

## INFORMACIÓN BÁSICA NUEVA REGULACIÓN SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR<sup>1</sup>



(Guía con información básica publicada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración)

<http://www.mtin.es/es/portada/serviciohogar/serviciohogar.pdf>

El hasta ahora Ministerio de trabajo e Inmigración ha elaborado un Modelo de contrato (duración determinada e indefinida) y un modelo de nómina/recibo de salario. No es obligatorio usar estos modelos, pero pueden resultar de ayuda.

Modelo de contrato de duración determinada:

<http://www.mtin.es/es/portada/serviciohogar/modelos/Mod-PE-172dic2011.pdf>

Modelo de contrato indefinido:

<http://www.mtin.es/es/portada/serviciohogar/modelos/Mod-PE-171dic2011.pdf>

Recibo de salario:

<http://www.mtin.es/es/portada/serviciohogar/modelos/Mod-nomina.pdf>

### **Desde el 1 de Enero de 2012**

Se pasa de un régimen especial para Empleadas de Hogar a un *sistema especial* DENTRO del Régimen General.

[http://www.seg-social.es/Internet\\_1/HERRAMIENTASWEB/IntegraREEH/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/HERRAMIENTASWEB/IntegraREEH/index.htm)

Se deroga el Real Decreto por el que se regulaba la relación *laboral* de carácter especial.

<http://www.mtin.es/es/portada/serviciohogar/index.htm>

---

<sup>1</sup> Es necesario advertir que nos encontramos ante un sistema de nueva implantación y por tanto, las informaciones que os facilitamos pueden sufrir cambios de interpretación o distintas prácticas administrativas, por lo que os rogamos que nos trasladéis tanto las dudas que os vayan surgiendo como las distintas experiencias de vuestros territorios.

## ¿A quienes afecta?

- Empleadores de trabajadoras de hogar fijas (régimen externo o interno).
- Empleadores de trabajadoras de hogar por horas.
- Trabajadoras de hogar que prestan sus servicios a un solo empleador (régimen externo o interno).
- Trabajadoras que prestan sus servicios para varios empleadores.

## ¿Qué plazo hay para pasar de un sistema a otro?

- A partir del 1 de Enero y hasta el 30 de Junio deberán comunicarlo a la Tesorería de la Seguridad Social. (El empleador tiene obligación de cotizar en todos los casos)
  - Empleadores de trabajadoras fijas y de manera exclusiva. (Que trabajaban más de 20 H/Semana)
    - Ya cotizaban a la seguridad social.
    - Si llegado el 30 de junio no se ha producido la comunicación, la Seg. Social lo hará de oficio y el/la trabajador/a pasará a cotizar por el tramo superior de la escala de cotización.
  - Empleadores de trabajadoras discontinuas.
    - Anteriormente eran las trabajadoras las que pagaban su cotización y no en todos los casos.
    - Si llegado el 30 de junio no se ha comunicado el cambio de sistema, se causará baja del nuevo sistema a partir del 1 de Julio.

## ¿Cómo pasar de un sistema a otro? Personas que iniciaron su relación laboral con anterioridad al 01.01.12

### ▪ Empleadores de trabajadoras fijas y de manera exclusiva.

- Ya tienen Código de Cuenta de Cotización.
- El empleador debe presentar:
  - Impreso TA 7 (solicitud de alta, baja y variación de datos de cuenta de cotización): <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/48801.pdf>
  - Impreso TA. HOGAR (Comunicación de datos para inclusión en el nuevo sistema para Trabajadores/as y Empleadores/as del servicio de hogar familiar. Apertura de nuevo Código de Cuenta de Cotización y Alta del trabajador. Valido hasta 30-06-12) <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/160058.pdf>
  - Contrato de trabajo. (Ver modelos Pág.1)
  - DNI/NIE del titular del hogar familiar.
  - DNI/NIE de la persona que realiza la solicitud.
  - Existe la posibilidad de Autorizar a alguna persona para realizar este trámite. Es necesario adjuntar a la autorización fotocopia del DNI/NIE del autorizante y el autorizado deber mostrar el original de su DNI/NIE.

### *Ejemplo de AUTORIZACIÓN:*

*D. Fernando Sánchez, mayor de edad, con DNI/NIE nº .....por la presente autorizo a que Doña/ Don, mayor de edad, con DNI/ NIE Nº a realizar en mi nombre ante la TGSS la presentación de formulario y documentación adjunta en materia de Régimen Especial de Empleadas de hogar*

Madrid a ...de .....2011

Existe también la posibilidad de realizar dichos trámites por medios telemáticos.

[https://sede.seg-social.gob.es/Sede\\_1/OficinadeRegistro/oficinaderegistro/index.htm?C1=1005&C2=2046](https://sede.seg-social.gob.es/Sede_1/OficinadeRegistro/oficinaderegistro/index.htm?C1=1005&C2=2046)

▪ **Empleadores de trabajadoras fijas discontinuas. (Por horas)**

- No tienen Código de Cuenta de Cotización.
- Era la trabajadora la que pagaba su cotización.
- Es recomendable que se presenten todos los contratos a la vez. En este caso, quizás puede resultar de utilidad el que se autorice a la trabajadora para que haga los trámites.
- El empleador debe presentar:
  - Impreso TA. HOGAR o formulario de cambio de encuadramiento. (Comunicación de datos para inclusión en el nuevo sistema para Trabajadores/as y Empleadores/as del servicio de hogar familiar. Apertura de nuevo Código de Cuenta de Cotización y Alta del trabajador. Valido hasta 30-06-12) <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/160058.pdf>
  - TA6. (Solicitud de inscripción en el sistema de seguridad social): [http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Empresarios/Inscripcion/Servicios/Modelos/desolicitud31193/ModeloTA6Solicitud48532/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Empresarios/Inscripcion/Servicios/Modelos/desolicitud31193/ModeloTA6Solicitud48532/index.htm)
  - Contrato de trabajo. (Ver modelos Pág.1)
  - DNI /NIE del titular del hogar familiar.
  - DNI/NIE de la persona que realiza la solicitud.
  - Información Bancaria PARA DOMICILIAR EL PAGO. **No existe ya la posibilidad de obtener los boletines de cotización y presentarlos al pago mes a mes.**
  - Existe la posibilidad de Autorizar a alguna persona para realizar este trámite. ( ver ejemplo de autorización, página 3)

## ¿Cómo incorporarse al sistema?

### Personas que inician su relación laboral a partir del 01.01.12.

- Empleadores de trabajadoras fijas y de manera exclusiva ( tanto en régimen de externas como de internas)
  - El empleador debe presentar:
    - TA6. (Solicitud de inscripción en el sistema de seguridad social): [http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Empresarios/Inscripcion/Servicios/Modelos/desolicitud31193/ModeloTA6Solicitud48532/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Empresarios/Inscripcion/Servicios/Modelos/desolicitud31193/ModeloTA6Solicitud48532/index.htm)
    - Impreso TA 7 (solicitud de alta, baja y variación de datos de cuenta de cotización) **ojo, solo en el caso de no tener el empleador código de cuenta de cotización<sup>2</sup>**: <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/48801.pdf>
    - Impreso TA.2/S – 0138. (Solicitud de alta, baja o variación de datos del trabajador/a por cuenta ajena en el Régimen General-Sistema especial para empleados de hogar) <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/160061.pdf>
    - Contrato de trabajo. (Ver modelos Pág.1)
    - DNI/NIE del titular del hogar familiar.
    - DNI/NIE de la persona que realiza la solicitud.
    - Información Bancaria PARA DOMICILIAR EL PAGO. **No existe ya la posibilidad de obtener los boletines de cotización y presentarlos al pago mes a mes.**
    - Existe la posibilidad de Autorizar a alguna persona para realizar este trámite.

Las/os Trabajadores que no tengan contrato de trabajo tienen la posibilidad de acudir a la Tesorería de la Seguridad Social y presentar el modelo TA.2/T – 0138. Solicitud de

---

<sup>2</sup> El código de cuenta de cotización es el mismo durante toda la vida “laboral” del empleador, se asigna una vez y es válido para todas las contrataciones. Por eso, si en algún momento anterior al 1 de enero de 2012 tuvo contratada a alguna trabajadora, no es necesario que lo vuelva a obtener.

Alta, Baja o variación de datos del trabajador/a por cuenta ajena en el Régimen General – Sistema Especial para empleados de hogar – A instancia del Trabajador/a. <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/160064.pdf>

**A efectos prácticos es como denunciar al empleador y comunicar a la inspección de trabajo que se está trabajando sin contrato.** Por supuesto esta posibilidad es para **TODOS LOS TRABAJADORES**, pero, es importante recordar que en el caso de estar trabajando sin contrato y sin autorización de trabajo existe la posibilidad de sanción también para el trabajador extranjero EXCEPTO que se pueda acoger al supuesto de arraigo laboral (residencia continuada de dos años, carecer de antecedentes penales en España y en el país de origen más demostrar una relación laboral cuya duración no sea inferior a seis meses)<sup>3</sup>.

## **Información para trabajadoras extranjeras:**

### **Procedimientos de autorización temporal por circunstancias excepcionales:**

- a) Autorizaciones de trabajo y residencia por circunstancias excepcionales (por motivos de arraigo, por ejemplo) por cuenta de un solo empleador, como trabajadora fija (en régimen de externa o de interna).

A partir del 1 de Enero de 2012, el contrato de trabajo debe cumplir las condiciones del nuevo marco legal laboral como de Extranjería (ver modelos de contrato página 1) junto con el resto de documentación exigida por extranjería para dicho procedimiento.

Es muy importante recordar que la eficacia de la autorización de trabajo y residencia concedida por Extranjería está condicionada a la afiliación y alta de la trabajadora en la Seguridad Social EN EL PLAZO MÁXIMO DE UN MES desde la notificación. Por tanto, el empleador deberá proceder a afiliar y dar de alta a la trabajadora en el Sistema Especial de Empleadas de Hogar.

- b) Autorizaciones de trabajo y residencia por circunstancias excepcionales (por motivos de arraigo, por ejemplo) por cuenta de varios empleadores para el mismo sector de actividad, como trabajadora por horas.

La trabajadora tiene que presentar los contratos de trabajo firmados con cada uno de los empleadores que han de cumplir tanto los requisitos exigidos por la Ley de Extranjería como por la normativa laboral (ver modelos página 1).

---

<sup>3</sup> Artículo 31 de la LOEX y 124.1 del Reglamento de Extranjería.

Es necesario insistir en que la eficacia de la autorización concedida estará condicionada a la afiliación y alta de la trabajadora en la Seguridad Social, EN EL PLAZO DE UN MES desde la notificación<sup>4</sup>. Esto supone que cada uno de los empleadores tendrá que dar de alta a la trabajadora por el tiempo marcado en dicho contrato.

Bajo nuestro punto de vista es MUY IMPORTANTE que se curse el alta la vez de cara a dotar de efectos a la resolución de extranjería y de la futura renovación por lo que una posible solución sería que los empleadores autorizaran a la trabajadora<sup>5</sup> para que ella tramitara el alta. También es bueno insistir en la posibilidad de tramitarlo de forma electrónica.

### **Renovaciones de autorizaciones**

- c) Trabajadoras fijas que sigue trabajando para el mismo empleador y en las mismas condiciones:

En este caso, solo es necesario recordar que el tránsito de un sistema a otro es de Enero de 2012 a Junio de 2012 en lo que respecta a la seguridad social y que en el momento de la renovación se deberá adjuntar el contrato de trabajo conforme las nuevas condiciones laborales( ver página 1).

- d) Trabajadoras fijas que hayan cambiado de empleador:

Si ha comenzado a trabajar a partir del 1 de Enero, tendrán que cumplir, trabajador y empleador, las nuevas condiciones tanto laborales como de Seguridad Social.

- e) Trabajadoras fijas discontinuas:

En el caso de las trabajadoras por horas o fijas discontinuas es bueno resaltar que tienen hasta Junio para realizar la integración y por tanto para recabar de cada uno de los empleadores los contratos de trabajo así como el alta (también por ellos) en el cargo horario que les corresponda. **Ojo, en el momento que un empleador se de de alta en este nuevo sistema, la trabajadora causa baja en el anterior lo que supone que solo va a cotizar por ese cargo horario y que de cara a extranjería es posible que no pueda acreditar el mínimo de cotización exigible para renovar.**

---

<sup>4</sup> Artículo 128.6 del Reglamento de Extranjería. RD 557/2011 de 20 de abril.

<sup>5</sup> Ver modelo de autorización página

## **Aclaraciones sobre contratos, retribuciones, tiempo de presencia, distribución horaria, etc....**

### **CONTRATOS**

- Obligación de hacerlo por escrito si el contrato es de duración determinada (temporal), siempre y cuando la duración sea superior a cuatro semanas.
- El contrato debe incluir los elementos esenciales de la relación laboral:
  - Prestaciones en especie, calculando su cuantía.
  - Tiempos de presencia:
    - No podrá exceder de una media de 20/Semana.
    - Duración.
    - Distribución.
    - Cuantía, si se van a retribuir económicamente.
    - Compensación: Cuando se va a disfrutar de la compensación de estos tiempos. (Si son 10 horas semanales, cuando van a poder disfrutar de esas 10 horas)
  - El régimen de pernoctas del empleado, en su caso. **Existe cierta oscuridad en relación a este concepto de “pernocta” porque no queda definido en ningún sitio, ni se fija claramente su retribución/hora.**
- En el caso de que el contrato sea verbal, el empleador está obligado a informar por escrito de los elementos esenciales de la relación laboral en el plazo de dos meses (esto es aplicable tanto a las relaciones en vigor que vayan a dar el paso al nuevo régimen como para las nuevas relaciones que se contraigan a partir de 1 de Enero). Esto es muy importante, ya que en la práctica es una documentación que podría ser esencial para demostrar que efectivamente existe una relación laboral.

### **RETRIBUCIONES**

- **CONTRATOS JORNADA COMPLETA ( en régimen de externa o en régimen de interna):**
  - Garantía de retribución en metálico como mínimo del Salario Mínimo Interprofesional en computo anual (no se podrá descontar nada en especie) en 14 pagas.
  - Si se incluye retribución en especie, no podrá superar el 30% del salario y debe quedar por escrito en los elementos esenciales del contrato.
  - Duración y distribución de los tiempos de presencia por escrito. (ejemplo: dos horas diarias, de 16:00 a 18:00, de lunes a viernes)
  - Retribución de los tiempos de presencia por escrito.
    - Cuantía, si se van a retribuir económicamente.
    - Compensación: Cuando se va a disfrutar de la compensación de estos tiempos. (Si son 10 horas semanales, cuando van a poder disfrutar de esas 10 horas)



- El régimen de pernoctas del empleado, en su caso. Existe cierta oscuridad en relación a este concepto de “pernocta” porque no queda definido en ningún sitio, ni se fija claramente su retribución/hora.

▪ **CONTRATOS JORNADA PARCIAL:**

Se aplican, en su caso, las mismas condiciones laborales expuestas en el punto anterior pero tienen como especialidad:

- Pago proporcional al tiempo trabajado con garantía de retribución como mínimo del Salario Mínimo Interprofesional en cómputo anual.
- En los contratos de jornada parcial se incluirá en la retribución la parte proporcional de las pagas extraordinarias, vacaciones, tiempos de descanso (prorrata)

**HORA EXTRA:**

- Se considera hora extraordinaria la que excede del horario pactado entre las partes (las de presencia se han pactado previamente, por lo que todo lo que sea fuera de esas horas se consideran horas extras).
- Al año se puede hacer un máximo de 80 horas extraordinarias.
- El precio mínimo de la hora extra para 2011 es de 5,02 €, en todo caso, en la publicación del salario mínimo interprofesional para 2012 se publicará el precio mínimo para 2012<sup>6</sup>.

Ejemplo: Trabajadora Hogar. Horario de trabajo 8:00-14 y 18:00-20:00 (40 horas semanales), además entre ambas partes tienen pactadas 2 horas de presencia diarias entre las 16:00 y las 18:00. Si se le pide a la trabajadora que trabaje fuera de esta jornada, se consideraría hora extraordinaria. La diferencia entre esta y la de presencia es que las horas de presencia se pueden compensar con tiempo libre equivalente y las horas extraordinarias hay que retribuir las siempre económicamente.

**COTIZACIÓN:**

- Es necesario recordar que el pago de la cotización es realizado en su totalidad por el empleador, que, en su caso, detraerá la parte que le corresponda abonar al trabajador. Esto deberá reflejarse documentalmente en el recibo de salario (ver enlace al modelo facilitado por el Ministerio de Trabajo, página 1).

---

<sup>6</sup> A la espera de la publicación oficial.



1.º En el año 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:

**TABLA COTIZACIÓN PARA 2012**

				Contingencias Profesionales				
				IT	IMS			
	DESDE	HASTA	COTIZACIÓN	EMPLEADOR 18,3%	0,65	0,45	TOTAL EMPLEADOR	<sup>7</sup> TOTAL TRABAJADOR/A 3,7%
1.º		74,83	90,2	16,51 €	0,59 €	0,41 €	17,50 €	3,34 €
2.º	74,84	122,93	98,89	18,10 €	0,64 €	0,45 €	19,19 €	3,66 €
3.º	122,94	171,02	146,98	26,90 €	0,96 €	0,66 €	28,52 €	5,44 €
4.º	171,03	219,11	195,07	35,70 €	1,27 €	0,88 €	37,85 €	7,22 €
5.º	219,12	267,2	243,16	44,50 €	3,08 €	1,09 €	48,68 €	9,00 €
6.º	267,21	315,3	291,26	53,30 €	1,89 €	1,31 €	56,50 €	10,78 €
7.º	315,31	363,4	339,36	62,10 €	2,21 €	1,53 €	65,83 €	12,56 €
8.º	363,41	411,5	387,46	70,91 €	2,52 €	1,74 €	75,17 €	14,34 €
9.º	411,51	459,6	435,56	79,71 €	2,83 €	1,96 €	84,50 €	16,12 €
10.º	459,61	597,7	483,66	88,51 €	3,14 €	2,18 €	93,83 €	17,90 €
11.º	507,71	555,8	531,76	97,31 €	3,46 €	2,39 €	103,16 €	19,68 €
12.º	555,81	603,9	579,86	106,11 €	3,77 €	2,61 €	112,49 €	21,45 €
13.º	603,91	652	627,96	114,92 €	4,08 €	2,83 €	121,83 €	23,23 €
14.º	652,01	700,1	676,06	123,72 €	4,39 €	3,04 €	131,16 €	25,01 €
15.º	700,11		748,2	136,92 €	4,86 €	3,37 €	145,15 €	27,68 €

<sup>7</sup> La parte de la trabajadora, la paga el empleador y éste se la detraerá a la trabajadora, salvo en el caso de baja, enfermedad profesional, etc, que será la Seguridad Social la que directamente detraerá la parte correspondiente de la prestación a la trabajadora, estando a cargo del empleador la cuota de seguridad social durante el tiempo que esté de baja por el importe de la cuota patronal. Este régimen es exactamente igual que para el resto de los trabajadores.



1º Las bases de cotización de la escala anterior se incrementarán en proporción al aumento que en la Ley de Presupuestos Generales del Estado del año 2012 pueda establecerse para la base mínima del Régimen General.

2º En el año 2013, se establecerá un nuevo tramo 16.º en la escala, para retribuciones superiores a la base mínima del Régimen General en dicho ejercicio, en el que la base de cotización será la correspondiente al tramo 15.º incrementada en un 5 por ciento.

3º Desde el año 2013 hasta el año 2018, las bases de cotización se actualizarán en idéntica proporción al incremento que experimente la base mínima de cotización del Régimen General en cada uno de esos años, a excepción de la correspondiente al tramo 16.º, que se incrementará en un 5 por ciento anual.

4º A partir del año 2019, las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se determinarán conforme a lo establecido en el artículo 109 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, sin que la cotización pueda ser inferior a la base mínima que se establezca legalmente.

## **TIPOS DE COTIZACIÓN APLICABLES**

1.º Para la cotización por contingencias comunes, sobre la base de cotización que corresponda según lo indicado en el apartado a) se aplicarán los siguientes tipos de cotización:

En el año 2012, el tipo de cotización será el **22 por ciento**, siendo el **18,30 por ciento a cargo del empleador y el 3,70 por ciento a cargo del empleado. La parte de contingencias profesionales (1,1%) le corresponde íntegramente al empleador.**

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, en la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado, para el Régimen General de la Seguridad Social.

2.º Para la cotización por contingencias profesionales, sobre la base de cotización que corresponda según lo indicado en el apartado a) se aplicará el tipo de cotización previsto en la tarifa de primas aprobada por la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, siendo la cuota resultante a cargo exclusivo del empleador, 1,1% (0,65% IT-0,45% IMS)

## **BONIFICACIONES**

- 20% para la contratación durante 2012, 2013, 2014, siempre que la obligación de cotizar se haya iniciado a partir del 1 de enero de 2012.
- 45% en el caso de familias numerosas siempre que los empleados de hogar presten servicios de manera exclusiva en el hogar 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.