

CIRCULARES INFORMACION EMPLEADOS DEL HOGAR

Primera.- Información sobre altas iniciales.

Trabajadores [Régimen Especial Empleados del Hogar](#)

Información General

[¿Quiénes deben cotizar?](#)

[Nacimiento y Fin de la Obligación de cotizar](#)

[¿Cuánto se debe cotizar?](#)

[Ingreso de Cuotas](#)

[Beneficios en la cotización](#)

▶ [¿Quiénes deben cotizar?](#)

Están [incluidos en el Régimen Especial de Empleados del Hogar](#):

Empleados de Hogar Fijos:

El titular del hogar familiar y el propio empleado de hogar.

Empleados de Hogar Discontinuos:

El propio empleado de hogar.

▶ [Nacimiento y Fin de la Obligación de cotizar](#)

La obligación nace desde la fecha de comienzo de la prestación de los servicios, y continúa incluso durante los periodos de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, descanso por maternidad y paternidad, incluido el mes de su finalización, siendo el empleado de hogar el sujeto único responsable de la obligación de cotizar, debiendo ingresar el importe íntegro de las cuotas.

No ocurrirá así en el mes de inicio de dichas situaciones, en el que serán sujetos obligados el titular del hogar familiar y el empleado de hogar, cuando la prestación de servicios sea exclusiva y permanente.

La obligación termina por la finalización de la prestación de servicios, siempre que el titular del hogar familiar o el empleado de hogar discontinuo comunique en plazo la baja a la Tesorería General de la Seguridad Social, dentro de los 6 días naturales siguientes a dicho cese en la actividad.

► ¿Cuánto se debe cotizar?

La base de cotización en este Régimen especial será única para todas las contingencias y situaciones en que exista la obligación de cotizar.

La base y tipo de cotización aplicables a partir del 1 de enero de 2011, serán los siguientes:

Base de cotización: 748,20 euros/mes.

Tipo de cotización: 22,00 por ciento

Cuando de conformidad con la normativa vigente, proceda la distribución del tipo de cotización señalado anteriormente, se realizará de la siguiente forma: a cargo del empleador el 18,30 por 100 y del empleado de hogar el 3,70 por 100.

Cuando el empleado de hogar preste sus servicios con carácter parcial o discontinuo para uno o más empleadores será de su exclusivo cargo el tipo de cotización señalado anteriormente.

No obstante lo anterior, el artículo 49 del Reglamento de cotización establece el fraccionamiento de la cuota mensual referido a los días de prestación de servicios cuando como consecuencia de altas iniciales o sucesivas, ó bajas la actividad se haya desarrollado por fracción o fracciones de meses naturales.

A tal efecto, la cuota fija mensual se dividirá por 30 en todos los casos.

► Ingreso de Cuotas

Responsable

El ingreso lo realizará el titular del hogar, salvo que el empleado preste sus servicios de forma parcial o discontinua para uno o varios titulares del hogar, en cuyo caso será el trabajador el responsable del ingreso de sus cuotas, aún estando en situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o maternidad.

Plazo

El ingreso de las cuotas de cada mes se realizará durante el mes siguiente.

Lugar

En las Oficinas Recaudadoras (cualquier Entidad Financiera autorizada), presentando el Boletín de Cotización que se le remita, lo que no obsta para que el empleado del hogar deba cumplir con su obligación de cotizar dentro del plazo reglamentario, estando a su disposición boletines de cotización en las [Direcciones Provinciales y Administraciones de la Tesorería General de la Seguridad Social](#). El pago de las cuotas también puede domiciliarse en una Entidad Financiera, en cuyo caso, si no se pagara, se considera que ha habido presentación de los documentos de cotización en plazo.

Recargos e intereses de demora:

Recargos:

Recargo del 3% de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas dentro del primer mes siguiente al del vencimiento del plazo reglamentario.

Recargo del 5% de la deuda, si se abonasen dentro del segundo mes siguiente al del vencimiento del plazo reglamentario.

Recargo del 10% de la deuda, si se abonasen dentro del tercer mes siguiente al del vencimiento del plazo reglamentario.

Recargo del 20% de la deuda, si se abonasen a partir del tercer mes siguiente al del vencimiento del plazo reglamentario.

Intereses de demora:

Los intereses de demora se **devengarán** a partir del día siguiente al del vencimiento del plazo reglamentario de ingreso de las cuotas, si bien serán **exigibles** una vez transcurridos quince días desde la notificación de la providencia de apremio o comunicación del inicio del procedimiento de deducción, sin que se haya abonado la deuda.

Asimismo, serán exigibles dichos intereses cuando no se hubiese abonado el importe de la deuda en el plazo fijado en las resoluciones desestimatorias de los recursos presentados contra las reclamaciones de deuda o actas de liquidación, si la ejecución de dichas resoluciones fuese suspendida en los trámites del recurso contencioso-administrativo que contra ellas se hubiese interpuesto.

Los intereses de demora exigibles serán los que haya devengado el principal de la deuda desde el vencimiento del plazo reglamentario de ingreso y los que haya devengado, además, el recargo aplicable en el momento del pago, desde la fecha en que, según el apartado anterior, sean exigibles.

El tipo de interés de demora será el interés legal del dinero vigente en cada momento del periodo de devengo, incrementado en un 25 por ciento, salvo que la Ley de Presupuestos Generales del Estado establezca uno diferente. Para el año 2011, el 5 por ciento.

▶ Beneficios en la cotización

La contratación de personas para la prestación de servicios exclusivos de cuidado o atención de los miembros de una familia numerosa dentro del hogar familiar, dará derecho a una bonificación del 45 por 100 de la cuota correspondiente al titular del hogar familiar, siempre que los dos ascendientes o el ascendiente, en caso de familia monoparental, ejerzan su actividad fuera del hogar familiar o estén incapacitados para trabajar.

Si se trata de familia numerosa de categoría especial, no se requerirá tal condición.

Para acceder a este beneficio el sujeto responsable deberá estar al corriente de pago de las cuotas de la Seguridad Social, por lo que la falta de ingreso en plazo reglamentario de las mismas, determinará la pérdida automática y definitiva de la bonificación correspondiente al período que correspondan las mismas.

Este beneficio en la cotización sólo será aplicable para un único cuidador por cada unidad familiar.

El empleador deberá acreditar ante la Administración de la Tesorería General de la Seguridad Social correspondiente, la condición de familia numerosa, acompañada de una declaración firmada por el empleado de hogar en el sentido de que, su actividad en el hogar consiste exclusivamente en el cuidado o atención de los miembros de dicha familia numerosa, o de quienes conviven en el domicilio de la misma.

INTEGRACION DEL REGIMEN ESPECIAL DE EMPLEADOS DE HOGAR DENTRO DEL REGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

La Disposición adicional trigésima novena de la Ley 27/2011 de 1 de agosto (BOE del 2) 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 la indicada fecha 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. Estos modelos están disponibles en la página web.

Las altas que se soliciten en el Sistema Especial para Empleados de Hogar 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 Tesorería General de la Seguridad Social 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. Con el fin de facilitar esta tarea a los empleadores se ha creado un modelo denominado TA – HOGAR, disponible en la página web.

Las altas solicitadas durante el periodo transitorio tendrán efecto para la aplicación del Sistema Especial desde el día primero del mes siguiente a aquel en que se realice la solicitud.

La norma citada prevé que si, llegado el 30 de junio de 2012, 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 1 de julio de 2012 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 Tesorería General de la Seguridad Social de oficio, creará un Código de Cuenta de Cotización en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y adscribirá al mismo a los trabajadores 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 que entra en vigor el día 1 de enero de 2012 no prevé la inclusión en el Sistema Especial como se venía haciendo hasta ahora en el Régimen Especial, 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 (nuevo modelo TA 6 o TA 7 para la solicitud de Código de Cuenta de Cotización y el modelo TA 2S- 0138 para solicitar el alta o baja de los trabajadores). Estos modelos están disponibles en la página web.

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 Tesorería General de la Seguridad Social 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:

1. La cotización en este Sistema Especial estará en función del tramo que corresponda por las retribuciones percibidas por los empleados, conforme al siguiente cuadro:

Tramo Retribución mensual Base de cotización:

1.º	Hasta 74,83 €/mes.	90,20 €/mes.
2.º	Desde 74,84 €/mes hasta 122,93 €/mes.	98,89 €/mes.
3.º	Desde 122,94 €/mes hasta 171,02 €/mes.	146,98 €/mes.
4.º	Desde 171,03€/mes hasta 219,11 €/mes.	195,07 €/mes.
5.º	Desde 219,12€/mes hasta 267,20 €/mes.	243,16 €/mes.
6.º	Desde 267,21 €/mes hasta 315,30€/mes.	291,26 €/mes.
7.º	Desde 315,31€/mes hasta 363,40 €/mes.	339,36 €/mes.
8.º	Desde 363,41 €/mes hasta 411,50 €/mes.	387,46 €/mes.
9.º	Desde 411,51€/mes hasta 459,60 €/mes.	435,56 €/mes.
10.º	Desde 459,61€/mes hasta 507,70 €/mes.	483,66 €/mes.
11.º	Desde 507,71€/mes hasta 555,80 €/mes.	531,76 €/mes.
12.º	Desde 555,81€/mes hasta 603,90 €/mes.	579,86€/mes.
13.º	Desde 603,91€/mes hasta 652,00 €/mes.	627,96 €/mes.
14.º	Desde 652,01€/mes hasta 700,10 €/mes.	676,06 €/mes.
15.º	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, 2013 y 2014 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 del Sistema Especial de Empleados de Hogar no comprenderá la correspondiente a desempleo, por lo que no procederá la cotización 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 1 de enero de 2012, el subsidio por incapacidad temporal en caso de enfermedad común o accidente no laboral, se va a percibir desde el cuarto día de la baja en el trabajo, estando a cargo del empleador el abono de la prestación al trabajador desde ese día hasta el octavo de la citada baja, ambos inclusive. A partir del noveno día la baja por este motivo 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, 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 (BOE núm. 290, de 2 de diciembre), 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 desde el cuarto día de la baja en el trabajo, estando a cargo del empleador el abono de la prestación al trabajador desde ese día hasta el octavo de la citada baja, ambos inclusive. A partir del noveno día la baja por este motivo será abonada por la Seguridad Social o, en su caso, por 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.

2. También se amplía la protección a las denominadas contingencias profesionales, por lo que en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, los trabajadores de este Sistema Especial tendrán la misma protección que los demás trabajadores por cuenta ajena. Hasta ahora,

los empleados de hogar solamente tenían la protección por contingencias comunes (enfermedad y accidente no laboral).

3. 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, para acreditar los periodos de cotización necesarios para acceder a las prestaciones, se tendrá en cuenta el número de horas de trabajo que resulten según su base de cotización.
4. La acción protectora del nuevo Sistema Especial no incluye la protección correspondiente al desempleo. Sin embargo, la Ley deja abierta la posibilidad a las iniciativas que se establezcan en esta materia, en el marco de la modificación de la relación laboral del servicio del hogar familiar, posponiendo la decisión sobre la viabilidad de esta protección para más adelante.

PREGUNTAS MÁS FRECUENTES SOBRE LA INTEGRACIÓN DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE EMPLEADOS DE HOGAR EN EL RÉGIMEN GENERAL.

¿Es necesario realizar un mínimo de horas para estar incluido en el nuevo Sistema Especial de Empleados de Hogar?

Cualquiera que sea el número de horas que un trabajador realice para cada empleador, la inclusión en el Sistema Especial es obligatoria, siendo el empleador el sujeto responsable de solicitar el alta del trabajador y comunicar la retribución mensual que abona al mismo.

¿Cada vez que varíe la retribución que se abona al trabajador hay que comunicarlo a la Tesorería General de la Seguridad Social?

Sí, la variación de la retribución mensual debe comunicarse en el plazo de 6 días desde que se produjo.

¿Cómo se efectuará el ingreso de las cuotas?

El ingreso de las cuotas en el Sistema Especial de los Empleados de Hogar corresponde al empleador, que deberá hacerlo efectivo mediante el procedimiento de domiciliación bancaria. Por tanto, no deberá cumplimentar ningún boletín de cotización.

¿Es obligatoria la cotización por AT y EP?

Es obligatoria y va a cargo íntegramente del empleador. La cuota que se ha de ingresar es el resultado de aplicar a la base de cotización los tipos correspondientes a la CNAE 97 (0'65% IT de A.T. y 0'45% IMS de A.T.). Esta cuota se ingresa conjuntamente con la de contingencias comunes a través del sistema de domiciliación en cuenta y se calcula por la Tesorería General de la Seguridad Social. No es preciso por tanto, que el empleador confeccione boletín alguno.

¿Se ha de cotizar por la contingencia de desempleo?

Hasta el momento no está previsto ya que la Ley 27/2011 de 1 de agosto sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, que en su disposición adicional trigésima novena establece la integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General no contempla la cobertura por desempleo en este Sistema Especial.

¿Existe obligación de presentación de documentos de cotización si no hay ingreso, como sucede en el Régimen General?

En este Sistema Especial no existe obligación de presentación de documentos de cotización si no hay ingreso.

¿Quién es el responsable del pago de la cotización durante la situación de I.T.?

Desde el día en el que se inicia dicha situación hasta el octavo día, el empleador es responsable del ingreso tanto de su aportación como de la aportación del trabajador.

A partir del día 9 el empleador deberá cotizar únicamente la aportación empresarial siendo responsable la entidad gestora o la entidad colaboradora del ingreso de la aportación del trabajador.

En mi casa presta servicios con carácter de fija una empleada de hogar que actualmente está de alta en el Régimen Especial de Empleados de Hogar ;Qué debo hacer desde el día 1 de enero de 2012?

Debe comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social el cumplimiento de las condiciones determinantes de la inclusión en el nuevo Sistema Especial. Para ello debe disponer de un Código de Cuenta de Cotización nuevo en el que dar de alta a la trabajadora, pudiendo utilizar el modelo TA.HOGAR que puede presentar en cualquier Administración de la Seguridad Social.

En mi casa presta servicios una persona que trabaja determinadas horas al mes. Además trabaja en otras casas. A efectos de Seguridad Social esta de alta como trabajadora discontinua ingresando ella sus cotizaciones. ¿Tengo alguna obligación respecto de la misma a partir del día 1 de enero de 2012?

El empleador debe proceder a dar de alta en el nuevo Sistema Especial a la persona que presta los servicios, declarando la retribución mensual que abona a la misma. Para ello debe solicitar un Código de Cuenta de Cotización cumplimentado el modelo TA 6 o TA 7, así como solicitar el alta del trabajador mediante el modelo TA 2/S 0138, presentándolo en cualquier Administración de la Seguridad Social o a través del Registro Electrónico. Igual obligación incumbe al resto de titulares de hogar familiar para los que presta servicios.

En mi casa presta servicios domésticos una persona que no está actualmente de alta en el Régimen Especial de empleados de Hogar debido a que el número de horas de prestación de servicio no es suficiente para su inclusión en el mismo. ¿Debo darle de alta el día 1 de enero de 2012 en el Sistema Especial?

En el nuevo Sistema Especial es determinante la retribución mensual y no el número de horas. El titular del hogar familiar debe proceder a dar de alta en el nuevo Sistema Especial a la persona que presta los servicios, declarando la retribución mensual que abona a la misma. Para ello debe solicitar un Código de Cuenta de Cotización cumplimentado el modelo TA 6 o TA 7, así como solicitar el alta del trabajador mediante el modelo TA 2/S 0138, presentándolo en cualquier Administración de la Seguridad Social o a través del Registro Electrónico.