

NUEVO RÉGIMEN EMPLEADO/AS HOGAR DESDE EL 01/01/2012

1) Concepto

Es una relación laboral de carácter especial que concierne al titular de un hogar familiar como empleador, con personas que, por cuenta de este y bajo su dependencia, presten servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar que tengan la consideración de tareas domésticas

2) Tipos de Empleados/as del Hogar

- Fijos: Realizan más de 80 horas mensuales para un solo empleador
- Discontinuos: Dependen de varios empleadores o trabajan para un solo empleador un número reducido de horas (más de 72 y menos de 80 horas al mes)

3) Integrados en el Régimen General de la Seguridad Social

4) Alta en la Seguridad Social

Obligación de todos los empleadores de solicitar la inscripción como tales en la Seguridad Social y de dar de alta al empleado/a del hogar. Todos los empleadores, con independencia de que la jornada de trabajo sea a tiempo completo o por horas y de que se tenga uno o varios empleadores, quedarán incluidos en el registro de empresarios de la Seguridad Social.

Los trabajadores discontinuos deberán estar dados de alta en tantos CCC como empleadores tenga. Por cada empleador tendrá una base de cotización arreglo a su retribución y podrá estar acogido a distinta entidad gestora o colaboradora.

En todos los casos, incluido el de prestación de trabajo para varios empleadores, será el titular del hogar familiar el obligado a presentar las solicitudes y documentación que corresponda a efectos de formalizar el alta, la baja y/o la variación de datos de los trabajadores. Y si éste no lo hace podrá solicitarlo directamente el trabajador

Régimen Transitorio:

- Los trabajadores fijos que a fecha 30/06/2012 no hayan comunicado el alta serán dados de alta de oficio con el INSS a partir del 01/07/2011 con el mismo empleador
- Los trabajadores discontinuos que no hayan comunicado el alta antes del 30/06/2012 serán dados de baja del régimen de oficio

5) Cotización

Se cotizara desde la primera hora de trabajo, al margen de cuántas horas se trabaje al mes y para cuántos empleadores.

La cotización se realiza sobre la base de cotización correspondiente a los salarios recibidos, según la escala de tramos adjunta que será aplicable hasta el 2018:

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

A partir del 2019 la base de cotización tanto por contingencias comunes como por contingencias profesionales se determinará a partir de los salarios reales pagados al trabajador, al igual que en el Régimen General de la Seguridad Social, con la base mínima establecida legalmente”

TIPOS DE COTIZACION

El porcentaje aplicable a la base de cotización para hallar la cuota a pagar mensualmente asciende a 23,10% de los cuales el 19,40% lo asume el empleador/a y el 3,70% el trabajador/a. Este último porcentaje se lo descontará el empleador/a al trabajador/a del pago de su salario.

Los tipos de cotización por contingencias comunes (actualmente están en el 18,30% a cargo empleador y el 3,70% a cargo trabajador) convergerán a los aplicados por el Régimen General en un plazo de 5 años, desde el año 2013 hasta el año 2018, incrementándose anualmente en un 0,90% puntos porcentuales, pasando del actual 22% en el año 2012 hasta el tipo que se establezca para el Régimen General, a partir del año 2019, un 28,30%.

Los titulares del hogar familiar, en el caso de familia numerosa, mantendrán bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social por la contratación de empleados de hogar

El pago de las cuotas se realizará a través de domiciliación bancaria.

6) Cobertura por incapacidad temporal en caso de enfermedad común o accidente laboral

- Los tres primeros días de baja no se cobra prestación
- Del 4º al 8º día se cobra la prestación con cargo al empleador
- Del 9º día en adelante a cargo de la Seguridad Social o la Mutua con la que se haya concertado la cobertura de accidentes

Los empleadores o los propios Empleados de Hogar de carácter discontinuo que estuvieran en alta en el Régimen Especial en ese momento, deberán elegir la entidad gestora o colaboradora con la que quieren formalizar la cobertura de las Contingencias Profesionales (30 días hábiles desde la publicación del RD). Los que no hayan optado voluntariamente por una mutua serán dados de alta de oficio con el INSS

- Tienen la obligación de comunicar los partes de accidente por Sistema Delt@**
- No existe tramitación de bajas por Sistema Red**

Cuantía de la prestación por incapacidad temporal: 75% de la base de cotización del mes anterior a la baja médica dividida entre 30 días (**según tramos de retribución***)

7) Contrato de trabajo

Si el contrato es a tiempo parcial o siendo a tiempo completo es superior a 4 semanas deberá realizarse por escrito.

El contrato podrá rescindirse por desistimiento del empleador sin alegar causa. Deberá comunicarse por escrito al trabajador/a con y abonar una indemnización de **12 días de salario por año** de servicio.

8) Salario

El salario mínimo a percibir será igual al Salario Mínimo Interprofesional que para el año 2012 está fijado en 641,40 euros para una jornada completa de 40 horas semanales. Si se trabaja por debajo de esa jornada se percibirá la parte proporcional.

Además tendrán derecho a 2 pagas extraordinarias equivalente a un mes de salario

Si reciben salario en especie (manutención y alojamiento) la cuantía de éste no puede dejar reducido el salario en metálico por debajo del Salario Mínimo Interprofesional. La remuneración en especie no podrá superar **el 30%** de las percepciones salariales

9) Jornada de Trabajo

La jornada máxima será de 40 horas semanales de trabajo efectivo. Entre el final de una jornada laboral y el inicio de otra deben mediar 12 horas de descanso.

No obstante lo anterior, el trabajador/a podrá permanecer más tiempo dentro del hogar familiar si bien será tiempo de presencia y no de trabajo efectivo. Durante dicho tiempo de presencia, que deberá fijarse en el contrato, el trabajador permanecerá en el hogar del empleador a su disposición y nunca podrá ser superior a 20 horas a la semana.