



Consulta con solicitud de contestación escrita, realizada el 28.02.2013 por Caritas Diocesana de Vitoria a la Dirección provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Álava y Delegación Territorial de la Tesorería General de la Seguridad Social, sobre la interpretación y aplicación del artículo 3 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

En Vitoria-Gasteiz, a 28 de febrero de 2013

Cáritas Diocesana de Vitoria solicita se admita esta consulta y se facilite contestación escrita a las siguientes preguntas:

PRIMERO: Que el artículo 3 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, modifica con efectos desde el 1 de abril de 2013 el Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad, añadiéndole un nuevo artículo 34 bis con tres apartados, titulado *Cotización en el Sistema Especial para Empleados de Hogar*.

Los apartados 2 y 3 de este artículo 34 bis) del mencionado Reglamento General, dicen literalmente:

2. 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. En estos casos, el empleador estará obligado a entregar al trabajador, además del recibo de salarios en todo caso, la aportación y cuota que, por los días del mes en que hubiera estado a su servicio, le corresponda por las contingencias comunes y 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 acrediten la entrega de sus aportaciones y cuotas por cualquier medio admitido en derecho.

3. En el supuesto previsto en el apartado 2, durante las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, la

entidad gestora o colaboradora de la Seguridad Social a la que corresponda el pago del respectivo subsidio descontará de éste el importe de la totalidad de la cotización a la Seguridad Social que proceda en dichas situaciones.

Es precisamente éste último apartado 3 el que ofrece a quien expone algunas dudas interpretativas, que desea le sean aclaradas mediante contestación escrita:

1ª) Teniendo en cuenta que en el apartado 2, ya se indica que el trabajador debe ingresar con carácter general la aportación propia y la correspondiente al empleador o empleadores, ¿por qué en el apartado 3 se especifica que *la entidad gestora o colaboradora de la Seguridad Social a la que corresponda el pago del respectivo subsidio, descontará de éste el importe de la totalidad de la cotización a la Seguridad Social que proceda en dichas situaciones?*, ¿es que acaso en dichas situaciones de incapacidad temporal, procede una cosa distinta?, y de ser esto así, ¿qué es lo que procede?

De una parte, teniendo en cuenta de que aún tratándose de un sistema especial, éste se encuadra ahora en el Régimen General, por lo que ante la ausencia de una normativa específica distinta, habría que convenir que la obligación de cotizar subsiste durante la incapacidad temporal y demás situaciones contempladas, tanto para el empleador como para el trabajador y por lo tanto, el empleado debería recibir el abono del subsidio y de ello, serle deducida la cuota que corresponde a su cotización y la cuota que corresponde al empleador, cuota mensual que también en estos supuestos ha de serle abonada por éste junto con el salario por los días que efectivamente ha trabajado, o solamente la cuota, si como consecuencia de las situaciones contempladas no ha realizado ningún día de trabajo efectivo en dicho mes.

Pero claro, volviendo de nuevo al citado apartado 3 y *al importe total de la cotización que proceda en dichas situaciones* y teniendo en cuenta que el Real Decreto-ley 29/2012, ha vuelto a abrir la posibilidad de que en los supuestos de servicios durante menos de 60 horas mensuales, sea el trabajador el responsable de la cotización en línea con lo que ocurría cuando el servicio doméstico se trataba de un Régimen Especial de la Seguridad Social, a quien aquí expone y consulta le asalta la duda de, si en este supuesto ahora también, como antes ocurría, en las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia, es el trabajador en el hogar, el sujeto único de la obligación de cotizar y por ende, durante la permanencia de tales situaciones, queda en suspenso la obligación de cotización, de la cuota del empleador y consecuentemente no ha de aportarle al trabajador/a, cantidad alguna.

2ª) Teniendo en cuenta que tanto en las situaciones de incapacidad temporal, como en las demás que se contemplan en este precepto, se requiere la necesidad de unos períodos previos de cotización para hacerse acreedor/a al abono del subsidio, sin duda se han de dar supuestos en que aún estando el trabajador/a de hogar en alguna de las situaciones contempladas, no tenga derecho a percibirlo. Por ello, ¿de dónde se ha de descontar en tal caso el importe de la totalidad de la cotización a la Seguridad Social a que hace mención artículo 31 bis 3 que antes hemos reproducido?

SEGUNDO: En el supuesto de que de un/a empleado/a trabaje menos de 60 horas para varios cabezas de familia, también puede ocurrir que la suma de sus respectivas bases de cotización supere el tope de base máxima reguladora de cotización que para el 2013 está establecida en 790,65€ mensuales. Y para mayor abundamiento y entendiendo que los efectos se producen desde la entrada en vigor del RD-ley 29/2012, también puede darse el supuesto de que el empleado/a trabaje más de 60 horas para dos o mas empleadores. En estos casos, también pueden haber varias alternativas como las siguientes:

¿Se reparte la base reguladora de cotización entre los distintos empleadores en proporción al tiempo trabajado con cada uno de ellos? ¿Cada empleador cotiza por la base que le corresponda con independencia de la suma de bases de todos los empleadores del trabajador/a, aunque se supere el tope de base reguladora? Y de ser esto así, ¿el cálculo de los posibles subsidios, prestaciones de IT o futuras pensiones se calcularán sobre la suma de bases o sobre el tope de la base máxima de cotización?

¿En estos supuestos anteriores, el tope máximo de cotización aplicado por el empleado (menos de 60 horas mensuales) en relación con cada empleador, o el aplicado por el empleador (60 o más horas mensuales) no supondría con independencia de la remuneración, nunca mas de 790,65 € mensuales?

¿Puede entenderse por analogía que la suma de las cotizaciones realizadas por los empleadores y referidas al mismo trabajador/a tienen siempre el tope de la base reguladora mensual de 3.425,70 € en consonancia con el sistema común del Régimen General de la Seguridad Social ?

TERCERO: Por lo hasta aquí expuesto, Caritas Diocesana de Vitoria, entidad que por su propia esencia ha de dedicar parte de su quehacer al ámbito de las relaciones entre trabajadores/as de hogar y sus empleadores, es por lo que le resulta urgente se de

contestación a las interrogantes planteadas y de forma expresa y por escrito a las siguientes:

1. En aquellos supuestos en los que el trabajador/a preste sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por cabeza de familia y haya acordado con éste último la asunción de las obligaciones en materia de encuadramiento y la obligación de ingreso de cotización de la aportación propia y la correspondiente al empleador o empleadores con los que mantenga tal acuerdo, y dicho trabajador/a de hogar, se viese afectado/a por una situación de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, en tal caso y en tanto continúe la situación descrita, ¿ continúa o no la obligación del empleador/a de cotizar la parte de cuota que le corresponde y de poner o no, dicha parte de cuota a disposición del trabajador/a de hogar?

2. En aquellos supuestos en los que la empleada/o de hogar esté incurso/o en una situación de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, y no habiendo cotizado los períodos previos de cotización exigibles no resulte acreedor/a al cobro del subsidio correspondiente, ¿de qué forma le será descontada a ésta/e el importe de la totalidad de la cotización a la Seguridad Social que proceda en tal situación?

3. En aquellos supuestos en los que un/a empleado/a trabaje menos de 60 horas para varios cabezas de familia, o trabaje más de 60 horas mensuales para dos o más empleadores/as, ¿Cada cabeza de familia cotiza por la base que le corresponda con independencia de la suma de bases de los otros empleadores/as del trabajador/a, aunque se supere el tope de la base de cotización reguladora de este sistema especial, (790,65 € mes), o se reparte la base reguladora de cotización entre los distintos empleadores en proporción al tiempo trabajado con cada uno de ellos?, ¿ o acaso en estos supuestos operará como tope máximo el de 3.425,70 € mensuales ?
¿ En el caso de un tope u otro, el reparto de cuotas en pluriempleo corresponderá a la Tesorería General de la Seguridad Social?

4. ¿Los posibles subsidios, prestaciones de IT o futuras prestaciones se calcularán sobre la suma de bases que realmente se hayan podido cotizar o se calculan por el tope máximo admitido cualquiera que sea, de 790, 65€ o de 3.425,70€?



O F I C I O

S/REF :
N/REF . RA/MPG
FECHA 10 de abril de 2013
ASUNTO: Empleados del Hogar

CARITAS DIOCESANAS DE VITORIA

C/ Plaza Desamparadas, 1-1º

01004 VITORIA-GASTEIZ

TGSS SP GEST
RECAUDATORIA
ARABA

Salida 501130 N°.
20135011300000628
11/04/13 08:16:40
Orig: MTTG01030000

En contestación a su consulta sobre diversas cuestiones relativas al Sistema Especial de Empleados del Hogar, pasamos a informarle de lo siguiente:

1.- En el supuesto de un Empleado de Hogar que presta 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, se convierte en sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar a dicho sistema.

Por otro lado, durante la situación de Incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, subsiste la obligación de cotizar e ingresar las cuotas por parte del sujeto responsable.

El ingreso de la totalidad de las aportaciones se realizará a través de la entidad gestora o colaboradora a la que corresponda el pago del subsidio, desde la fecha en que comienza el pago directo del mismo.

Asimismo, durante estas situaciones, la entidad gestora o colaboradora de la Seguridad Social a la que corresponda el pago del respectivo subsidio, descontará de la prestación el importe de la totalidad de la cotización a la Seguridad Social que proceda en dichas situaciones.

2.- En el supuesto de un empleado de hogar incurso en una situación de incapacidad temporal, se mantiene la obligación de alta y cotización por parte del sujeto responsable.

No obstante, se ha remitido una consulta a nuestros Servicios Centrales para determinar si procede ingresar las cuotas en su totalidad o únicamente la cuota patronal, cuando el trabajador no percibe el subsidio por incapacidad temporal ni retribución alguna por parte de la empresa- cabeza de familia-.



3.- En el caso de prestación de servicio para varios empleadores, cada relación laboral es independiente. Es decir, el tope de 790,65 euros/mes es para cada empleador por cada trabajador que tenga en alta, pero el trabajador puede superar esta cantidad en casos de pluriempleo.

Cuando se simultaneen varios contratos, en tanto no se establezcan normas para situaciones de **pluriempleo**, se tomará como referencia exclusivamente el tope máximo de cotización que, para este año 2013, es de 3425,70 euros mensuales, siendo la Tesorería General de la Seguridad Social, la encargada de efectuar el reparto de cuotas en dicha situación de pluriempleo.

Por último, en relación con el punto 4 de su escrito, sobre la base de cotización a tener en cuenta en el cálculo de las posibles prestaciones de Incapacidad Temporal, le informamos que el tema de prestaciones es competencia del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por lo que con fecha de hoy, se da traslado de su consulta al citado Organismo.

LA DIRECTORA PROVINCIAL,
P.O. EL SUBDIRECTOR PROVINCIAL DE
GESTION RECAUDATORIA



GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

ESPAINIAKO GOBERNUA LAN ETA GIZARTE SEGURANTZAKO MINISTERIOA

GIZARTE SEGURANTZAKO ESTATU IDAZKARITZA

Gizarte Segurantzaren Institutu Nazionala Arabako Probintzia Zuzendaritza

SECRETARIA DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Instituto Nacional de Seguridad Social Dirección Provincial de Alava



O F I C I O

N/REF. 5.2 Subsidios IT/ ts

FECHA 24/04/2013

ASUNTO: Empleados del Hogar

CARITAS DIOCESANAS DE VITORIA

Plaza Desamparadas, 1-1º

01004 Vitoria-Gasteiz

INSS - ALAVA

Salida

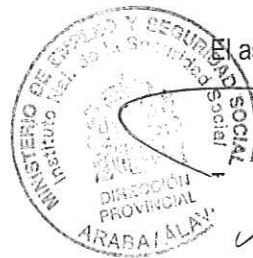
001 No' 201300100004762

25/04/13 08:52:07

La Dirección Provincial de la Tesorería General en Álava nos ha remitido copia del escrito enviado por usted, en el que solicita aclaración de diversos temas referentes al contenido del Real Decreto-Ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el sistema Especial de Empleados de Hogar.

En contestación a su consulta sobre los posibles subsidios, (pregunta 4 de su escrito) le comunicamos que:

Las prestaciones se calculan sobre cada una de las bases cotizadas por el interesado, teniendo como tope máximo de cotización y por lo tanto de prestación, la base máxima de cotización que, para este año 2013 es de 3.425,70€.



El asesor técnico

TELEFONO GRATUITO 900 166565

Prestaciones.alava@inss.seg-social.es

CAISS AMURRIO
C/ Landako, 10
01470
TFNO: 945890033
FAX: 945393138

CAISS LLODIO
C/ Viña vieja, 3
01400
TFNO: 946729072
FAX: 946729071

CAISS LAGUARDIA
C/ P. Sancho Abarca, 16
01300
TFNO: 945600058
FAX: 945 621061

OISS URBINA
C/ Urbina, 9-15
01001
TFNO: 945128564
FAX: 945206294

DIR. PROVINCIAL
C/ E. Dato, 36
01005
TFNO: 945160766
FAX: 945160739