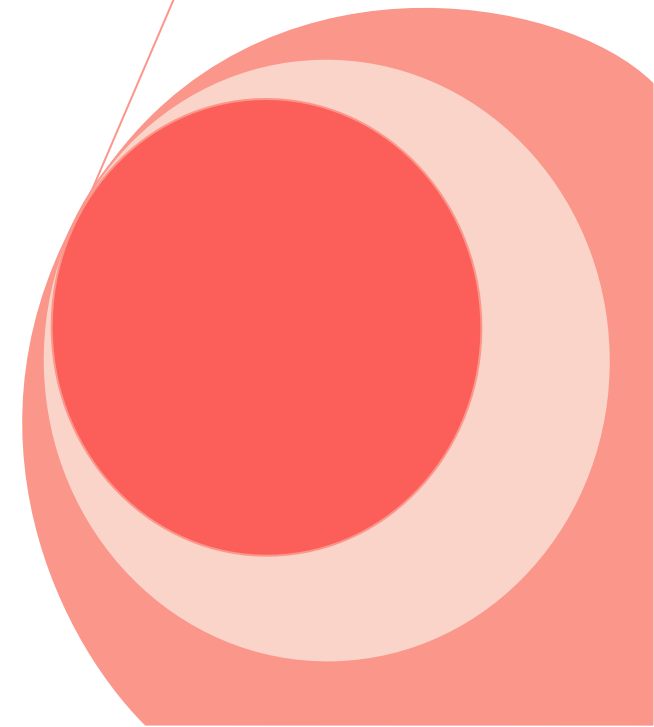
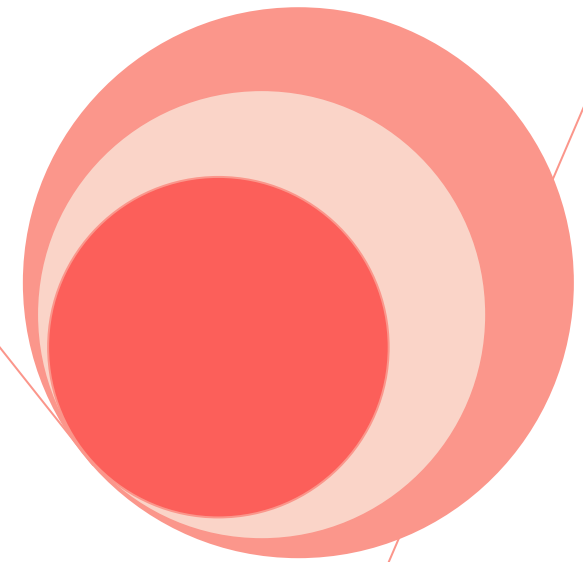




## **Resumen Modificaciones Normativa Trabajadoras de Hogar**

**Diciembre 2012**

**Real Decreto Ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social.**



**Real Decreto Ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social**

Contenido del documento:

1. INTRODUCCIÓN NORMATIVA: RESUMEN MODIFICACIONES.
2. EXTRACTO NORMATIVA.
3. TABLAS COTIZACIÓN.
4. EJEMPLOS COTIZACIÓN.
5. PREGUNTAS FRECUENTES.

**NOTA IMPORTANTE:** Este real decreto modifica parte de la Ley 27/2011 de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. En lo referido a Condiciones Laborales, todo sigue como indica el RD 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio de 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 y otras medidas de carácter económico y social.*

<http://www.boe.es/boe/dias/2012/12/31/pdfs/BOE-A-2012-15764.pdf>

*Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013.*

Tipo de Cotización para 2013. Sec. I. Pág. 88290 del BOE (página 135 del documento pdf)

<http://www.boe.es/boe/dias/2012/12/28/pdfs/BOE-A-2012-15651.pdf>

**1. INTRODUCCIÓN NORMATIVA – RESUMEN MODIFICACIONES.**

Este nuevo Real Decreto Ley viene a sustituir en parte el aprobado en agosto de 2011 en lo relativo a Seguridad Social, y en el que se regula el encuadramiento, la cotización y la recaudación del sistema especial del régimen general de la seguridad social. No se modifica nada en cuanto a Condiciones Laborales (queda tal y como se refleja en el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar).

**Los principales cambios son:**

**1. Se establece para el año 2013 una nueva escala de cotización.**

Tramo	Retribución mensual incrementada con la proporción de pagas extraordinarias €/mes	Base de cotización €/mes
1.º	Hasta 172,05 .....	147,86
2.º	Desde 172,06 hasta 268,80 .....	244,62
3.º	Desde 268,81 hasta 365,60 .....	341,40
4.º	Desde 365,61 hasta 462,40 .....	438,17
5.º	Desde 462,41 hasta 559,10 .....	534,95
6.º	Desde 559,11 hasta 655,90 .....	631,73
7.º	Desde 655,91 hasta 753,00 .....	753,00
8.º	Desde 753,01 .....	790,65

Desde 2014 y hasta 2018 las retribuciones y las bases de cotización se actualizarán en base al SMI de cada año.

**2. Aquellas personas que trabajen menos de 60 horas por empleador, van a poder acordar con la parte empleadora quien es el sujeto responsable del alta y el pago de la cotización a la Tesorería de la Seguridad Social.**

En el supuesto de prestar servicios durante un tiempo inferior a 60 horas mensuales por hogar familiar **y siempre que lo acuerden con sus empleadores/as**, se considerará como sujeto responsable del cumplimiento en materia de **afiliación, altas, bajas y variaciones de datos, así como de cotización y recaudación al trabajador o trabajadora**. En estos casos, los trabajadores y trabajadoras pasarán a ser los responsables de la liquidación y el ingreso de la totalidad de la cotización correspondiente, tanto de aportaciones propias como las relativas a los empleadores o empleadoras. En este supuesto, la parte empleadora, pasa a estar obligado a entregar a la trabajadora en el momento de abonar la retribución, la parte de la cuota empresarial, siendo responsables subsidiarios del ingreso de la cotización de incumplirse el abono de la misma, salvo que acrediten el pago de su aportación ante la Tesorería General de La Seguridad Social.

Esto significa:

**Si se acuerda que la responsabilidad pase al trabajador o trabajadora.**

- a. Se debe comunicar a la Seguridad Social. (De momento, no existe formulario)
- b. La trabajadora ingresa la cuota de la Seguridad Social. Tanto la suya como la del empleador.
- c. El empleador está obligado a abonar a la trabajadora su parte en el momento del pago del salario. Si el empleador incumple, la trabajadora puede ejercer sus derechos ante los tribunales.
- d. Si la trabajadora incumple con el abono ante la seguridad social, el empleador es el responsable subsidiario, salvo que acredite el pago ante la Tesorería de la Seguridad Social mediante recibo, etc.
- e. La parte empleadora deja de percibir la bonificación del 20%.
- f. En las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural la entidad gestora descontará del subsidio la totalidad de la cuota de la seguridad social. (Empleador+Trabajadora).
- g. **NOTA IMPORTANTE:** Los que quieran continuar con la anterior modalidad, pueden hacerlo.

**Si se acuerda que la responsabilidad la tenga el empleador/a**

- a. El principal cambio es la aparición de una nueva tabla de cotización con 8 tramos en vez de 16.

**2. EXTRACTO NORMATIVA**

**Relativo a la modificación del Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social:**

- Tendrá la consideración de empresario el titular del hogar familiar, ya lo sea efectivamente o como simple titular del domicilio o lugar de residencia en el que se presten los servicios domésticos.
- Cuando la prestación de servicios se realice para dos o más personas que, sin constituir una familia ni una persona jurídica, convivan en la misma vivienda, asumirá la condición de titular del hogar familiar la persona que ostente la titularidad de la vivienda que habite o aquella que asuma la representación de tales personas, que podrá recaer de forma sucesiva en cada una de ellas.
- A partir del 1 de abril de 2013 los trabajadores incluidos en este Sistema Especial que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador, deberán formular directamente su afiliación, altas, bajas y variaciones de datos cuando así lo acuerden con tales empleadores. No obstante, los empleadores también podrán presentar la solicitud de baja en caso de extinción de la relación laboral.
- Las solicitudes de alta, baja y variaciones de datos presentadas por los empleados de hogar que hayan asumido la obligación de formular esos actos de encuadramiento también deberán ir firmadas, en todo caso, por sus empleadores.

- Los trabajadores incluidos en este Sistema Especial que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador deberán formalizar, la cobertura de las contingencias profesionales con la entidad gestora o colaboradora de la Seguridad Social de su elección, salvo que sus empleadores ya tuvieran aseguradas dichas contingencias respecto a otros empleados incluidos en este sistema especial, en cuyo caso la citada cobertura correspondería a la entidad gestora o colaboradora elegida por el titular del hogar familiar.
- Cuando se realice un cambio de sujeto responsable de la obligación de cotizar al Sistema Especial para Empleados de Hogar, surtirán efecto a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se efectúe su comunicación.

#### **Relativo a la cotización en el Sistema Especial para Empleados de Hogar:**

- Con efectos desde 1 de abril de 2013, el empleado de hogar que preste sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador y que hubiera acordado con este último la asunción de las obligaciones en materia de encuadramiento en este sistema especial, será el sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar a dicho sistema, debiendo ingresar la aportación propia y la correspondiente al empleador o empleadores con los que mantenga tal acuerdo, tanto por contingencias comunes como por contingencias profesionales. En estos casos, el empleador estará obligado a entregar al trabajador, además del recibo de salarios en todo caso, la aportación y cuota que, por los días del mes en que hubiera estado a su servicio, le corresponda por las contingencias comunes y profesionales. 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 éstos acrediten la entrega de sus aportaciones y cuotas por cualquier medio admitido en derecho.
- Con efectos desde 1 de abril de 2013, el empleado de hogar que preste sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador y que hubiera acordado con este último la asunción de las obligaciones en materia de encuadramiento en este sistema especial, durante las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, la entidad gestora o colaboradora de la Seguridad Social a la que corresponda el pago del respectivo subsidio descontará de éste el importe de la totalidad de la cotización a la Seguridad Social que proceda en dichas situaciones.



#### **Relativo a la domiciliación del pago de cuotas en el Sistema Especial para Empleados de Hogar:**

- El ingreso de la cotización deberá realizarse obligatoriamente mediante el sistema de domiciliación en cuenta, abierta en una entidad financiera autorizada para actuar como oficina recaudadora de la Seguridad Social.
- La modificación de la cuenta en que esté domiciliado el pago de las cuotas tendrá efectos el mismo mes en que se comunique, de realizarse la comunicación entre los días 1 y 10 de cada mes, y a partir del mes siguiente a aquel en que se comunique, si se realiza la comunicación entre los días 11 y último de cada mes.

#### **Relativo a la exclusión de beneficios en la cotización al Sistema Especial para Empleados de Hogar:**

- Los beneficios en la cotización reconocidos por la legislación vigente a favor de los empleadores de hogar no resultarán de aplicación, cuando 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.

#### **Relativo a la asunción de obligaciones de Seguridad Social por trabajadores ya incluidos en el Sistema Especial establecido en el Régimen General de la Seguridad Social:**

- Los trabajadores que figuren incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar con anterioridad al 1 de abril de 2013, y que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador, podrán asumir el cumplimiento de las obligaciones en materia de encuadramiento, cotización y recaudación en dicho sistema, de acordarlo así con sus empleadores.
- El citado acuerdo será efectivo a partir del día primero del mes siguiente al de su comunicación a la T.G.S.S., mediante documento firmado por ambas partes, correspondiendo desde entonces a los empleados de hogar el cumplimiento de las referidas obligaciones.

### 3. TABLAS DE COTIZACIÓN.

El tipo de cotización para 2013 es de 22,9 % ( 3,85 Trabajador/a y 19,05 Empleador/a), según lo publicado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. La cotización depende del salario, y para el encuadre en un tramo u otro hay que hacer el cálculo con las pagas extraordinarias prorrateadas.

**TABLA VIGENTE A PARTIR DE 01.01.13**

				Contingencias Comunes		Contingencias Profesionales		TOTAL EMPLEADOR (19,05% + 1,1%)
				22,9% (Empleador/a + Trabajador/a)		A pagar íntegramente por el empleador		
	DESDE	HASTA	COTIZACIÓN	TOTAL TRABAJADOR/A 3,85%	EMPLEADOR 19,05%	IT	IMS	
1.º		172,05	147,86	5,69 €	28,17 €	0,96 €	0,67 €	29,79 €
2.º	172,06	268,8	244,62	9,42 €	46,60 €	1,59 €	1,10 €	49,29 €
3.º	268,81	365,6	341,4	13,14 €	65,04 €	2,22 €	1,54 €	68,79 €
4.º	365,61	462,4	438,17	16,87 €	83,47 €	2,85 €	1,97 €	88,29 €
5.º	462,41	559,1	534,95	20,60 €	101,91 €	3,48 €	2,41 €	107,79 €
6.º	559,11	655,9	631,73	24,32 €	120,34 €	4,11 €	2,84 €	127,29 €
7.º	655,91	753	753	28,99 €	143,45 €	4,89 €	3,39 €	151,73 €
8.º	753,01		790,65	30,44 €	150,62 €	5,14 €	3,56 €	159,32 €

**NOTA IMPORTANTE:** La parte empleadora ingresa todos los meses la cuota íntegra de la Seguridad Social, su parte más la de la parte trabajadora, y después le detraerá al trabajador/a la parte correspondiente en el momento del pago del salario.



**TABLA VIGENTE A PARTIR DE 01.01.13 CON BONIFICACIÓN DEL 20%**

También hay que Tener en cuenta que en algunos casos, hay bonificación en la cuota empleadora (20% altas realizadas a partir del 01/01/2012, SÓLO en la parte de Contingencias Comunes).

			Contingencias Comunes			Contingencias Profesionales			
			22,9% (Empleador/a + Trabajador/a)			A pagar íntegramente por el empleador			
						IT	IMS		
DESDE	HASTA	COTIZACIÓN	TOTAL TRABAJADOR/A 3,85%	EMPLEADOR 19,05%	BONIFICACIÓN	0,65%	0,45%	TOTAL EMPLEADOR (19,05% + 1,1%) CON BONIFICACIÓN	
1.º		172,05	147,86	5,69 €	28,17 €	22,53 €	0,96 €	0,67 €	24,16 €
2.º	172,06	268,8	244,62	9,42 €	46,60 €	37,28 €	1,59 €	1,10 €	39,97 €
3.º	268,81	365,6	341,4	13,14 €	65,04 €	52,03 €	2,22 €	1,54 €	55,79 €
4.º	365,61	462,4	438,17	16,87 €	83,47 €	66,77 €	2,85 €	1,97 €	71,59 €
5.º	462,41	559,1	534,95	20,60 €	101,91 €	81,52 €	3,48 €	2,41 €	87,41 €
6.º	559,11	655,9	631,73	24,32 €	120,34 €	96,27 €	4,11 €	2,84 €	103,22 €
7.º	655,91	753	753	28,99 €	143,45 €	114,76 €	4,89 €	3,39 €	123,04 €
8.º	753,01		790,65	30,44 €	150,62 €	120,49 €	5,14 €	3,56 €	129,19 €

**NOTA IMPORTANTE:** La parte empleadora ingresa todos los meses la cuota íntegra de la Seguridad Social, su parte más la de la parte trabajadora, y después le detraerá al trabajador/a la parte correspondiente en el momento del pago del salario.

**Tabla de cotización para personas que desarrollen la actividad menos de 60 horas mensuales por familia empleadora**

**siempre y cuando exista acuerdo para el traspaso de la obligación de cotizar**

Tener en cuenta que en estos casos **desaparece la Bonificación para el empleador/a.**

			Contingencias Comunes		Contingencias Profesionales		
			22,9% (Empleador/a + Trabajador/a)		A pagar íntegramente por el empleador		
					IT	IMS	
DESDE	HASTA	COTIZACIÓN	TOTAL TRABAJADOR/A 3,85%	EMPLEADOR 19,05%	0,65%	0,45%	TOTAL EMPLEADOR (19,05% + 1,1%)
1.º	172,05	147,86	5,69 €	28,17 €	0,96 €	0,67 €	29,79 €
2.º	172,06	244,62	9,42 €	46,60 €	1,59 €	1,10 €	49,29 €
3.º	268,81	341,4	13,14 €	65,04 €	2,22 €	1,54 €	68,79 €
4.º	365,61	438,17	16,87 €	83,47 €	2,85 €	1,97 €	88,29 €
5.º	462,41	534,95	20,60 €	101,91 €	3,48 €	2,41 €	107,79 €
6.º	559,11	631,73	24,32 €	120,34 €	4,11 €	2,84 €	127,29 €
7.º	655,91	753	28,99 €	143,45 €	4,89 €	3,39 €	151,73 €
8.º	753,01	790,65	30,44 €	150,62 €	5,14 €	3,56 €	159,32 €

**NOTA IMPORTANTE:** En esta modalidad, el empleador/a deberá entregar al trabajador/a la parte que aparece en la columna “Total Empleador” de la tabla anterior, a la vez que entrega el salario.

**4. EJEMPLOS.**

Fecha inicio contrato: Febrero de 2012.

Salario: 105 € al mes (pagas extras prorrateadas) por un trabajo de 2 horas semanales.

Bonificación: 20% cuota empleadora.

**Cotización hasta 31.12.12**

Salario mensual (con pagas extraordinarias prorrateadas)	Tramo de Cotización	Base Cotización	A ingresar a la Seg. Social
105 €	Segundo Tramo (Antigua Escala)	98,89 €	Empleador: 19,19 €, el empleador/a dispone de una bonificación del 20% por lo que finalmente ingresa a la seguridad social <b>15,35 €</b>  Trabajador/a: 3,66 €

**Cotización a partir del 01.01.13**

Salario mensual (con pagas extraordinarias prorrateadas)	Tramo de Cotización	Base Cotización	A ingresar a la Seg. Social
105 €	Primer Tramo (Nueva Escala)	147,86 €	Empleador: 29,79 €, el empleador/a dispone de una bonificación del 20% por contingencias comunes por lo que finalmente ingresa a la seguridad social <b>24,16 €</b> .  Trabajador/a: 5,69 €

**Cotización a partir del 01.04.13 (hemos llegado a un acuerdo para que la trabajadora sea la responsable del ingreso)**

Salario mensual (con pagas extraordinarias prorratedas)	Tramo de Cotización	Base Cotización	A ingresar a la Seg. Social
105 €	Primer Tramo (Nueva Escala)	147,86 €	Empleador: 29,79 € Desaparece la bonificación.  Trabajador/a: 5,69 €

Fecha Cotización	Salario Mensual (Con pagas extraordinarias)	Tramo Cotización	Base Cotización	A ingresar a la Seg. Social
Hasta 31-12-12	105 €	Segundo Tramo	98'89 €	Emp. Bonificación 20%: 15,35 € Trabajador/a: 3,66 €
A partir del 01-01-13	105 €	Primer Tramo	147,86 €	Emp. Bonificación 20%: 24,16 € Trabajador/a: 5,69 €
A partir del 01-04-13	105 €	Primer Tramo	147,86 €	Empleador/a: 29,79 € Trabajador/a: 5,69 €

Como podemos ver, con la nueva escala se pasa a ingresar más a la seguridad social ya que reduce los tramos (en todos los casos), también queda claro que si trabajador/a y empleador/a acuerdan que sea la parte trabajadora la que asuma la responsabilidad del pago a partir del 01 de abril, la parte empleadora pasaría a pagar más de forma efectiva ya que pierde las bonificaciones.

## 5. PREGUNTAS FRECUENTES.

### **¿Quién tiene la obligación de dar de Alta/Cotizar?**

Depende, a partir de ahora aquellas personas que trabajen menos de 60 horas van a poder acordar quien tiene la responsabilidad de dar de alta y de cotizar, en el resto de los casos, es la parte EMPLEADORA la que tiene esa obligación, incluso con aquellas personas que trabajen menos de 60 horas si no se llega a un acuerdo para que eso cambie.

### **¿Estoy obligado a contratar a mi trabajador/a?**

Sí, estoy obligado, la normativa no ha cambiado en ese sentido.

### **Pero, ¿qué pasa si mi empleado/a trabaja menos de 60 horas mensuales?**

Que se puede llegar a un acuerdo por el cual el/la trabajador/a pasa a ser el responsable del alta y el abono de las cuotas a la Seguridad Social tanto de la parte empleadora como trabajadora. Luego tú como empleadora, tienes que entregar tu parte al trabajador/a junto con el salario. Es decir, que como empleadora tu responsabilidad pasa a ser subsidiaria.

Si no llegáis a ese acuerdo y preferís continuar como hasta ahora, puedes hacerlo, lo que cambiaría en ese caso es la cotización ya que hay 8 tramos menos, no la responsabilidad.

### **¿Y eso significa que ya no tengo que pasar la seguridad social?**

No, en ningún caso, eso significa que ya no eres tu quien ingresará directamente a la Seguridad Social el pago de tu cuota, si no que lo hará la trabajadora, pero sigues teniendo la responsabilidad última en la cotización. Y estás obligado a entregar la parte de tu cuota a la vez que liquides el salario.



### **¿Puedo reclamar mis derechos como trabajador/a si mi empleador/a no me abona su parte?**

Por supuesto, pero para poder reclamar el pago, es necesario que previamente haya abonado las cuotas a la Tesorería de la Seguridad Social, tanto las del empleador como las mías. Es decir, para poder reclamar el pago al empleador de no producirse, primero he de pagar.

### **¿Qué pasa si me pongo de baja y trabajo menos de 60 horas?**

En estos casos, siempre y cuando se haya acordado con la parte empleadora que es la trabajadora la que va a cotizar, es la entidad gestora la que detraerá del subsidio de la trabajadora la cotización total, de esta manera, el empleador tiene que seguir entregando su parte a la parte trabajadora.