



abogados y asesores tributarios  
[www.abbantia.com](http://www.abbantia.com)

## **FINALIZACION EL PROXIMO 30 DE JUNIO DEL PLAZO DE REGULARIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR.**

Como comentamos en nuestra circular del pasado mes de diciembre, el 17 de noviembre se publicó en el B.O.E. el real decreto 1620/2011 que regula la relación de carácter especial del servicio del hogar familiar con efectos desde el 1 de enero de 2012, si bien el Gobierno prorrogó el plazo para la inclusión de este personal en el nuevo Régimen especial de Seguridad social integrado en el Régimen General de la Seguridad Social hasta el próximo 30 de junio.

A estos efectos y al margen de las novedades más destacadas que este cambio legislativo supone y que recordaremos más adelante, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social ha habilitado el siguiente enlace <http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/modelos/index.htm> en el que figuran modelos de contratos tanto indefinidos como de duración determinada, recibos de salarios, cartas de desistimiento así como los modelos necesarios para los diferentes trámites en materia de seguridad social.

Por otra parte, otra cuestión sobre la que hemos recibido también numerosas consultas, es el coste a asumir en este nuevo régimen ya que existen variaciones importantes respecto al anterior sobre todo en los contratos a tiempo parcial donde antes el personal al servicio del hogar familiar cotizaba como autónoma y ahora es una trabajadora por cuenta ajena a tiempo parcial. Para 2012 se aplican los siguientes porcentajes:

Contingencias comunes: 18,30% a cargo del empleador y 3,70% empleado.

Contingencias profesionales: 1,10€ a cargo empleador.

Existen bonificaciones del 20% en determinadas situaciones hasta 2014 y de hasta el 45% cuando se trate de familias numerosas.

Tras la nueva regulación, las bases de cotización a las que aplicar los porcentajes indicados son las siguientes:

<b>Tramo</b>	<b>Retribución mensual</b>	<b>Base de cotización</b>
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.

Llegado el 1 de julio de 2012 sin que se haya comunicado los datos para la inclusión en este nuevo sistema especial se establece una presunción de cotización por 748,20€ mes para aquellos empleados que presten sus servicios de manera exclusiva y permanente para un único empleador. Asimismo, para aquellos empleados a tiempo parcial o discontinuos de los que no se hubieran comunicado sus datos quedarán excluidos del nuevo régimen causando baja en Seguridad Social.

En cuanto a los cambios más notables que introduce esta nueva regulación recordamos los siguientes:

Se garantiza la retribución en metálico del salario, en cuantía no inferior al salario mínimo interprofesional, en proporción a la jornada de trabajo y se fija en 5,02€ hora trabajada el salario mínimo para los trabajadores discontinuos o a tiempo parcial.

En materia de tiempo de trabajo: La fijación del horario de común acuerdo entre las partes, en lugar de acudir a la potestad unilateral del titular del hogar familiar; se incrementa el descanso entre jornadas; se establece el disfrute del descanso semanal de treinta y seis horas consecutivas; se aplica, en materia de disfrute de permisos el régimen de Estatuto de los Trabajadores, lo que va a permitir el ejercicio de derechos vinculados a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de los empleados de hogar en términos de igualdad con todos los trabajadores.

En cuanto a las vacaciones, se fijan reglas para la determinación de los períodos de disfrute de las mismas, clarificando que corresponde al trabajador decidir libremente sobre los lugares en los que desea permanecer durante sus vacaciones, sin tener obligación de acompañar a la familia o a las personas que convivan en el hogar.

Se reconoce expresamente que los tiempos de presencia que se pacten entre las partes han de ser compensados con tiempos de descanso equivalente u objeto de retribución en los términos que se acuerden.

El régimen jurídico de la extinción del contrato se equipara al previsto en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, con las salvedades que en el mismo se establecen en relación con el despido disciplinario y el desistimiento, como modalidad específicamente aplicable a esta relación laboral especial.



abogados y asesores tributarios  
[www.abbantia.com](http://www.abbantia.com)

Por lo que al desistimiento se refiere, se exige la comunicación por escrito de la decisión del empleador de desistir de la relación laboral, con manifestación clara e inequívoca de que la causa de la extinción del contrato es el desistimiento y no otra y se incrementa la indemnización en este supuesto, pasando de siete a doce días por año de servicio, con el límite de seis mensualidades.

Finalmente en materia de Seguridad Social con la anterior normativa el personal al servicio del hogar familiar no percibía prestaciones hasta el 29º día de la baja y ahora se equipara al trabajador por cuenta ajena, es decir, a partir del 4º día en caso de enfermedad común y desde el 1º en caso de accidente de trabajo.