

- | | | |
|------------|----------------|-------------------------|
| ✓ Fiscal | ✓ Abogados | ✓ Prevención de Riesgos |
| ✓ Laboral | ✓ Seguros | Laborales |
| ✓ Contable | ✓ Subvenciones | ✓ Formación. |

REGIMEN ESPECIAL DE EMPLEADOS DEL HOGAR. INTEGRACIÓN EN EL REGIMEN GENERAL

Tras la integración en el régimen general de la Seguridad Social a partir de 1 de enero de 2012, mediante un sistema especial de los Empleados del Hogar, se produce una importante **modificación mediante 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, publicado en el BOE de 31-12-2012.

ENCUADRAMIENTO DESDE 1-1-2012 A 31-3-2013: El 1-1-2012 se produce la integración del colectivo del régimen especial en el sistema especial de trabajadores de Hogar dentro del régimen general, aunque se aplicó un período transitorio de adaptación de 6 meses, que finalizó el 30-6-2012.

Las peculiaridades de la integración en régimen general son las siguientes:

Obligaciones de alta y cotización: todas las obligaciones referidas al alta y cotización del empleado de hogar recaen en el empleador, que se tiene que constituir como empresa a efectos de dar de alta al empleado de hogar. La parte de la empresa se reduce a la apertura de un Código cuenta de cotización (CCC) en Seguridad Social, sin que tuviera relevancia de carácter tributario.

Altas en varias empresas: el trabajador de hogar tendrá que causar alta con cada uno de los empleadores con los que trabaja, por lo que puede darse la circunstancia de que esté de alta en 4 ó 5 CCC, cotizando cada uno de ellos por el importe de bases reales que le corresponda. Se trata de una situación de pluriempleo.

Bases de cotización: se estableció un período transitorio hasta 2019, año en el que las bases serán las mismas que régimen general.

Tipos de cotización: se establece un período transitorio hasta 2019, año en el que los tipos de cotización y su distribución entre empleado y empleador serán los mismos que en régimen general. En 2012 se mantiene el mismo porcentaje que en el 2011: el 22%, siendo el 18,30 por ciento a cargo del empleador y el 3,70 por ciento a cargo del empleado.

Para la cotización por contingencias profesionales, 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.

Reducciones de cotización durante 2012, 2013 y 2014: en la disposición transitoria única se establece una reducción del 20% de las cuotas durante los ejercicios citados, siempre que la obligación de cotizar se haya iniciado a partir de la fecha de la integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social.

En el caso de familias numerosas, esta reducción de cuotas se ampliará con una bonificación hasta llegar al 45 % para familias numerosas, en los términos de las reducciones y bonificaciones que ya se viene aplicando en este Régimen Especial.

Incapacidad temporal: el subsidio se abonará a **partir del noveno día de la baja** en el trabajo, estando a **cargo del empleador el abono de la prestación al trabajador desde los días cuarto al octavo** de la citada baja, ambos inclusive (hasta ahora, el subsidio se abonaba a partir del día 29).

Desempleo: sin cobertura.

ENCUADRAMIENTO DESDE 1-1-2013 A 31-3-2013: el sistema de encuadramiento, altas y bajas siguen igual que en el sistema anterior, así como las reducciones de cuotas y la situación respecto a la incapacidad temporal y desempleo.

El RDL 29/2012, que reforma el sistema de Hogar, así como la ley 17/2012, de Presupuestos Generales del Estado para 2013, modifican bases y tipos de cotización para el ejercicio 2013, que quedan del siguiente modo a partir de 1-1-2013:

Bases de cotización en 2013

Tramo	Retribución mensual incrementada con la proporción de pagas extraordinarias euros/mes	Base 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

Tipos de cotización a partir de 1-1-2013 y durante todo el 2013:

Aportación del empleador: 19,05%

Aportación del trabajador: 3,85%

Total: 22,90%

Bonificaciones: se mantienen las bonificaciones del sistema anterior, previstas para los ejercicios 2012, 2013 y 2014.

Domiciliación del pago de cuotas: las cuotas deberán ingresarse de forma obligatoria mediante domiciliación en cuenta bancaria o caja de ahorros.

Desempleo e incapacidad temporal: sin variaciones

ENCUADRAMIENTO A PARTIR DE 1-4-2013: dados los escasos resultados del sistema anterior, en cuanto a la afiliación y cotización, el RDL 29/2012 modificó el sistema para los casos de empleados de hogar con escaso número de horas de trabajo, volviendo en parte al sistema anterior a 1-1-2012, en un símil de trabajadores de hogar discontinuos, todo ello a partir de 1-4-2013.

Si en el sistema anterior, podían ser trabajadores discontinuos los que tuvieran una prestación mínima de servicios de 72 horas y 12 días al mes, y por un tiempo inferior a las 80 horas de trabajo efectivo en el mes, en el sistema implantado a partir de 1-4-2013, los trabajadores que presten 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, serán 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, todas las obligaciones de afiliación, alta y cotización irán por cuenta del empleado de hogar, sin perjuicio de la entrega previa por parte del empleador de la parte de cuota empresarial que le corresponda.

La responsabilidad por el incumplimiento de la obligación de cotizar al Sistema Especial para Empleados de Hogar 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.

Bonificaciones: se mantienen las bonificaciones del sistema anterior, siempre y cuando las obligaciones de alta y cotización se asuman por parte del empleador. Por tanto, en los casos de trabajadores con menos de 60 horas mensuales, que asuman a su cargo las obligaciones de afiliación y cotización, no tendrán estos beneficios de cotización.

Disposición transitoria: los trabajadores encuadrados en el sistema especial el 1-4-2013, 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. En tal caso, el acuerdo surtirá efectos a partir del día primero del mes siguiente al de su comunicación a la Tesorería General de la Seguridad Social, mediante documento firmado por ambas partes.

Desempleo e incapacidad temporal: sin variaciones