



LA RELACIÓN LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS EMPLEADOS DE HOGAR

NOMBRE DEL ALUMNO: EVA MARÍA CRUZ TORMO

NOMBRE DEL TUTOR: SANTIAGO GARCÍA CAMPÁ

TITULACIÓN: GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

CURSO ACADÉMICO: 2014/2015

INDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
2. RÉGIMEN JURÍDICO	5
2.1 CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA	6
2.2 ESTATUTO TRABAJADORES	7
2.3 REAL DECRETO 1620/2011, de 14 de noviembre	9
2.4 REAL DECRETO 84/1996, REGLAMENTO GENERAL RECAUDACIÓN S. S.	11
2.5 LEY 27/2011, 1 de agosto, sobre actualización y modernización del Sistema de Seguridad Social	12
2.6 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	17
3. MODIFICACIÓN RÉGIMEN JURÍDICO	19
3.1 SINGULARIDADES PROPIAS	19
3.2 EMPLEADOR	19
3.3 EMPLEADO	20
3.4 OBJETO	20
3.5 RELACIÓN LABORAL ESPECIAL	21
3.6 REGÍMEN GENERAL Y REGIMEN ESPECIAL	21
3.7 ÁMBITO	21
3.8 EXCLUSIONES	22
4. CONTRATO DE TRABAJO	23
4.1 FORMA	24
4.2 DURACIÓN	25
4.3 MODELOS	26
4.4. PERIODO DE PRUEBA	27
5. CONTENIDO RELACIÓN LABORAL	27
5.1 DERECHOS/DEBERES	27
5.2 RETRIBUCIONES	28

5.3 HORAS TRABAJO	30
5.4 VACACIONES	31
5.5 ESPECIALIDADES	31
5.5.1 EXTINCIÓN DEL CONTRATO	31
5.5.2 DESISTIMIENTO	32
5.5.3 INDEMNIZACIÓN	33
5.5.4 SUBROGACIÓN, TRASLADOS Y SUSPENSIÓN	33
5.5.5. PREAVISO	34
5.5.6 EMPLEADOS DE MENOS 60 HORAS MENSUALES POR EMPLEADOR	35
5.5.6.1 REGULACIÓN ESPECÍFICA	35
5.5.6.2 FORMULACIÓN, AFILIACION, PROCEDIMIENTO	35
5.5.6.3 SUJETO RESPONSABLE	36
5.5.6.4 EXCLUSIÓN BENEFICIOS COTIZACIÓN	36
6. COTIZACIÓN	36
6.1 BASE COTIZACIÓN APLICABLE	36
6.1.1 CONTINGENCIAS COMUNES	37
6.1.2 CONTINGENCIA PROFESIONALES	37
6.1.3 ESCALA	38
6.2 SUJETO RESPONSABLE	39
7. CONCLUSIONES	39
8. BIBLIOGRAFÍA	43
9. ANEXO (DOCUMENTOS Y FORMULARIOS)	44

1. INTRODUCCIÓN

Los empleados del hogar son un colectivo que por sus singularidades están encuadrados por el Estatuto de los Trabajadores como una de las relaciones laborales de carácter especial. La necesidad de una modificación para simplificar e integrar regímenes de la Seguridad Social, acordada en el Pacto de Toledo, junto con el establecimiento del convenio n.º 189 y la recomendación n.º 201 de la OIT, sobre el trabajo y los derechos laborales básicos de los empleados domésticos, dieron lugar a un nuevo marco regulador de la seguridad social de los empleados del hogar con la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social, y los posteriores Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, que regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, y el Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar.

Este trabajo pretende explicar las modificaciones y mejoras producidas en este colectivo de trabajadores dentro del régimen jurídico y en materia de Seguridad Social, desde la entrada en vigor de la Ley 27/2011, analizando el contenido de la normativa citada.

El apartado segundo está dedicado al régimen jurídico de esta relación laboral. Tras un breve análisis de la evolución normativa de los empleados del hogar, se centra en las normas que establecen su integración dentro del Régimen General de la Seguridad Social como un sistema especial, el marco y la regulación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

El apartado tercero se detiene en la modificación del régimen jurídico llevada a cabo, especialmente sus singularidades propias. Definiendo los conceptos de empleador, empleado, objeto y relación laboral especial. Determinando también el régimen general, el especial, el ámbito y las exclusiones.

El punto cuarto atiende al contrato de trabajo de los empleados del hogar y analiza el contenido, la forma, duración, modelos y periodo de prueba del mismo.

El apartado quinto establece el contenido de la relación laboral, con sus derechos, deberes, retribuciones, horas de trabajo, vacaciones y especialidades. Dentro de las especialidades, se analizan las circunstancias determinantes, el desistimiento, la indemnización, subrogación, suspensión y traslados, el preaviso y los empleados de menos de 60 horas mensuales por empleador.

El apartado sexto está dedicado a la Seguridad Social, concretamente a la cotización. Se analizarán las bases de cotización aplicables para contingencias comunes y profesionales, los tipos, la escala y el sujeto responsable de cotizar.

2. RÉGIMEN JURÍDICO

Dentro del conjunto de leyes y normas que establecen y regulan la relación laboral y las prestaciones sociales de los empleados del hogar, puede hablarse de un antes y un después de su integración en el Sistema Especial de los Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social.

El Régimen Especial de empleados del hogar ha desaparecido para transformarse en un sistema especial e integrarse con sus peculiaridades, desde el 1 de enero de 2012, en el Régimen General de la Seguridad Social, mediante la Ley 27/2011, de 1 de agosto. Pero hasta llegar a ese momento los empleados del hogar han pasado por una evolución normativa que queda reflejada en la siguiente tabla:

Tabla 1. Evolución normativa de los empleados del hogar

Año	Normativa	Características
1889	Código Civil	Derecho Civil. Subsección del servicio de criados
1926	Código Trabajo	Definición servicio doméstico y exclusión ámbito aplicación Código Trabajo (art.147). Se rige por el Derecho Civil: arrendamiento de servicios.
1931	Ley de Contrato de Trabajo	Encuadramiento dentro Dº Trabajo
1944	Texto Refundido Ley Contrato Trabajo	Expulsión Dº Laboral → Reubicación Código Civil
1976	Ley 16/1976 de Relaciones Laborales	Laboralización relación laboral carácter especial
1980	Estatuto de los Trabajadores	Consideración relación laboral carácter especial (art 2.1b)
1985	R.D. 1424/1985	Primer marco regulador relación laboral de carácter especial del servicio hogar familiar, dentro de los regimenes especiales S. Social.
2011	Ley 27/2011	Integración en Régimen General Seguridad Social
2011	R.D. 1620/2011	Regula relación laboral carácter especial servicio hogar familiar
2012	R.D.L. 29/2012	Introducción mejoras gestión y protección social empleados hogar.

Como puede apreciarse, en sus inicios se regía por el derecho civil, si bien en el año 1931 con la Ley de Contrato de Trabajo lo encuadra dentro del derecho del trabajo. Este englobamiento dura poco siendo expulsado del ámbito del derecho

laboral y reubicado nuevamente dentro del código civil en el año 1944, con el Texto Refundido de la Ley de Contrato de Trabajo.

La ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, en su artículo 3.1.a) la considera incluida dentro de las relaciones de trabajo, por ser una actividad laboral retribuida por cuenta y dependencia ajenas, laboralizando el servicio doméstico y enmarcándola como relación laboral de carácter especial.

El Estatuto de los Trabajadores de 1980 en su artículo 2.1.b) considera relación laboral de carácter especial la del servicio del hogar familiar, y amparándose en este artículo, esta relación es regulada por el RD 1424/1985, de 1 de agosto. El citado Real Decreto, además de ser el primer marco regulador específico de la relación jurídica del servicio del hogar, otorga mucha libertad a la voluntad de las partes, reduce derechos laborales esenciales del Estatuto de los Trabajadores y atribuye las competencias para resolver litigios surgidos en esta relación a los Tribunales del Orden Social, según el artículo 12.

2.1 CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

Como máximo exponente de nuestro ordenamiento jurídico se establece que los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social garantista en materia social y de prestaciones para todos los ciudadanos, que establecerá por ley la forma de participación en la Seguridad Social de los mismos y que el Estado tiene las competencias exclusivas en materia de legislación laboral.

El artículo 35 de la Constitución Española, en adelante CE, reconoce una serie de derechos que no admiten exclusiones y que afectan a todos los trabajadores, por el hecho de ser trabajadores y les garantiza que los aspectos esenciales de su relación jurídica venga regulada por una norma de rango legal formal, según R. QUESADA SEGURA (1991; 92). Afectando también a las relaciones especiales de empleados del hogar el reconocimiento de estos derechos al trabajo, al deber de trabajar, a la libre elección de oficio, a la promoción del mismo, a una remuneración suficiente para cubrir sus necesidades, así como a la no discriminación por razón de sexo y su regulación por ley formal. También establece en su artículo 35.2 CE que por ley se regulará un estatuto de los trabajadores, y el Tribunal Constitucional en la STC 26/1984, de 24 de febrero, por supuesta inconstitucionalidad del art.2.1.b) del ET y lesionar el artículo 35.2 CE, señala que a partir del ET la relación laboral de servicio del hogar familiar, tiene carácter de especial y como tal debe regularse de forma separada y específica.

Establece en su artículo 41 la CE: *«Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la*

asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias será libres».

Al mismo tiempo, el artículo 129.1 de la CE dice: *«La ley establecerá las formas de participación de los interesados en la Seguridad Social y en la actividad de los organismos públicos cuya función afecte directamente a la calidad de la vida o al bienestar general».* Fijando la atribución exclusiva de competencias en materia de legislación laboral al Estado, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas, como aplica el artículo 149.1 7ª de la CE.

También hay que destacar el art. 18.2 de la CE, la inviolabilidad del domicilio dentro del derecho a la intimidad, que entra dentro de una de las peculiaridades de este sistema, como ya se verá más adelante por su condicionamiento al control de cumplimiento de las obligaciones del empleador por parte de la autoridad laboral. Así como el derecho a la igualdad de acceso al empleo y no discriminación por parte de los agentes de intermediación, de acuerdo con el artículo 14 CE.

2.2 ESTATUTO TRABAJADORES

El Estatuto de los Trabajadores, en adelante ET, distingue entre las relaciones laborales de carácter especial y la relación laboral común. El régimen especial lo establece la Seguridad Social, por su parte, para las actividades profesionales que por su naturaleza, sus peculiares condiciones de tiempo y lugar o por la índole de sus procesos productivos, es necesario para la adecuada aplicación de los beneficios de la Seguridad Social. Se rigen por leyes específicas, y su regulación debe tender a la homogeneidad con el Régimen General. Determinando en sus normas reglamentarias de cada uno de ellos su campo de aplicación y se regularán las distintas materias relativas a los mismos. El Gobierno podrá disponer su integración en el Régimen General, a excepción de los que han de regirse por leyes específicas, siempre que sea posible teniendo en cuenta sus peculiares características de los grupos afectados y el grado de homogeneidad con el Régimen General alcanzado en la regulación del régimen especial de que se trate.

En su artículo 2 hace una enumeración de las relaciones laborales de carácter especial. De este artículo hay que destacar varias cuestiones: en su apartado 2.1.b) incluye como relación laboral especial la del servicio del hogar familiar; al cobijo de este apartado fue regulada a través del RD 1424/1985. Y en el apartado 2.1.i) deja abierta la relación de trabajos que pueden ser declarados por una Ley como relación laboral de carácter especial; además en su apartado 2.2 enlaza este artículo con la

Constitución al manifestar que su regulación respetará los derechos básicos reconocidos en la misma.

Si bien las reformas legislativas posteriores van encaminadas a aproximar la regulación de los empleados al servicio del hogar familiar con la de carácter general y el Estatuto de los Trabajadores, hay peculiaridades que persisten y hacen que se mantenga dentro de un sistema especial. Se acoge a los siguientes artículos para regular la relación laboral de carácter especial:

- El artículo 1.3.d) y e) del ET determina quiénes están excluidos del ámbito de aplicación de este régimen especial, como son los familiares de hasta segundo grado que convivan con el titular del hogar familiar y los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

- Se acoge a los artículos 4 y 5 en cuanto a los derechos y deberes laborales de los trabajadores.
- Toma del artículo 8.5 la obligatoriedad de hacer constar por escrito los contratos de duración determinada con duración igual o superior a cuatro semanas.
- Establece que el período de prueba se concertó por escrito en los términos del art.14, con particularidades en cuanto a duración del mismo.
- En materia de salarios, los empleados del hogar conservarán las condiciones más beneficiosas sin perjuicio de lo establecido en los artículos 26.5 sobre compensación y absorción de salarios y 27.1 salario mínimo interprofesional.
- Conforme establece el artículo 29.1 de liquidación y pago, la retribución se realizará mediante entrega de un recibo individual y justificativo del mismo.
- Si bien asume las fuentes de la relación laboral del artículo 3.1, realiza unos ajustes por el carácter especial de la relación en cuanto a los convenios colectivos y no es de aplicación en esta relación el artículo 33 sobre el Fondo de Garantía Salarial.
- Se acoge a lo establecido en el artículo 35 sobre el concepto de horas extraordinarias, fijación, cuantía y retribución, compensación en ausencia de pacto, voluntariedad de las mismas, máximo de horas extraordinarias al año y excepciones, salvo lo enunciado en el apartado 5: *«A efectos del cómputo de horas extraordinarias la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.»*
- También tendrá derecho el empleado de hogar a los descansos, permisos y fiestas en los términos previstos en el artículo 37, teniendo derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio.

- La extinción de la relación laboral está previsto en el artículo 49 con las excepciones del apartado 1 letras h) i) y l) que son por causas de fuerza mayor, despido colectivo y causas objetivas legalmente procedentes. Igualmente, el despido disciplinario será notificado por escrito con las causas previstas en el artículo 54.

2.3 REAL DECRETO 1620/2011, DE 14 DE NOVIEMBRE

Este Real Decreto regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar y tiene en cuenta la posibilidad de aumentar la acción protectora, especialmente el desempleo, de estos trabajadores: «Supone un importante avance en la laboralización sustancial de esta específica relación de trabajo, que la aproxima a la regulación establecida con carácter general en el ET» según M. MIÑARRO YANINI (2013, 18). Este Real Decreto 1620/2011 introduce importantes garantías y mejoras en la regulación de las condiciones de trabajo, manteniendo algunas diferencias y peculiaridades; acometiendo la modificación del régimen jurídico, enfocándolo al mantenimiento de las diferencias justificadas objetivas y razonables, eliminando o reduciendo las que no tienen razón de ser, siguiendo las recomendaciones establecidas en el Pacto de Toledo y en los acuerdos sociales firmados en materia laboral con las dos grandes organizaciones sindicales CCOO y UGT, de simplificación e integración de regímenes, estableciendo medidas graduales de confluencia del Régimen Especial de Empleados del Hogar con el Régimen General de la Seguridad Social.

Este Real Decreto marca el desarrollo de la actividad laboral dentro del hogar familiar y el vínculo personal entre empleador y empleado basado en una especial relación de confianza, como razón para una normativa específica y diferenciada, y consta de trece artículos, tres disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias, una disposición derogativa y tres disposiciones finales, repartidos en cuatro capítulos:

- El capítulo I está compuesto por los artículos 1 al 3, y define el objeto, el ámbito de aplicación y las partes que componen la relación laboral. Así como las relaciones que están excluidas de esta regulación y las fuentes de la relación laboral.
- El capítulo II titulado del contrato, consta de los artículos 4 al 6 y regula el ingreso, la forma y la duración del contrato de trabajo, introduciendo como novedades la intervención de las agencias de colocación como intermediarios para contratar a los trabajadores y garantizar la inexistencia de discriminación en el acceso al empleo, el deber de informar al trabajador por parte del

empleador en relaciones laborales superiores a cuatro semanas sobre los elementos esenciales del contrato e introduce como regla general la presunción del carácter indefinido la duración del contrato desde el comienzo de la relación laboral.

- El capítulo III regula el contenido de la relación laboral, que está compuesto por los artículos 7 al 11, y recoge la aplicación de derechos y deberes e incluye novedades en materia de salario: «*Garantizando la retribución en metálico del salario, en cuantía no inferior al salario mínimo interprofesional, en proporción a la jornada de trabajo*», iguala a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores el porcentaje máximo de retribución en especie al 30% del salario total. Los incrementos salariales se fijarán de común acuerdo, igual que el horario de trabajo. Asimismo, aumenta el descanso entre jornadas, estableciendo el descanso semanal en treinta y seis horas consecutivas, que equivale a día y medio. Por otro lado, dispone las normas para fijar los periodos vacacionales e integra los límites dispuestos en el Estatuto de los Trabajadores en cuanto al tiempo de trabajo para menores de dieciocho años. Este capítulo III sobre el contenido de la relación laboral, reconoce expresamente el tiempo de presencia pactado por las partes, el cual debe ser compensado con tiempo de descanso de igual duración o con una retribución económica no inferior al de las horas ordinarias. Siendo el tiempo de presencia el tiempo que pasa el trabajador a disposición del empleador, sin realizar trabajo efectivo.

«*El régimen jurídico de la extinción del contrato se modifica, mediante la remisión al artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores*» con las excepciones de despido disciplinario, cuya indemnización en caso de declararse improcedente sería el correspondiente al salario de veinte días por año trabajado con un máximo de doce mensualidades y el desistimiento, modalidad esta última exclusiva de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

En él se introducen dos modificaciones respecto del desistimiento por parte del empleador, la exigencia de comunicación por escrito declarando el desistimiento como causa de la extinción de la relación laboral y la indemnización que pasa a ser doce días por año de servicio con un máximo de seis mensualidades, exclusivamente para los contratos pactados después de la entrada en vigor de este real decreto.

- El capítulo IV está integrado por los artículos 12 y 13, así como por las disposiciones adicionales primera a tercera, disposiciones transitorias primera

y segunda, disposición derogativa única y disposiciones finales primera a tercera, haciendo referencia al control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del cumplimiento de la legislación, a los órganos jurisdiccionales del orden social atribuye las competencias para resolver los conflictos surgidos por esta relación laboral y a la Tesorería General de la Seguridad Social el deber de comunicar al Servicio Público de Empleo el contenido y la finalización de los contratos. Dicho capítulo fija a los empleadores el plazo de un año para formalizar por escrito los contratos de trabajo en vigor a tiempo parcial o de duración determinada, con una duración igual o superior a cuatro semanas, y a informar a los empleados sobre los elementos esenciales del contrato. En el anexo seis de este trabajo, hay un ejemplo del modelo oficial de contrato de duración determinada. También contempla la realización de una evaluación para conocer el impacto producido por esta nueva regulación en el empleo y en las condiciones de trabajo, así como la posterior confección de un informe con la finalidad de adoptar nuevas medidas sobre el régimen de extinción contrato y la protección de desempleo.

2.4 REAL DECRETO 84/1996, REGLAMENTO GENERAL RECAUDACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Con esta norma se aprobó el Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, dentro del marco de modernización de la gestión de la Seguridad Social, y consta de tres títulos: ámbito aplicación y delimitación de funciones; Inscripción, afiliación, altas, bajas y variaciones; y, por último, documentación, revisión e impugnaciones.

- En el artículo 10 desarrolla el concepto de empresario en la Seguridad Social, y en su apartado 3 lo define en el Régimen Especial de Empleados del Hogar como titular del hogar o cabeza de familia. Posteriormente, este apartado fue suprimido e incluido el concepto de titular del hogar familiar y ampliado dentro del Régimen General de la Seguridad Social en el ordinal 7º.

- El artículo 16 sobre el registro de empresarios a cargo de la Tesorería General de la Seguridad, y que en su ordinal 5º del apartado 1 comprendía al Régimen Especial de Empleados de Hogar, con la salvedad de los empresarios cuyos empleados prestarán servicios a tiempo parcial o discontinuo, también ha sido suprimido por el artículo 2 del RDL 29/2012.

También el mencionado Real Decreto Ley 29/2012, modifica el artículo 43 sobre determinados colectivos integrados en el Régimen General o en los Sistemas

Especiales, añadiendo un nuevo apartado 2 sobre los trabajadores que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador y numerando con el número 3, el apartado 2 que decía: «*La afiliación, altas, bajas y variaciones de datos relativas a trabajadores incluidos en los Sistemas Especiales de los distintos Regímenes de la Seguridad Social se sujetarán a las formalidades, plazos y demás condiciones establecidas por sus normas específicas*». El artículo 49 sobre el Régimen Especial de Empleados de Hogar ha sido suprimido por el artículo 2 apartado 5 del RDL 29/2012. Sin embargo, permanece vigente la disposición transitoria tercera sobre las fechas de aplicación de las altas y bajas en el Régimen Especial de Empleados de Hogar y sus efectos.

2.5 LEY 27/2011, 1 DE AGOSTO, SOBRE ACTUALIZACIÓN Y MODERNIZACIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

En su disposición adicional trigésima novena, integra en el Régimen General de la Seguridad Social a los empleados de hogar, estableciendo un sistema especial para este colectivo de trabajadores, por sus peculiaridades.

En esta disposición no solo se fijará la fecha de la inclusión de los mismos, sino también las condiciones de cotización a la Seguridad Social y las prestaciones a las que tendrán derecho con ciertas peculiaridades. En el apartado 1 se fija como fecha efectos de la integración el día 1 de enero de 2012.

En su apartado 2 formula las condiciones de cotización tanto para el cálculo de las bases de cotización como para los tipos de cotización aplicables; estableciendo una escala de quince tramos, desde la base mínima hasta la máxima en función de la retribución que perciban. Esta escala, que era para el año 2012, incrementa sus bases arreglo al aumento que en la Ley de Presupuestos Generales del Estado se establezca para la base mínima del Régimen General.

Tabla 2. Escala para determinar las bases de cotización para el año 2012

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.

Fuente: Web Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Al mismo tiempo esta disposición estableció un nuevo tramo 16º para el año 2013 para retribuciones superiores a la base mínima del Régimen General en dicho ejercicio, siendo la base de cotización la perteneciente al tramo 15º aumentada en un cinco por ciento. Además, desde el año 2013 hasta el 2018, habría una actualización de las bases en igual proporción al aumento experimentado cada año en la base mínima de cotización del Régimen General. Exceptuando el tramo 16º que se aumentará en un cinco por ciento anual. Teniendo en cuenta que las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales a partir del año 2019 se establecerán conforme al artículo 109 del Texto Refundido de la LGSS, sin que pueda ser su cotización inferior a la base mínima legal. Pero posteriormente el Gobierno en la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado 2013 vuelve a modificarlo y en vez de establecer dieciséis tramos para la base de cotización los reduce a ocho tramos, tal y como refleja el Cuadro 3 de la página 16. Manteniéndose todavía en la actualidad el mismo número de tramos, tal y como se ve en el Cuadro 4 de la página 38 con las bases de cotización por contingencias comunes para el año 2015.

En cuanto a los tipos de cotización aplicables para contingencias comunes se aplican los siguientes:

- Para el año 2012 el 22%, siendo a cargo del empresario el 18,3% y del empleado el 3,7%, incrementándose anualmente el tipo de cotización desde el año 2013 hasta el 2018 en 0,90 puntos porcentuales. La Ley de Presupuestos Generales del Estado fijará la cuantía y la distribución que le corresponderá a cada una de las partes de esta relación laboral, estando a partir del año 2019 el tipo de cotización y su distribución entre las partes a lo que establezcan con carácter general, la Ley de Presupuestos Generales del Estado, para el Régimen General de Seguridad Social.
- En cuanto a la cotización por contingencias profesionales, sobre la base de cotización que corresponda según lo aplicado en el cálculo de las bases de cotización, del apartado dos de esta disposición, se aplicará el tipo de cotización previsto en la tarifa de primas aprobadas por la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, siendo la cuota resultante a cargo exclusivo del empleador. Además la contratación de cuidadores en familias numerosas tendrá una bonificación de cuotas de la Seguridad Social, que puede llegar a reducir en 45% las cotizaciones devengadas al ampliar la reducción del 20% por contratar empleados del hogar e integrarlos en el Sistema Especial de Empleados del Hogar en el Régimen General.
- En su apartado 3 expone las singularidades establecidas en el Régimen General de la Seguridad Social, respecto al derecho a las prestaciones de Seguridad Social:
 - 1) Desde el año 2012 hasta el 2018, los trabajadores a tiempo parcial o fijos discontinuos, a efectos del cómputo de períodos de cotización, determinarán las horas efectivamente trabajadas en función de las bases de cotización del apartado 2.a) de esta disposición, divididas por el importe fijado para la base mínima horaria del Régimen General por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada uno de dichos ejercicios. Esto quiere decir que en función del sueldo se sacan las horas, el sistema de la TGSS calcula el porcentaje de la jornada y saca las horas teóricas. Por ejemplo teniendo un salario de 80 euros mensuales, la base de cotización mensual que le correspondería para el 2015 sería de 148,60€ y el salario mínimo por hora 2015 son 4,73€. Esta base de cotización se dividirá por el salario mínimo por hora, dando 31,42 que es el porcentaje de la jornada. Sobre la jornada de 40 horas a efectos de permanencia se aplicaría este porcentaje y se obtendrán la horas teóricas

que aparecerán en la vida laboral del trabajador a efectos del cálculo de prestación de jubilación.

- 2) Desde el 1 de enero de 2012, se abona a partir del noveno día de la baja laboral el subsidio por incapacidad temporal, sobrevenida por enfermedad común o accidente no laboral, siendo a cargo del empleador el abono de la prestación al trabajador desde los días cuarto al octavo de la citada baja, ambos inclusive. El pago del mencionado subsidio lo realizará directamente la entidad gestora correspondiente, no procediendo el pago delegado del mismo.
- 3) Desde el año 2012 y hasta el año 2018 para calcular la base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente derivada de contingencias comunes y de jubilación causadas por los empleados de hogar respecto de los periodos cotizados en este Sistema Especial solo se tendrán en cuenta los períodos realmente cotizados, no resultando de aplicación lo previsto en los artículos 140.4 y 162.1.2 Texto Refundido LGSS, sobre la base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente derivada de contingencias comunes y la base reguladora de la pensión de jubilación, cuando en el período para calcular la base reguladora hayan meses que no hubiese existido la obligación de cotizar y también cuando hubieran dentro de los meses a tener en cuenta para determinar la base reguladora, meses donde solo estuviera obligado a cotizar durante una parte del mismo.
- 4) En el Sistema Especial para Empleados de Hogar según lo dispuesto en la disposición adicional quincuagésima tercera de extensión de la acción protectora por contingencias profesionales, en su apartado 3, no es de aplicación el régimen de responsabilidades en orden a las prestaciones regulado en el artículo 126 Texto Refundido LGSS. Los empleados del hogar no tienen pago delegado por contingencias comunes, sino que tienen pago directo a través de la entidad gestora del subsidio por incapacidad temporal.

Esta disposición con efectos 1 de enero de 2011 amplía la acción protectora incluyendo en ella a las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional. Por estas contingencias se reconocerán prestaciones que están incluidas en el Régimen General. Para su cotización por estas contingencias se aplicará sobre la base cotización vigente en ese momento, el tipo de cotización previsto en la tarifa de primas. La cotización por contingencias profesionales ira únicamente por

cuenta del empleador, exceptuando cuando el empleado del hogar preste sus servicios a tiempo parcial o discontinuo.

5) La acción protectora de este Sistema Especial no comprenderá al desempleo.

- En el apartado 4 la disposición adicional trigésima novena da un plazo de seis meses naturales, desde el uno de enero de 2012, para que ambas partes, empleadores y empleados que procedan del Régimen Especial de de la Seguridad Social comuniquen a la Tesorería General de la Seguridad Social que cumplen los requisitos exigidos para su incorporación en el Sistema especial de Empleados del Hogar; siendo aplicable desde el día uno del mes siguiente a la comunicación las normas reguladoras del Sistema Especial de Empleados del Hogar. Los empleados del hogar que presten servicios a tiempo parcial o discontinuo, para uno o varios empleadores, si se cumple el plazo establecido sin realizar la comunicación exigida quedarán excluidos del Sistema Especial, siendo baja en el Régimen General con fecha efectos de 1 de julio de 2012.

En cuanto a los empleados de hogar que realizan sus servicios con carácter fijo y exclusivo para un solo empleador, desde el 1 de julio de 2012 su cotización al Sistema Especial pasa a realizarse de acuerdo a la base establecida en el tramo superior de la escala a que se refieren los números 1.º, 2.º y 3.º del apartado 2.a) de esta disposición adicional. Con arreglo al salario mensual del empleado del hogar, dependiendo del tramo del baremo que le corresponda, se establecerá la base de cotización mensual aplicable.

- En su apartado 5 señala que el Gobierno procedería con efectos de 1 de enero de 2012, a modificar la relación laboral especial del servicio del hogar familiar.

Por último, en su disposición transitoria única, dispone durante los ejercicios 2012 a 2014 y que sigue vigente en el año 2015, la aplicación de una reducción del 20 por ciento a las cotizaciones devengadas por contratar personas que presten servicios en el hogar familiar, queden integradas en el Sistema Especial de Empleados del Hogar en el Régimen General y que la obligación de cotizar haya comenzado a partir de la fecha de integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social, pudiendo ampliarse esta reducción con una bonificación en casos de familias numerosas hasta llegar al 45 por ciento.

2.6 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

El Real Decreto Ley 29/2012 tiene la finalidad de mejorar la configuración jurídica y realizar modificaciones en la regulación del Sistema Especial para Empleados de Hogar.

En su capítulo I sobre medidas en el ámbito del sistema especial de empleados del hogar, en su artículo 1 modifica el apartado 2.a de la disposición adicional trigésima novena de la Ley 27/2011 reduciendo los tramos para el cálculo de las bases de cotización en el año 2013 a ocho, ampliando las cuantías y vinculando la actualización de las bases de cotización desde el año 2014 hasta el año 2018 al incremento del salario mínimo interprofesional.

Cuadro 3. Tabla base cotización y retribución mensual incrementada con la proporción de pagas extraordinarias para el año 2013 en euros.

Salario mensual en €	Base de cotización mensual en €	A cargo del empleado en €	A cargo del empleador en €	Total €
Hasta 172,05	147,86	5,69	29,79	35,49
De 172,06 a 268,80	244,62	9,42	49,29	58,71
De 268,81 a 365,60	341,40	13,14	68,79	81,94
De 365,61 a 462,40	438,17	16,87	88,29	105,16
De 462,41 a 559,10	534,95	20,6	107,79	128,39
De 559,11 a 655,90	631,73	24,32	127,29	151,62
De 655,91 a 753,00	753,00	28,99	151,73	180,72
De 753,01 en adelante	790,65	30,44	159,32	189,76

Fuente: web diariojuridico.com

También modifica en su artículo 2 el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, BOE nº 50 27/2/1996 al incluir que cuando se realice el servicio para varias personas que no tengan vínculos familiares, asumirá la condición de empleador la persona que ostente la titularidad de la vivienda que habite o asuma la representación de esa persona. Y con fecha efectos 1 de abril de 2013 permitiendo excepcionalmente a los trabajadores ser responsables de las obligaciones formales, siempre que presten servicios durante menos de sesenta horas mensuales por empleador y exista un pacto entre las partes. Siendo esta medida de aplicación también para las contrataciones anteriores al 1 de enero de 2013. Suprimiendo el artículo 49 donde se dice que el responsable en el Régimen Especial de Empleados del hogar de la obligación formal era el trabajador.

El artículo 3 modifica con efectos 1 de abril de 2013 el Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el RD 2064/1995, teniendo los empleados de hogar que hayan asumido las obligaciones señaladas en el párrafo anterior que efectuar la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por medio de la aplicación de los tipos de cotización que correspondan por su ocupación arreglo a la tarifa de primas vigente.

La cotización por contingencias comunes se regirá por la ley 27/2011, si bien serán los responsables de cotizar y asumirán la obligación en materia de encuadramiento en este sistema los empleados del hogar que ofrezcan sus servicios menos de 60 horas mensuales por titular del hogar familiar, previo pacto de las partes. En cuyo caso el empleador responderá subsidiariamente por el incumplimiento de la obligación de cotizar, exceptuando que acreditara el pago de su aportación y cuota por un medio admitido en derecho.

A estos mismos empleados, la entidad gestora a la que le competa el pago del subsidio durante situaciones de maternidad, paternidad, incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia, les descontará de éste el importe total de la cotización que proceda en dichas situaciones.

El artículo 4 modifica el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio. Se considerarán presentados dentro del plazo reglamentario los documentos de cotización correspondientes a las cuotas fijas de convenios especiales, establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social, que correspondan a períodos posteriores a la presentación del alta en los supuestos en que ésta proceda, y se procederá providencia de apremio, sin reclamación previa de deuda, por falta de ingreso de las cuotas anteriormente mencionadas, así como otra cuota fija que pudiera fijarse.

Obligatoriamente, deberá realizarse el pago de las cotizaciones mediante domiciliación en cuenta. Teniendo efecto dentro del mismo mes la modificación de la cuenta bancaria presentada entre el día 1 y el día 10, la comunicación presentada pasado ese día surtirá efectos a partir del mes siguiente.

La disposición adicional segunda excluye del beneficio de una reducción del 20% en la aportación empresarial por contingencias comunes en la cotización al Sistema Especial para Empleados de Hogar para los empleadores, en el supuesto que los empleados de hogar que presten servicios menos de 60 horas mensuales por empleador. Y por último, la disposición transitoria única nombra que podrán asumir las obligaciones de Seguridad Social los trabajadores ya incluidos el día 1 de abril de 2013 en el Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en el Régimen General de la Seguridad Social y que presten servicios menos de 60 horas mensuales

por empleador, de común acuerdo entre ambas partes, surtiendo efectos a partir del día uno del mes siguiente a su comunicación a la Tesorería General de la Seguridad Social.

3. MODIFICACIÓN DEL RÉGIMEN JURÍDICO

3.1 SINGULARIDADES PROPIAS

En esta relación laboral además de concurrir las notas esenciales de dependencia, ajeneidad, voluntariedad y retribución, características de una relación de este tipo, existen dos singularidades o características como son el ámbito donde se prestan los servicios, que es dentro del hogar familiar, vinculado a la intimidad personal y familiar y la existencia de un vínculo entre empleador y empleado basado en una especial confianza. Hay que destacar que en esta relación laboral el empleador no tiene carácter empresarial ya que no tiene por finalidad el ánimo de lucro. Al realizarse la prestación de servicios dentro del domicilio del empleador, que esta protegido por el derecho a la intimidad, derecho fundamental recogido en el artículo 18.2 de la Constitución Española, que establece que el domicilio es inviolable, esto condiciona que la administración pública pueda controlar si el empleador incumple las obligaciones de esta relación laboral.

3.2 EMPLEADOR

En el artículo 10 del Real Decreto 84/1996, de 26 de enero se establece el concepto de empresario en la Seguridad Social¹, y en su apartado 3 cita expresamente que dentro del Régimen Especial de Empleados del Hogar, es el titular del hogar familiar o el cabeza de familia. Este artículo será modificado posteriormente por el artículo 2 del Real Decreto Ley 29/2012, suprimiendo el mencionado apartado 3 y añadiendo al apartado 1 un nuevo ordinal 7, incorporando el nuevo concepto de empresario más amplio para el Sistema Especial para Empleados del hogar. Esta concepción es la misma que establece el Real Decreto 1620/2011, en su artículo 1 apartado 3, si bien en este último se le nombra empleador. Considerando empleador

¹ Art.10 RD 84/1996, de 26 de enero, BOE 27/2/1996: "A lo dispuesto en este Reglamento, se considera empresario, aunque su actividad no esté motivada por ánimo de lucro, a toda persona física o jurídica, pública o privada, a la que presten sus servicios, con la consideración de trabajadores por cuenta ajena o asimilados, las personas comprendidas en el campo de aplicación de cualquier Régimen de los que integran el sistema de la Seguridad Social."

no solo al titular del hogar familiar, sino también al titular del domicilio o lugar de residencia donde se realicen los servicios domésticos.

En el caso de convivir en un mismo domicilio varias personas que no constituyan una familia, se le presumirá la condición de titular del hogar y por tanto empleador, a la persona que tenga la titularidad de la vivienda o que ostente la representación de las otras personas con las que convive. En este último caso la titularidad del hogar puede ir variando de forma sucesiva entre las personas que allí convivan.

3.3 EMPLEADO

Es la otra parte de la relación laboral junto con el empleador. El empleado tiene que ser una persona física, residente en España y mayor de dieciséis años, siendo de aplicación los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores para los menores de dieciocho años en materia de tiempo de trabajo. Si fuera extranjero debería de reunir además otro requisito, que es disponer del preceptivo permiso de trabajo y autorización de residencia. La denominación de empleado del hogar engloba varias actividades realizadas dentro del hogar familiar como puede ser cocinera, limpiadora, niñera, jardinero, chofer, guarda aunque la idea más extendida a la hora pensar en esta relación laboral es de personal encargado de las tareas domésticas o empleada de limpieza por horas, que es dentro de las distintas actividades la más extendida, por lo que mayoritariamente son mujeres las que están incluidas en este sistema de seguridad social. El empleado de hogar puede trabajar en régimen interno o externo dependiendo de si trabaja para un único hogar familiar o varios y si tiene fijada su residencia en el mismo.

3.4 OBJETO

El objeto de esta relación laboral especial viene definido en el artículo 1.4 del RD 1620/2011, que dice así *“son los servicios o actividades prestados para el hogar familiar, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar, y otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos.”* Por consiguiente, se entiende que su finalidad fundamental es la realización de actividades o servicios para el hogar familiar,

ampliando el alcance de la prestación de los miembros de la familia a las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar.

3.5 RELACIÓN LABORAL ESPECIAL

La relación laboral especial del servicio del hogar familiar viene definida en el artículo 1 apartado 2 del RD 1620/2011, siendo la pactada entre el titular del hogar familiar y el empleado, que presta servicios dentro del hogar familiar a cambio de una retribución económica. La SJS de Madrid 404/2003, de 18 de diciembre, por despido, en sus fundamentos de derecho, establece la naturaleza de la relación laboral de carácter especial frente a la relación laboral común, así como sus exclusiones. Fallando la inexistencia de dicha relación especial al considerar que el empleador es una persona jurídica.

3.6 RÉGIMEN GENERAL Y REGIMEN ESPECIAL

El sistema normativo de la Seguridad Social esta dividido entre Régimen General y Regímenes Especiales. Dentro del primero que es el más común están incluidos los trabajadores por cuenta ajena de industria y servicios, que se regirán por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de Seguridad Social, así como otros colectivos asimilados por este régimen. Tras la firma del Pacto de Toledo y la posterior entrada en vigor de disposición adicional 39ª de la Ley 27/2011 donde se ordena la integración del Régimen Especial de Empleados del Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social. Quedando dentro del Régimen Especial únicamente por sus peculiares características los trabajadores autónomos por cuenta propia, los trabajadores del mar, de la minería del carbón y los estudiantes. Con la modificación del artículo 10 de la Ley General de la Seguridad Social, deja de ser un régimen especial al igual que el agrario y pasa a incluirse dentro del Régimen General de la Seguridad Social, con unas singularidades como son el modelo de cotización y el encuadramiento de los trabajadores dentro del sistema de la Seguridad Social, si bien las diferencias en materia de acción protectora se han acercado notablemente a los trabajadores del régimen general común, sigue estando excluida en esta relación laboral la protección por desempleo.

3.7 ÁMBITO

El ámbito de aplicación es el del hogar familiar, entendiéndolo como el lugar donde reside habitualmente el empleador. Siendo su ámbito más amplio ya que al

prestar servicios para el hogar, abarca servicios que se prestan fuera del mismo, como por ejemplo el traslado de los hijos menores al colegio, a actividades extraescolares y el cuidado de los mismos, siendo realizado esto último en algunos casos en el domicilio del empleado. Como refleja la STSJ de Cantabria 524/2000, de 11 de mayo (rsup.1473/1998) sobre prestación de servicios fuera del domicilio del empleador.

Los tribunales han fallado que en el caso de prestar los servicios para una persona que reside en una residencia con derecho vitalicio al uso de una habitación, está sea considerada la vivienda habitual al realizar en ella las actividades cotidianas de la vida diaria².

3.8 EXCLUSIONES

El RD 1620/2011, basándose en las exclusiones establecidas en el artículo 2 del Real Decreto 1424/1985, que regulaba la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar y que estuvo vigente hasta noviembre de 2011. Amplía con su entrada en vigor las exclusiones al incluir las relaciones concertadas a través de empresas de trabajo temporal y las de los cuidadores no profesionales introducidas por la Ley 39/2006, conocida como ley de dependencia. Quedando dentro del ámbito de esta relación laboral especial excluidas las siguientes relaciones en el artículo 2 del RD 1620/2011:

Cuando el empleador para el que realiza tareas o servicios domésticos sea persona jurídica, en cuyo caso estarían dentro de una relación laboral común y cotizarían por el Régimen General de la Seguridad Social. Exclusión que ya aparecía en el artículo 2.1.a) del RD 1424/1985 y a la que le añaden la puntualización, del carácter civil o mercantil de la persona jurídica. Cuando se concierte a través de una empresa de trabajo temporal, ya que es una relación laboral común, no tienen la titularidad del hogar familiar y es la ETTs la que tiene que cumplir con las obligaciones de Seguridad Social y salariales de los trabajadores que contrata y después cede a otra empresa, según el artículo 12 sobre obligaciones de la empresa y el artículo 14 de aplicación normativa laboral común de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por las que se regulan las empresas de trabajo temporal, así como la disposición adicional decimoséptima de la Ley 27/2011, que determina que el alta del trabajador en el Régimen General de la Seguridad Social debe de ser por cuenta de la ETT's.

² STSJ del País Vasco, 9 de mayo 2000 (rsup.2583/1999). (AS2000/3160)

También están excluidas las relaciones de los cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o por entidades privadas y las de cuidadores no profesionales, consistentes en atender a personas dependientes en su domicilio, por familiares o personas de su entorno, no vinculadas a un servicio de atención personalizada, según la Ley 39/2006, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, esta última se acogerá al convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social de cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia. Tampoco se incluye cuando la prestación de servicios domésticos sea entre familiares y no tengan la condición de asalariado en los términos del artículo 1.3e) del Estatuto de los Trabajadores, considerando familiares el cónyuge, descendientes, ascendientes y parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado siempre que convivan con el empleador. Y los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad, que carecen de las características de una relación laboral como son la retribución, la ajeneidad y dependencia, también excluidos en el artículo 1.3d) del Estatuto de los Trabajadores.

El apartado dos del artículo 2.2 del RD 1620/2011 menciona la exclusión, salvo prueba en contrario que demuestre su laboralidad, de la relación de convivencia dentro del hogar familiar denominada “au pair” o “a la par”, muy utilizada en la actualidad por estudiantes extranjeros que quieren perfeccionar el idioma, donde estos a cambio de comida, alojamiento o compensaciones de gastos, prestan servicios en el ámbito familiar de cuidado de niños o enseñanza de idiomas, u otros como guardería, cuidado del hogar familiar o jardinería, todos ellos comprendidos dentro del art.1.4 de este real decreto.

En su apartado 3 contempla que cuando la persona que presta servicios domésticos periódicamente también realice trabajos ajenos al hogar familiar para el mismo empleador, se entenderá que existe una única relación laboral de carácter común, salvo prueba en contrario que demuestre que estos trabajos tienen carácter marginal con respecto del doméstico.

4. CONTRATO DE TRABAJO

El capítulo II del RD 1620/2011 regula el contrato de trabajo dentro de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, consta de tres artículos que establecen el ingreso al trabajo, la forma y la duración del contrato así

como el período de prueba de esta relación laboral. El artículo 4 de la mencionada ley determina la forma en que deberá realizarse la contratación de los trabajadores. Está podrá ser realizada directamente por el empleador o utilizando al servicio público de empleo y a las agencias de colocación autorizadas. Estos dos servicios de intermediación deberán garantizar la ausencia de discriminación y el principio de igualdad en el acceso al empleo, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva de mujeres y hombres y en los artículos 21, 21bis, 22 y 22bis³ de la Ley 56/2003 de empleo, sobre agentes de intermediación, agencias de colocación, principios básicos de intermediación laboral y en el acceso al empleo. Siendo este último artículo mencionado expresamente en el artículo 4.2 del RD 1620/2011. Tampoco deberá contener discriminación alguna la publicidad de las ofertas de empleo para la contratación de empleados del hogar.

4.1 FORMA

El Real Decreto 1620/2011 en su artículo 5 establece la forma del contrato de trabajo de un empleado del hogar, siendo de aplicación únicamente para los contratos celebrados desde la entrada en vigor de este. Y basándose en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores establece que pueden celebrarse por escrito o de palabra.

Constando por escrito cuando lo exija una disposición legal para una modalidad determinada y necesariamente los contratos de duración determinada cuya duración

³Art.22 bis. Discriminación en el acceso al empleo.

1. Los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación en la gestión de la intermediación laboral deberán velar específicamente para evitar la discriminación tanto directa como indirecta en el acceso al empleo.

Los gestores de la intermediación laboral cuando, en las ofertas de colocación, apreciaren carácter discriminatorio, lo comunicarán a quienes hubiesen formulado la oferta.

2. En particular, se considerarán discriminatorias las ofertas referidas a uno de los sexos, salvo que se trate de un requisito profesional esencial y determinante de la actividad a desarrollar.

En todo caso se considerará discriminatoria la oferta referida a uno solo de los sexos basada en exigencias del puesto de trabajo relacionadas con el esfuerzo físico

sea igual o superior a cuatro semanas, a diferencia de la relación laboral común que sería únicamente para relaciones laborales de duración superior a cuatro semanas, de acuerdo con S. RUANO ALBERTOS, (2013, 79). Si estos últimos no constarán por escrito se presumen por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que demuestre su temporalidad o el carácter a tiempo parcial de los servicios. Pudiendo cualquiera de las dos partes solicitar la formalización por escrito del contrato, incluso mientras discurre la relación laboral.

La disposición final segunda del RD 1620/2011 modifica el RD 1659/1998, que desarrolla el artículo 8 apartado 5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, permitiendo que esta relación laboral especial no esté excluida y le sea de aplicación el mencionado real decreto. El mencionado artículo del Estatuto de los Trabajadores determina que cuando la relación laboral tenga una duración superior a cuatro semanas, el trabajador deberá recibir por escrito información sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral.

Que según el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, en su artículo 2.2 establece que incluirá la siguiente información: identidad de las partes del contrato de trabajo, fecha de comienzo de la relación laboral y duración de la misma, domicilio del empleador y donde el trabajador preste sus servicios, categoría o grupo profesional o descripción del puesto de trabajo, cuantía del salario base inicial y periodicidad de su pago, duración y distribución jornada laboral, duración vacaciones, plazos de preaviso y convenio colectivo aplicable si lo hubiere.

Además de acuerdo al apartado 4 del artículo 5 del RD 1620/2011 se deben incluir las prestaciones salariales en especie, la duración y distribución de los tiempos de presencia pactados, su sistema de retribución o compensación y el régimen de pernoctas del empleado del hogar. La disposición transitoria primera del RD 1620/2011 en su apartado segundo estableció el plazo de un año para que adecuándose a la nueva regulación el empleador formalizara por escrito los contratos de trabajo vigentes, así como para la obligación de informar al empleado del hogar sobre los elementos esenciales del mismo.

4.2 DURACIÓN

El artículo 6 del RD 1620/2011 determina, al igual que el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, que podrán celebrarse los contratos por tiempo indefinido o por duración determinada, en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. Constituyendo como regla general el contrato indefinido desde el

inicio de la relación laboral especial y establece que excepcionalmente el empleador podrá realizar una contratación por duración determinada si existe causa justificada para la misma, en caso de no existir causa se transformaría el contrato en indefinido. Eliminando el contrato por un año acausal y temporal indefinidamente que con el anterior Real Decreto 1424/1985 en su artículo 4.2 establecía, que los contratos podían celebrarse por escrito o de palabra, por cualquier modalidad o duración y en el supuesto de no existir pacto escrito determinaba que el contrato era por tiempo determinado de un año, prorrogable tácitamente anualmente sino se denunciaba antes de su vencimiento. Hay que tener en cuenta que por las características de los servicios a realizar es difícil utilizar los contratos de duración determinada, siendo utilizado para contratos de interinidad y por obra o servicio determinado, no pudiendo estos últimos superar los tres años.

4.3 MODELOS

En la actualidad hay dos modelos oficiales de contratos de trabajo: contrato de trabajo indefinido del servicio del hogar familiar y contrato de duración determinada del servicio del hogar familiar; en los anexos 9.5 y 9.6 se adjuntan los modelos oficiales de los mismos. El contrato indefinido podrá celebrarse por tiempo completo o tiempo parcial, clasificados en la Seguridad Social con los códigos de contrato 100 y 200 respectivamente.

El contrato por duración determinada podrá ser por obra o servicio determinado e interinidad, a tiempo completo o parcial y estarán clasificados los contratos en la Seguridad Social con los códigos 401 para eventuales por obra a tiempo completo, 501 para los eventuales a tiempo parcial por obra, 410 para contratos interinidad a tiempo completo y 510 para los de interinidad a tiempo parcial.

Los contratos de trabajo de empleados del hogar tienen una reducción del 20% de las cotizaciones devengadas o de un 45% en el caso de familias numerosas, siempre y cuando el empleado del hogar sea dado de alta a partir del 1 de enero de 2012 y no hubiera figurado de alta en el Régimen Especial de Empleados de Hogar a tiempo completo, para el mismo empleador, entre el 2 de agosto y el 31 de diciembre de 2011. Siendo establecida esta reducción de cotizaciones en la Disposición transitoria única de la Ley 27/2011 y estando todavía vigente en la actualidad. Además los contratos de duración determinada de obra o servicio determinado tendrán derecho a la finalización del mismo a una indemnización equivalente a la parte proporcional del salario de nueve días por año trabajado.

4.4. PERIODO DE PRUEBA

En cuanto a la duración del período de prueba el artículo 6.2 del RD 1620/2011 establece que podrá concertarse por escrito, en los términos fijados en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores y con una duración máxima de dos meses, salvo que el convenio colectivo establezca otra cosa, pudiendo rescindirse el contrato por cualquiera de las partes preavisando con la antelación pactada que no puede exceder nunca de siete días naturales. En la regulación anterior se presumía su celebración a prueba durante quince días, según el artículo 4.3 del RD 1424/1985.

5. CONTENIDO DE LA RELACIÓN LABORAL

5.1 DERECHOS/DEBERES

El artículo 7 del RD 1620/2011 establece dentro de la relación laboral especial del trabajador al servicio del hogar familiar, en su apartado uno los derechos y deberes de los empleados del hogar que son los que establece este real decreto y los que figuran en los artículos 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores y en su apartado dos establece la obligación del empleador de adoptar medidas eficaces para que el trabajador realice su trabajo en condiciones de seguridad y salud.

Con el reconocimiento de estos derechos y deberes al empleado del hogar se le establecen unas garantías que anteriormente no aparecían en el RD 1424/1985 y se le equipara con el régimen general común.

Relación de derechos fijados en el artículo 4 ET:

1a) trabajo y libre elección profesión, 1b) libre sindicación, 1c) negociación colectiva, 1d) adopción medidas de conflicto colectivo, 1e) huelga, 1f) reunión, 1g) información, consulta y participación en la empresa, 2a) a la ocupación efectiva, 2b) promoción y formación profesional, 2c) a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, 2d) a su integridad física y adecuada política de seguridad e higiene, 2e) respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, 2f) a la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida, 2g) al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo y 2h) a cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

De todos estos derechos los más significativos dentro de esta relación serían los de prohibición a la discriminación directa o indirecta para el empleo y el derecho a la intimidad y dignidad, por la especial relación personal entre empleado y empleador dentro del hogar familiar que figuran en los artículos 4.2c) y 4.2e) del ET, de acuerdo con M. MIÑARRO YANINI (2012b, 73).

En cuanto a los deberes que el artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores fija son los siguientes: a) cumplir con las obligaciones concretas de su puesto, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, b) observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten, c) cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, d) no concurrir con la actividad de la empresa, e) contribuir a la mejora de la productividad y f) cuantos se deriven de los respectivos contratos de trabajo.

En cuanto a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, esta obligación por parte del empleador de cuidar que el trabajo se realice con las debidas condiciones de seguridad y salud, ya aparecía en el artículo 13 del derogado RD 1424/1985 y pretende proteger al empleado del hogar, porque hay que tener en cuenta que no es de aplicación la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, que en su artículo 3.4 establece la exclusión de esta relación laboral especial, si bien determina la obligación del empleador de cuidar que el trabajo se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene. Una exclusión está vinculada a los problemas para controlar el cumplimiento de las obligaciones preventivas por la inviolabilidad del hogar familiar y al carácter no empresarial del empleador.

El incumplimiento grave de esta obligación será causa de dimisión del empleado, que equivaldría a la extinción por voluntad del trabajador por incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario fijada en el artículo 50.1.c) del ET, y generaría un derecho a percibir una indemnización como el despido improcedente, del salario de veinte días naturales multiplicado por el número de años de servicio, con un límite de doce mensualidades.

5.2 RETRIBUCIONES

Según establece el artículo 8.1 del RD 1620/2011 es de aplicación para esta relación laboral, el salario mínimo interprofesional, que anualmente fija el Gobierno, en los términos y condiciones fijados en el ordenamiento laboral común, pudiendo mejorarse a través de pacto individual o colectivo. Para el año 2015 según el artículo 3 del RD 1106/2014, de 26 de diciembre, se fija el salario mínimo interprofesional en 21,62€ diarios o 648,60€ mensuales. Las percepciones salariales le serán abonadas al empleado en dinero, pudiendo ser en metálico, con talón o transferencia bancaria, según lo que hubiera pactado con el empleador. En el caso de que tuviera derecho por la prestación del servicio a prestaciones en especie, como la manutención o el alojamiento, se puede descontar por ello un porcentaje previamente pactado por las partes, el cual no puede ser superior al 30 por cien del salario total y se garantice el

pago en metálico del salario mínimo interprofesional mensual. Con esta nueva regulación equipara el porcentaje máximo de retribución en especie a lo establecido en el artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores, y reduce el porcentaje a descontar por prestaciones en especie, ya que la anterior normativa, esto es el RD 1424/1985 en su artículo 6.2 establecía que este porcentaje no podía ser superior al 45 por cien del salario total.

El apartado tercero establece que los incrementos salariales serán fijados de común acuerdo entre las partes, en defecto del mismo se aplicará un incremento salarial anual igual al incremento salarial medio pactado en los convenios colectivos según la publicación de la Subdirección General de Estadística del Ministerio de Trabajo e Inmigración del mes en que se completen los doce meses consecutivos de prestación de servicios, eliminando el complemento por antigüedad que establecía el artículo 6.3 del RD 1424/1985, de un 3 por ciento del salario metálico por cada tres años naturales de relación laboral, con un máximo de cinco trienios. Como establece que los incrementos salariales estarán a lo que fijen las partes, estas pueden decidir no aplicar incremento alguno siempre que salario percibido sea superior al salario mínimo interprofesional.

Según marca el apartado cuarto, también tendrá derecho el empleado de hogar a dos gratificaciones extraordinarias al año, salvo pacto en contrario, proporcionales al tiempo trabajado y que percibirán al final de cada semestre del año. Su cuantía la establecerán las partes, o por lo menos, de la cuantía del salario mínimo interprofesional en cómputo anual. Si se superará el salario mínimo interprofesional anual no tendrán que pagar gratificaciones extraordinarias, ya que podrían considerar habría una prorrata de pagas extras que haría superar el salario mínimo interprofesional mensual, si apareciera reflejado por escrito en el contrato.

Los trabajadores a tiempo parcial y en régimen externo, tendrán como referencia para su retribución el salario mínimo que se fije en el real decreto por el que se fija anualmente el salario mínimo interprofesional para trabajadores eventuales, temporeros y empleados de hogar, siendo abonada íntegramente en metálico. Para el presente año 2015 está fijado en 5,08€ por hora efectivamente trabajada, según lo establece el artículo 4.2 del RD 1106/2014, de 26 de diciembre.

Como documento acreditativo del salario y del pago del mismo, al trabajador se le entregará un recibo individual, según lo hayan acordado las partes o conforme a lo establecido en el artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores. En el anexo 9.4 se adjunta un modelo nómina de un empleado del hogar.

5.3 HORAS TRABAJO

El tiempo de trabajo viene regulado en el artículo 9 del RD 1620/2011 y en su apartado primero fija la jornada máxima semanal en cuarenta horas de trabajo efectivo, fijando el horario de común acuerdo entre las partes, a diferencia del artículo 7.1 del RD 1424/1985 que daba la libertad de fijar el horario al empleador y además ponía un tope de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo a día. No teniendo obligación alguna de permanecer en el domicilio familiar después de finalizar la jornada laboral diaria.

El tiempo de presencia, son las horas pactadas aparte de la jornada laboral, en las que permanece el empleado en la casa, pero no tiene que dedicarse a realizar las tareas domésticas habituales, tendrán la duración y serán retribuidas o compensadas, conforme a lo acordado por las partes, no pudiendo exceder de veinte horas semanales de promedio en un periodo de un mes, además no podrán ser remuneradas por una cantidad inferior al establecido para las horas ordinarias, salvo que mediante acuerdo de las partes se compensen estas horas con períodos equivalentes de descanso retribuido.

En cuanto a las horas extras este artículo en su apartado tercero, remite al artículo 35 del ET, con la excepción del apartado 5 excluyendo el registro y totalización de la jornada del trabajador a los efectos de calcular las horas extraordinarias. Podrán realizarse voluntariamente, pueden ser compensadas con descansos dentro de los cuatro meses siguientes a su realización y si son retribuidas el importe a percibir por ellas no puede ser inferior al de las horas ordinarias, tiene que ser con un límite de ochenta horas al año si trabaja a tiempo completo, y en el supuesto de por su modalidad o duración del contrato la jornada en cómputo anual fuera inferior a la jornada normal, este límite se reducirá en la misma proporción que haya entre las jornadas. No se tendrá en cuenta para el cálculo del número máximo de horas extraordinarias, las realizadas para prevenir o reparar siniestros.

Señala el apartado cuarto que entre una jornada y otra el empleado del hogar tendrá un descanso de doce horas, tomando el período establecido en el artículo 34.3 del ET, pudiendo reducirse a diez horas si el empleado esta interno, compensando esas horas de diferencia en períodos de hasta cuatro semanas y ampliando en dos horas el descanso establecido en el artículo 7.1 del RD 1424/1985, con esta medida se garantiza un mayor descanso del empleado. Manteniendo de la normativa anterior el precepto que dice, que los empleados internos dispondrán de al menos dos horas para las comidas principales y no computándose este tiempo como de trabajo.

El apartado quinto dispone que los empleados tienen derecho a un descanso semanal de treinta y seis horas consecutivas, comprendidas normalmente entre el

sábado por la tarde o lunes por la mañana y el domingo, como establece el artículo 37.1 del ET, si bien no contempla la posibilidad que aparece en el mencionado artículo de acumular dichos descansos en períodos de hasta catorce días. El trabajador que no realice su servicio en régimen de jornada completa, reducirá proporcionalmente a las horas efectivamente trabajadas la retribución por el período de descanso, como ya indico con anterioridad el artículo 7.3 del RD 1424/1985.

Según establece el apartado sexto, será de aplicación al empleado del hogar el artículo 37 del ET en materia de derecho disfrute de fiestas y permisos.

Los trabajadores menores de edad tienen las siguientes limitaciones de tiempo de trabajo: solo pueden realizar ocho horas diarias de trabajo efectivo, si la jornada es superior a cuatro horas y media, les corresponde un descanso de treinta minutos. En caso de trabajar para varios empleadores, se tendrán en cuenta las horas realizadas con cada uno para el cómputo de las ocho horas. No pueden realizar horas extraordinarias ni trabajar entre las diez de la noche y las seis de la mañana, el descanso entre jornadas será mínimo de doce horas y el semanal al menos de dos días consecutivos.

5.4 VACACIONES

Siguiendo lo establecido en el artículo 7.6 del RD 1424/1985 y adoptando la duración mínima establecida en el artículo 38.1 del ET, el artículo 9.7 del RD 1620/2011 dispone que el período de vacaciones anuales será de treinta días naturales, si bien establece que puede fraccionarse en dos o más periodos, aunque necesariamente uno de ellos será como mínimo, de quince días naturales consecutivos y serán acordados por las partes. En caso de no llegar a un acuerdo, quince días los podrá fijar el empleador y el resto los elegirá el empleado, debiendo conocer el empleado con dos meses de antelación la fecha del inicio de las mismas, según establece el artículo 38.3 del ET. Durante sus vacaciones el empleado del hogar no tiene obligación de residir en el domicilio familiar ni en el domicilio donde se haya desplazado la familia o algún miembro de la misma.

5.5 ESPECIALIDADES

5.5.1 EXTINCIÓN DEL CONTRATO

El artículo 11 del RD 1620/2011 buscando una aproximación al régimen común, modifica el régimen jurídico de la extinción del contrato, remitiendo a las

causas previstas en el artículo 49 del ET, con las peculiaridades previstas para el despido disciplinario- que posteriormente se explican -y para el desistimiento del contrato por el empleador. También menciona el artículo que no son de aplicación las causas extintivas por fuerza mayor, despido colectivo, económicas, técnicas ni objetivas.

En caso de despido disciplinario, deberá notificarse por escrito, siendo por alguna de las siguientes causas previstas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores: por incumplimiento grave y culpable del trabajador, faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo, indisciplina o desobediencia en el trabajo, ofensas verbales o físicas al empleador o familiares que convivan con él, transgresión de la buena fe contractual, y abuso de confianza en el desempeño del trabajo, disminución continuada y voluntaria del rendimiento de trabajo normal o pactado, embriaguez habitual o toxicomanía que repercuten negativamente en el trabajo y acoso. El incumplimiento de los requisitos previos por parte del empleador para formalizar el despido, produce el mismo efecto que un despido improcedente.

En el apartado cinco del artículo 11 del RD 1620/2011 establece una medida de corte asistencial en caso de extinción por despido disciplinario o desistimiento de un empleado del hogar interno, que consiste en que este no podrá realizarse entre las diecisiete horas y las ocho horas del día siguiente, para evitar que el trabajador se encuentre en situación de desamparo al ser desalojado a horas intempestivas del hogar familiar, a no ser que la extinción laboral fuera producida por falta muy grave a los deberes de confianza y lealtad. Un ejemplo entre las diferencias entre un despido disciplinario y el desistimiento del empleador, se refleja en la STS, de 5 de junio de 2002 (rcud. 2506/2001).

Si bien los empleados incluidos dentro de este sistema especial no tienen en la actualidad derecho a la prestación por desempleo, la disposición adicional trigésima novena de la Ley 27/2011 en su apartado 3.f) deja abierta la posibilidad de que se realicen posteriormente iniciativas de mejora de la acción protectora que pudieran incluirla.

5.5.2 DESISTIMIENTO

Es una de las características de esta relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, viene desarrollada en el artículo 11.3 del RD 1620/2011, siendo una modalidad exclusiva de esta relación laboral de extinguir el contrato antes

de la expiración del mismo por parte del empleador. No siendo necesaria que concurra causa específica alguna para justificarlo, siendo exigible únicamente que se realice comunicación por escrito al empleado de hogar, manifestando de forma clara e incuestionable, la voluntad del empleador de extinguir esta relación alegando como causa el desistimiento. Esta exigencia de que se realice por escrito es una de las modificaciones que realiza este decreto para mejorar la normativa anterior. El preaviso deberá realizarlo con veinte días de antelación a la finalización de la relación cuando la prestación de servicios haya superado un año y siete días en caso contrario. Pudiendo sustituir el preaviso por una indemnización en metálico que equivaldría al salario de dicho período. En el momento de comunicar la extinción laboral deberá poner la indemnización a disposición del empleado, íntegramente en metálico, siendo esta la correspondiente al salario de doce días por año trabajado, con un máximo de seis mensualidades. Ampliando de este modo de siete a doce días por año lo establecido en el artículo 9.3 del RD 1424/1985. El empleado del hogar que preste servicios a jornada completa tendrá derecho a una licencia de seis horas semanales retribuidas para búsqueda de empleo.

5.5.3 INDEMNIZACIÓN

La indemnización por despido improcedente se abonará en metálico y equivaldrá al salario de veinte días naturales por año de servicio, con el límite de doce mensualidades, según está fijado en el artículo 11.2 del RD 1620/2011, cantidad bastante inferior a la indemnización de una relación laboral común que son treinta y tres días de salario por año trabajado con un máximo de veinticuatro mensualidades.

También le corresponde la misma indemnización que por despido improcedente, veinte días por año trabajado con un máximo de doce mensualidades, cuando se produzca una dimisión justificada y no voluntaria, por incumplimiento grave de la obligación del empleador de cuidar las condiciones de seguridad e higiene, según establece el artículo 7.2 del RD 1620/2011. Como se menciona anteriormente en el punto 5.5.2, en caso de desistimiento corresponde una indemnización de doce días por año de servicio, con un máximo de seis mensualidades. También le corresponde al trabajador por aplicación del artículo 49.1.g) del Estatuto de los Trabajadores, el abono de un mes de salario en caso de muerte, jubilación o incapacidad del empleador.

5.5.4 SUBROGACIÓN, TRASLADOS Y SUSPENSIÓN

Estos tres supuestos que modifican elementos del contrato de trabajo se prevén en el artículo 10 del RD 1620/2011, siendo este una transcripción del artículo 8 del RD 1424/1985 con la diferencia que ahora se incluye en caso de desistimiento del empleador o de no optar a la continuidad el empleado el deber de comunicarlo y a aplicar el artículo 11.3. En el apartado uno especifica que únicamente previo acuerdo de las dos partes, es posible la subrogación del contrato por variación del empleador. Este acuerdo puede ser tácito, si después de cambiar el titular del hogar familiar, el empleado doméstico sigue prestando sus servicios en el mismo domicilio durante siete días.

En cuanto a los traslados por cambio del hogar familiar, fijados en el apartado dos, si este se produce a otra localidad, se aplica el mismo sistema que para la subrogación del contrato, acuerdo previo de las partes o acuerdo tácito por prestación de servicios en el nuevo domicilio durante siete días del empleado del hogar. Si por este motivo el empleador optase por el desistimiento de la relación, tendrá la obligación de comunicárselo por escrito al trabajador y sería de aplicación lo dispuesto en el artículo 11.3 sobre extinción del contrato por desistimiento: preaviso de siete o veinte días según haya sido la duración de la relación laboral menor o mayor de un año, indemnización de doce días de salario por año con un máximo de seis mensualidades y licencia de seis horas semanales para buscar un nuevo empleo. En el caso de que fuera el empleado el que optase por no continuar, éste deberá comunicárselo al empleador no siendo necesario que sea por escrito y tendrá derecho a la indemnización de doce días naturales por año de servicio, con un límite de seis mensualidades prevista en el artículo 11.3. También puede acordarse la suspensión del contrato si el traslado fuera temporal.

En el apartado tres establece con carácter asistencial, que cuando se produzca una suspensión del contrato por incapacidad temporal del empleado del hogar interno, por enfermedad o accidente, con la finalidad de evitar que se produzca una situación de desamparo, el trabajador tendrá derecho a estar alojado en el domicilio donde presta servicios un mínimo de treinta días, salvo que se recomiende la hospitalización por prescripción facultativa.

5.5.5. PREAVISO

En el supuesto que se hubiera pactado por escrito un período de prueba y se quisiera rescindir el contrato por este motivo, se tendría que preavisar según lo acordado por las partes, con un límite máximo de 7 días naturales, según señala el

artículo 6.2 del RD1620/2011. Cuando el motivo de la extinción del contrato fuera el desistimiento, se preavisara con veinte días de antelación a la fecha de resolución si hubiera realizado servicios más de un año y con siete días si la duración de la relación fuera inferior al año, pudiendo sustituir el preaviso por una indemnización en metálico que equivaldría al salario de dicho período, según fija el artículo 11.3 del RD 1620/2011. Además el artículo 11.4 del mismo real decreto establece, que si en la comunicación de cese hay incumplimiento de la forma escrita, donde claramente se indique que la voluntad de dar por finalizada la relación por desistimiento o no se ponga la indemnización correspondiente simultáneamente junto con la comunicación, se entenderá que el empleador opta por un despido y no por desistimiento.

5.5.6 EMPLEADOS CON MENOS DE 60 HORAS MENSUALES POR EMPLEADOR

5.5.6.1 REGULACIÓN ESPECÍFICA

Los empleados de hogar de menos de 60 horas mensuales por empleador están regulados en los artículos 43 del Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social , aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero y artículo 34bis del Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, junto con la disposición adicional segunda y la disposición transitoria única del Real Decreto Ley 29/2012. Siendo este mismo real decreto ley el que modifico los citados artículos, con sus artículos 2.4 y 3.2.

5.5.6.2 FORMULACIÓN, AFILIACION, PROCEDIMIENTO

Partiendo de las dos siguientes características fundamentales, que el empleado del hogar preste servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador y que tenga un acuerdo con los empleadores para asumir las obligaciones en Seguridad Social. El RD 84/1996, de 26 de enero, en su artículo 43 apartado dos, establece que el propio empleado del hogar deberá presentar ante la Tesorería General de la Seguridad Social directamente el formulario de solicitud de afiliación, altas, bajas, variaciones de datos y cobertura por contingencias profesionales con la entidad gestora o colaboradora de la Seguridad Social. También dispondrá de libre elección de entidad gestora o colaboradora para la cobertura por contingencias profesionales, salvo que sus empleadores ya las tuvieran concertadas para este mismo sistema especial con otra entidad gestora o colaboradora, en este caso, la cobertura correspondería a la entidad que ya tenía suscrita el acuerdo con el empleador. Deberán ir firmadas por los empleadores y por el empleado de hogar, las solicitudes

de alta, baja y variación de datos, cuando este último asuma la obligación de realizar estos actos de encuadramiento ante la Tesorería General de la Seguridad Social. En el supuesto de que presente el empleado de hogar, una solicitud de variación de datos por cambio del sujeto responsable de las obligaciones en materia de Seguridad Social, está tendrá efectos desde el día uno del mes siguiente al de la comunicación.

5.5.6.3 SUJETO RESPONSABLE

El artículo 3.2 del Real Decreto Ley 29/2012 modificó el RD 2064/1995, Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, incorporando un nuevo artículo 34 bis. En su apartado dos establece que el empleado del hogar puede asumir las obligaciones de encuadramiento y cotización en este sistema especial, adquiriendo la condición de sujeto responsable. En este supuesto, el empleador obligatoriamente deberá entregar al empleado del hogar, junto al recibo de salario, la cuota de contingencias comunes y profesionales que le corresponda por los días que le hubiera prestado servicios ese mes. Tendrá el empleado del hogar la obligación de ingresar a la Seguridad Social la aportación propia y la del empleador. Siendo en caso de incumplimiento de cotizar él responsable ante la Tesorería General de la Seguridad Social y subsidiariamente, el empleador, salvo que acredite este último la entrega de su aportación al empleado del hogar, con un justificante bancario del ingreso, en efectivo o por transferencia en la cuenta del empleado del hogar, o un recibo firmado por las partes por el pago de la cuota.

5.5.6.4 EXCLUSIÓN BENEFICIOS COTIZACIÓN

Los empleados del hogar que presten menos de sesenta horas mensuales de servicio por empleador y que asuman las obligaciones de encuadramiento, recaudación y cotización en este sistema especial. Están excluidos de los beneficios de la reducción del 20% de las cuotas de cotizaciones devengadas por su contratación, o del 45% si prestan servicios para familias numerosas, fijados en la Disposición transitoria única de la Ley 27/2011, según establece la disposición adicional segunda del Real Decreto Ley 29/2012.

6. COTIZACIÓN

6.1 BASE COTIZACIÓN APLICABLE

Cuando se estableció el Sistema Especial de Empleados del Hogar, en la DA 39ª de la Ley 27/2011 no especificó por qué conceptos debía cotizarse, si bien excluyó la protección por desempleo en su apartado 3.f), por lo que cabía entender que sólo cotizaría por contingencias comunes y profesionales, ya que hay una ausencia de

referencia a las aportaciones de recaudación conjunta, formada por la Formación Profesional y el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), según R. ROQUETA BUJ y J. GARCÍA ORTEGA, (2013,546). En esta misma disposición se habla de las condiciones de cotización para este Sistema Especial de Empleados del Hogar, fijando en su apartado 2.a) las directrices para calcular la base de cotización. Estableciendo una escala para el año 2012 en función de la retribución percibida que se iría incrementando en proporción al aumento que se estableciera para la base mínima del Régimen General, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Mediante la cotización quedan protegidas las situaciones de riesgo por contingencias comunes y profesionales.

6.1.1 CONTINGENCIAS COMUNES

Las contingencias comunes cubren las situaciones de necesidad derivadas de incapacidad temporal, prestaciones de jubilación, incapacidad y muerte y supervivencia por enfermedad común o accidente no laboral, las prestaciones de incapacidad y muerte y supervivencia por enfermedad común o accidente, así como las de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia natural y la asistencia sanitaria.

En función de la retribución mensual percibida por el empleado de hogar por cada relación laboral, se determina las bases de cotización por contingencias comunes durante el año 2015. Para determinar dicha retribución mensual, conforme a lo estipulado en el artículo 109.1 de la Ley General de Seguridad Social, se incrementará el salario mensual con la parte proporcional de las pagas extraordinarias a las que tenga derecho a percibir el empleado.

Durante el año 2015, el tipo de cotización está fijado en el 24,70% sobre la base de cotización que corresponda según la escala que aparece posteriormente en el Cuadro 4 del apartado 6.1.3. Siendo a cargo del empleador el 20,60% y del empleado de hogar el 4,10%.

6.1.2 CONTINGENCIA PROFESIONALES

Las contingencias profesionales tienen por finalidad cubrir las situaciones de necesidad que vienen derivadas de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional. Siendo su cotización a cargo exclusivamente del empleador y se aplicará el pago de dos primas, una por incapacidad temporal y otra por invalidez, muerte y supervivencia, sobre la base de cotización.

Según establece la disposición adicional trigésima novena de la Ley 27/2011 en su apartado 2.b.2º, sobre tipos de cotización aplicables para cotizaciones por contingencias profesionales. Se aplicará el tipo de cotización previsto de acuerdo a lo establecido en la disposición adicional cuarta, de Tarifa de primas para la cotización a la Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Ley 42/2006, de Presupuestos Generales del Estado para el 2007, que en su cuadro I señala para actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico, el código de CNAE 97 y el tipo de cotización del 1,10%, siendo un 0,65% en IT y un 0,45% para IMS. Estando todavía en vigencia para el año 2015 esta tarifa según disposición final décima novena de la Ley 22/2013 de Presupuestos Generales del Estado 2014 que le otorgaba una vigencia indefinida.

6.1.3 ESCALA

Con la disposición adicional trigésima novena de la Ley 27/2011, se establece una nueva forma de cotización para los empleados del hogar, al introducir una escala para determinar la base de cotización por contingencias comunes y profesionales, eliminando el sistema de cuota única utilizado hasta entonces. Esta escala comenzó estableciendo quince tramos para el año 2012, para posteriormente a partir del año 2013 reducirse a los ocho tramos actualmente vigentes con la entrada en vigor del artículo 1 del RDL 29/2012, que además amplió las cuantías, muy especialmente las de los tramos inferiores, según J. L. MONEREO PÉREZ et al. (2014, 611).

El mencionado artículo 1 del RDL 29/2012 condiciona el aumento de las bases de cotización de la escala con el salario mínimo interprofesional desde el año 2014 al 2018. Las bases de cotización para el año 2014 fueron las mismas que las del año 2013, al congelar el salario mínimo interprofesional para el 2014 como medida política para contribuir a la recuperación de la economía y la creación de empleo con el RD 1046/2013. Para el año 2015 sí hay un incremento del 0,50% del SMI respecto del año 2014, y esto se ve reflejado en las bases de cotización por contingencias comunes.

Cuadro.4 Tabla bases de cotización por contingencias comunes año 2015.

BASES DE COTIZACIÓN POR CONTINGENCIAS COMUNES - ORDEN ESS/86/2015, de 30 de enero (BOE 31/01) Efectos 01.01.2015 (Corrección de errores 01.04.2015)		
Tramo	Retribución mensual incrementada con la proporción de pagas extras (euros/mes)	Base de cotización euros/mes
1.º	Hasta 172,91	148,60

2.º	Desde 172,92 hasta 270,10	245,84	
3.º	Desde 270,11 hasta 367,40	343,10	
4.º	Desde 367,41 hasta 464,70	440,36	
5.º	Desde 464,71 hasta 561,90	537,63	
6.º	Desde 561,91 hasta 658,40	634,89	
7.º	Desde 658,41 hasta 756,70	756,60	
8.º	Desde 756,71	794,60	
TIPOS DE COTIZACIÓN (%)			
CONTINGENCIAS	EMPLEADOR	TRABAJADOR	TOTAL
COMUNES	20,60	4,10	24,70

Fuente.: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

En cuanto a los tipos de cotización la disposición adicional trigésima novena de la Ley 27/2011 prevé un aumento paulatino de 0,90 cada año desde el año 2013 hasta el 2018.

6.2 SUJETO RESPONSABLE

El responsable del ingreso será el empleador, salvo que el empleado del hogar hubiera asumido tal condición, según establece el artículo 3.2 del Real Decreto Ley 29/2012 que modificó el RD 2064/1995, Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, incorporando un nuevo artículo 34bis; que en su apartado dos establece que el empleado del hogar puede asumir las obligaciones de encuadramiento y cotización en este sistema especial, adquiriendo la condición de sujeto responsable. Siendo obligatorio el ingreso de las cuotas mediante domiciliación bancaria.

7. CONCLUSIONES

Con la DA 39ª de la Ley 27/2011 y el Real Decreto 1620/2011, se integra dentro del Régimen General de la Seguridad Social el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados del Hogar, mediante el establecimiento de un sistema especial, y se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Aproximándose al régimen general común, copiando o remitiendo a artículos del ET.

La relación laboral de empleados del hogar tiene dos singularidades: el ámbito donde se prestan los servicios y la existencia de un vínculo entre empleador y empleado basado en una especial confianza. La protección establecida en la Constitución Española del derecho fundamental a la intimidad y la inviolabilidad del domicilio, condiciona y dificulta que la administración pública pueda controlar el cumplimiento de las obligaciones de esta relación laboral.

El ámbito de aplicación del hogar familiar abarca también los servicios que se prestan fuera del mismo, y el objeto de esta relación laboral especial es la realización

de actividades o servicios para el hogar familiar, ampliando el alcance de la prestación de los miembros de la familia a las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar.

La contratación podrá ser realizada directamente por el empleador o utilizando al servicio público de empleo y a las agencias de colocación autorizadas. Los contratos podrán celebrarse por escrito o de palabra, constando por escrito cuando lo exija una disposición legal para una modalidad determinada y necesariamente los contratos de duración determinada cuya duración sea igual o superior a cuatro semanas. Si no constaran por escrito se presumirán por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que demuestre su temporalidad o el carácter a tiempo parcial de los servicios. Cualquiera de las partes puede solicitar la formalización por escrito del contrato, incluso mientras discurre la relación laboral.

El trabajador deberá recibir por escrito información sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, cuando la relación laboral tenga una duración superior a cuatro semanas. Los contratos podrán celebrarse por tiempo indefinido o por duración determinada, fijando como regla general el contrato indefinido desde el inicio de la relación laboral especial y establece que excepcionalmente el empleador podrá realizar una contratación por duración determinada si existe causa justificada para la misma, en caso de no existir causa se transformaría el contrato en indefinido. Se elimina el contrato por un año acausal y temporal indefinidamente.

En la actualidad hay dos modelos oficiales de contratos de trabajo: contrato de trabajo indefinido del servicio del hogar familiar y contrato de duración determinada del servicio del hogar familiar. Pudiendo celebrarse a tiempo completo o tiempo parcial.

Permanece vigente la reducción del 20% de las cotizaciones devengadas por contratar empleados de hogar o del 45% si presta servicios para una familia numerosa, establecida en la Disposición transitoria única de la Ley 27/2011. No siendo de aplicación para los empleados del hogar que presten menos de sesenta horas mensuales de servicio por empleador y que asuman las obligaciones de encuadramiento, recaudación y cotización en este sistema especial. Además los contratos de duración determinada de obra o servicio determinado tendrán derecho a la finalización del mismo a una indemnización equivalente a la parte proporcional del salario de nueve días por año trabajado.

El periodo de prueba podrá concertarse por escrito y se amplía la duración de quince días a una duración máxima de dos meses, salvo que el convenio colectivo

establezca otra cosa, pudiendo rescindirse el contrato por cualquiera de las partes preavisando con la antelación pactada que no puede exceder nunca de siete días naturales.

El artículo 7 del RD 1620/2011 establece y reconoce al empleado del hogar, unos derechos y deberes, equiparándolos con el régimen general común y estableciendo unas garantías.

El empleador tiene obligación de cuidar que el trabajo se realice con las debidas condiciones de seguridad y salud, su incumplimiento puede ser causa de dimisión del empleado, que equivaldría a la extinción por voluntad del trabajador por incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario fijada en el artículo 50.1.c) del ET, y generaría un derecho a percibir una indemnización como el despido improcedente, del salario de veinte días naturales multiplicado por el número de años de servicio, con un límite de doce mensualidades.

Para la retribución es de aplicación el salario mínimo interprofesional, pudiendo mejorarse a través de pacto individual o colectivo y equipará el porcentaje máximo de retribución en especie a lo establecido en el art. 26.1 del ET y reduciendo de 45% a 30% el porcentaje a descontar por prestaciones en especie.

Se elimina el complemento por antigüedad y pueden no ser de aplicación los incrementos salariales si las partes así lo deciden, siempre que el salario percibido sea superior al salario mínimo interprofesional.

El horario se fija de común acuerdo entre las partes, a diferencia de antes que daba la libertad de fijar el horario al empleador y ponía un tope de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo al día.

Se amplía en dos horas el descanso entre una jornada y otra del empleado, estableciéndolo en doce horas.

En materia de vacaciones adopta la duración mínima establecida en el art.38.1 ET, de treinta días naturales anuales, y fija las reglas para determinar los periodos de disfrute de las mismas.

Modifica el régimen jurídico de la extinción del contrato, remitiendo a las causas previstas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, con las peculiaridades previstas para el despido disciplinario y para el desistimiento del contrato por el empleador.

En caso de desistimiento amplía la indemnización de siete a doce días por año trabajado, con un máximo de seis mensualidades.

Tras la firma del Pacto de Toledo, la entrada en vigor de la DA 39ª de la Ley 27/2011, integrando el Régimen Especial de Empleados del Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social y la modificación del artículo 10 de LGSS, se establece una nueva modalidad de cotización a la Seguridad Social en el Sistema Especial para Empleados del Hogar. Eliminando el sistema de cuota única utilizado hasta entonces e introduciendo una escala para determinar la base de cotización por contingencias comunes y profesionales. Escala que entra en vigor en el año 2012 y fijando las condiciones para el cálculo de las bases de cotización y los tipos de cotización aplicables hasta el 2019. Esta escala establecía quince tramos para el año 2012 y que debían ampliarse a dieciséis en el año 2013, medida que no se ha cumplido ya que en vez de ampliar un tramo se redujeron a los ocho tramos actualmente vigentes. Y condiciona la DA 39ª de la Ley 27/2011, el aumento de las bases de cotización de la escala con el salario mínimo interprofesional desde el año 2014 al 2018. Por este motivo en el año 2014 las bases de cotización no aumentaron, al congelar el Gobierno el salario mínimo interprofesional para ese año como medida política para contribuir a la recuperación de la economía y la creación de empleo. En cuanto a los tipos de cotización la DA 39ª de la Ley 27/2011 prevé un aumento paulatino de 0,90 cada año hasta el 2018.

En función de la retribución mensual percibida por cada relación laboral, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, se determina las bases de cotización por contingencias comunes.

La cotización por contingencias profesionales es a cargo exclusivamente del empleador y se aplicará el pago de dos primas, una por incapacidad temporal y otra por invalidez, muerte y supervivencia, sobre la base de cotización, aplicándose el tipo de cotización establecido en la Tarifa de primas para la cotización a la Seguridad Social.

El responsable del ingreso es el empleador, salvo que el empleado del hogar asuma la condición de sujeto responsable, asumiendo las obligaciones de encuadramiento y cotización en el Sistema Especial.

Si bien las diferencias en materia de acción protectora se han acercado notablemente a los trabajadores del régimen general común, sigue estando excluida en esta relación laboral la protección por desempleo, algo incomprensible cuando los trabajadores del régimen especial de autónomos tienen ya la posibilidad de cobrar una prestación por cese de la actividad. Aunque la DA 39ª de la Ley 27/2011 en su apartado 3f) deja abierta la posibilidad de que se realicen posteriormente mejoras en materia de acción protectora.

8. BIBLIOGRAFÍA

GORELLI HERNANDEZ, J., RODRIGUEZ RAMOS, M.J. Y VILCHEZ PORRAS, M. (2010): “*Sistema de Seguridad Social*”, Tecnos, Madrid, 12ª ed.

MIÑARRO YANINI, M. (2012a): “La nueva regulación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar: una mejora mejorable (I)”, *Relaciones Laborales*, núm. 4: 49-60

-(2012b): “La nueva regulación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar: una mejora mejorable (y II)”, *Relaciones Laborales*, núm. 5: 73-93

-(2013): “*El Trabajo al servicio del hogar familiar: análisis de su nueva regulación*”, Reus, Madrid.

MONEREO PÉREZ, J.L., MOLINA NAVARRETE, C. Y QUESADA SEGURA R. (2014): “*Manual de Seguridad Social*”, Tecnos, Madrid, 10ª ed.

QUESADA SEGURA, R. (1991): “*El contrato de servicio doméstico*”, La Ley, Madrid.

-(2015): “De nuevo sobre el sistema especial de seguridad social de personas empleadas de hogar. Puntos críticos”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, núm. 3: 59-78.

ROQUETA BUJ, R. Y GARCIA ORTEGA, J. (2013): “*Derecho de la Seguridad Social*”, Tirant lo Blanch, Valencia, 2ª ed.

RUANO ALBERTOS, S. (2013): “*El Régimen Jurídico de los Empleados de Hogar*”, Atelier, Barcelona.

9. ANEXO (DOCUMENTOS Y FORMULARIOS)

1. Carta desistimiento con preaviso
2. Carta desistimiento sin preaviso
3. Recibo finiquito
4. Modelo nomina empleado de hogar
5. Modelo contrato indefinido empleado de hogar
6. Modelo contrato duración determinada empleado de hogar
7. Modelo T.6-138 TGSS: solicitud código cuenta cotización
8. Modelo TA.2/S-0138 TGSS: solicitud alta, baja o variación datos empleado
9. Modelo solicitud domiciliación pago cuotas TGSS
10. Modelo TC1/30 TGSS: boletín de ingreso

Anexo 1. CARTA DESISTIMIENTO CON PREAVISO

Trabajador/a: _____
DNI/NIE: _____

En _____ a ___/___/20___.

D/D^a _____, en calidad de empleador/a en el contrato de trabajo de servicio de hogar familiar suscrito con Vd. en fecha _____, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 11.3 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (B.O.E. 17 de noviembre), formalmente le notifica la extinción del contrato de trabajo basada en el desistimiento del empleador.

Los efectos de la extinción del contrato por desistimiento se producirán desde el día _____, que será el último de prestación de servicios.

En este mismo acto se pone a su disposición la indemnización correspondiente a la extinción del contrato por desistimiento, que asciende a _____ euros, cuantía equivalente al salario correspondiente a siete/doce días¹ naturales por año de servicio, con el límite de seis mensualidades, así como las cantidades correspondientes a la liquidación de su contrato, según recibo de finiquito que se adjunta a la presente.

Lo que se notifica con el debido preaviso de siete/veinte días² de acuerdo con lo establecido en el artículo 11.3 del citado Real Decreto 1620/2011, rogando se sirva firmar el recibo de la presente a los exclusivos efectos de constancia de la notificación.

Recibido:

EL/LA EMPLEADOR/A

EL/LA TRABAJADOR/A

Fdo.:

Fdo.:

¹ 7 días para los contratos suscritos hasta el 31/12/2011; 12 días para los contratos suscritos desde el 1/1/2012.

² 7 días si la prestación de servicios no ha superado un año de duración.

20 días si la prestación de servicios ha superado un año de duración.

Anexo 2. CARTA DESISTIMIENTO SIN PREAVISO

Trabajador/a: _____
DNI/NIE: _____

En _____ a ___/___/20__

D/D^a _____, en calidad de empleador/a en el contrato de trabajo de servicio de hogar familiar suscrito con Vd. en fecha _____, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 11.3 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (B.O.E. 17 de noviembre), formalmente le notifica la extinción del contrato de trabajo basada en el desistimiento del empleador.

Los efectos de la extinción del contrato por desistimiento se producirán desde el día _____, que será el último de prestación de servicios.

En este mismo acto se pone a su disposición la indemnización correspondiente a la extinción del contrato por desistimiento, que asciende a _____ euros, cuantía equivalente al salario correspondiente a siete/doce¹ días naturales por año de servicio, con el límite de seis mensualidades, así como las cantidades correspondientes a la liquidación de su contrato, según recibo de finiquito que se adjunta a la presente.

Igualmente se pone a su disposición una indemnización de _____ euros, equivalente a los días de salario por falta de preaviso de siete/veinte días².

Le ruego se sirva firmar el recibo de la presente a los exclusivos efectos de constancia de la notificación.

Recibido

EL/LA EMPLEADOR/A

EL/LA TRABAJADOR/A

Fdo.:

Fdo.:

¹ 7 días para los contratos suscritos hasta el 31/12/2011; 12 días para los contratos suscritos desde el 1/1/2012.

² 7 días en caso de que la prestación de servicios no superara el año de duración.

20 días en caso de que la prestación de servicios superara el año de duración.

Si se concediera un plazo inferior a los establecidos, la indemnización se reducirá al pago de los días que falten de preaviso.

Anexo 3. RECIBO FINIQUITO

DOCUMENTO DE LIQUIDACIÓN Y FINIQUITO

En _____, a ___ de ____ de 20____

El/la empleado/a de hogar, D/D^a_____ con DNI/NIE núm. _____ declara que da por terminada su relación laboral de carácter especial del servicio de hogar familiar que ha mantenido hasta la fecha con D/D^a_____ y que ha percibido las siguientes cantidades, por los conceptos que se indican:

Salario del período ___ a ___ de _____ de 20_____.....
Vacaciones devengadas del año en curso pendientes de disfrutar...
Parte proporcional de paga de julio.....
Parte proporcional de paga de diciembre.....
Indemnización por fin de contrato.....
TOTAL.....

Declara igualmente que queda así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes, que da por extinguida, manifestando expresamente que nada más tiene que reclamar, estando de acuerdo en ello con el/la empleador/a.

Lo que firma en prueba de conformidad en la fecha y lugar arriba consignado.

Fdo.: El/la empleado/a de hogar

Fdo.: El/la empleador/a

Anexo 4. MODELO NOMINA EMPLEADO HOGAR

EMPLEADOR/A		TRABAJADOR/A	
CIF		NIF	
DOMICILIO		Nº S. SOCIAL	
POBLACIÓN		CATEGORÍA	
CCC		ANTIGÜEDAD	

Periodo liquidación		Nº días/horas	
I. DEVENGOS			TOTALES
1. Percepciones salariales			
Salario base			
Complementos salariales			
Tiempo de presencia			
Otros			
Horas extraordinarias			
Gratificaciones extraordinarias			
Paga extra junio			
Paga extra diciembre			
Salario en especie			
Alojamiento			
Manutención			
2. Percepciones no salariales			
Indemnizaciones o o suplidos			
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social			
Prestaciones en especie (valoración económica)			
A. TOTAL DEVENGADO			- €
II. DEDUCCIONES			
1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones a la S.S.			
Total contingencias	0,00	Porcentaje 4,10%	- €
2. Anticipos			- €
3. Valor de los productos recibidos en especie			- €
4. Otras deducciones			- €
B. TOTAL A DEDUCIR			- €
LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)			- €
Firma del empleador		Fecha	Recibi

DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL	
1. Base de cotización Seguridad Social (todas las contingencias)	
Remuneración mensual según D.A. 39ª Ley 27/2011	[]

Anexo 5. MODELO CONTRATO TRABAJO INDEFINIDO EMPLEADO DEL HOGAR



MINISTERIO
DE EMPLEO Y
SEGURIDAD SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL

CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO DEL SERVICIO DE HOGAR FAMILIAR

DATOS DEL EMPLEADOR/A		<input type="checkbox"/> TIEMPO COMPLETO		CÓDIGO DE CONTRATO 1 0 0	
		<input type="checkbox"/> TIEMPO PARCIAL		2 0 0	
D./DÑA.		NIF/NIE		EN CONCEPTO (1)	
DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN					
RÉGIMEN		COD. PROV.		NÚMERO	
DIG. CONTR.					
DOMICILIO DE LA ACTIVIDAD					
C/		MUNICIPIO		C.P.	
DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A					
D./DÑA.		NIF/NIE (2)		FECHA DE NACIMIENTO	
Nº AFILIACIÓN S.S.		NIVEL FORMATIVO		NACIONALIDAD	
MUNICIPIO DEL DOMICILIO		PAÍS DOMICILIO			

Con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña.
con NIF/NIE., en calidad de (3)

DECLARAN

Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en su consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA: El/la trabajador/a prestará sus servicios como (4), en el domicilio de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad)

SEGUNDA: La jornada de trabajo será:

- A tiempo completo:** la jornada de trabajo será de horas semanales, prestadas de, a, con los descansos establecidos legalmente.
- A tiempo parcial:** la jornada de trabajo ordinaria será de horas al día, a la semana, al mes, al año, siendo esta jornada inferior a la jornada máxima legal, que es de 40 horas semanales en cómputo anual.

Mod. PE-17/A (I)

<http://www.sepe.es>

La distribución del tiempo de trabajo será de

TERCERA: SI NO , se acuerda la prestación de horas de presencia a disposición del empleador. Las horas de presencia seránhoras semanales, distribuidas de la siguiente manera.....El tiempo de presencia será objeto de retribución o compensación de la forma siguiente (5) :

- Compensación con períodos equivalentes de descanso retribuido.
- Retribución con un salario de cuantía no inferior al correspondiente a las horas ordinarias.
- De cualquiera de las anteriores maneras

CUARTA: La duración del presente contrato será INDEFINIDA, iniciándose la relación laboral en fecha y se establece un período de prueba de (6)

QUINTA: SI NO , se acuerda que el/la empleado/a de hogar pernocte en el domicilio del empleador.El régimen de las pernoctas será denoches a la semana. Durante el descanso semanal y el periodo de vacaciones el/la trabajador/a no está obligado a residir en el domicilio del empleador.

SEXTA: El/la trabajador/a percibirá una retribución total de euros brutos (7) que se distribuirán en los siguientes conceptos salariales (8)

SI NO , se pactan retribuciones en especie (9). Las retribuciones en especie consistirán en :.....

SEPTIMA: La duración de las vacaciones anuales será de (10)

OCTAVA: Si la obligación de cotizar se ha iniciado a partir del 1 de enero de 2012, se aplicará una reducción del 20% a las cotizaciones devengadas. Esta reducción se ampliará con una bonificación hasta llegar al 45% en el caso de familias numerosas, si se cumplen los requisitos de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre. (11)

NOVENA: En lo no previsto en este contrato, se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación, y particularmente al Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio de hogar familiar y supletoriamente, en lo que resulte compatible, el Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el R.D.Legislativo 1/1995, de 24 de marzo(BOE de 29 de marzo) excepto su artículo 33 que no se aplicará.

DÉCIMA: El contenido del presente contrato se presentará en la Tesorería General de la S. Social en el trámite de alta de el/la empleado/a de hogar en Seguridad Social a efectos de comunicación del contenido del contrato al Servicio Público de Empleo (12).

CLÁUSULAS ADICIONALES

Y para que conste, se extiende este contrato por triplicado ejemplar en el lugar y fecha a continuación indicados, firmando las partes interesadas.

En a de de 20

El/la trabajador/a	El/la representante de la Empresa	El/la representante legal del/de la menor, si procede
--------------------	--------------------------------------	--

Mod. PE-171 R (0)

- (1) Titular en el Hogar.
- (2) En el caso de contratación a través de contingente a una persona extranjera no comunitaria y no residente en España, deberá cumplimentarse el anexo Mod. PE-217
- (3) Padre, madre, tutor/a o persona o institución que le tenga a su cargo.
- (4) Indicar profesión.
- (5) Señálese lo que proceda.
- (6) Habrá de respetarse, en todo caso, lo dispuesto en el art. 14.1 del Estatuto de los Trabajadores, no pudiendo superar dos meses.
- (7) A la hora, al día, a la semana o al mes.
- (8) Si la retribución es en horas, el salario comprenderá la retribución global de la parte proporcional del descanso semanal, pagas extraordinarias y vacaciones.
- (9) Las retribuciones en especie no podrán ser superiores al 30% de las retribuciones totales del trabajador. Deberá garantizarse el pago en dinero de la cuantía del S.M.I. en cómputo mensual en proporción a la jornada.
- (10) Mínimo: 30 días naturales.
- (11) Marcar en caso de tener derecho a la bonificación por familia numerosa.
- (12) PROTECCIÓN DE DATOS.- Los datos consignados en el presente modelo tendrán la protección derivada de Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre (BOE de 14 de diciembre).

Anexo 6. CONTRATO TRABAJO DURACIÓN DETERMINADA EMPLEADO HOGAR



MINISTERIO
DE EMPLEO Y
SEGURIDAD SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL

CONTRATO DE TRABAJO DE DURACIÓN DETERMINADA DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

	CÓDIGO DE CONTRATO	CÓDIGO DE CONTRATO
<input type="checkbox"/> TIEMPO COMPLETO	<input type="checkbox"/> TIEMPO PARCIAL	
<input type="checkbox"/> Obra o servicio Determinado	4 0 1	<input type="checkbox"/> Obra o servicio Determinado
		5 0 1
<input type="checkbox"/> Interinidad	4 1 0	<input type="checkbox"/> Interinidad
		5 1 0

DATOS DEL EMPLEADOR/A		
D./DÑA	NIF/NIE	EN CONCEPTO DE (1)

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN			
RÉGIMEN	COD. PROV.	NÚMERO	DIG. CONTR.
[] [] [] []	[] [] [] []	[] [] [] [] [] [] [] [] [] []	[] [] [] []

DOMICILIO DE LA ACTIVIDAD		
C/	MUNICIPIO	C.POSTAL
[] [] [] [] [] [] [] [] [] []	[] [] [] [] [] [] [] [] [] []	[] [] [] [] [] []

DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A			
D./DÑA	NIF/NIE (2)	FECHA DE NACIMIENTO	
Nº AFILIACIÓN S.S.	NIVEL FORMATIVO	NACIONALIDAD	[] [] [] []
MUNICIPIO DEL DOMICILIO	[] [] [] [] [] [] [] [] [] []	PAIS DOMICILIO	[] [] [] []

con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña.
con N.I.F./N.I.E. en calidad de (3)

DECLARAN

Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en consecuencia acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA: El/la trabajador/a prestará sus servicios como (4) en el domicilio de trabajo ubicado en (calle, nº localidad)

SEGUNDA: La jornada de trabajo será (6):

- A tiempo completo:** la jornada de trabajo será de horas semanales, prestadas de a con los descansos que establece la ley.
- A tiempo parcial:** la jornada de trabajo ordinaria será de horas al día, a la semana, al mes, al año, siendo esta inferior a la jornada máxima legal, que es de 40 horas semanales en cómputo anual. La distribución del trabajo será.....
 SI NO , se acuerda la prestación de horas de presencia a disposición del empleador. Las horas de presencia serán horas semanales, distribuidas de la siguiente manera..... El tiempo de presencia será objeto de retribución o compensación de la forma siguiente : (5)
 - Compensación con periodos equivalentes de descanso retribuido.
 - Retribución con un salario de cuantía no inferior al correspondiente a las horas ordinarias.
 - De cualquiera de las anteriores maneras.
 SI NO se acuerda que el/la empleado/a de hogar pernocte en el domicilio del empleador(6). El régimen de pernoctas será denoches a la semana. Durante el descanso semanal y el periodo de vacaciones el/la trabajador/a no está obligado a residir en el domicilio del empleador.

TERCERA: La duración del presente contrato se extenderá desde hasta Se establece un periodo de prueba de (7)

Mod. PE-172 A (0)

<http://www.sepe.es>

CUARTA: El/la trabajador/a percibirá una retribución total de euros brutos (8) que se distribuyen en los siguientes conceptos salariales (9)

SI NO , se pactan retribuciones en especie (10). Las retribuciones en especie consistirán en.....

QUINTA: La duración de las vacaciones anuales será de (11)

SEXTA: El contrato de duración determinada se celebra para:

La realización de la obra o servicio (12)no pudiendo superar 3 años .

Sustituir al/a la trabajador/a (13), con derecho a reserva del puesto de trabajo.

SEPTIMA: Si la obligación de cotizar se ha iniciado a partir del 1 de enero de 2012, se aplicará una reducción del 20% de las cotizaciones devengadas . Esta reducción se ampliará con una bonificación hasta llegar al 45% en el caso de familias numerosas, si se cumplen los requisitos de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre (14).

OCTAVA: A la finalización del contrato de obra o servicio , el/la trabajador/a tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 9 días de salario por cada año de servicio, o la establecida en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

NOVENA: En lo no previsto en este contrato, se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación, y particularmente al Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio de hogar familiar y supletoriamente, en lo que resulte compatible, el Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el R.D.Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo), excepto su artículo.33 que no se aplicará.

DÉCIMA: El contenido del presente contrato se comunicará en la Tesorería de la S.Social en el trámite de alta de el/la empleado/a de hogar en Seguridad Social a efectos de comunicación del contenido del contrato al Servicio Público de Empleo (15).

CLÁUSULAS ADICIONALES

Y para que conste, se extiende este contrato por triplicado ejemplar en el lugar y fecha a continuación indicados, firmando las partes interesadas.

En a de de 20

El/la trabajador/a	El/la representante de la Empresa	El/la representante legal del/de la menor, si procede
--------------------	--------------------------------------	--

- (1) Titular del Hogar.
- (2) En el caso de contratación a través de contingente a una persona extranjera no comunitaria y no residente en España, y con código de contrato 401, 501, deberá cumplimentarse el anexo Mod. PE-217.
- (3) Padre, madre, tutor/a o persona o institución que le tenga a su cargo.
- (4) Indicar profesión.
- (5) Marque con una X lo que corresponda.
- (6) Marque con una X la situación que corresponda.
- (7) Respetando lo establecido en el art. 14.1 del Estatuto de los Trabajadores.
- (8) A la hora, al día, a la semana o al mes.
- (9) En el caso de retribución por horas, el salario comprenderá la retribución global y la parte proporcional del descanso semanal, pagas extraordinarias y vacaciones.
- (10) Las retribuciones en especie no podrán ser superiores al 30% de las retribuciones totales del trabajador. Deberá garantizarse el pago en dinero de la cuantía del S.M.I. en computo mensual en proporción a la jornada.
- (11) Mínimo: 30 días naturales.
- (12) Identifique con claridad la obra o servicio, .
- (13) Indíquese el nombre del/de la trabajador/a sustituido/a.
- (14) Marcar en caso de tener derecho a bonificación por familia numerosa.
- (15) PROTECCIÓN DE DATOS.-Los datos consignados en el presente modelo tendrán la protección derivada de Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre (BOE de 14 de diciembre).

Anexo 7. MODELO T.6-138 DE LA TGSS: SOLICITUD CÓDIGO CUENTA COTIZACIÓN PARA EMPLEADORES EN EL SISTEMA ESPECIAL DE HOGAR



MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL



TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

TA.6 - 0138_HOGAR

SOLICITUD DE CÓDIGO DE CUENTA DE COTIZACIÓN PARA EMPLEADORES EN EL SISTEMA ESPECIAL DE HOGAR Y BAJA Y VARIACIÓN DE DATOS.

1. DATOS DEL EMPLEADOR/A (TITULAR DEL HOGAR FAMILIAR)

1.1 NOMBRE Y APELLIDOS DEL EMPLEADOR/A

1.2 TIPO DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO (Marque con una "X")

D.N.I.: TARJETA DE EXTRANJERO: OTRO DOCUMENTO:

1.3 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO

1.4 NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL

2. DOMICILIO DE LA ACTIVIDAD

2.1 DOMICILIO

TPO DE VÍA: NOMBRE DE LA VÍA PÚBLICA: BLOQUE: NÚM.: BIS: ESCAL.: PISO: PUERTA: CÓD. POSTAL:

MUNICIPIO / ENTIDAD DE ÁMBITO TERRITORIAL INFERIOR AL MUNICIPIO: PROVINCIA:

2.2 DATOS TELEMÁTICOS

CORREO ELECTRÓNICO: TELÉFONO FIJO:

ACEPTO ENVÍO COMUNICACIONES INFORMATIVAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL SI NO TELÉFONO MÓVIL:

3. DATOS RELATIVOS A LA SOLICITUD (Marque con una "X" la opción correcta)

SOLICITUD DE C.C.C.

FECHA DE INICIO DE LA ACTIVIDAD

Día: Mes: Año:

BAJA VARIACIÓN DE DATOS

FECHA DE CESE DE ACTIVIDAD O VARIACIÓN DE DATOS

Día: Mes: Año:

CAUSA DE LA BAJA O VARIACIÓN DE DATOS

TIPO DE FAMILIA NUMEROSA

GENERAL ESPECIAL

APELLIDOS Y NOMBRE DEL CÓNYUGE DEL TITULAR DEL HOGAR FAMILIAR: Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO:

FECHA CADUCIDAD TÍTULO FAMILIA NUMEROSA

Día: Mes: Año:

4. DATOS DE LA ENTIDAD DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

4.1 ENTIDAD ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES (Nº y DENOMINACIÓN):

4.2 ENTIDAD CON LA QUE CUBRE LA INCAPACIDAD TEMPORAL POR CONTINGENCIAS COMUNES

MARQUE CON UNA "X": ENTIDAD GESTORA MUTUA

5. A EFECTOS DE NOTIFICACIONES SEÑALA COMO DOMICILIO PREFERENTE (Marque con una "X" la opción correcta)

DOMICILIO DEL EMPLEADOR/A (PUNTO 2)

OTRO DOMICILIO (PUNTO 6)

6. DOMICILIO PARTICULAR / NOTIFICACIONES

6.1 DOMICILIO

TPO DE VÍA: NOMBRE DE LA VÍA PÚBLICA: BLOQUE: NÚM.: BIS: ESCAL.: PISO: PUERTA: CÓD. POSTAL:

MUNICIPIO / ENTIDAD DE ÁMBITO TERRITORIAL INFERIOR AL MUNICIPIO: PROVINCIA:

7. DATOS PARA LA DOMICILIACIÓN DEL PAGO DE CUOTAS

CÓDIGO INTERNACIONAL CUENTA BANCARIA (IBAN):

DOCUMENTO IDENTIFICATIVO DEL TITULAR DE LA CUENTA DE ADEUDO

TIPO DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO

D.N.I.: C.I.F.: TARJETA EXTRANJERO: PASPR.:

Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO:

FECHA Y FIRMA DEL SOLICITANTE

Fecha:

Firma:

DILIGENCIA DE NOTIFICACIÓN DE LA SUBSANACIÓN Y MEJORA DE LA SOLICITUD

Fecha: D.N.I.:

FIRMA:

DILIGENCIA DE NOTIFICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN

Fecha: D.N.I.:

FIRMA:

SUBSANACIÓN Y/O MEJORA REQUERIDA

ÓRGANO AL QUE SE DIRIGE LA SOLICITUD: DIRECCIÓN PROVINCIAL O ADMINISTRACIÓN DE LA T. G. S. S. :

ADVERTENCIA: En las Comunidades Autónomas con lengua cooficial, existe a su disposición, este impreso redactado en lengua vernácula.

TA.6 - 0138 (12-07-2015)

Anexo 8. MODELO TA.2/S-0138 DE LA TGSS: SOLICITUD DE ALTA, BAJA, O VARIACIÓN DE DATOS TRABAJADOR POR CUENTA AJENA EN EL SISTEMA ESPECIAL PARA EMPLEADOS DE HOGAR



MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL



TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

TA.2/S - 0138

Registro de prestación

Registro de entrada

SOLICITUD DE ALTA, BAJA O VARIACIÓN DE DATOS DEL TRABAJADOR/A POR CUENTA AJENA EN EL RÉGIMEN GENERAL - SISTEMA ESPECIAL PARA EMPLEADOS DE HOGAR

1. DATOS DEL AFILIADO/A

PRIMER APELLIDO _____ SEGUNDO APELLIDO _____ NOMBRE _____ NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL _____

FECHA DE NACIMIENTO _____ 1.1 GRADO DE DISCAPACIDAD _____ 1.2 TIPO DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO _____ 1.3 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO _____

Día: Mes: Año: D.N.I.: TARJETA DE EXTRANJERO: PASAPORTE:

DOMICILIO _____

CORREO ELECTRÓNICO _____

ACEPTO ENVÍO COMUNICACIONES INFORMATIVAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL. SI NO TELÉFONO MÓVIL _____

2. DATOS RELATIVOS A LA SOLICITUD (Marque con "X" la opción correcta)

ALTA BAJA VARIACIÓN DE DATOS FECHA DE ALTA/BAJA/VARIACIÓN DE DATOS _____

Día: Mes: Año:

2.1 CAUSA DE LA BAJA/VARIACIÓN DE DATOS _____

2.2 FECHA DE FIN DE VACACIONES RETRIBUIDAS Y NO DISFRUTADAS _____

Día: Mes: Año:

A esta solicitud se acompañan los siguientes documentos: _____

3. DATOS DEL EMPLEADOR - TITULAR DEL HOGAR FAMILIAR SOLICITANTE

PRIMER APELLIDO _____ SEGUNDO APELLIDO _____ NOMBRE _____ NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL _____

3.1 TIPO DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO _____ 3.2 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO _____ 3.3 CÓDIGO CUENTA COTIZACIÓN _____

D.N.E.: TARJETA DE EXTRANJERO: PASAPORTE:

TIPO DE VÍA _____ NOMBRE DE LA VÍA PÚBLICA _____ BLOQUE _____ NÚM. _____ BIS _____ ESCAL. _____ PISO _____ PUERTA _____ CÓD. POSTAL _____

DOMICILIO _____ MUNICIPIO / ENTIDAD DE ÁMBITO TERRITORIAL INFERIOR AL MUNICIPIO _____ PROVINCIA _____ TELÉFONO _____

TIPO DE FAMILIA NUMEROSA _____ APELLIDOS Y NOMBRE DEL CÓNYUGE DEL TITULAR DEL HOGAR FAMILIAR _____ Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO _____

GENERAL ESPECIAL

FECHA CADUCIDAD TÍTULO FAMILIA NUMEROSA _____

Día: Mes: Año:

4. DECLARACIÓN DEL CUIDADOR EN FAMILIA NUMEROSA

Declara, bajo su responsabilidad, que presta servicios en el hogar de una familia numerosa, que tiene reconocida tal condición al amparo de la ley y que los servicios consisten exclusivamente, en el cuidado o atención de los miembros de la familia, o de quienes conviven en el domicilio de la misma.

FIRMA DEL EMPLEADO/A DE HOGAR _____

5. DATOS RELATIVOS A LA ACTIVIDAD LABORAL

5.1 GRADO DE PARENTESCO ENTRE AMBOS _____ 5.2 HORAS DE TRABAJO SEMANAL _____ 5.3 SALARIO MENSUAL _____ 5.4 HORAS DE TRABAJO MENSUAL _____

5.5 TIPO DE CONTRATO _____

5.6 N.S.S. TRABAJADOR/A SUSTITUIDO/A _____ 5.7 CAUSA DE LA SUSTITUCIÓN _____

5.8 OPCIÓN DE SUJETO RESPONSABLE DEL INGRESO DE CUOTAS (SÓLO PARA TRABAJOS INFERIORES A 60 HORAS MENSUALES)

OPCIÓN SUJETO RESPONSABLE INGRESO CUOTAS

TRABAJADOR/A: EMPLEADOR/A:

FIRMA DEL TRABAJADOR/A _____ FIRMA DEL EMPLEADOR/A _____

5.9 ENTIDAD ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES (OPCIÓN VÁLIDA SÓLO PARA CCC SIN TRABAJADORES) _____ ENTIDAD CON LA QUE CUBRE LA INCAPACIDAD TEMPORAL POR CONTINGENCIAS COMUNES

MARQUE CON UNA "X": ENTIDAD GESTORA MUTUA

6. DATOS COMPLEMENTARIOS AL CÁLCULO DE LA RETRIBUCIÓN

6.1 SALARIO POR HORA REALIZADA _____ 6.2 IMPORTE DEL SALARIO MENSUAL ACORDADO EN ESPECIE _____

6.3 EXISTE PACTO DE HORAS DE PRESENCIA SI NO IMPORTE POR HORA _____ 6.4 EXISTE PACTO DE HORAS DE PERNOCTA SI NO IMPORTE POR HORA _____

7. DATOS PARA LA DOMICILIACIÓN DEL PAGO DE CUOTAS

CÓDIGO INTERNACIONAL CUENTA BANCARIA (IBAN) _____

DOCUMENTO IDENTIFICATIVO DEL TITULAR DE LA CUENTA DE ADEUDO

D.N.I.: C.I.F.: TIPO DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO _____ Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO _____

TARJETA EXTRANJERO: PASPR.:

FIRMA DEL TRABAJADOR/A	FIRMA DEL EMPLEADOR	DILIGENCIA DE NOTIFICACIÓN DE LA SUBSANACIÓN Y MEJORA DE LA SOLICITUD	DILIGENCIA DE NOTIFICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN
		Fecha: D.N.I.: FIRMA:	Fecha: D.N.I.: FIRMA:

SUBSANACIÓN Y/O MEJORA REQUERIDA

ÓRGANO AL QUE SE DIRIGE LA SOLICITUD: DIRECCIÓN PROVINCIAL O ADMINISTRACIÓN DE LA T. G. S. S. : _____

ADVERTENCIA: En las Comunidades Autónomas con lengua cooficial, existe a su disposición este impreso redactado en lengua vernácula.

TA. 2/S-0138 (05-12-2014)

Anexo 9. MODELO SOLICITUD DOMICILIACIÓN PAGO CUOTAS TGSS



MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL



TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

SOLICITUD DE DOMICILIACIÓN DEL PAGO DE CUOTAS

TIPO DE SOLICITUD (Marcar con una X según corresponda)

ALTA EN DOMICILIACIÓN

BAJA EN DOMICILIACIÓN (1)

CAMBIO DE CÓDIGO DE CUENTA BANCARIA

RÉGIMEN (Marcar con una X según corresponda)

TRABAJADORES AUTÓNOMOS (2)

AGRARIO. INACTIVIDAD TRABAJADOR

EMPLEADOS HOGAR

CONVENIO ESPECIAL

MAR CUENTA PROPIA

(1) En caso de Baja en domiciliación no rellenar el Código de Cuenta de Cargo
 (2) Incluye Sistema Especial de Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios

IDENTIFICACIÓN SEGURIDAD SOCIAL

APellidos y Nombre: _____

NÚMERO DE AFILIACIÓN: _____ CLAVE I.P.F. (3): _____ IDENTIFICADOR PERSONA FÍSICA: _____

RAZÓN SOCIAL: _____

CÓDIGO DE CUENTA DE COTIZACIÓN (4): _____ CLAVE I.E. (3): _____ IDENTIFICADOR SUJETO RESPONSABLE: _____

DOMICILIO: _____ LOCALIDAD: _____ C. POSTAL: _____ PROVINCIA: _____

CUENTA DE CARGO				
C.C.C.	ENTIDAD	OFICINA	D.C.	CUENTA
IBAN				
Titular: _____				
DOCUMENTO IDENTIFICATIVO DEL TITULAR DE LA CUENTA DE ADEUDO				
TIPO DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO			Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	
D.N.I.	C.I.F.	TARJETA EXTRANJERO	PASPR.	

Ruego a Vds. atiendan, con cargo a la cuenta indicada, las órdenes de adeudo que reciban de la Tesorería General de la Seguridad Social en concepto de cuotas de período voluntario, correspondiente al titular cotizante.

FECHA DE PRESENTACIÓN

Día: _____ Mes: _____ Año: _____

Firma del titular de la cuenta: _____

Firma del titular cotizante: _____

TC 1/15-3 (MMAA)

(A presentar en la Entidad Financiera o en la Administración de la Tesorería General de la Seguridad Social)

(3) Documento Nacional de Identidad: 1, Nº de Identificación de Extranjeros: 6 y Código de Identificación Fiscal: 9
 (4) Sólo para el Titular del Hogar Familiar en Régimen Hogar Fijos o Responsable de ingreso distinto del NAF en Convenio Especial



MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL



TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

JUSTIFICANTE DE SOLICITUD DE DOMICILIACIÓN DEL PAGO DE CUOTAS

IDENTIFICACIÓN SEGURIDAD SOCIAL

APellidos y Nombre: _____

NÚMERO DE AFILIACIÓN: _____ CLAVE I.P.F. (3): _____ IDENTIFICADOR PERSONA FÍSICA: _____

RAZÓN SOCIAL: _____

CÓDIGO DE CUENTA DE COTIZACIÓN (4): _____ CLAVE I.E. (3): _____ IDENTIFICADOR DEL SUJETO RESPONSABLE: _____

CUENTA DE CARGO				
C.C.C.	ENTIDAD	OFICINA	D.C.	CUENTA
IBAN				
Titular: _____				
DOCUMENTO IDENTIFICATIVO DEL TITULAR DE LA CUENTA DE ADEUDO				
TIPO DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO			Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	
D.N.I.	C.I.F.	TARJETA EXTRANJERO	PASPR.	

FECHA DE PRESENTACIÓN

Día: _____ Mes: _____ Año: _____

Sello y Firma de la Oficina Receptora
 (Entidad Financiera o Administración de la Tesorería General de la Seguridad Social)

TC 1/15-3 (MMAA)

(A presentar en la Entidad Financiera o en la Administración de la Tesorería General de la Seguridad Social)

Anexo 10 MODELO TC1/30 TGSS: BOLETÍN DE INGRESO



Ministerio del Interior y Seguridad Social

Dir. Prov. de la Tesorería General de la Seguridad Social de:

JUSTIFICANTE DE INGRESO

tc1/30

010303



Tesorería General de la Seguridad Social

Desde: Período: Hasta:

Nº Expediente:

1320000000000000

MMAA

Nº Afiliación del Trabajador/a:

Trabajador:

Sello Recvisor de la Oficina Recaudadora:

Identificador de la Seguridad Social:

Régimen/Sector:

Principal:

Recargo:

A Ingresar con Recargo:

BOLETÍN DE INGRESO

tc1/30

010303

MMAA

Nº Emisora:

Nº de Referencia:

Identificación:

Importe:

Principal:

Recargo:

A Ingresar con Recargo:

Nº Afiliación del Trabajador/a:

Régimen/Sector:

Desde: Período: Hasta:

Nº de expediente:

1320000000000000

Sello Recvisor de la Oficina Recaudadora:

Fecha y firma del Cobrador

VALIDACION MECÁNICA DE LAS ENTIDADES FINANCIERAS