



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



TESORERÍA GENERAL
DE LA SEGURIDAD SOCIAL

SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

Divulgación del SISTEMA ESPECIAL PARA EMPLEADOS DE HOGAR



DIRECCIÓN PROVINCIAL DE BARCELONA

INDICE

- ▶ Marco normativo
- ▶ Integración REEH en Régimen General , como Sistema Especial
- ▶ Acción protectora
- ▶ Principales características de la integración
- ▶ Afiliación, altas, bajas y variaciones de datos
- ▶ Tipos de contrato
- ▶ Modelos Alta, baja y variaciones de datos
- ▶ Modificaciones respecto régimen anterior
- ▶ Período transitorio
- ▶ Situaciones de IT/c.c., MA, PA,RI.. en período transitorio
- ▶ Salario Mínimo Interprofesional
- ▶ Cotización/Recaudación
- ▶ Prestaciones
- ▶ Preguntas más frecuentes.

Marco Normativo

- ▶ **Ley 39/2010**, por el que se añade a la Ley General de la Seguridad Social la disposición adicional quincuagésima tercera , en relación con la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en el Régimen especial de la Seguridad Social de Empleados del Hogar.
- ▶ **Ley 27/2011**, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (disposición adicional 39 y disposición transitoria única)
- ▶ **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 1596/2011**, de 4 de noviembre ,por el que se desarrolla la disposición adicional quincuagésima tercera de la LGSS, en relación con la extensión de la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en el REEH.– **OBLIGACIÓN DE ELECCIÓN DE MUTUA.**– Plazo del 2 de enero al 6 de febrero de 2012.– **MODELO ESPECIAL**

INTEGRACIÓN DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE EMPLEADOS DEL HOGAR EN EL RÉGIMEN GENERAL

- Creación de un Sistema Especial para Empleados de Hogar.
- Establecimiento de un periodo transitorio de **6 meses** durante el cual van a convivir el Régimen Especial y el nuevo Sistema Especial.
- Desaparición del Régimen Especial de Empleados de Hogar en fecha 30.06.2012.
- Situación especial de quienes estén en IT/Maternidad/Riesgo

INTEGRACIÓN DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE EMPLEADOS DEL HOGAR EN EL RÉGIMEN GENERAL

- ▶ El Sistema Especial se ha identificado con la clave de régimen y denominación:
- ▶ **0138** – Régimen General. Sistema Especial para Empleados de Hogar.

Acción Protectora

La integración supone, una mejora de sus derechos a las prestaciones

- ▶ 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 INSS/ MUTUA . 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

- ▶ Se amplía la **protección a las denominadas contingencias profesionales.**

Hasta ahora, los empleados de hogar solamente tenían la protección por contingencias comunes (enfermedad y accidente no laboral).

- ▶ 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.

- ▶ No incluye la protección correspondiente al desempleo. Sin embargo, la Ley deja abierta la posibilidad.

Principales características de la integración del Régimen Especial de la Seguridad Social

- ▶ La cotización en este Sistema Especial estará en función del tramo que corresponda por las retribuciones percibidas por los empleados
- ▶ 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.
- ▶ En todos los casos el responsable del ingreso de las cuotas y de la presentación de las altas, bajas y variaciones será siempre el empleador

Afiliación, alta y baja de empleados

- ▶ Corresponde ,siempre a cada uno de los empleadores , en caso de que el trabajador preste servicios en varios hogares.
- ▶ Ante la TGSS

Plazo presentación:

- ▶ La solicitud de alta deberá formularse con antelación a la prestación de servicios
- ▶ La solicitud de baja y variaciones de datos se presentarán dentro del plazo de los 6 días naturales siguientes el cese del trabajador o de aquél en que la variación se produzca.

TIPO DE CONTRATOS admisibles

- ▶ 100
- ▶ 200
- ▶ X10 interinidad (410, 510)
- ▶ 401 Obra o servicio determinado
- ▶ 501 Obra o servicios determinado

Modelos para los trámites de afiliación, alta, baja y variaciones , así como de comunicación en período transitorio

- ▶ Comunicación para el alta en el sistema de trabajadores dados de alta en el Reg. 1211
- ▶ TA-HOGAR
- ▶ Alta, Bajas, así como comunicación de alta en el sistema para trabajadores que consta de alta en Reg. 1221
- ▶ TA6/7
- ▶ TA 2/s .0138 A INSTANCIA EMPLEADOR
- ▶ TA 2/t .0138 A INSTANCIA TRABAJADOR
- ▶ Modelos en **WWW.seg.-social.es**

MODELOS DE CONTRATO / NOMINA en
<http://www.mtin.es/es/portada/serciohogar/modelos>

MODIFICACIONES CON RESPECTO ANTERIOR RÉGIMEN

- ▶ **La cotización** estará en función del tramo que corresponda por las retribuciones percibidas por los empleados
- ▶ No es necesario realizar un mínimo de horas cualquiera que sea el número de horas que un trabajador realice para cada empleador,
- ▶ El empleador es el sujeto responsable de solicitar el alta del trabajador y comunicar la retribución mensual que abona al mismo. **Cada vez que varíe la retribución que se abona al trabajador hay que comunicarlo a la TGSS**
- ▶ **Ingreso de las cuotas que corresponde al empleador**, de hacerlo efectivo mediante el procedimiento de domiciliación bancaria, no deberá cumplimentar ningún boletín de cotización.
- ▶ **Responsable del pago de la cotización durante la situación de I.T.**
 1. Desde el día en el que se inicia dicha situación hasta el octavo día, el empleador es responsable del ingreso tanto de su aportación como de la aportación del trabajador.
 2. A partir del día 9 el empleador deberá cotizar únicamente la aportación empresarial siendo responsable la entidad gestora o la entidad colaboradora del ingreso de la aportación del trabajador

MODIFICACIONES CON RESPECTO ANTERIOR RÉGIMEN 2

- ▶ A partir de la integración efectiva, la prestación por incapacidad temporal, en caso de enfermedad común o accidente no laboral, se abanará a partir del noveno día de la baja en el trabajo, estando a cargo del empleador/es el abono de la prestación al trabajador desde los días cuarto al noveno.
- ▶ A partir del día noveno de la baja el pago del subsidio por IT se efectúa directamente por la entidad a la que corresponda su gestión(INSS/MUTUA)

MODIFICACIONES CON RESPECTO ANTERIOR RÉGIMEN 3

Durante los períodos de baja en el trabajo, el empleador es el responsable del ingreso de las cuotas:

Incapacidad temporal: enfermedad común o accidente no laboral:

▸ Del día 1 al 8, aportación empresarial + aportación trabajador

▸ Del día 9 en adelante : aportación empresarial(la entidad gestora se hará cargo de la aportación del trabajador)

Incapacidad temporal: contingencias profesionales

MA, PA, RI ó RL : Desde el primer día aportación empresarial

Período transitorio de 1 de enero 2012 a 30 de junio 2012

- Durante el cual los empleadores deben comunicar a la TGSS el cumplimiento de las condiciones exigidas para su inclusión en el Sistema Especial (régimen 0138).
- La efectividad del Sistema Especial opera desde el día 1º del mes siguiente al de presentación de la comunicación.
- Mientras no se formalice esta comunicación se mantiene el régimen jurídico del régimen 1211 o régimen 1221.

Finalizado el período transitorio

(30 de junio 2012)

- ▶ Los trabajadores dados de alta como discontinuos serán dados de baja de oficio en el Régimen Especial de Empleados del Hogar
- ▶ Los trabajadores fijos serán dados de alta de oficio en el Sistema Especial con base máxima

Período transitorio.-Situaciones de IT/MA,..

FINALIZADA DURANTE PERIODOA TRANSITORIO

- ❑ Si antes del inicio el trabajador tenía la condición de discontinuo se permitirá el alta, si lo solicita el trabajador en el Reg. 1221, en el que causará baja el 30 de junio 2012 si no lo solicita antes.
- ❑ Si antes del inicio de la situación el trabajador tenía la condición de fijo, se permitirá la reactivación del C.C.C. y el alta del trabajador en el del Reg. 1211 si así se solicita. De continuar de alta el 30 /12/2012 procederá a la baja en el Reg. 1211.

PRODUCIDA DURANTE PERIODO TRANSITORIO

- ❑ Se admitirá la baja en el Reg. 1211 y el alta con situación 29 en el Reg. 1221

Situaciones de IT/MA,.. En Período transitorio

2

- ▶ Los trabajadores se mantendrán en alta en Reg. 1221 hasta la finalización.
- ▶ Se pasará quincenalmente un proceso para detectar situaciones de finalización.
- ▶ Finalizada la situación se procede a cursar de oficio la baja en el Reg. 1221 y se remite el formulario ACDFFTB1r al interesado/a.
- ▶ Control de las situaciones para el cálculo de la cuota obrera .

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

Real Decreto 1888/2011, de 30 de diciembre, (B.O.E del 31)

- ▶ *Cuantía del salario mínimo interprofesional.:*
- ▶ El salario mínimo para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, queda fijado en 21,38 euros/día o 641,40 euros/mes, según que el salario esté fijado por días o por meses.
- ▶ En el salario mínimo se computa únicamente la retribución en dinero, sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero de aquel.
- ▶ Este salario se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir en el caso del salario diario la parte proporcional de los domingos y festivos. Si se realizase jornada inferior se percibirá a prorrata.
- ▶ Para la aplicación en cómputo anual del salario mínimo se tendrán en cuenta las reglas sobre compensación que se establecen en los artículos siguientes.
- ▶ *Artículo 2. Complementos salariales.*
- ▶ Al salario mínimo consignado en el artículo 1 se adicionarán, sirviendo el mismo como módulo, en su caso, y según lo establecido en los convenios colectivos y contratos de trabajo, los complementos salariales a que se refiere el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, así como el importe correspondiente al incremento garantizado sobre el salario a tiempo en la remuneración a prima o con incentivo a la producción.

- ▶ Artículo 4. *Trabajadores eventuales y temporeros y empleados de hogar.*
- ▶ 1. Los trabajadores eventuales y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de ciento veinte días percibirán, conjuntamente con el salario mínimo a que se refiere el artículo 1, la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, así como de las dos gratificaciones extraordinarias a que, como mínimo, tiene derecho todo trabajador, correspondientes al salario de treinta días en cada una de ellas, sin que en ningún caso la cuantía del salario profesional pueda resultar inferior a 30,39 euros por jornada legal en la actividad.
- ▶ En lo que respecta a la retribución de las vacaciones de los trabajadores a que se refiere este artículo, dichos trabajadores percibirán, conjuntamente con el salario mínimo interprofesional fijado en el artículo 1, la parte proporcional de este correspondiente a las vacaciones legales mínimas en los supuestos en que no existiera coincidencia entre el período de disfrute de las vacaciones y el tiempo de vigencia del contrato. En los demás casos, la retribución del período de vacaciones se efectuará de acuerdo con el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación.
- ▶ De acuerdo con el artículo 8.5 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, que toma como referencia para la determinación del salario mínimo de **los empleados de hogar que trabajen por horas**, en régimen externo, el fijado para los trabajadores eventuales y temporeros y empleados de hogar y que incluye todos los conceptos retributivos, **el salario mínimo de dichos empleados de hogar será de 5,02 euros por hora efectivamente trabajada.**
- ▶ En las cuantías del salario mínimo por días u horas fijadas en los apartados anteriores se computa únicamente la retribución en dinero, sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero de aquéllas.

Cotización al Sistema Especial 2012

- ▶ Orden ESS/184/2012 por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2012.

Escala de retribuciones y bases

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

BASES DE COTIZACIÓN 2013 - 2018

▶ AÑO 2013:

Se establece un nuevo tramo (16º) para retribuciones superiores a BBCC mínima BBCC.
.Tramo 16 = Se calculará la BC del Tramo 15º incrementada en un 5%)

AÑOS 2013 A 2018:

Actualización de las BBCC en idéntica proporción al incremento que experimente la BC mínima del Régimen General.

Excepción: tramo 16.º → incremento 5%/año

AÑOS 2019 y siguientes: La base de cotización se determinará según lo establecido en el art. 109 de la LGSS

Tipos de cotización : contingencias comunes y profesionales

- ▶ Contingencias comunes:

AÑO 2012: 22,00% (18,30 EMPLEADOR + 3,70 EMPLEADO)

AÑO 2013 a 2018: Incremento en los tipos de cotización de un **0,90%** anual. La distribución entre empresario y trabajador se determinará en la correspondiente LPGE.

AÑO 2019 y siguientes: 28,30%, igual que en el Régimen General.

- ▶ Contingencias profesionales:

- ▶ A cargo del empleador, según la – DA 4ª Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de PGE para 2007

- ▶ → **CNAE 97***: 0,65% IT + 0,45 IMS

- Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico

Deducciones en las cotizaciones

- ▶ **Reducción de la cotización empresarial por contingencias comunes:**

AÑOS 2012, 2013 Y 2014: Según lo establecido en el artículo 14.4 de la Orden ESS/184/2012, de 2 de febrero,, durante el ejercicio de 2012 será aplicable una reducción **del 20 por 100 en la aportación empresarial** a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes en este Sistema Especial.

BENEFICIARIOS

- ▶ Serán beneficiarios de dicha reducción los empleadores que hayan contratado, bajo cualquier modalidad contractual, y dado de alta en el Régimen General a un empleado de hogar a partir del 1 de enero de 2012, siempre y cuando el empleado no hubiera figurado en alta en el Régimen Especial de Empleados de Hogar a tiempo completo, para el mismo empleador, dentro del período comprendido entre el 2 de agosto y el 31 de diciembre de

Otras reducciones/bonificaciones

- Esta reducción es compatible con la bonificación del 25% establecida para el **cuidado de familias numerosas**.
- Trabajadoras interinas que sustituyan a otras trabajadoras víctimas de violencia de género : Bonificación del 100% de la cotización empresarial durante toda la vigencia del contrato.
- Exoneración de cuotas para mayores de 65 años y 35 años de cotización efectiva

Cálculo de horas teóricas y coeficiente de tiempo parcial

➤ Horas Teóricas:

Se calculan dividiendo la Base de Cotización por la cuantía correspondiente a la base mínima de cotización horaria aplicable a los contratos a tiempo parcial

➤ Coeficiente a Tiempo Parcial:

Calculadas las horas teóricas el CTP se establece según una regla de tres, partiendo de que a 160 horas teóricas le corresponde un CTP de 1000

PRESTACIONES

A partir de la fecha de la integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General, es decir, a partir de 1 de enero de 2012, 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 en la acción protectora:

Protección social derivada del contrato.

- ▶ El apartado 3.a) de la disposición adicional 39ª de la Ley 27/2011 establece la aplicación del **cómputo de las horas trabajadas** según lo previsto en la disposición adicional 7ª.1. regla segunda a) de la Ley General de la Seguridad Social, durante el periodo que abarca desde el año 2012 al 2018. **Tales horas se determinarán teniendo en cuenta las nuevas bases de cotización** (escala) a que se refieren los párrafos 1º, 2º y 3º del apartado 2.a) de la mencionada disposición adicional 39ª, **según la retribución percibida por los empleados de hogar, divididas por el importe fijado para la base mínima horaria del Régimen General** por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada uno de dichos ejercicios.
- ▶ Por otra parte, el apartado 2 de la disposición adicional séptima de la Ley General de la Seguridad Social, en vigor a partir de 1-1-2012, en la redacción dada por la disposición adicional 40ª, tres, de la Ley 27/2011, hace referencia a los trabajadores a tiempo parcial o fijos discontinuos incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, a los que **serán de aplicación las normas de protección social, derivadas de los contratos de trabajo a tiempo parcial.**

- ▶ En consecuencia, de acuerdo con las mencionadas disposiciones adicionales, deberá **distinguirse entre los empleados de hogar con contratos a tiempo completo, o asimilados a ellos, y los trabajadores con contratos estimados a tiempo parcial, a efectos de determinar las normas aplicables a la protección social.** A tal fin, deberá tenerse en cuenta:

Cómputo de las horas trabajadas a efectos de prestaciones.

- ▶ Para acreditar los periodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad **se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas teóricas, resultantes de dividir la base de cotización por la base mínima horaria.** Dichas horas teóricas se asimilarán a efectivamente trabajadas en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y se dividirán por cinco para hallar el equivalente en días teóricos de cotización.
- ▶ Cuando se cause derecho a las **pensiones de jubilación e incapacidad permanente, al número de días teóricos de cotización obtenidos, se le aplicará el coeficiente multiplicador de 1,5,** según lo dispuesto en la regla segunda b) de la disposición adicional séptima de la LGSS.
- ▶ En consecuencia, de acuerdo con las mencionadas disposiciones adicionales, deberá distinguirse entre los empleados de hogar con contratos a tiempo completo, o asimilados a ellos, y los trabajadores con contratos estimados a tiempo parcial, a efectos de determinar las normas aplicables a la protección social. A tal fin, deberá tenerse en cuenta:

Cada relación laboral es independiente y, por tanto, el trabajador podrá tener acreditadas una o varias bases de cotización, cuya suma deberá tenerse en cuenta para computar el número de horas teóricas trabajadas y su equivalente en días.

En consecuencia, se asimilarán a trabajadores a tiempo *completo* los que tengan varios contratos y/o empleadores y la suma de sus bases de cotización equivalga a la de un trabajador a tiempo completo. Cuando se simultaneen varios contratos, en tanto no se establezcan normas para situaciones de pluriempleo, se tomará como referencia exclusivamente el tope máximo de cotización.

Subsidios por incapacidad temporal, maternidad y paternidad.

Para las prestaciones causadas a partir del 1 de enero de 2012, a los trabajadores considerados a tiempo parcial que se hayan integrado en el Sistema Especial, se les aplicarán las normas establecidas en el Régimen General, relativas a los subsidios de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

PREGUNTAS MÁS FRECUENTES

- ▶ *¿ES NECESARIO REALIZAR UN MÍNIMO DE HORAS PARA ESTAR INCLUIDO EN EL NUEVO SISTEMA ESPECIAL DE EMPLEADOS DE HOGAR?*

No,

cualquiera que sea el número de horas que un trabajador realice para cada empleador, la inclusión en el Sistema Especial es obligatoria, siendo el empleador el sujeto responsable de solicitar el alta del trabajador y comunicar la retribución mensual que abona al mismo.

- ▶ *¿CADA VEZ QUE VARÍE LA RETRIBUCIÓN QUE SE ABONA AL TRABAJADOR HAY QUE COMUNICARLO A LA TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL?*

SI,

la variación de la retribución mensual debe comunicarse en el plazo de 6 días desde que se produjo. (efectos mes siguiente)

► *¿CÓMO SE EFECTUARÁ EL INGRESO DE LAS CUOTAS?*

**corresponde al empleador el
Ingreso de las cuotas en el Sistema Especial de los Empleados de
Hogar**

► *¿ES OBLIGATORIA LA COTIZACIÓN POR AT Y EP?*

**Es obligatoria y
va a cargo íntegramente del empleador.**

La cuota que se ha de ingresar es el resultado de aplicar a la base de cotización los tipos correspondientes a la CNAE 97 (0'65% IT de A.T. y 0'45% IMS de A.T.).

Esta cuota se ingresa conjuntamente con la de contingencias comunes a través del sistema de domiciliación en cuenta y se calcula por la Tesorería General de la Seguridad Social.

No es preciso por tanto, que el empleador confeccione boletín alguno.

► *¿SE HA DE COTIZAR POR LA CONTINGENCIA DE DESEMPLEO?*

Hasta el momento no está previsto

Ya que la Ley 27/2011 de 1 de agosto sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, que en su disposición adicional trigésima novena establece la integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General no contempla la cobertura por desempleo en este Sistema Especial.

► *¿EXISTE OBLIGACIÓN DE PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS DE COTIZACIÓN SI NO HAY INGRESO, COMO SUCEDER EN EL RÉGIMEN GENERAL?*

No

existe obligación de presentación de documentos de cotización si no hay ingreso.