



INTEGRACIÓN DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE EMPLEADOS DE HOGAR EN EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La Disposición adicional trigésima novena de la Ley 27/2011 de 1 de agosto 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 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.

Las altas que se soliciten 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 TGSS 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. Para ello se ha creado un modelo denominado TA – HOGAR.

Las altas solicitadas durante el periodo transitorio tendrán efecto desde el día primero del mes siguiente a aquel en que se realice la solicitud. Si llegado el 30-06-12 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 01-07-12 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 TGSS, de oficio, creará un Código de Cuenta de Cotización en el Sistema Especial y adscribirá al trabajador 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 no prevé la inclusión en el Sistema Especial como se venía haciendo hasta ahora, 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.

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 TGSS 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 las siguientes:

1. La **cotización** en este Sistema Especial estará **en función del tramo que corresponda por las**

retribuciones percibidas por los empleados, conforme al cuadro siguiente:

Tramo	Retribución mensual	Base 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 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 y 2013 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 de este Sistema Especial **no comprenderá la correspondiente a desempleo**, por lo que no se cotizará 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 01-01-12, el **subsidio por incapacidad temporal** en caso de **enfermedad común o accidente no laboral**, se va a percibir desde el 4º día de la baja, estando a cargo del empleador el abono de la prestación desde ese día hasta el octavo de la citada baja, ambos inclusive. A partir del 9º día, 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, los trabajadores 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, 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 en los mismos términos que en caso de contingencia común, aunque a partir del 9 día, el subsidio lo abonará la Seguridad Social o 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.

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, pero en proporción a las horas de trabajo que resulten según su base de cotización.

2. Como se dijo antes, **no incluye la protección correspondiente al desempleo** aunque la Ley deja abierta la posibilidad a las iniciativas que se establezcan en esta materia con la intención de poder incluirla en un futuro.

La gran crítica que podemos hacer a esta trascendente reforma, es que no llega a explicar de forma clara los nuevos derechos y obligaciones de las partes. Así, con la integración en el Régimen General, es obligatorio para el empresario, entre otros aspectos, estar adscrito al **Sistema Red** de la Seguridad Social y a tener que emitir las nóminas a los empleados, por lo que en la mayoría de los casos se tendrá que contar con una asesoría laboral para todos los trámites. También tendrán la obligación de suscribir convenio con una Mutua de Accidentes, así como todos y cada uno de los requisitos que la ley exige para los trabajadores adscritos al régimen general.

Para los empleados, por ejemplo, si tienen varios empleadores, deberán realizar la correspondiente declaración de renta y las consecuentes deducciones en sus nóminas por aportaciones a la seguridad social e IRPF.

De este modo a partir del 1 de enero de 2012 la situación de infinidad de empleadas de hogar va a sufrir un drástico cambio, ahora bien, no se sabrá si más o menos beneficioso, ya que tal y como está articulada la integración al Régimen General, puede suponer la extinción de numerosas relaciones laborales y un incremento del trabajo sumergido, ya que muchos empleadores no van a poder hacer frente a este incremento de coste, y a muchas empleadas no les va a interesar esta situación, ya que les puede suponer un perjuicio a la hora del cobro de diversos tipos de subsidios de los que pueden estar siendo acreedores.