laboralidad** establecida en el artículo 115.3 de la Ley General de la Seguridad Social, es suficiente para declarar que la contingencia del proceso de incapacidad temporal seguido por la trabajadora es derivado de accidente de trabajo».*

En esta ocasión, las características especiales que median en la profesión de la demandante, empleada de hogar y cuidadora de dos personas de avanzada edad con las que convive, **difícilmente permite diferenciar los tiempos de trabajo de los de descanso**, por lo que recae sobre los empleadores, que habían desentendido por completo el cumplimiento de sus obligaciones de alta y cotización, la responsabilidad en cuanto al abono de las prestaciones de incapacidad temporal correspondientes

[Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Baleares n.º 212/2018 de 18 de mayo, ECLI:ES:TSJBAL:2018:492](#)

Recordando que por tratarse de la relación especial del servicio del hogar familiar la deuda de seguridad no tiene el alcance previsto en la [Ley 31/1995, de 8 de noviembre](#), de Prevención de Riesgos Laborales, en cuyo art. 3.4 se excluye de su ámbito de aplicación a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, no pudiendo exigirse al cabeza de familia, que emplea en su propio hogar y sin ánimo de lucro, el conjunto de obligaciones establecidas en la mencionada norma para los empresarios en general, ni exigirse la deuda de seguridad con la amplitud que establece dicha normativa.

¿Qué medidas preventivas pueden adoptarse para los empleados del hogar?

Riesgos similares a cualquier trabajador por cuenta ajena del sector limpieza.

Riesgos principales:

- Caídas al mismo nivel
- Caídas a distinto nivel
- Golpes o choques
- Quemaduras, incendios y explosiones
- Contaminantes químicos
- Sobreesfuerzos
- Contaminantes biológicos
- Estrés y desgaste emocional
- Accidentes al ir/volver al trabajo y/o desplazamientos en jornada laboral
- Desplazamientos durante la jornada



“Programa de prevención de lesiones: detección de accidentes domésticos y de ocio” DADO 2011

(elaborado por el Instituto Nacional del Consumo en colaboración con la Dirección General de Salud y Protección a los consumidores de la Unión Europea – Ministerio de Sanidad y Consumo)

Estadísticas:

- Caídas 41,9%
- Aplastamientos, cortes 19,5%
- Quemaduras, incendios y explosiones 15,6%
- Golpes o choques 14%
- Sobreesfuerzos 4%
- Contaminantes químicos 1,5%

¿Qué medidas preventivas pueden adoptarse para los empleados del hogar?

Estrés y desgaste emocional: Sobrecarga física, psíquica y emocional,...

- Dejar las tareas más duras para los momentos de máximo rendimiento
- Establecer pausas durante la jornada laboral en caso necesario.
- Si cuidas a una persona dependiente, solicitar información acerca del tipo de cuidados que requiere.

Accidentes al ir/volver al trabajo y/o durante el desplazamiento

- Procurar salir con tiempo suficiente
- Utilizar siempre el trayecto más seguro, caminando por las aceras.
- Al caminar por carreteras, ir por el arcén en sentido contrario a la circulación y utilizando alguna prenda reflectante.

Sobreesfuerzos: Manipulación de cargas, posturas forzadas, movimientos repetitivos...

- Alternar tareas durante la jornada para fomentar la utilización de distintas partes del cuerpo, evitando las posturas forzadas y/o movimientos repetitivos, por períodos prolongados.
- Evitar manipular cargas pesadas o en caso necesario, solicitar ayuda.
- Para la manipulación de cualquier carga, flexiona las piernas y mantén espalda recta,
- Utilizar elementos accesorios adecuados cuando sean necesarios (mangos telescópicos,...)
- Para sujetar y/o movilizar personas, solicitar su colaboración en la medida de lo posible.



Contaminantes biológicos: Contacto con personas con enfermedades infectocontagiosas, contacto con animales, agua y alimentos contaminados, cocción de alimentos insuficiente, etc.

- Lavarse bien las manos con agua y jabón antes y después de los contactos con personas enfermas, antes de manipular alimentos y después de ir al baño.
- Limpiar encimeras y utensilios de cocina antes y después de preparar alimentos, sobre todo los crudos.
- Usar elementos de protección adecuados (guantes, mascarillas,...)

Contaminantes químicos: Mezcla de productos de limpieza, exposición a vapores tóxicos, ventilación insuficiente, etc:

- Seguir las indicaciones de las etiquetas de los productos utilizados (ventilación, guantes, etc..)
- No mezclar productos de limpieza.
- Mantener los productos en su envase original, cerrado y con su etiqueta.

Caídas al mismo nivel: Suelos mojados o sucios, obstáculos en zonas de paso, poca iluminación...

- Limpiar rápidamente cualquier derrame de líquidos en el suelo.
- No atravesar estancias con suelo mojado.
- Mantener las zonas de paso libres de obstáculos.
- Evitar caminar a oscuras y/o corriendo por el domicilio.

Caídas a distinto nivel: Uso de escaleras, almacenamientos elevados, huecos abiertos o mal protegidos (ventanas bajas, barandillas de poca altura),

- Emplear escaleras seguras para acceder a zonas altas, o elementos auxiliares adecuados (no utilizar sillas, muebles,...)
- Acceder a las escaleras de frente, ayudándose de las manos.
- No tratar de alcanzar desde la escalera lugares alejados. Moverla en caso necesario.

Golpes o choques: Cajones, ventanas y puertas de armarios abiertas, almacenamientos inestables, estanterías sin anclar, almacenamiento incorrecto,..

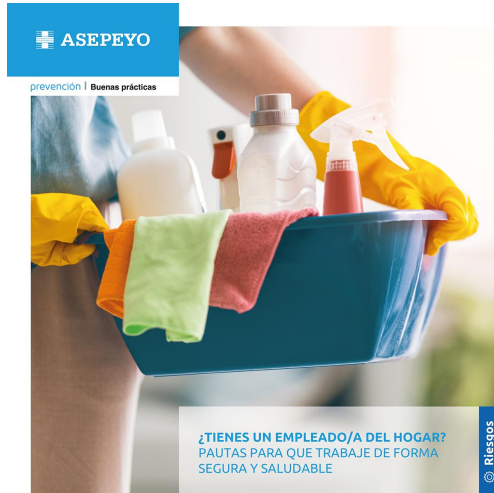
- No dejar cajones y puertas de armarios abiertas..
- Apilar de forma ordenada en estanterías, reservando la zona superior para cosas menos pesadas.
- Mantener las zonas de paso libres de obstáculos.

Quemaduras, Incendios y explosiones: Instalaciones eléctricas y/o de gas defectuosas, falta de limpieza, presencia de llamas o superficies calientes, salpicaduras de aceite u otros líquidos a alta temperatura...

- Manipular con precaución los aparatos mientras estén calientes: plancha, hornos, estufas,... en caso necesario, proteger las manos.
- Alejar las fuentes de calor de materiales inflamables como cortinas, prendas acrílicas, productos químicos, etc.
- Extremar las precauciones en las tareas de cocinado

Prevención de riesgos laborales en Asepeyo

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



<https://drive.google.com/file/d/1WYLueKDhdbDGcz10roLTCYbEcqeRgSO/view?usp=sharing>



<https://drive.google.com/file/d/1mZWEEI4Db58-OyB5ZiJvMfjEql7-ljq4/view?usp=sharing>



Asepeyo, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, nº 151, en adelante "Asepeyo", es titular de todos los derechos de propiedad intelectual de esta publicación. Ni la totalidad ni parte de la misma pueden reproducirse ni transmitirse para propósitos de carácter público o comercial sin autorización escrita de Asepeyo. Esta publicación contiene información de carácter general. Asepeyo no se hace responsable de los daños y perjuicios que pudieran derivarse de su utilización.