
Encuadramiento en la Seguridad Social

Módulo núm. 1

Juan Carlos Blanco Doallo

Encuadramiento en la Seguridad Social

Antecedentes:

- Sistema de la Seguridad Social.
- Modalidad contributiva y no contributiva.
- Régimen General y Regímenes Especiales.
- Sistemas Especiales.

Encuadramiento en la Seguridad Social

SISTEMA ESPECIAL PARA EMPLEADOS DE HOGAR¹.

Con **efectos de 1 de enero de 2012** (hubo un período transitorio hasta el 30 de junio de 2012), el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar quedó integrado en el Régimen General de la Seguridad Social, mediante el establecimiento de un sistema especial para dichos trabajadores.

ACTOS DE ENCUADRAMIENTO

AFILIACIÓN / ALTAS / BAJAS / VARIACIONES

- Pasará a ser responsabilidad exclusiva del empleador, independientemente de la jornada de trabajo realizada.
- **NOVEDAD** (Desde el 1 de abril de 2013)²:

¹ Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización y modernización del sistema de Seguridad Social (BOE núm. 184 de 2 de agosto de 2011). Disposición Adicional 39ª.

Encuadramiento en la Seguridad Social

- El empleado de hogar que preste sus servicios durante **menos de 60 horas mensuales por empleador** y que hubiera **acordado con este último** la asunción de las obligaciones en materia de encuadramiento en este sistema especial, será el sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar a dicho sistema, debiendo ingresar la aportación propia y la correspondiente al empleador o empleadores con los que mantenga tal acuerdo, tanto por contingencias comunes como por contingencias profesionales.
- La **responsabilidad por el incumplimiento de la obligación de cotizar** al Sistema Especial para Empleados de Hogar en estos supuestos corresponderá al propio empleado y, **subsidiariamente, al empleador o empleadores, salvo que éstos**

² 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. (BOE núm. 314 de 31 de diciembre de 2012). Art. 3. --- Resolución de 30 de enero de 2013, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del 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. (BOE núm. 31 de 5 de febrero de 2013).

Encuadramiento en la Seguridad Social

acrediten la entrega de sus aportaciones y cuotas por cualquier medio admitido en derecho.

COTIZACIÓN

BASE / TIPO / REDUCCIÓN - BONIFICACIÓN

(Dejó de existir como en el anterior Régimen Especial una base de cotización única)

Se efectuará con arreglo a las siguientes condiciones:

Encuadramiento en la Seguridad Social

Cálculo de las bases de cotización:

- En el año **2015³**), las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se determinarán con arreglo a la siguiente escala, **en función de la retribución percibida** por los empleados de hogar:

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

³ Orden de Cotización 2015. Art. 14.

Encuadramiento en la Seguridad Social

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 756,60	756,60
8.º	Desde 756,61	794,60

- Desde el año 2014 hasta el año 2018, las retribuciones mensuales y las bases de cotización de la escala se actualizarán en idéntica proporción al incremento que experimente el salario mínimo interprofesional en cada uno de esos años.
- **A partir del año 2019**, las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se determinarán conforme a lo establecido en el artículo 109 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, sin que la cotización pueda ser inferior a la base mínima que se establezca legalmente.
(Igual que en el Régimen General)

Encuadramiento en la Seguridad Social

Tipos de cotización aplicables:

- Para la cotización por **contingencias comunes**, sobre la base de cotización que corresponda se aplicarán los siguientes tipos de cotización:

	Empleador	Trabajador	Total
Año 2013	19,05%	3,85%	22,90%
Año 2014	19,85%	3,95%	23,80%
Año 2015	20,60%	4,10%	24,70%
Años Posteriores	Incrementos de 0,90 puntos porcentuales, fijándose en Ley de PGE		
A partir de 2019	Tipo y distribución igual que la del Régimen General		

Encuadramiento en la Seguridad Social

- Para la cotización por **contingencias profesionales**⁴, sobre la base de cotización que corresponda se aplicará el tipo de cotización previsto en la tarifa de primas aprobada por la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, en la redacción dada por la disposición final décima novena de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, siendo la cuota resultante a cargo exclusivo del empleador. (CNAE 97 – No variaron importes respecto de 2013 y 2014).
 - IT: 0,65%.
 - IMS: 0,45%.

⁴ Real Decreto 1596/2011, de 4 de noviembre, por el que se desarrolla la disposición adicional quincuagésima tercera de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, en relación con la extensión de la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar. (BOE núm. 290 de 2-12-2011).

Encuadramiento en la Seguridad Social

Reducción / Bonificación⁵:

- Se aplicará una **reducción** del 20% en la aportación empresarial por contingencias comunes.
- Familias numerosas, la reducción de cuotas prevista en el párrafo anterior se ampliará con una **bonificación** hasta llegar al 45%.
- Beneficiarios: empleadores que hayan contratado, bajo cualquier modalidad contractual, y dado de alta en este Sistema Especial a un empleado de hogar a partir del 1 de enero de 2012, **siempre y cuando** el empleado no hubiera figurado en alta en el Régimen Especial de Empleados de Hogar a tiempo completo, para el mismo empleador, dentro del período comprendido entre el 2 de agosto y el 31 de diciembre de 2011.
- **Con efectos de 1 de abril de 2013**, los beneficios en la cotización consistentes tanto en reducciones en la cotización a la seguridad social a cargo del empleador, como en bonificaciones de cuotas a cargo del mismo, **no serán de aplicación** en los supuestos en

⁵ Ley de PGE para 2015. La DA octogésima sexta prórroga durante 2015 los beneficios reconocidos en la Ley 27/2011.

Encuadramiento en la Seguridad Social

que los empleados de hogar, que presten sus servicios durante **menos de 60 horas mensuales** por empleador asuman las obligaciones en materia de encuadramiento, cotización y recaudación en dicho sistema especial de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional segunda del Real Decreto-ley 29/2012, de 29 de diciembre, (BOE de 31 de diciembre).

PRESTACIONES

Los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar tendrán derecho a las prestaciones de la Seguridad Social en los términos y condiciones establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social, con las siguientes **peculiaridades**:

a) Desde el año 2012 hasta el año 2018, las **horas efectivamente trabajadas** en el mismo se determinarán en función de las bases de cotización, divididas por el importe fijado para la base

Encuadramiento en la Seguridad Social

mínima horaria del Régimen General por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada uno de dichos ejercicios. (Durante el año **2015**, el importe hora fijado como mínimo es de 4,56 €).

b) Con efectos desde el 1 de enero de 2012, el subsidio por **incapacidad temporal**, en caso de enfermedad común o accidente no laboral, se abonará **a partir del noveno día de la baja** en el trabajo, estando a cargo del empleador el abono de la prestación al trabajador desde los días **cuarto al octavo** de la citada baja, ambos inclusive.

c) El pago de subsidio por incapacidad temporal causado por los trabajadores incluidos en este sistema especial se efectuará directamente por la entidad a la que corresponda su gestión, **no procediendo el pago delegado** del mismo.

d) Desde el año 2012 hasta el año 2018, para el cálculo de 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 sólo se

Encuadramiento en la Seguridad Social

tendrán en cuenta los periodos realmente cotizados, **no resultando de aplicación la integración de lagunas.**

e) Con respecto a las contingencias profesionales del Sistema especial para Empleados de Hogar, **no será de aplicación el régimen de responsabilidades en orden a las prestaciones.**

f) La acción protectora del Sistema especial para Empleados de Hogar **no comprenderá** la correspondiente al **desempleo**. Eso se entiende sin perjuicio de las iniciativas que puedan establecerse con respecto a esta cuestión en el marco de la renovación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL⁶

Actividades incluidas:

- Tareas domésticas.
- Cuidado o atención de los miembros de la familia.
- **Otros** trabajos tales como guardería, jardinería, conducción de vehículos, cuando formen parte del conjunto de tareas domésticas.

Actividades excluidas:

- Relaciones concertadas por personas jurídicas, de carácter civil o mercantil.
- Relaciones concertadas a través de empresas de trabajo temporal.

⁶ Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. (BOE núm. 277 de 17-11-2011).

Encuadramiento en la Seguridad Social

- Relaciones de **cuidadores profesionales** contratados por instituciones públicas o por entidades privadas.
- Relaciones de **cuidadores no profesionales** en atención a personas en situación de dependencia en su domicilio.
- Relaciones concertadas entre familiares.
- Trabajo a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

Contratación:

Directa o a través de los servicios públicos de empleo o de las agencias de colocación debidamente autorizadas, con garantía plena del principio de igualdad y no discriminación.

➤ **Forma del contrato:**

- De palabra.

Encuadramiento en la Seguridad Social

- Por escrito. En todo caso en los contratos de duración determinada, cuya duración sea igual o superior a cuatro semanas.

➤ Información sobre los elementos esenciales del contrato:

Cuando la duración del contrato sea superior a cuatro semanas el trabajador debe recibir información sobre los elementos esenciales del contrato si los mismos no figuran en el contrato formalizado por escrito, que además de los aspectos generales (identificación de las partes, salario, jornada, etc.) incluirá:

- Prestaciones salariales en especie, cuando se haya convenido su existencia.
- Duración y distribución de los tiempos de presencia pactados, así como el sistema de retribución o compensación de los mismos.
- El régimen de pernoctas del empleado de hogar en el domicilio familiar, en su caso.

➤ Duración del contrato:

Encuadramiento en la Seguridad Social

- El contrato podrá celebrarse por tiempo **indefinido** o por una **duración determinada** en los casos legalmente previstos.
- Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que no podrá exceder de dos meses y durante el cual el empleador y el empleado de hogar estarán obligados a cumplir con sus respectivas prestaciones, con posibilidad de resolución de la relación laboral por cualquiera de las partes con un periodo máximo de preaviso de siete días.

Retribuciones:

- Se garantiza, como mínimo, el pago **en metálico del Salario Mínimo Interprofesional** en cómputo anual, por debajo de cuya cuantía no será posible realizar descuento alguno por salario en especie por manutención o alojamiento. Cuando exista salario en especie éste no podrá superar el 30 por ciento de las percepciones salariales.
- Dicho salario se entiende referido a la jornada de trabajo completa, percibiéndose a prorrata si se realiza una jornada inferior.

Encuadramiento en la Seguridad Social

- La trabajadora o trabajador tendrá derecho a **dos pagas extraordinarias al año**, de modo que se garantice la percepción del Salario Mínimo Interprofesional en cómputo anual.
- Los trabajadores que trabajan por horas, en régimen externo, perciben una retribución global por las horas efectivamente trabajadas, que incluye la totalidad de los conceptos retributivos (salario por el tiempo trabajado, más las partes proporcionales del descanso semanal, vacaciones y pagas extraordinarias).
- La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un **recibo de salarios** en los términos acordados por las partes.

Jornada, vacaciones y permisos:

- La jornada máxima semanal será de **cuarenta horas de trabajo efectivo**, sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición del empleador, que pudieran acordarse entre las partes.
- Los tiempos de presencia tendrán la duración y serán objeto de retribución o compensación en los términos que las partes acuerden, no pudiendo exceder de 20 horas semanales de

Encuadramiento en la Seguridad Social

promedio en un periodo de un mes, salvo que las partes convengan en su compensación por periodos equivalentes de descanso. Su retribución no será de cuantía inferior a la correspondiente a las horas ordinarias.

- Entre el final de una jornada y el inicio de de la siguiente deberá mediar un **descanso mínimo de doce horas**, pudiendo reducirse a diez en el caso del empleado de hogar interno compensándose el resto hasta doce horas en períodos de hasta cuatro semanas.
- El empleado interno dispondrá al menos de **dos horas diarias** para las comidas principales. Este tiempo no computa como tiempo de trabajo, sino de descanso.
- El **descanso semanal será de treinta y seis horas consecutivas** que comprenderán, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el domingo completo.
- El período de **vacaciones anuales** será de **treinta días naturales** que podrán fraccionarse en dos o más periodos, si bien al menos uno de ellos será como mínimo de quince días consecutivos. En defecto de pacto sobre el o los periodos de vacaciones, quince días podrán fijarse por el empleador, de acuerdo con las necesidades familiares y el resto se elegirá

Encuadramiento en la Seguridad Social

libremente por el empleado. Estas fechas deberán ser conocidas con dos meses de antelación al inicio de su disfrute.

- Durante el periodo o periodos de vacaciones, el empleado de hogar no estará obligado a residir en el domicilio familiar o en lugar a donde se desplace la familia o alguno de sus miembros.
- El trabajador tendrá derecho al disfrute de las **fiestas y permisos** previstos para el resto de los trabajadores.

Extinción del contrato:

La relación laboral podrá extinguirse por:

- **Despido disciplinario**, mediante notificación escrita, por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores. Si el despido se declara improcedente por la jurisdicción competente, las indemnizaciones, que se abonarán íntegramente en metálico, serán equivalentes al salario

Encuadramiento en la Seguridad Social

correspondiente a veinte días naturales multiplicados por el número de años de servicio, con el límite de doce mensualidades.

- **Desistimiento del empleador**, que deberá ser comunicado por escrito al empleado de hogar. En el caso de que la prestación de servicio hubiera sido superior a un año el empleador deberá conceder un plazo de preaviso de veinte días, siendo en los demás casos de siete días.

Simultáneamente, deberá poner a disposición del trabajador una indemnización, íntegramente en metálico, en cuantía equivalente a doce días naturales por año de servicio, con el límite de seis mensualidades. La cuantía de la indemnización de doce días se aplica únicamente a los contratos celebrados a partir del 1 de enero de 2012.

El empleador podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios de dicho período.

Encuadramiento en la Seguridad Social

- Conforme a los supuestos del artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, salvo fuerza mayor, despido colectivo y causas objetivas legalmente procedentes.

REGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS⁷

➤ INTEGRACIÓN:

- Desde el **1 de enero de 2015** de los miembros del Cuerpo de Registradores de la Propiedad, Mercantiles y de Bienes Inmuebles, así como del Cuerpo de Aspirantes, que ingresen en tales Cuerpos a partir de la citada fecha.

⁷ Ley de PGE para 2015. Disposición Adicional nonagésima primera.

TRABAJADORES DE RUMANIA⁸

- Desde el **1 de enero de 2014**, los nacionales de Rumanía no necesitarán autorización de trabajo para el ejercicio de actividades laborales por cuenta ajena, siéndoles de aplicación, así como a sus familiares, que sean beneficiarios de los derechos de libre circulación y residencia, el régimen previsto en España para los ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea, de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo y de la Confederación Suiza.

⁸ El 31-12/2013 finaliza la vigencia de la Instrucción SGIE/3/2012, que prorrogaba limitaciones de la Instrucción SGIE/1/2012.