

**nueva
regulación**

**servicio
del hogar
familiar**

**a partir de
1 de enero
de 2012**

**Información
básica**



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

RÉGIMEN LABORAL

Se considera relación laboral especial del servicio del hogar familiar la que conciertan el titular del mismo, como empleador, y el empleado que, dependientemente y por cuenta de aquél, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar.

■ Actividades incluidas:

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

■ Actividades excluidas:

- Relaciones concertadas por personas jurídicas, de carácter civil o mercantil.
- Relaciones concertadas a través de empresas de trabajo temporal.
- Relaciones de cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o por entidades privadas.
- Relaciones de cuidadores no profesionales en atención a personas en situación de dependencia en su domicilio.
- Relaciones concertadas entre familiares.
- Trabajo a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

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 o
- Por escrito. En todo caso en los contratos de duración determinada, cuya duración sea igual o superior a cuatro semanas.

■ Información sobre los elementos esenciales del contrato.

Cuando la duración del contrato sea superior a cuatro semanas el trabajador debe recibir información sobre los elementos esenciales del contrato si los mismos no figuran en el contrato formalizado por escrito, que además de los aspectos generales (identificación de las partes, salario, jornada, etc.) incluirá:

- Prestaciones salariales en especie, cuando se haya convenido su existencia.
 - Duración y distribución de los tiempos de presencia pactados, así como el sistema de retribución o compensación de los mismos.
 - El régimen de pernoctas del empleado de hogar en el domicilio familiar, en su caso.
- 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 y durante el cual el empleador y el empleado 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.

RETRIBUCIONES

- Se garantiza, como mínimo, el pago en metálico del Salario Mínimo Interprofesional 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, 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.
- Los trabajadores que trabajan 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.

JORNADA, VACACIONES Y PERMISOS

- La jornada máxima semanal será de cuarenta horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición del empleador, que pudieran acordarse entre las partes.

- 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 el final de una jornada y el inicio de de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de doce horas, pudiendo reducirse a diez en el caso del empleado de hogar interno compensándose el resto hasta doce horas en períodos de hasta cuatro semanas.
- El empleado interno dispondrá al menos de dos horas diarias para las comidas principales. Este tiempo no computa como tiempo de trabajo, sino de descanso.
- El descanso semanal será de treinta y seis horas consecutivas que comprenderán, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el domingo completo.
- El período de vacaciones anuales será de treinta días naturales que podrán fraccionarse en dos o más periodos, si bien al menos uno de ellos será como mínimo de quince días consecutivos. En defecto de pacto sobre el o los periodos de vacaciones, quince días podrán fijarse por el empleador, de acuerdo con las necesidades familiares y el resto se elegirá libremente por el empleado. Estas 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 al que se desplace la familia o alguno de sus miembros.
- El trabajador tendrá derecho al disfrute de las fiestas y permisos previstos para el resto de los trabajadores.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO

- La relación laboral podrá extinguirse por:
 - Despido disciplinario, mediante notificación escrita, por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores.
- 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 del empleador, que deberá ser comunicado por escrito al empleado de hogar. En el caso de que la prestación de servicio hubiera sido

superior a un año el empleador deberá conceder un plazo de preaviso de veinte días, siendo en los demás casos de siete días.

Simultáneamente, deberá poner a disposición del trabajador 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.

El empleador podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios de dicho período.

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

SEGURIDAD SOCIAL DE LOS EMPLEADOS DE HOGAR

A partir del 1 de enero de 2012, el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar se integra en el Régimen General como un Sistema Especial.

AFILIACIÓN, ALTA Y BAJA EN LA SEGURIDAD SOCIAL

¿Quién tiene la obligación de dar de alta y cotizar?

- Corresponde siempre al empleador; en caso de que el trabajador preste servicios en varios hogares corresponde a cada uno de los distintos 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.



COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL

¿Cuánto hay que cotizar?

A partir del 1 de enero de 2012, 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:

Tramo	Retribución mensual	Base de Cotización
1º	Hasta 74,83 €/mes	90,20 €/mes
2º	Desde 74,84 €/mes hasta 122,93 €/mes	98,89 €/mes
3º	Desde 122,94 €/mes hasta 171,02 €/mes	146,98 €/mes
4º	Desde 171,03 €/mes hasta 219,11 €/mes	195,07 €/mes
5º	Desde 219,12 €/mes hasta 267,20 €/mes	243,16 €/mes
6º	Desde 267,21 €/mes hasta 315,30 €/mes	291,26 €/mes
7º	Desde 315,31 €/mes hasta 363,40 €/mes	339,36 €/mes
8º	Desde 363,41 €/mes hasta 411,50 €/mes	387,46 €/mes
9º	Desde 411,51 €/mes hasta 459,60 €/mes	435,56 €/mes
10º	Desde 459,61 €/mes hasta 507,70 €/mes	483,66 €/mes
11º	Desde 507,71 €/mes hasta 555,80 €/mes	531,76 €/mes
12º	Desde 555,81 €/mes hasta 603,90 €/mes	579,86 €/mes
13º	Desde 603,91 €/mes hasta 652,00 €/mes	627,96 €/mes
14º	Desde 652,01 €/mes hasta 700,10 €/mes	676,06 €/mes
15º	Desde 700,11 €/mes	748,20 €/mes

Las bases de cotización de la escala anterior se incrementarán en proporción al aumento de la base mínima del Régimen General.

■ El tipo de cotización por contingencias comunes será:

- En el año 2012, el 22 por ciento, siendo el 18,30 por ciento a cargo del empleador y el 3,70 por ciento a cargo del empleado.
- Desde el año 2013 hasta el año 2018 el tipo de cotización se incrementará anualmente en 0,90 puntos porcentuales, fijándose su cuantía y distribución entre empleador y empleado en la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado.

- A partir del año 2019, el tipo de cotización y su distribución entre empleador y empleado 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 del empleador.
- El empleado de hogar no cotiza por desempleo al no estar cubierta esta contingencia.
- A partir del día 1 de enero hasta el 30 de junio del año 2012, los empleadores y las personas empleadas procedentes del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar que hayan quedado comprendidos dentro del Régimen General de la Seguridad Social deberán comunicarlo a la Tesorería General de la Seguridad Social. La aplicación de las normas reguladoras de este Sistema Especial se iniciará desde el día primero del mes siguiente a dicha comunicación.
- Si llegado el 30 de junio de 2012, los empleadores que tengan de manera exclusiva y permanente empleados de hogar no han comunicado a la Tesorería General de la Seguridad Social el cambio, ésta lo hará de oficio y pasarán a cotizar a partir del día 1 de julio por la base de cotización establecida en el tramo superior de la escala referenciada anteriormente.

Con respecto a los trabajadores que prestan servicios con carácter parcial o discontinuo para varios empleadores, si éstos, llegado el 30 de junio de 2012 no han comunicado su inclusión en este Sistema Especial, la Tesorería General de la Seguridad Social cursará la baja de oficio quedando dichos trabajadores fuera del sistema a partir del día 1 de julio.

- 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 los años 2012, 2013 y 2014, se aplicará una reducción del 20 por ciento a las cotizaciones devengadas por la contratación de las personas que presten servicios en el hogar familiar, y queden incorporadas a este sistema especial, siempre que la obligación de cotizar se haya iniciado a partir del 1 de enero de 2012.
- La reducción del 20 por ciento se ampliará con una bonificación hasta llegar al 45 por ciento para familias numerosas siempre que los empleados de hogar presten servicios de manera exclusiva y que los dos ascendientes o el ascendiente, en caso de familia monoparental, ejerzan una actividad profesional

por cuenta ajena o propia fuera del hogar o estén incapacitados para trabajar. Cuando la familia numerosa sea de categoría especial, no será necesario que los dos progenitores desarrollen cualquier actividad retribuida fuera del hogar. Solo se reconocerá esta bonificación a un solo cuidador por unidad familiar.

ACCIÓN PROTECTORA

Los trabajadores incluidos 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:

- Se amplía el período de prestación por incapacidad temporal en caso de enfermedad común o accidente no laboral, iniciándose a partir del noveno día de la baja, estando a cargo del empleador el abono de la prestación desde el día cuarto al octavo, ambos inclusive.
- Se tiene derecho a la incapacidad temporal por accidentes de trabajo y enfermedad profesional. El subsidio será el 75 por ciento de la base reguladora y se cobrará desde el día siguiente al de la baja. No obstante, a partir del 1 de enero de 2012 y hasta que sea efectiva la integración en el Sistema Especial o, como máximo, hasta el 30 de junio de 2012, se percibirá el subsidio desde el cuarto día de la baja, estando a cargo del empleador el abono de la prestación al trabajador desde ese día hasta el octavo día de la baja, ambos inclusive.
- 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.

NORMATIVA BÁSICA DE APLICACIÓN

- Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (disposición adicional 39 y disposición transitoria única). (B.O.E. 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. (B.O.E. de 17 de noviembre de 2011).



INTEGRACION DEL REGIMEN ESPECIAL DE EMPLEADOS DE HOGAR DENTRO DEL REGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

La Disposición adicional trigésima novena de la Ley 27/2011 de 1 de agosto (BOE del 2) sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de la Seguridad Social procede, con efectos 1 de enero de 2012, a la integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar dentro del Régimen General, mediante la creación del Sistema Especial para Empleados de Hogar.

Inscripción y Afiliación

A partir de la indicada fecha de 1 de enero de 2012 los empleadores para quienes los trabajadores realicen labores domésticas, deberán disponer de un Código de Cuenta de Cotización dentro del Sistema Especial para Empleados de Hogar del Régimen General al que adscribirán a los trabajadores a su servicio. Para ello deberán presentar en cualquier Administración de la Seguridad Social o a través de Registro electrónico, los nuevos modelos TA6 o TA7 para la solicitud de Código de Cuenta de Cotización y el modelo TA 2S- 0138 para solicitar el alta o baja de los trabajadores. Estos modelos están disponibles en la página web.

Las altas que se soliciten en el Sistema Especial para Empleados de Hogar deberán realizarse con carácter previo al inicio de la actividad laboral, existiendo un plazo de 6 días para comunicar las bajas.

No obstante lo anterior, la mencionada norma prevé la existencia de un periodo transitorio que comprende desde el 1 de enero de 2012 a 30 de junio de 2012, durante el cual los empleadores con trabajadores en alta deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social los datos necesarios para la apertura de un Código de Cuenta de Cotización en el nuevo Sistema Especial para Empleados de Hogar del Régimen General, así como los precisos para tramitar el alta de los trabajadores a su servicio, uno de cuyos datos fundamentales es el correspondiente a la retribución mensual que se abona al mismo. Con el fin de facilitar esta tarea a los empleadores se ha creado un modelo denominado TA – HOGAR, disponible en la página web.

Las altas solicitadas durante el periodo transitorio tendrán efecto para la aplicación del Sistema Especial desde el día primero del mes siguiente a aquel en que se realice la solicitud.

La norma citada prevé que si, llegado el 30 de junio de 2012, no se ha procedido a comunicar el cumplimiento de las condiciones exigidas para la inclusión en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, cuando se trata de empleados de hogar que prestan servicios de manera exclusiva y permanente para un único empleador, su cotización al Sistema Especial pasará a efectuarse, desde el día 1 de julio de 2012 por la base de cotización establecida en el tramo superior de la escala a que se hace referencia en el apartado de Cotización y Recaudación.

A tal efecto la Tesorería General de la Seguridad Social de oficio, creará un Código de Cuenta de Cotización en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y adscribirá al mismo a los trabajadores que consten de alta en el Régimen Especial de Empleados de Hogar.



Respecto de los trabajadores que prestan sus servicios con carácter parcial o discontinuo para varios empleadores, la norma que entra en vigor el día 1 de enero de 2012 no prevé la inclusión en el Sistema Especial como se venía haciendo hasta ahora en el Régimen Especial, sino que ha de realizarse como trabajadores por cuenta ajena adscritos a Cuentas de Cotización cuya titularidad pertenezca a cada uno de los empleadores para los que prestan servicios en función de la retribución que perciben de cada uno de ellos. Para ello cada empleador deberá disponer de un Código de Cuenta de Cotización en el Sistema Especial para Empleados de Hogar (nuevo modelo TA 6 o TA 7 para la solicitud de Código de Cuenta de Cotización y el modelo TA 2S- 0138 para solicitar el alta o baja de los trabajadores). Estos modelos están disponibles en la página web.

Si llegado el 30 de junio los empleadores para los que presten servicios estos trabajadores de carácter parcial o discontinuo no han comunicado el cumplimiento de las condiciones exigidas para la inclusión en el Sistema Especial, quedarán excluidos de dicho Sistema Especial, procediendo la Tesorería General de la Seguridad Social a cursar de oficio la baja en el Régimen correspondiente.

Cotización y Recaudación

Las principales características de la integración del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social mediante la creación de un Sistema Especial son:

1. La cotización en este Sistema Especial estará en función del tramo que corresponda por las retribuciones percibidas por los empleados, conforme al siguiente cuadro:

<u>Tramo</u>	<u>Retribución mensual</u>	<u>Base de cotización</u>
1.º	Hasta 74,83 €/mes.	90,20 €/mes.
2.º	Desde 74,84 €/mes hasta 122,93 €/mes.	98,89 €/mes.
3.º	Desde 122,94 €/mes hasta 171,02 €/mes.	146,98 €/mes.
4.º	Desde 171,03€/mes hasta 219,11 €/mes.	195,07 €/mes.
5.º	Desde 219,12€/mes hasta 267,20 €/mes.	243,16 €/mes.
6.º	Desde 267,21 €/mes hasta 315,30€/mes.	291,26 €/mes.
7.º	Desde 315,31€/mes hasta 363,40 €/mes.	339,36 €/mes.
8.º	Desde 363,41 €/mes hasta 411,50 €/mes.	387,46 €/mes.
9.º	Desde 411,51€/mes hasta 459,60 €/mes.	435,56 €/mes.
10.º	Desde 459,61€/mes hasta 507,70 €/mes.	483,66 €/mes.
11.º	Desde 507,71€/mes hasta 555,80 €/mes.	531,76 €/mes.
12.º	Desde 555,81€/mes hasta 603,90 €/mes.	579,86€/mes.
13.º	Desde 603,91€/mes hasta 652,00 €/mes.	627,96 €/mes.
14.º	Desde 652,01€/mes hasta 700,10 €/mes.	676,06 €/mes.
15.º	Desde 700,11 €/mes.	748,20 €/mes.

Las bases de cotización del cuadro anterior se incrementarán en un porcentaje conforme al aumento que en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el 2012 se establezca para la base mínima del Régimen General.



2. Para el año 2012 el tipo de cotización será del 22 % (18,30 para el empleador y 3,70 a cargo del empleado). Para la cotización por contingencias profesionales se aplicará el tipo previsto en la tarifa de primas aprobada por la Disposición Adicional cuarta de la Ley 42/2006 (P.G.E. 2007), en la redacción dada por la ley 26/2009 (PGE 2010)
3. Durante los ejercicios 2012, 2013 y 2014 existirá una reducción del 20 % en las cotizaciones por la contratación de las personas que presten servicios en el hogar familiar y queden incorporadas en este Sistema Especial, siempre que la obligación de cotizar se haya iniciado a partir de la fecha de integración de este sistema en el Régimen General como Sistema Especial. Reducción que se ampliará con una bonificación hasta llegar al 45 %, en las familias numerosas, en los mismos términos de las reducciones y bonificaciones que ya se vienen practicando en éste régimen especial.
4. La acción protectora del Sistema Especial de Empleados de Hogar no comprenderá la correspondiente a desempleo, por lo que no procederá la cotización por dicha contingencia.
5. En todos los casos el responsable del ingreso de las cuotas será siempre el empleador, conforme a la normativa establecida en el Régimen General de la Seguridad Social. El procedimiento de ingreso de cuotas se realizará, de manera obligatoria mediante domiciliación bancaria o cargo en cuenta.

Acción Protectora

La integración de los trabajadores del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social supone, en general, una mejora de sus derechos a las prestaciones de la Seguridad Social de las cuales ya disfrutaban, pues a partir de su inclusión en el nuevo Sistema Especial dichas prestaciones se van a hacer efectivas en los mismos términos y condiciones que los establecidos para el Régimen General, salvo alguna peculiaridad:

1. A partir del 1 de enero de 2012, el subsidio por incapacidad temporal en caso de enfermedad común o accidente no laboral, se va a percibir desde el cuarto día de la baja en el trabajo, estando a cargo del empleador el abono de la prestación al trabajador desde ese día hasta el octavo de la citada baja, ambos inclusive. A partir del noveno día la baja por este motivo será abonada por la Seguridad Social. Anteriormente, la prestación se percibía desde el día 29º de la baja.

El pago del subsidio por incapacidad temporal causado por los trabajadores incluidos en este nuevo Sistema Especial se efectuará directamente por el Instituto Nacional de la Seguridad Social. Para ello, deberán solicitar el subsidio una vez que hayan transcurrido, al menos, ocho días desde la baja, en la oficina de dicho Instituto más cercana a su domicilio.

Según establece el Real Decreto 1596/2011, de 4 de noviembre (BOE núm. 290, de 2 de diciembre), a partir del 1 de enero de 2012 y hasta que sea efectiva la integración en el Sistema Especial o, como máximo, hasta el 30 de junio de 2012, cuando la incapacidad temporal derive de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, también se percibirá el subsidio desde el cuarto día de la baja en el trabajo, estando a cargo del empleador el abono de la prestación al trabajador desde ese día hasta el octavo de la citada baja, ambos inclusive. A partir del noveno día la baja por este motivo será abonada por la Seguridad Social



o, en su caso, por una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

Sin embargo, una vez que se haya integrado el empleado de hogar en el nuevo Sistema Especial, el subsidio por incapacidad temporal derivado de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, se percibirá a partir del día siguiente al de la baja médica en el trabajo.

2. También se amplía la protección a las denominadas contingencias profesionales, por lo que en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, los trabajadores de este Sistema Especial tendrán la misma protección que los demás trabajadores por cuenta ajena. Hasta ahora, los empleados de hogar solamente tenían la protección por contingencias comunes (enfermedad y accidente no laboral).
3. Los trabajadores a tiempo parcial, o los que tengan una actividad que en conjunto no alcance el equivalente a una jornada completa, disfrutarán de idéntica protección que los trabajadores a tiempo completo, si bien, para acreditar los periodos de cotización necesarios para acceder a las prestaciones, se tendrá en cuenta el número de horas de trabajo que resulten según su base de cotización.
4. La acción protectora del nuevo Sistema Especial no incluye la protección correspondiente al desempleo. Sin embargo, la Ley deja abierta la posibilidad a las iniciativas que se establezcan en esta materia, en el marco de la modificación de la relación laboral del servicio del hogar familiar, posponiendo la decisión sobre la viabilidad de esta protección para más adelante.