



Campaña de sensibilización
Revalorización del empleo doméstico



Andalucía **ACOGE**

2015

EMPLEO DOMÉSTICO

**Propuesta de buenas prácticas en la
contratación**

**Dossier informativo de la relación laboral en
Empleo Doméstico**



Campaña de sensibilización
Revalorización del empleo doméstico



Andalucía **ACOG**E

ÍNDICE

[Introducción](#)

[Propuestas de Buenas Prácticas y mínimos](#)

[Información sobre la relación laboral](#)

[Cotizaciones a la seguridad social](#)

[Mutuas de accidente de trabajo y enfermedad profesional](#)

[Normativa vinculada con el empleo doméstico](#)

[Dónde consultar](#)

[Modelos oficiales](#)



Campaña de sensibilización
Revalorización del empleo doméstico



INTRODUCCIÓN

Desde la Federación Andalucía Acoge se trabaja para el fortalecimiento de un mercado laboral justo e inclusivo.

Cada sector ocupacional o laboral requiere de una protección diferente acorde a las características sociales y económicas del contexto.

El Empleo Doméstico por su reciente nueva regulación y por las características de las relaciones laborales que se establecen: entre particulares, en el domicilio, etc. se convierte en un sector donde es necesario ampliar la información sobre derechos, deberes y procedimientos.

En el presente documento se recogen y se destaca lo más importante de la normativa relativa a:

- La relación laboral
- La cotización a la Seguridad Social

Asimismo aunque la información principal responde a la recogida en la normativa que regula el sector ocupacional, en lo referente a la relación laboral y con el objetivo de establecer buenas prácticas en la concertación de las relaciones laborales, en los apartados relativos a salarios o descansos, entre otros, se pueden presentar incrementados respecto a la normativa que lo regula.

El motivo de dicho incremento responde por una parte a que la normativa que regula cualquier sector o el mismo Estatuto de los Trabajadores desglosa una serie de mínimos en el establecimiento de derechos y deberes laborales. Mínimos que posteriormente son incrementados por los Convenios Colectivos de cada sector profesional, por Convenios Colectivos propios de cada empresa o por la negociación de las partes.

El sector del Empleo Doméstico en la actualidad pese a haberse incrementado numerosos derechos (antes no reconocidos) sigue sin contar con un mecanismo que habilite se puedan establecer un Convenio Colectivo, por ello la mejora de las condiciones laborales, derechos y deberes y garantías por ambas partes queda vinculada a la negociación entre la parte que contrata y la que es empleada.

Para facilitar esta mejora a ambas partes y para que a su vez sirva de nuevo como un acuerdo de mínimos y buenas prácticas mejorable por las partes implicadas en esta relación laboral se desarrolla este documento. Con el objeto de que además de ser útil como documento base de información sobre la contratación en Empleo Doméstico sirva como un referente de derechos básicos a mejorar.

SE INCLUYEN en el presente documento de Buenas Prácticas en la contratación las siguientes funciones¹:

- Limpieza de domicilio particular
- Proceso de elaboración de alimentos en sus fases de compra, organización, manipulación, cocinado y conservación en domicilio particular
- Proceso de lavado, planchado y cosido básico manual de prendas de vestir y ropa de hogar, y la preparación de camas, en domicilio particular

Queda incluida asimismo en el presente documento:

¹ REAL DECRETO 1179/2008, de 11 de julio, por el que se complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de diecisiete cualificaciones profesionales de nivel 1, correspondientes a determinadas familias profesionales. Publicado en BOE NÚM. 180 de 26 de julio.



- Aquellas funciones de cuidados básicos o atención sanitaria básica de los miembros del hogar siempre que sean menores, presenten dependencias o requieran cuidados especiales, y dichas funciones estén recogidas específicamente en el contrato de trabajo.

SE EXCLUYEN en el presente documento de **Buenas Prácticas en la contratación** las siguientes **OCUPACIONES Y FUNCIONES**, por estar incluidas en otras relaciones laborales y no dentro del **EMPLEO DOMÉSTICO**:

- Las funciones reconocidas para Auxiliar de Enfermería
- Las funciones reconocidas para Ayuda a Domicilio
- Las funciones reconocidas para Auxiliar de Geriátrica
- Las funciones reconocidas en Enfermería
- Las funciones reconocidas en Cuidados Auxiliares sanitarios
- Así como otras relacionadas con los cuidados sanitarios especializados.

Andalucía Acoge a través de sus asociaciones federadas asesorará y revisará a demanda de ambas o alguna de las partes los contratos efectuados por escrito con el fin de asegurar las máximas garantías a ambas partes.



Campaña de sensibilización
Revalorización del empleo doméstico



Andalucía **acoge**

PROPUESTAS DE BUENAS PRÁCTICAS Y MÍNIMOS

**(PROPUESTAS ELABORADAS POR ANDALUCÍA ACOGE A PARTIR DE LA NORMATIVA LABORAL
INCREMENTANDO LOS SALARIOS DEBIDO A QUE EL EMPLEO DOMÉSTICO
NO CUENTA CON UN CONVENIO COLECTIVO)**



Campana de sensibilización
Revalorización del empleo doméstico



JORNADA		SALARIO BASE (NO INCLUIDAS LAS PAGAS EXTRAS)	SALARIO BASE INCLUIDAS PAGAS EXTRAS	SALARIO BASE BRUTO (Incluida la SS del trabajador /a) (NO INCLUIDAS LAS PAGAS EXTRAS)	SALARIO BASE BRUTO (Incluida la SS del trabajador /a) (INCLUIDAS LAS PAGAS EXTRAS)	SALARIO HORA	SEGURIDAD SOCIAL (UN/A SOLO/A EMPLEADOR/A)							SEGURIDAD SOCIAL (VARIOS/AS EMPLEADORES/AS- DISCONTINUOS)						
H/S	H/M						BASE COTIZACIÓN	CUOTA CONTINGENC IAS COMUNES 20,6%	CUOTA CONTING ENCIAS PROFESIO NALES 1,1%	EMPLEADOR /A SIN APLICAR BONIFICACI ONES 20,6% + 1,1%	EMPLEADOR/ A CON BONIFICACIO N DEL 20%	EMPLEADOR/ ACON BONIFICACI N 45% (FAMILIAS NUMEROSAS)	TRABAJADOR/ A 4,10%	BASE COTIZACIÓN	CUOTA C. COMUNE S 20,60%	CUOTA C. PROFESIONA LES 1,1%	EMPLEADOR/A SIN APLICAR BONIFICACIONES 20,60%	EMPLEADOR/ A CON BONIFICACIO N DEL 20%	EMPLEADOR/ A CON BONIFICACI N 45% (FAMILIAS NUMEROSAS)	TRABAJADOR/ A 4,10%
1	4	40		46,09	46,09	10	148,6	30,61	1,63	32,25	26,12	18,47	6,09	148,6	30,61	1,63 €	32,25	24,49	16,84	7,73
2	8	80		86,09	86,09	10	148,6	30,61	1,63	32,25	26,12	18,47	6,09	148,6	30,61	1,63 €	32,25	24,49	16,84	7,73
3	12	120		126,09	126,09	10	148,6	30,61	1,63	32,25	26,12	18,47	6,09	148,6	30,61	1,63 €	32,25	24,49	16,84	7,73
4	16	160		166,09	166,09	10	148,6	30,61	1,63	32,25	26,12	18,47	6,09	148,6	30,61	1,63 €	32,25	24,49	16,84	7,73
5	20	200		210,08	210,08	10	245,84	50,64	2,70	53,35	43,22	30,56	10,08	245,84	50,64	2,70 €	53,35	40,51	27,85	12,78
6	24	240		250,08	250,08	10	245,84	50,64	2,70	53,35	43,22	30,56	10,08	245,84	50,64	2,70 €	53,35	40,51	27,85	12,78
7	28	280		294,07	294,07	10	343,1	70,68	3,77	74,45	60,32	42,65	14,07	343,1	70,68	3,77 €	74,45	56,54	38,87	17,84
8	32	320		334,07	334,07	10	343,1	70,68	3,77	74,45	60,32	42,65	14,07	343,1	70,68	3,77 €	74,45	56,54	38,87	17,84
9	36	360		374,07	374,07	10	343,1	70,68	3,77	74,45	60,32	42,65	14,07	343,1	70,68	3,77 €	74,45	56,54	38,87	17,84
10	40	400		418,05	418,05	10	440,36	90,71	4,84	95,56	77,42	54,74	18,05	440,36	90,71	4,84 €	95,56	72,57	49,89	22,90
11	44	440		458,05	458,05	10	440,36	90,71	4,84	95,56	77,42	54,74	18,05	440,36	90,71	4,84 €	95,56	72,57	49,89	22,90
12	48	480		502,04	502,04	10	537,63	110,75	5,91	116,67	94,52	66,83	22,04	537,63	110,75	5,91 €	116,67	88,60	60,91	27,96
13	52	520		542,04	542,04	10	537,63	110,75	5,91	116,67	94,52	66,83	22,04	537,63	110,75	5,91 €	116,67	88,60	60,91	27,96
14	56	560		582,04	582,04	10	537,63	110,75	5,91	116,67	94,52	66,83	22,04	537,63	110,75	5,91 €	116,67	88,60	60,91	27,96
15	60	600		626,03	626,03	10	634,89	130,79	6,98	137,77	111,61	78,92	26,03							
16	64	640		666,03	666,03	10	634,89	130,79	6,98	137,77	111,61	78,92	26,03							
17	68	680		711,02	711,02	10	756,6	155,86	8,32	164,18	133,01	94,05	31,02							
18	72	720		751,02	751,02	10	756,6	155,86	8,32	164,18	133,01	94,05	31,02							
19	76	760		792,58	792,58	10	794,6	163,69	8,74	172,43	139,69	98,77	32,58							



Campana de sensibilización
Revalorización del empleo doméstico



JORNADA		SALARIO BASE (NO INCLUIDA S LAS PAGAS EXTRAS)	SALARI O BASE INCLUI DAS PAGAS EXTRA S	SALARIO BASE BRUTO (Incluida la SS del trabajador/a) (NO INCLUIDAS LAS PAGAS EXTRAS)	SALARIO BASE BRUTO (Incluida la SS del trabajador/a) (INCLUIDAS LAS PAGAS EXTRAS)	SALARIO HORA	SEGURIDAD SOCIAL (UN/A SOLO/A EMPLEADOR/A)						
H/S	H/M						BASE COTIZACIÓN	CUOTA C. COMUNES 20,6%	CUOTA C. PROFESIONAL ES 1,1%	EMPLEADOR/A SIN APLICAR BONIFICACIONE S 20,6% + 1,1%	EMPLEADOR/A CON BONIFICACION DEL 20%	EMPLEADOR/ACON BONIFICACIÓN 45% (FAMILIAS NUMEROSAS)	TRABAJADOR/A 4,10%
20	80	383,95	447,94	402,00	466,00	4,80	440,36	90,71	4,84	95,56	77,42	54,74	18,05
21	84	395,87	461,85	413,93	479,90	4,71	440,36	90,71	4,84	95,56	77,42	54,74	18,05
22	88	408,16	476,19	430,20	498,23	4,64	537,63	110,75	5,91	116,67	94,52	66,83	22,04
23	92	420,83	490,97	442,88	513,02	4,57	537,63	110,75	5,91	116,67	94,52	66,83	22,04
24	96	433,90	506,22	455,94	528,26	4,52	537,63	110,75	5,91	116,67	94,52	66,83	22,04
25	100	447,37	521,93	469,42	543,98	4,47	537,63	110,75	5,91	116,67	94,52	66,83	22,04
26	104	461,26	538,14	483,31	560,18	4,44	537,63	110,75	5,91	116,67	94,52	66,83	22,04
27	108	475,58	554,85	497,63	576,89	4,40	537,63	110,75	5,91	116,67	94,52	66,83	22,04
28	112	490,35	572,07	516,50	598,23	4,38	637,89	131,41	7,02	138,42	112,14	79,29	26,15
29	116	505,57	589,84	531,60	615,87	4,36	634,89	130,79	6,98	137,77	111,61	78,92	26,03
30	120	521,27	608,15	547,30	634,18	4,34	634,89	130,79	6,98	137,77	111,61	78,92	26,03
31	124	537,46	627,03	563,49	653,06	4,33	634,89	130,79	6,98	137,77	111,61	78,92	26,03
32	128	554,14	646,50	580,17	672,53	4,33	634,89	130,79	6,98	137,77	111,61	78,92	26,03
33	132	571,35	666,57	602,37	697,59	4,33	756,6	155,86	8,32	164,18	133,01	94,05	31,02
34	136	589,09	687,27	620,11	718,29	4,33	756,6	155,86	8,32	164,18	133,01	94,05	31,02
35	140	607,38	708,61	638,40	739,63	4,34	756,6	155,86	8,32	164,18	133,01	94,05	31,02
36	144	626,23	730,61	657,25	761,63	4,35	756,6	155,86	8,32	164,18	133,01	94,05	31,02
37	148	645,68	753,29	676,70	784,31	4,36	756,6	155,86	8,32	164,18	133,01	94,05	31,02
38	152	665,72	776,68	696,75	807,70	4,38	756,6	155,86	8,32	164,18	133,01	94,05	31,02
39	156	686,39	800,79	717,41	831,81	4,40	756,6	155,86	8,32	164,18	133,01	94,05	31,02
40	160	662,37	772,77	693,39	803,79	4,14	756,6	155,86	8,32	164,18	133,01	94,05	31,02
40 h/s - 160 h/m Régimen Interno sin cuidados		799,06	932,24	831,64	964,82	4,99	794,6	163,69	8,74	172,43	139,69	98,77	32,58
40 h/s - 160 h/m Régimen Interno con cuidados		849,32	990,87	881,90	1023,45	5,31	794,6	163,69	8,74	172,43	139,69	98,77	32,58



Campana de sensibilización
Revalorización del empleo doméstico



OTRAS PRESTACIONES	SALARIO BASE (NO INCLUIDAS PAGAS EXTRAS)	SALARIO BASE (INCLUIDAS PAGAS EXTRAS)	SALARIO BASE BRUTO(Incluida la SS del trabajador/a) (NO INCLUIDAS PAGAS EXTRAS)	SEGURIDAD SOCIAL (PARA CONTRATOS A PARTIR DE 01/01/2012 O A PARTIR DEL 01/07/2012 SIEMPRE QUE SE TRAMITE EL CAMBIO)						
				BASE COTIZACIÓN	CUOTA CONTINGENCIAS COMUNES 20,60%	CUOTA CONTINGENCIAS PROFESIONALES 1,1%	EMPLEADOR/A SIN APLICAR BONIFICACIONES 21,60%	EMPLEADOR/A CON BONIFICACION DEL 20%	EMPLEADOR/ACON BONIFICACIÓN 45% (FAMILIAS NUMEROSAS)	TRABAJADOR/A 4,10%
REGIMEN INTERNADO SOLO FINES DE SEMANA (36 H CADA FIN DE SEMANA) SERVICIOS PERMANENTES (NO ESPORÁDICOS)	369,10 €	399,86 €	387,15 €	440,36 €	90,71 €	4,84 €	95,56 €	77,42 €	54,74 €	18,05 €
REGIMEN INTERNADO SOLO FINES DE SEMANA (48 H CADA FIN DE SEMANA) SERVICIOS PERMANENTES (NO ESPORÁDICOS)	420,67 €	455,73 €	438,73 €	440,36 €	90,71 €	4,84 €	95,56 €	77,42 €	54,74 €	18,05 €
HOSPITAL DÍA (SERVICIOS ESPORÁDICOS)	60,67 €	65,73 €	66,77 €	148,60 €	30,61 €	1,63 €	30,61 €	24,49 €	16,84 €	6,09 €
HOSPITAL NOCHE (SERVICIOS ESPORÁDICOS)	74,16 €	80,34 €	80,26 €	148,60 €	30,61 €	1,63 €	30,61 €	24,49 €	16,84 €	6,09 €
DÍA COMPLETO NO FESTIVO EN DOMICILIO (8 HORAS) SERVICIOS ESPORÁDICOS	80,90 €	87,64 €	86,99 €	148,60 €	30,61 €	1,63 €	30,61 €	24,49 €	16,84 €	6,09 €
DÍA COMPLETO FESTIVO EN DOMICILIO (8 HORAS) SERVICIOS ESPORÁDICOS	91,01 €	98,59 €	97,10 €	148,60 €	30,61 €	1,63 €	30,61 €	24,49 €	16,84 €	6,09 €
SUPLENCIA EN DESCANSO SEMANAL (INTERNADO PUNTUAL) 36 HORAS	103,15 €	111,74 €	109,24 €	148,60 €	30,61 €	1,63 €	30,61 €	24,49 €	16,84 €	6,09 €
SUPLENCIA EN DESCANSO SEMANAL (INTERNADO PUNTUAL) 48 HORAS	128,43 €	139,13 €	134,52 €	148,60 €	30,61 €	1,63 €	30,61 €	24,49 €	16,84 €	6,09 €
REGIMEN EXTERNADO CUIDADO NOCHE	692,69 €	750,42 €	723,71 €	756,60 €	155,86 €	8,32 €	164,18 €	133,01 €	94,05 €	31,02 €
REGIMEN EXTERNADO ESTANCIA NOCHE	667,41 €	723,03 €	698,43 €	756,60 €	155,86 €	8,32 €	164,18 €	133,01 €	94,05 €	31,02 €



1. MODALIDAD DE TRABAJO EN RÉGIMEN EXTERNO PARA UN/A UNICO/A EMPLEADOR/A

SALARIO MÍNIMO (ESTABLECIDO) JORNADA COMPLETA MÁXIMA (8 h/d 40 h/s) Los salarios serán abonados entre el día 1 y 5 de cada mes	SALARIO BASE PERCIBIR: 662,37 € SALARIO BASE BRUTO (Salario Base más Seguridad Social del trabajador/a): 693,39 € Las pagas extras se abonarán aparte.
SALARIO MÍNIMO MEDIA JORNADA MÁXIMA (4 h/d 20 h/s) Los salarios serán abonados entre el día 1 y 5 de cada mes	SALARIO A PERCIBIR: 383,95 € SALARIO BRUTO (Salario Base más Seguridad Social del trabajador/a): 402,00 € Las pagas extras se abonarán aparte.
SALARIO HORAS EXTRAS Las horas extraordinarias serán compensadas económicamente o con descansos equivalentes. Máximas 80 horas al año La persona empleada decidirá si trabaja o no horas extraordinarias	Hora extraordinaria día: 8€
	Hora extraordinaria noche: 10€
-HORAS DE PRESENCIA (Preestablecidas en el contrato por escrito) Máximas 20 horas semanales	Horas de presencia día: 8 € (Entre las 7 horas a las 21)
	Horas de presencia noche: 10 € (Entre las 22 horas a las 6 de la mañana)
SALARIO DÍAS FESTIVOS TRABAJADOS (incluidos todos los conceptos retributivos)	Día: 50 €
	Noche: Acompañamiento: 60 € Cuidado: 70 €
PAGAS EXTRAS	2 gratificaciones extraordinarias anuales retribuidas semestralmente. Pagas extras del salario a percibir de 30 días naturales mínimo de cómputo anual. Se aplicará la parte proporcional a los meses trabajados cuando corresponda. Podrán prorratearse si media pacto expreso. Se recomienda que cuando no se establezca la duración anual del contrato, las gratificaciones extraordinarias sean prorrateadas.
ANTIGÜEDAD	Incremento del salario total o en su conjunto de un 5% cada 3 años naturales de vinculación con un/a empleador/a. Máximo 5 trienios.

**Campaña de sensibilización**

INTERÉS POR MOROSIDAD EN EL PAGO DEL SALARIO	10% de lo adeudado
JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO	Máximo: 40 horas semanales Horas diarias: 8 La jornada de trabajo se establecerá preferiblemente de Lunes a Viernes
INTERVALO ENTRE JORNADAS	Mínimo 12 horas
DESCANSO SEMANAL: PREFERENTEMENTE LA TARDE DEL SÁBADO O LA MAÑANA DEL LUNES Y EL DÍA COMPLETO DEL DOMINGO	Salvo acuerdo diferente será tarde del sábado o la mañana del lunes y domingo completo. (Domingo 24 horas. Sábado descanso a partir de las 12:00 horas o lunes incorporación a las 12:00 horas)
VACACIONES	30 días naturales retribuidos. Al menos 15 días se disfrutarán de forma continuada. Las fechas se darán conocer a la parte empleada al menos 2 meses antes de su disfrute. De aquellas vacaciones no disfrutadas, se percibirá el salario acordado más otro de igual cuantía en la parte proporcional de los días no disfrutados. Las vacaciones no disfrutadas serán abonadas
DIAS FESTIVOS Y OTROS PERMISOS Se disfrutarán todos los permisos reconocidos en el ET ART. 37.3, 37.4 y 37.5: - 15 días naturales por matrimonio - 2 días por nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. - 1 día por traslado del domicilio habitual - Por el tiempo indispensable por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. - Para realizar funciones sindicales o de representación de personal - Para la realización de exámenes prenatales y preparación al parto - Por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses: 1 hora de ausencia o reducción de 30 m. de la jornada laboral. - Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o persona con dependencia tendrá derecho a una reducción de la jornada laboral (entre 1/3 y 1/2)	14 días al año. En caso de trabajar se pagarán según día festivo.
NÓMINA	Se exige nómina o justificante de pago (siempre que incluya los mismos apartados que una nómina). Este documento se realizará por duplicado.



Campaña de sensibilización
Revalorización del empleo doméstico



Andalucía **ACOG**E

2. MODALIDAD TRABAJO RÉGIMEN INTERNADO PARA UN/A UNICO/A EMPLEADOR/A

SALARIO MÍNIMO JORNADA COMPLETA (8 h/d 40 h/s) Internado Básico: incluye trabajos domésticos Los salarios serán abonados entre el día 1 y 5 de cada mes	SALARIO BASE A PERCIBIR: 799,06 € SALARIO BASE BRUTO (Salario Base más Seguridad Social del trabajador/a): 831,64 € Las pagas extras se abonarán aparte.
SALARIO MÍNIMO JORNADA COMPLETA (8 h/d 40 h/s) Incluye trabajos domésticos y cuidados a personas Los salarios serán abonados entre el día 1 y 5 de cada mes	SALARIO A PERCIBIR: 849,32 € SALARIO BRUTO (Salario Base más Seguridad Social del trabajador/a): 881.90 €
SALARIO HORAS EXTRAS Las horas extraordinarias serán compensadas económicamente o con descansos equivalentes. Máximas 80 horas al año La persona empleada decidirá si trabaja o no horas extraordinarias	Hora extraordinaria día: 8€
	Hora extraordinaria noche: 10€
HORAS DE PRESENCIA (Preestablecidas en el contrato por escrito) Máximas 20 horas semanales	Horas de presencia día: 8 €
	Horas de presencia noche: 10 €
SALARIO DÍAS FESTIVOS TRABAJADOS	Día: 50 €
	Noche: Acompañamiento: 60 € Cuidado: 70 €
PAGAS EXTRAS	2 gratificaciones extraordinarias anuales retribuidas semestralmente. Pagas extras del salario a percibir de 30 días naturales. Se aplicará la parte proporcional a los meses trabajados cuando corresponda. Podrán prorratearse si media pacto expreso. Se recomienda que cuando no se establezca la duración anual del contrato, las gratificaciones extraordinarias sean prorrateadas..
ANTIGÜEDAD	Incremento del salario total o en su conjunto de un 5% cada 3 años naturales de



	vinculación con un/a empleador/a. Máximo 5
INTERÉS POR MORA EN EL PAGO DEL SALARIO	10% de lo adeudado
JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO	Máximo: 40 horas semanales Horas diarias: 8 La jornada de trabajo se establecerá preferiblemente de Lunes a
INTERVALO ENTRE JORNADAS	Mínimo 12 horas
DESCANSO SEMANAL : PREFERENTEMENTE LA TARDE DEL SÁBADO O LA MAÑANA DEL LUNES Y EL DÍA COMPLETO DEL DOMINGO	Salvo acuerdo diferente será tarde del sábado o la mañana del lunes y domingo completo. (Domingo 24 horas. Sábado descanso a partir de las 12:00 horas o lunes incorporación a las 12:00 horas)
VACACIONES	30 días naturales retribuidos. Al menos 15 días se disfrutarán de forma continuada. Las fechas se darán conocer a la parte empleada al menos 2 meses antes de su disfrute. De aquellas vacaciones no disfrutadas, se percibirá el salario acordado más otro de igual cuantía en la parte proporcional de los días no disfrutados. Las vacaciones no disfrutadas serán
DIAS FESTIVOS Y OTROS PERMISOS Se disfrutarán todos los permisos reconocidos en el ET ART. 37.3, 37.4 y 37.5: - 15 días naturales por matrimonio - 2 días por nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. - 1 día por traslado del domicilio habitual - Por el tiempo indispensable por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. - Para realizar funciones sindicales o de representación de personal - Para la realización de exámenes prenatales y preparación al parto - Por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses: 1 hora de ausencia o reducción de 30 m. de la jornada laboral. - Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o persona con dependencia tendrá derecho a una reducción de la jornada laboral (entre 1/3 y 1/2)	14 días al año. En caso de trabajar se pagarán según día festivo.
NÓMINA	Se exige nómina o justificante de pago (siempre que incluya los mismos apartados que una nómina). Este documento se realizará por duplicado.

3. ¿QUÉ PUEDE HACER UNA PERSONA EMPLEADA ANTE INCUMPLIMIENTOS LABORALES ESTABLECIDOS EN EL CONTRATO?

¿Se puede denunciar?	Se pueden denunciar los hechos ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Los hechos se tendrán que demostrar ante la administración competente. Por su parte la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tendrá en cuenta en el procedimiento las particularidades vinculadas a la inviolabilidad del domicilio garantizada por la Constitución.
¿Qué normativa se aplica en el incumplimiento de la normativa?	Ley de infracciones y sanciones del orden social, texto refundido aprobado por el Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
¿Qué entidades pueden apoyar a las personas empleadas ante situaciones de incumplimientos laborales o de seguridad social?	- Desde las asociaciones federadas en Andalucía Acoge te podemos informar y asesorar de tus derechos, de los procedimientos necesarios en el cumplimiento de los mismos y de las vías de reclamación de los mismos. - Sindicatos

4. CONSIDERACIONES FINALES

- El presente documento de **PROPUESTAS DE BUENAS PRÁCTICAS EN EL ESTABLECIMIENTO DE LAS RELACIONES LABORALES EN DIFERENTES TIPOLOGÍAS DE TRABAJOS REALIZADOS** desarrollado por la Federación Andalucía Acoge, permanecerá vigente hasta que la normativa laboral del Empleo doméstico así como la concertación de las relaciones laborales cumplan con las garantías laborales del Estatuto de los Trabajadores, Convenio colectivo y/o otras normativas específicas que no cometan discriminaciones laborales o contengan menos garantías y derechos.



Campana de sensibilización
Revalorización del empleo doméstico



Andalucía **Acoge**

INFORMACIÓN SOBRE LA RELACIÓN LABORAL

(INFORMACIÓN BASADA EN LA NORMATIVA LABORAL)

1. RESUMEN RELACIÓN LABORAL ESPECIAL²

¿QUÉ INCLUYE ESTA RELACIÓN LABORAL? Servicios o actividades prestados para el hogar familiar, pudiendo incluir cualquier modalidad de tareas domésticas. También la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de alguna 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.

2. MODALIDADES Y DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DOMÉSTICO, RÉGIMEN EXTERNADO E INTERNADO, CONTINUO Y DISCONTINUO

- El **contrato** se realizará **SIEMPRE por escrito y se le entregará copia firmada al/la trabajador/a**. (Desde la Federación Andalucía Acoge, se instará siempre la formalización de la relación laboral mediante un contrato por escrito inclusive en aquellas inferiores a cuatro semanas).
- El contrato deberá contemplar la **duración del mismo y la modalidad en la que se establece. De no acordarse ninguna modalidad ni duración, se presume a jornada completa y por tiempo indefinido.**
- Se admitirán **todas las modalidades de contratación contempladas en el Estatutos de los trabajadores** en su sección cuarta **a excepción de los contratos en prácticas, de formación y trabajo a domicilio.**
- El Ministerio de Empleo y Seguridad Social facilita los siguientes modelos:

LA UTILIZACIÓN DE LOS SIGUIENTES MODELOS ES OBLIGATORIA PARA ACCEDER A LAS BONIFICACIONES EN LOS PAGOS A LA SEGURIDAD SOCIAL DURANTE LOS AÑOS 2012, 2013 Y 2014		
Modelo	Contrato	http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/modelos/Mod-PE-171.pdf
Indefinido		
Modelo	Contrato	http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/modelos/Mod-PE-172.pdf
duración determinada		

Desde la Federación Andalucía Acoge se recomienda complementar los modelos de contratos obligatorios que facilita el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con cuantas cláusulas adicionales pueden clarificar y complementar la relación laboral establecida por escrito.

Para ello el presente anexo servirá como complemento informativo del modelo de contrato y ambas partes podrán concretar otros apartados necesarios:

Contenido propuesto a recoger en dicho Anexo Complementario:

Categoría profesional según trabajos asignados
Trabajos asignados, acciones y funciones
Duración y modalidad acordada de determinación de las vacaciones
Horas extraordinarias y horas de presencias establecidas y/o posibles y la modalidad de retribución o compensación con descansos retribuidos equivalentes
Para personal interno se determinará días para el descanso establecidos por normativa
Otros de interés para las partes

² Real Decreto 1620/2011 de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, publicado en BOE núm. 277 de 17 de noviembre.



ANEXO AL CONTRATO DE TRABAJO

El presente contrato de trabajo se regirá por las siguientes CLAUSULAS:

PRIMERA:

SEGUNDA:

TERCERA:

CUARTA: DERECHOS Y DEBERES

DEL/LA TRABAJADOR/A³

Además de los especificados en la normativa específica:

DERECHOS BÁSICOS:

- Trabajo y libre elección de profesión u oficio
- Libre sindicación
- Negociación colectiva
- Adopción de medidas de conflicto colectivo
- Huelga
- Reunión
- Información, consulta y participación en la empresa

DERECHOS EN LA RELACIÓN DE TRABAJO:

- A la ocupación efectiva
- A la promoción y formación profesional en el trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad
- A no ser discriminados/as directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados/as, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el Estatuto de los Trabajadores, origen racial o étnico, condiciones social, religión o convicciones o ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español
- A no ser discriminados/as por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate
- A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene
- Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo
- A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida
- Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo
- A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo

DEBERES:

- Respetar y conservar la intimidad y confidencialidad familiar y del domicilio.
- Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia
- Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten
- Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario/a (titular del hogar familiar) en el ejercicio regular de sus facultades directivas
- Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo

DEL TITULAR DEL HOGAR FAMILIAR⁴:

DERECHOS:

- Al que sean respectada y conservada su la intimidad y confidencialidad familiar y del domicilio.
- Al correcto desarrollo de las funciones establecidas
- Al cumplimiento del horario establecido

³ Artículos 4 y 5 del Estatuto de los trabajadores

⁴ Artículo 7 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, publicado en BOE núm. 277 de 17 de noviembre.



DEBERES:

- El empleador/a está obligado a cuidar de que el trabajo de empleado/a del hogar se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud, para lo cual adoptará medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico.
 - A la concreción por escrito del contrato de trabajo utilizando para ello los modelos facilitados por el Ministerio competente para tal fin.
 - Efectuar el alta en Seguridad Social desde la primera hora trabajada y previa a al inicio de la relación laboral.
 - Efectuar la baja en Seguridad Social y las modificaciones que se derivaran en el desarrollo de la relación laboral en su caso.
 - Al abono de las retribuciones económicas (y en especie si las hubiera) en procedimiento y fecha establecido acorde con la normativa vigente
 - Efectuar por escrito las modalidades de extinción del contrato de trabajo o desistimiento
 - Pago de las indemnizaciones dispuestas en la normativa reguladora en cada uno de los casos de extinción de la relación laboral tal y como recoge la normativa reguladora
- El incumplimiento grave de estas obligaciones será justa causa de dimisión del/la empleado/a.

QUINTA:

El/La trabajador/a declara haber sido informado/a de los riesgos laborales de su puesto de trabajo de acuerdo con su categoría profesional y trabajo desarrollado.

El/la titular del hogar familiar declara haber informado debidamente al trabajador/a de los riesgos laborales derivados de su puesto de trabajo y funciones, así como de haber establecido cuantas medidas de prevención de los mismos sean necesarias.

Y para que conste, se extiende este anexo en el lugar y fecha indicados, firmando las partes interesadas.

En xxxxxxxx, a xxxxxx de xxxxxx de 201x

El/la trabajador/ra

El /la Titular del hogar

Fdo. xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

Fdo. xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

3. REGISTRO DEL CONTRATO

El contrato se registrará en el momento de su celebración o modificación de sus contenidos en la Tesorería General de la Seguridad Social en el momento de efectuar el alta del/la trabajador/a o de notificación de variación de datos que afecten a la cotización.

Siendo la Tesorería General de la Seguridad Social la encargada de notificar al Servicio Público de Empleo el contenido de dichos contratos, así como la terminación prevista.

4. PERIODO DE PRUEBA

El periodo de prueba máximo establecido por normativa son dos 2 meses. Desde la Federación Andalucía Acoge se consideran **15 días** suficientes para dicho periodo puesto que las características de las funciones asignadas y al lugar de trabajo (el domicilio) ayudan a evaluar más rápidamente la adecuación de la contratación.

Durante el periodo de prueba queda la parte empleadora obligada a dar de alta en la Seguridad Social a la parte empleada previamente al inicio de la relación laboral y desde **el primer día de comienzo**⁵ de la misma. Tendrá a su vez, en dicho periodo, validez el contrato que previamente ha de ser firmado.

⁵ Siempre que se el trabajo desarrollado se realice en un único domicilio y supera las 80 horas mensuales.

5. RETRIBUCIONES

- El salario es establecido por normativa anualmente y correspondiente en 2015 al SMI y podrá ser objeto de mejora a través de pacto individual o colectivo.

Andalucía Acoge estima necesario el acuerdo entre las partes en la mejora del salario establecido por normativa, por considerar que al igual que en el resto de relaciones laborales, el SMI es únicamente un marcador de referencia para respetar unos mínimos, pero dicho salario suele, en la mayoría de las ocasiones, verse incrementado por convenios colectivos o acuerdos de las partes.

- Los incrementos salariales se determinarán por acuerdo entre las partes (En ausencia de acuerdo 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 e información del Ministerio de Empleo y Seguridad Social** del mes en que se completen doce meses consecutivos de prestación de servicios¹)⁶

Desde la Federación Andalucía Acoge se establece en este documento en algunos conceptos retributivos una mejora respecto a la normativa, debido a la ausencia de convenio colectivo para esta ocupación.

- Respecto al **concepto de transporte**, se pactará el abono de la cantidad correspondiente. **Este concepto tendrá que reflejarse por escrito en el Anexo al Contrato y en la nómina.**

LA UTILIZACIÓN DE LOS SIGUIENTES MODELOS ES <u>OBLIGATORIA</u> PARA ACCEDER A LAS BONIFICACIONES	
Modelo de nómina	http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/modelos/Mod-nomina.pdf http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/modelos/Mod-nomina.xls

6. SALARIO EN ESPECIE

Desde la **Federación Andalucía Acoge** se insta a que no se contemple ninguna deducción económica en concepto de salario en especie por el desarrollo normal establecido en la relación laboral, pues se contempla dicha deducción como una reducción injusta del salario en comparación con otras relaciones laborales como por ejemplo hostelería.

No se contemplará (por normativa) en ningún caso la remuneración en especie que supere el 30% del salario si tras su aplicación el salario a percibir es inferior al SMI⁷.

En caso de deducirse deberá recogerse expresamente en el contrato o en el Anexo al Contrato de Trabajo los conceptos exactos a deducir, el importe estimado y el método o fórmula de la cantidad deducida por cada concepto.

⁶ Artículo 8 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, publicado en BOE núm. 277 de 17 de noviembre.

⁷ Disposición adicional vigésima tercera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, publicada en BOE núm. 227 de 18 de septiembre de 2010.



7. TIEMPO DE TRABAJO

JORNADA LABORAL MÁXIMA	40 Horas
HORAS DE PRESENCIA MÁXIMAS	Deben de estar reflejadas en el contrato de trabajo y ser abonadas como la hora ordinaria o compensada con descansos retribuidos dentro de los 4 meses siguientes. Máximo 20 horas semanales
HORAS EXTRAORDINARIAS	Deben de estar reflejadas en el contrato y ser abonadas mínimo como la hora ordinaria o compensada con descansos equivalentes retribuidos dentro de los cuatro meses siguientes La realización de horas extraordinarias será voluntaria salvo que se recoja por escrito en el contrato respetando los límites Máximo 80 horas al año
DESCANSO ENTRE JORNADAS DE TRABAJO EN PERSONAL EN REGIMEN INTERNO	12 horas (10 horas si el resto hasta 12 horas se compensa con descansos hasta en las 4 semanas siguientes)
DESCANSO ENTRE JORNADAS DE TRABAJO PERSONAL EXTERNO	12 horas
DESCANSO SEMANAL	Mínimo 36 horas consecutivas Salvo acuerdo diferente será la tarde del sábado o la mañana del lunes y domingo completo. (Domingo 24 horas. Sábado descanso a partir de las 12:00 horas o lunes incorporación a las 12:00 horas). Podrá ser acumulable en periodos de catorce días. Descanso de menores de 18: 2 días ininterrumpidos
DESCANSO SEMANAL PARA JORNADAS INFERIORES A LAS COMPLETAS (MENOS DE 40 HORAS A LA SEMANA)	El descanso será proporcional al igual que la retribución del mismo
FIESTAS Y PERMISOS A LOS QUE SE TIENE DERECHO	Permisos retribuidos previo aviso: - 15 días naturales en caso de matrimonio - 2 días por nacimiento de hijo/a - 2 días o 4 si necesita desplazamiento, por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. - 1 día por traslado del domicilio habitual - Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio pasivo. - Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente. - Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo - La madre o el padre, por lactancia de un/a hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora y media de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en 2 fracciones. El permiso se aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple. La mujer podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora para la misma finalidad. - En caso de nacimiento de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa,



Campaña de sensibilización
Revalorización del empleo doméstico

	deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora o a recudir su jornada dos horas y proporcionalmente el salario. - Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
VACACIONES	Un periodo será como mínimo de 15 días consecutivos El periodo de disfrute de las vacaciones será acordado entre las partes. En ausencia de acuerdo 15 días los fijara la parte empleada y los otros 15 la parte empleadora. Las fechas serán conocidas como mínimo con 2 meses de antelación. Durante el periodo de vacaciones el/la empleada de hogar no tendrá obligación a residir en el domicilio familiar o en el lugar a donde se desplace la familia o alguno de sus miembros.
HORARIOS ESPECIALES MENORES DE 18 Y MAYORES DE 16	
NO PODRÁN REALIZAR HORAS EXTRAORDINARIAS NI TRABAJAR EN PERIODO NOCTURNO EN HORARIO	10 de la noche a 6 de la mañana
DESCANSO ENTRE JORNADAS	Mínimo 12 horas
HORAS DE TRABAJO DIARIAS	8 horas Pausa de 30 minutos para las jornadas superiores a 4 horas 30 minutos
HORARIO DONDE NO ESTÁ PERMITIDO REALIZAR HORAS EXTRAORDINARIAS NI TRABAJAR EN HORARIO NOCTURNO	Entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana <i>Para jornadas de trabajo ordinarias</i>
RESTRICCIONES PARA LA CONTRATACIÓN DE MENORES DE 18 U MAYORES DE 16 AÑOS	No podrán concertar relación laboral alguna en esta ocupación las personas con la edad citada cuyas funciones u ocupaciones se consideren "trabajo doloso" o que conlleven otros factores de riesgo.

8. CONSERVACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

SUBROGACIÓN CONTRACTUAL POR CAMBIO DEL EMPLEADOR	No es obligatorio. Sólo por acuerdo de las partes Se presume establecido cuando el empleado/a siga prestando servicios, al menos, durante 7 días en el mismo domicilio, pese a haber variado el/la titular del hogar familiar.
MANTENIMIENTO DE LA RELACIÓN LABORAL POR TRASLADO DE ESTE A UNA LOCALIDAD DISTINTA	- No es obligatorio. Sólo por acuerdo de las partes - Se presume establecido cuando el/la empleado/a siga prestando servicios, al menos, durante 7 días en el mismo domicilio, pese a haber variado el/la titular del hogar familiar. - Podrá acordarse la Suspensión del Contrato cuando el traslado sea temporal. - Si fuese el/la empleador/a quien optase por el Desistimiento del contrato, estará obligado a comunicarlo por escrito con: a. 20 días antelación si el contrato es superior a 12 meses b. 7 días si el contrato es inferior a 12 meses - Si fuese el/la trabajador/a quien optase por la no continuidad de la relación laboral tendrá que comunicar la decisión al empleador/a por escrito.



Campaña de sensibilización
Revalorización del empleo doméstico

	INDEMNIZACIÓN: 12 días de salario por año trabajado en metálico (Max. 6 mensualidades)
--	---

9. EXTINCIÓN DEL CONTRATO

DESPIDO DISCIPLINARIO Art. 54 ET: <i>1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador/a.</i> <i>2. Se considerarán incumplimientos contractuales:</i> <i>a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.</i> <i>b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.</i> <i>c) Las ofensas verbales o físicas al empresario/a o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.</i> <i>d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.</i> <i>e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.</i> <i>f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.</i> <i>g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario/a o a las personas que trabajan en la empresa.</i>	Se formalizará por escrito por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores (Art. 54 y 55) PREAVISO: 7 Días PERSONAL INTERNO: La decisión extintiva no se podrá realizar entre las 17 h. y las 8 h. del día siguiente, salvo que la extinción del contrato esté motivada por falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza. Si la autoridad competente declare el despido improcedente: Indemnización de 20 días por año trabajado (límite 12 mensualidades)
DESPIDO POR DESESTIMIENTO DEL/LA EMPLEADOR/A	COMUNICACIÓN POR ESCRITO OBLIGATORIA: Sí PREAVISO: 20 días contratos superiores de 1 año. 7 días contratos inferiores a 1 año IDEMNIZACIÓN: Íntegramente en metálico. 12 días naturales por año de servicio (límite 6 mensualidades) DERECHO RETRIBUIDO A LICENCIA DE: 6 horas semanales con el objeto de buscar un nuevo empleo (durante el periodo de preaviso) POSIBILIDAD DE SUSTITUIR EL PREAVISO: Abonando una INDEMNIZACIÓN Equivalente a los salarios de dicho periodo en metálico.



CAUSAS GENÉRICAS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO²	
a) Mutuo acuerdo entre las partes	FORMALIZACIÓN POR ESCRITO: Recomendada MANIFESTACIÓN DE LA VOLUNTAD: Libremente OBLIGACIÓN DE PAGOS: Salarios pendientes INDEMNIZACIÓN: No
b) Causas consignadas válidamente en el contrato	VALIDEZ: salvo que las mismas constituyan un abuso de derecho manifiesto por parte del/la titular del hogar familiar. IMPROCEDENTE: si se demuestra abuso de derecho por parte del/la titular del hogar VÍAS: alegadas por algunas de las partes. De lo contrario se presumirá prorrogado tácitamente por tiempo indefinido INDEMNIZACIÓN: No
c) Expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato	Notificación por escrito con 15 días de anterioridad INDEMNIZACIÓN: 12 días naturales por año De no haberse establecido la finalización del mismo se entenderá celebrado a tiempo completo e indefinido.
d) muerte, jubilación, incapacidad o extinción de la personalidad jurídica del/la contratante.	INDEMNIZACIÓN: 1 mes de salario
d) Dimisión del/la trabajador/a	NOTIFICACIONES: preaviso que hayan pactado las partes para tal fin.
e) Muerte, gran invalidez o incapacidad permanente, total o absoluta del/la trabajador/a	- FALLECIMIENTO DEL/LA TRABAJADOR/A: en caso de fallecimiento debido a muerte natural el titular del hogar estará obligado a abonar a determinados parientes una indemnización equivalente a 15 días de salario - DECLARACIÓN DE INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL DEL TRABAJADOR/A: El titular del hogar familiar podrá romper la relación laboral o ofrecerle un puesto de trabajo acorde a su discapacidad - RECUPERACIÓN: si se produjese recuperación completa o se transformase la calificación en incapacidad temporal, el/la trabajador/a tiene derecho a reintegrarse

² Artículo 49 del ET salvo los siguientes apartados:

h) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el apartado 12 del artículo 51 de esta Ley.

i) Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, siempre que aquél haya sido debidamente autorizado conforme a lo dispuesto en esta Ley.

l) Por causas objetivas legalmente procedentes.



Campaña de sensibilización
Revalorización del empleo doméstico

	cuando exista vacante
e) Jubilación del trabajador/a	
f) Voluntad del/la trabajador/a con causa justificada:	Serán causas justas para que el/la trabajador/a pueda solicitar la extinción del contrato: - Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad. - La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado. - Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del/la titular del hogar, así como la negativa del/la mismo/a a reintegrar al trabajador/a en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41 del ET, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados. INDEMNIZACIÓN EN LOS SIGUIENTES CASOS: La misma establecida en despido improcedente³: el/la trabajador/a tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente 20 días de salario multiplicados por el número de años trabajados en metálico (con el límite de 12 mensualidades)
g) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.	NOTA COMPLEMENTARIA: La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa⁴.
n) En los casos que la jurisdicción competente establezca el Despido Improcedente	INDEMNIZACIÓN: 20 días de salario multiplicados por el número de años trabajados en metálico (con el límite de 12 mensualidades)

LA UTILIZACIÓN DE LOS SIGUIENTES MODELOS ES <u>OBLIGATORIA</u> PARA ACCEDER A LAS BONIFICACIONES		
Modelo de comunicación de desistimiento de contrato por el/la empleador/a con preaviso	de	http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/modelos/mod-desestimiento-conpreaviso.pdf
Modelo de comunicación de desistimiento de contrato por el empleador sin preaviso	de	http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/modelos/mod-desestimiento-sinpreaviso.pdf
Modelo de documento de liquidación y finiquito	de	http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/modelos/mod-recibo-finiquito.pdf

³ Real Decreto- Ley 3/2012 de 10 Febrero

⁴ Art. 37.7 ET



Campaña de sensibilización
Revalorización del empleo doméstico

OTRAS CONSIDERACIONES:

- **TRABAJOS CONTEMPLADOS:** Se incluyen la dirección o cuidado del hogar, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de quienes convivan en el domicilio.
- **TRABAJOS EXCLUIDOS:** se excluyen de este Establecimiento de mínimos y Buenas Prácticas en la contratación, los trabajos relacionados con la jardinería y conducción de vehículos.
- Cuando la persona contratada en régimen de internado cause baja laboral temporal, tendrá derecho a permanecer en el domicilio durante el periodo indicado de baja por el/la facultativo/a.



Campana de sensibilización
Revalorización del empleo doméstico



COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL

(INFORMACIÓN BASADA EN LA NORMATIVA DE SEGURIDAD SOCIAL)



La información recogida en este apartado, se presenta de forma esquemática y resumida con el objeto de facilitar aquellos contenidos de mayor relevancia sobre aquellas normativas relativas a la Seguridad Social del Empleo Doméstico.

Para mayor información o ampliación de la misma, se recomienda sean consultadas las fuentes de información detalladas en este dossier, o ampliada mediante contacto directo con la Red de la Tesorería de la Seguridad Social.

INTEGRACIÓN DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL PARA EMPLEADOS/AS DE HOGAR AL RÉGIMEN GENERAL

INFORMACION	A partir del 30 de junio de 2012 quedó integrado el Régimen Especial de la Seguridad Social para empleados/as de hogar en el Régimen General de la Seguridad Social.
¿QUÉ OCURRE SI NO SE HA SOLICITADO EL CAMBIO?	Desde el 1 de julio de 2012 el Sistema de la Seguridad Social integró por defecto las afiliaciones anteriores a 2012 al Régimen General, pero únicamente en aquellos casos donde consta un único/a empleador. Las personas que estuvieran dadas de altas en la antigua modalidad discontinua y no efectuaran el cambio con cada empleador/ra para la que trabajaban habrán desaparecido del sistema y por tanto no habrán constado como afiliadas.
¿SIGUE IGUAL EL SISTEMA DE AFILIACIÓN EN 2013 PARA PERSONAL DISCONTINUO (UN/A SÓLO/A EMPLEADOR)?	Sí
¿HA CAMBIADO ALGÚN ASPECTO DE LA AFILIACIÓN PARA PERSONAL DISCONTINUO (MÁS DE UN EMPLEADOR/A)?¹¹	Sí (Desde el 1 de abril de 2012) Aquellas personas que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador/a: - Opción A: podrán acordar con el empleador/a quien efectúa el alta en la seguridad social si ellos/as mismos/as o cada empleador/a - Opción B: si así lo acuerdan entre las partes, será el empleador/a quien efectúe la afiliación. - En ambos casos el/la empleador/a podrá efectuar la baja en caso de extinción laboral. - ¿Quién formaliza la cobertura de las contingencias profesionales con la entidad gestora o colaboradora de la Seguridad Social de su elección?: los/as trabajadores/as salvo que los/as empleadores/as ya la tuvieran seleccionada anteriormente. ¿Quién tiene que firmar las solicitudes de alta, baja y variaciones de datos presentadas por los/as empleados/as?: Ambas partes

¹¹ Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de la gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social. Publicado en BOE núm. 314 de 31 de diciembre.



	¿Qué debe constar en las solicitudes de alta independientemente de quien la haga?: 1. El código de la cuenta de la entidad financiera donde se domicilia el pago de la cotización 2. Los datos correspondientes al tipo de contrato de trabajo y al contenido mínimo ¿Quién tiene que asumir los costes de seguridad social? Empleado/a: cotización por contingencias comunes (3,85% de la base de cotización) Empleador/a o Empleadores/as: - Cotización por contingencias comunes (19,05% de la base de cotización) - Cotización por contingencias profesionales (1,10% de la base de cotización) ¿Quién debe efectúa los pagos a seguridad social? El/la empleado/a es el/la responsable de <u>efectuar los pagos</u> de seguridad social tanto de la aportación propia (aportación del trabajador/a) como la correspondiente al empleador/a o empleadores/as con los que trabaje (si han acordado que sea el trabajador quien efectúe el alta en Seguridad Social) ¿Qué quiere decir esto? Que en el caso de que se acuerde que es la persona empleada quien efectúa el alta, será ella sobre quien recaiga el cumplimiento de dicha obligación y subsidiariamente al empleador/a. ¿Está obligado/a el/la empleador/a a entregar al trabajador/a, además del recibo o nómina, el recibo o cuota del pago de la seguridad social? Sí ¿Puede esta modalidad tener la reducción de las cotizaciones devengadas del 20% o hasta el 45% en caso de familias numerosas? - NO: siempre que sea la persona empleada la que efectúe el alta para más de un empleador/a (si se ha llegado a este acuerdo) - Sí: si es cada empleador/a quien efectúa el alta
--	--



1. BASES Y TIPOS DE COTIZACION EN EL SISTEMA ESPECIAL PARA EMPLEADOS/AS DE HOGAR

ESTABLECIDO EN EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL¹²:

La normativa para aquellos contratos celebrados a partir del 1 de enero de 2013 establece los siguientes tramos de cotización atendiendo al salario a percibir. Como resultado se obtendrá la Base de Cotización a la que se le aplicará el porcentaje de cotización de **Contingencias Comunes del 24,70% (20,60% a cargo del/la empleador/a y el 4,10% a cargo del empleado/a).**

A la base de cotización que corresponda las Contingencias Comunes (Enfermedad Común o Accidente no laboral) se aplicará el **1,1% de Contingencias Profesionales a cargo del/la empleador/a.**

CUADRO GENÉRICO BEREMOS BASE DE COTIZACIÓN 2015

TRAMO	RETRIBUCIÓN MENSUAL	BASE DE COTIZACIÓN	CONTINGENCIAS COMUNES EMPLEADOR/A	CONTINGENCIAS PROFESIONALES EMPLEADOR/A	CONTINGENCIAS COMUNES EMPLEADO/A
1º	Hasta 172,91	148,60 €	20,60%	1,1%	4,10%
2º	Desde 172,92 hasta 270,10	245,84 €	20,60%	1,1%	4,10%
3º	Desde 270,11 hasta 367,40	343,10 €	20,60%	1,1%	4,10%
4º	Desde 367,41 hasta 464,70	440,36 €	20,60%	1,1%	4,10%
5º	Desde 464,71 hasta 561,90	537,63 €	20,60%	1,1%	4,10%
6º	Desde 561,91 hasta 658,40	634,89 €	20,60%	1,1%	4,10%
7º	Desde 658,41 hasta 756,60	756,60€	20,60%	1,1%	4,10%
8º	Desde 756,61	794,60 €	20,60%	1,1%	4,10%

2. BONIFICACIONES SEGURIDAD SOCIAL

20%	En la aportación empresarial a la cotización de contingencias comunes (Únicamente si hay un único empleador/a o en el caso de que haya varios/as, si son ellos/as los/as que efectúan el alta en seguridad social)
SEGURIDAD SOCIAL BONIFICADA	Para aquellos/as empleadores/as que hayan contratado y dado de alta en el Régimen General a un/a Empleado/a de Hogar a partir del 1 de enero de 2012. Esta reducción se aplicará sólo si la misma persona contratada no constara en alta en el Sistema Especial de la Seguridad Social para Empleados/as Domésticos a tiempo completo, para el mismo empleador/a, dentro del periodo comprendido entre el 2 de agosto y el 31 de diciembre de 2011.
	¿SE TENDRÁ DERECHO A LA REDUCCIÓN DEL 20% EN LA CUOTA DE COTIZACION DE

¹² ORDEN ESS/184/2012, de 2 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2012. Publicado en BOE núm. 32 de 7 de febrero.



Campana de sensibilización
Revalorización del empleo doméstico

	CONTINGENCIAS COMUNES CUANDO EL ALTA LA REALIZA <u>LA PERSONA EMPLEADA</u> PARA VARIOS EMPLEADORES/AS? NO
--	--

45%	En la aportación empresarial a la cotización de contingencias comunes
SEGURIDAD SOCIAL BONIFICADA	Para aquellos/as empleadores/as que hayan contratado y dado de alta en el Régimen General a un/a Empleado/a de Hogar y pertenezcan a una familia numerosa a partir del 1 de enero de 2012. Salvo para familia numerosa de carácter especial ambos progenitores deberán justificar que cuentan con un empleo fuera del domicilio. Esta reducción se aplicará sólo si la misma persona no constara en alta en el Sistema Especial de la Seguridad Social para Empleados/as Domésticos a tiempo completo, para el mismo empleador/a, dentro del periodo comprendido entre el 2 de agosto y el 31 de diciembre de 2011.

3. COBERTURAS SISTEMA ESPECIAL PARA EMPLEADOS/AS DE HOGAR DEL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL¹³

PRESTACIÓN POR DESEMPLEO	NO INCLUIDO
DERECHO A COTIZACIÓN POR FORMACIÓN CONTINUA DE LOS/AS TRABAJADORES/AS	NO INCLUIDO
INCAPACIDAD TEMPORAL POR ENFERMEDAD COMÚN O ACCIDENTE NO LABORAL	Inicio: 1 de enero de 2012 Periodo de espera: Día 1 al 3 Abono por el/la empleador/a: día 4 al 8 (ambos inclusive) Abono por parte de la Seguridad Social: a partir del 9º día (75% de la base reguladora)
INCAPACIDAD TEMPORAL POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE PROFESIONAL¹⁴	NUEVOS O ANTIGUOS CONTRATOS QUE HAYAN MODIFICADO LA AFILIACIÓN AL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL Inicio: 1 de enero de 2012 Periodo de espera: 0 Abono por parte de la Seguridad Social: a partir de día de la baja médica. (75% de la base reguladora)

¹³ Ley 27/2007, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Publicado en BOE núm. 184 de 2 de agosto.

¹⁴ 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 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. Publicado en BOE núm. 290 de 2 de diciembre.



4. ACCIÓN PROTECTORA GENERAL¹⁵:

a) La asistencia sanitaria en los casos de maternidad, de enfermedad común o profesional y de accidentes, sean o no de trabajo.

b) La recuperación profesional, cuya procedencia se aprecie en cualquiera de los casos que se mencionan en el apartado anterior.

c) Prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; maternidad; paternidad; riesgo durante el embarazo; riesgo durante la lactancia natural; cuidado de menores afectados/as por cáncer u otra enfermedad grave; invalidez, en sus modalidades contributiva y no contributiva; jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo (si posteriormente se reconoce este derecho. Actualmente excluido de la Relación Laboral Especial del Empleo Doméstico), en sus niveles contributivo y asistencial; muerte y supervivencia; así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por Real Decreto, a propuesta del Ministro de Trabajo e Inmigración.

Las prestaciones económicas por invalidez y jubilación, en sus modalidades no contributivas, se otorgarán de acuerdo con la regulación que de las mismas se contiene en el Título II de la presente Ley.

Las prestaciones por desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial, se otorgarán de acuerdo con la regulación que de las mismas se contiene en el título III de esta Ley.

d) Prestaciones familiares de la Seguridad Social, en sus modalidades contributiva y no contributiva.

Las prestaciones familiares, en su modalidad no contributiva, se otorgarán de acuerdo con la regulación que de las mismas se contiene en el Título II de la presente Ley.

e) Las prestaciones de servicios sociales que puedan establecerse en materia de reeducación y rehabilitación de inválidos y de asistencia a la tercera edad, así como en aquellas otras materias en que se considere conveniente.

2. Igualmente, y como complemento de las prestaciones comprendidas en el apartado anterior, podrán otorgarse los beneficios de la asistencia social.

3. La acción protectora comprendida en los números anteriores establece y limita el ámbito de extensión posible del Régimen General y de los Especiales de la Seguridad Social, así como de la modalidad no contributiva de las prestaciones.

4. Cualquier prestación de carácter público que tenga como finalidad complementar, ampliar o modificar las prestaciones de la Seguridad Social, en su modalidad contributiva, forma parte del sistema de la Seguridad Social y está sujeta a los principios regulados en el artículo 2 de esta Ley.

Lo previsto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de las ayudas de otra naturaleza que, en el ejercicio de sus competencias, puedan establecer las Comunidades Autónomas en beneficio de los pensionistas residentes en ellas.

¹⁵ Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Artículo, 38.- Acción protectora del sistema de la Seguridad Social.



Campaña de sensibilización
Revalorización del empleo doméstico



e) Prestaciones específicas de la **Acción Protectora por Contingencias Profesionales**, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional¹⁶:

Las personas empleadas de hogar, y en su caso, sus familiares tendrán derecho a las prestaciones siguientes:

- Asistencia sanitaria
- Recuperación profesional
- Subsidio por incapacidad temporal
- Prestaciones por incapacidad permanente
- Prestaciones por muerte y superveniencia
- Indemnizaciones a tanto alzado por lesiones permanentes no invalidantes, derivadas de accidentes de trabajo o enfermedad profesional.

5. COBERTURA Y ACCIÓN PROTECTORA POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES (ENFERMEDAD O ACCIDENTE LABORAL)

CUATÍA DIARIA DEL SUBSIDIO	75% DE LA BASE REGULADORA
BASE REGULADORA	BASE DE COTIZACIÓN DEL EMPLEADO/A DE HOGAR DEL MES ANTERIOR AL DE LA BAJA MÉDICA DIVIDIDO ENTRE 30

6. SUBSIDIO POR RIESGO EN EL EMBARAZO Y POR RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL¹⁷

SUBSIDIO POR RIESGO EN EL EMBARAZO (UN/A SOLO/A EMPLEADOR/A)	CAUSA: agentes, procedimientos o condiciones de trabajo del puesto desempeñado que puedan causar riesgos o patologías negativas en la salud de la trabajadora embarazada o del feto. MODALIDAD COBERTURA: Empleo doméstico Continuo (un/a solo/a empleador/a) PRESTACIÓN ECONÓMICA: AFILIACIONES A PARTIR DEL 01/01/2012: 100% de la Base Reguladora (Ver baremos de cotización según salario)
SUBSIDIO POR RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL (VARIOS/AS EMPLEADORES/AS)	CAUSA: agentes, procedimientos o condiciones de trabajo del puesto desempeñado que puedan causar riesgos o patologías negativas en la salud de la trabajadora embarazada o del feto. MODALIDAD COBERTURA: Empleo doméstico Discontinuo PRESTACIÓN ECONÓMICA: 100% de la Base Reguladora

¹⁶ Art. 3. 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 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. Publicado en BOE núm. 290 de 2 de diciembre.

¹⁷ Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. Publicado en BOE núm. 69 de 21 de marzo.



SUBSIDIO POR RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL	CAUSA: Interrupción de la actividad profesional durante el periodo de la lactancia natural, cuando el desempeño de la misma pudiera influir negativamente en la salud de la mujer o en la del/la hijo/a y así se certifique por los servicios médicos. No incluido en los periodos de descanso por maternidad. MODALIDAD COBERTURA: 1. Empleo doméstico Continuo (un/a solo/a empleador/a) PRESTACIÓN ECONÓMICA: AFILIACIONES A PARTIR DEL 01/01/2012: 100% de la Base Reguladora (Ver baremos de cotización según salario) 2. Empleo doméstico Discontinuo PRESTACIÓN ECONÓMICA: 100% de la Base Reguladora (Ver baremos de cotización según salario)
---	--

7. PASOS PARA LA AFILIACION, ALTAS Y BAJAS AL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

PROCEDIMIENTO GENERAL	
1º	Realizar el Alta en el "Sistema Especial para Empleados/as de Hogar del Régimen General" ¿CÚANDO? Antes del inicio de la actividad
2º	¿CÓMO? Obtener en primer lugar el Código de Cuenta de Cotización MODELO: TA6 O TA7 (Según corresponda) Modelo TA.6 – 0138 HOGAR Solicitud de Código de Cuenta de Cotización para empleadores en el Sistema Especial de Hogar y elección de la entidad gestora y protectora, baja y variación de datos. http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/168755.pdf Documentación a aportar: - Documento identificativo del titular del hogar familiar - Documento identificativo de la persona que formula la solicitud de Inscripción - Documento que otorga la representación o autorización a la persona que formula la solicitud de inscripción (cuando sea necesario) ¿DÓNDE?: En una administración de la Seguridad Social o a través de Registro electrónico (es necesario Certificado Digital) http://www.seg-social.es/Internet_1/Oficinas/index.htm



3º	Una vez obtenido la Cuenta de Cotización ¿QUÉ HACER? Solicitar el Alta o en su caso la baja del/la trabajador/a MODELO: TA 2S-0138 Solicitud de alta, baja o variación de datos del trabajador/a por cuenta ajena en el Régimen General - Sistema Especial para empleados de hogar http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/160061.pdf Documentación a aportar: - Documento identificativo del titular del hogar familiar - Documento identificativo de la persona que formula la solicitud de Inscripción - Documento que otorga la representación o autorización a la persona que formula la solicitud de inscripción (cuando sea necesario) - Documento justificativo de la modificación solicitada - El contrato de trabajo ¿DÓNDE?: En una administración de la Seguridad Social o a través de Registro electrónico (es necesario Certificado Digital) http://www.seg-social.es/Internet_1/Oficinas/index.htm Plazo para comunicar el alta en la afiliación: con antelación al comienzo de la actividad laboral Plazo para comunicar las variaciones de datos y las bajas en la afiliación: dentro de los 6 días naturales siguientes al cese o a la variación de datos ¿ES OBLIGATORIO PRESENTAR EL CONTRATO DE TRABAJO CUANDO SE SOLICITE EL ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL?: Si, es necesario y obligatorio <table><tr><td colspan="2">LA UTILIZACIÓN DE LOS SIGUIENTES MODELOS ES <u>OBLIGATORIA</u> PARA ACCEDER A LAS BONIFICACIONES EN LOS PAGOS A LA SEGURIDAD SOCIAL</td></tr><tr><td>Modelo Contrato Indefinido</td><td>http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/modelos/Mod-PE-171.pdf</td></tr><tr><td>Modelo Contrato duración determina da</td><td>http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/modelos/Mod-PE-172.pdf</td></tr></table>	LA UTILIZACIÓN DE LOS SIGUIENTES MODELOS ES <u>OBLIGATORIA</u> PARA ACCEDER A LAS BONIFICACIONES EN LOS PAGOS A LA SEGURIDAD SOCIAL		Modelo Contrato Indefinido	http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/modelos/Mod-PE-171.pdf	Modelo Contrato duración determina da	http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/modelos/Mod-PE-172.pdf
LA UTILIZACIÓN DE LOS SIGUIENTES MODELOS ES <u>OBLIGATORIA</u> PARA ACCEDER A LAS BONIFICACIONES EN LOS PAGOS A LA SEGURIDAD SOCIAL							
Modelo Contrato Indefinido	http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/modelos/Mod-PE-171.pdf						
Modelo Contrato duración determina da	http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/modelos/Mod-PE-172.pdf						
4º	MODALIDAD DE TRABAJO DISCONTINUO: A partir del 1 de abril de 2013 las personas que trabajen para varios/as empleadores/as podrán acordar con ellos/as quién efectúa el alta en la seguridad social (La obligación de cotizar será para la parte empleadora y empleada): ¿CÓMO? Obtener en primer lugar el Código de Cuenta de Cotización						



	MODELO: TA6 O TA7 (Según corresponda) Modelo TA.6 – 0138 HOGAR Solicitud de Código de Cuenta de Cotización para empleadores en el Sistema Especial de Hogar y elección de la entidad gestora y protectora, baja y variación de datos. http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/168755.pdf Documentación a aportar: - Documento identificativo del titular del hogar familiar - Documento identificativo de la persona que formula la solicitud de Inscripción - Documento que otorga la representación o autorización a la persona que formula la solicitud de inscripción (cuando sea necesario) ¿DÓNDE?: En una administración de la Seguridad Social o a través de Registro electrónico (es necesario Certificado Digital) http://www.seg-social.es/Internet_1/Oficinas/index.htm Una vez obtenido la Cuenta de Cotización ¿QUÉ HACER? Solicitar el Alta o en su caso la baja del/la trabajador/a MODELO: TA 2S-0138 Solicitud de alta, baja o variación de datos del trabajador/a por cuenta ajena en el Régimen General - Sistema Especial para empleados de hogar http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/160061.pdf Documentación a aportar: - Documento identificativo del titular del hogar familiar - Documento identificativo de la persona que formula la solicitud de Inscripción - Documento que otorga la representación o autorización a la persona que formula la solicitud de inscripción (cuando sea necesario) - Documento justificativo de la modificación solicitada - El contrato de trabajo ¿DÓNDE?: En una administración de la Seguridad Social o a través de Registro electrónico (es necesario Certificado Digital) http://www.seg-social.es/Internet_1/Oficinas/index.htm Plazo para comunicar el alta en la afiliación: con antelación al comienzo de la actividad laboral Plazo para comunicar las variaciones de datos y las bajas en la afiliación: dentro de los 6 días naturales siguientes al cese o a la variación de datos
4º	¿SE TENDRÁ DERECHO A LA REDUCCIÓN DEL 20% EN LA CUOTA DE COTIZACIÓN DE CONTINGENCIAS COMUNES? Sí, para contratos nuevos efectuados a partir del 1 de enero de 2012. (Si la persona estuvo contratado el año anterior para el mismo/a empleador/a no



	se podrán beneficiar de dicha reducción el mismo empleador/a con el mismo trabajador/a desde 2 de agosto y 31 de diciembre de 2011). NO: cuando el alta la realiza la persona empleadas para varios empleadores/as
5º	¿SE TENDRÁ DERECHO A LA REDUCCIÓN DE HASTA EL 45% EN LA CUOTA DE COTIZACIÓN DE CONTINGENCIAS COMUNES POR FAMILIA NUMEROSA? Sí, si se reúnen los requisitos de familia numerosa
6º	¿HAY QUE PRESENTAR UNA SOLICITUD PARA PERCIBIR LAS BONIFICACIONES? No. En el modelo de de contrato facilitado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (modelo obligatorio para optar a las bonificaciones) recoge en la cláusula séptima la aplicación de esta bonificación. Además se puede indicar en el mismo apartado si se trata de una familia numerosa para incrementar la bonificación hasta el 40%.
COMPATIBILIDAD DE LAS REDUCCIONES	¿SON COMPATIBLES LAS REDUCCIONES A LA CUOTA DE CONTINGENCIAS COMUNES PARA EMPLEADORES/AS DEL 20% GENÉRICA Y HASTA EL 45% POR CONSIDERACIÓN DE FAMILIA NUMEROSA?: No

8. MODELOS PARA LA TRAMITACION DE ALTAS, BAJAS O VARIACIÓN DE DATOS PARA AFILIACIONES EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Modelo TA.6 SOLICITUD DE CCC PARA EMPLEADORES EN EL SISTEMA ESPECIAL DE HOGAR Y BAJA Y VARIACIÓN DE DATOS.	http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/168755.pdf
Modelo TA.7 SOLICITUD DE ALTA, BAJA Y VARIACIÓN DE DATOS DE CUENTA DE COTIZACIÓN.	http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/48801.pdf
Modelo TA.2/S-0138 SOLICITUD DE ALTA, BAJA O VARIACIÓN DE DATOS DEL TRABAJADOR/A POR CUENTA AJENA EN EL RÉGIMEN GENERAL - SISTEMA ESPECIAL PARA EMPLEADOS DE HOGAR	http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/160061.pdf



Campana de sensibilización
Revalorización del empleo doméstico



MUTUAS DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL



Campana de sensibilización
Revalorización del empleo doméstico



LISTADO DE MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL

1. ACTIVA MUTUA	902 323 232 http://www.activamutua.es/
2. ASEPEYO	902 151 002 http://www.asepeyo.es/
3. ERGASAT	902 333 276 http://www.egarsat.es/
4. FRTERNIDAD-MUPRESTA	900 269 269 http://www.fraternidad.com/
5. FREMAP	900 610 061 http://www.fremap.es/Paginas/Inicio.aspx
6. IBERMUTUAMUR	900 506 070 http://www.ibermutuamur.es/
7. MUTUA DE ACCIDENTES DE CANARIAS	902 230 001 http://www.mac-mutua.org/
8. MAZ	900 121 300 http://www.maz.es/Paginas/inicio.aspx
9. MUTUA BALEAR	902 213 421 http://www.mutuabaleaer.es/
10. CESMA	956 522 944 http://www.mutuacesma.com/
11. MUTUA GALLEGA	981 665 111 http://www.mutuagallega.es/
12. MUTUA INTERCOMARCAL	902 333 332 http://www.mutua-intercomarcal.com/portal/
13. MUTUA MONTAÑESA	914 201 978 http://www.mtuamontanesa.es/web/
14. MUTUA NAVARRA	948 194 400 http://www.mutuanavarra.es/es/index.aspx
15. MUTUA UNIVERSAL	900 203 203 http://www.mutuauniversal.net/
16. MC-MUTUAL	900 506 070 http://www.mc-mutual.com/
17. MUTUALIA	900 506 070 http://www.mutualia.es/
18. SOLIMAT	925 283 780 http://www.solimat.com/
19. UMIVALE	902 365 012 http://www.umivale.es/portal/cms/
20. UNION DE MUTUAS	900 506 070 http://www.uniondemutuas.es/



Campana de sensibilización
Revalorización del empleo doméstico



NORMATIVA VINCULADA CON EL EMPLEO DOMÉSTICO



FUENTES DE INFORMACIÓN (NORMATIVA VINCULADA CON EL EMPLEO DOMÉSTICO)

- REAL DECRETO 1179/2008, de 11 de julio, por el que se complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de diecisiete cualificaciones profesionales de nivel 1, correspondientes a determinadas familias profesionales. Publicado en BOE NÚM. 180 de 26 de julio.
- REAL DECRETO 1620/2011 de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, publicado en BOE núm. 277 de 17 de noviembre.
- REAL DECRETO 1620/2011, de 14 de noviembre por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, publicado en BOE núm. 277 de 17 de noviembre.
- Disposición adicional vigésima tercera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, publicada en BOE núm. 227 de 18 de septiembre de 2010.
- ORDEN ESS/184/2012, de 2 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2012. Publicado en BOE núm. 32 de 7 de febrero.
- Ley 27/2007, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Publicado en BOE núm. 184 de 2 de agosto.
- 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 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. Publicado en BOE núm. 290 de 2 de diciembre.
- REAL DECRETO Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Artículo, 38.- Acción protectora del sistema de la Seguridad Social.
- REAL DECRETO 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. Publicado en BOE núm. 69 de 21 de marzo.
- Nueva Regulación Servicio del Hogar Familiar. En Ministerio de Empleo y Seguridad Social
<http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/index.htm>
- MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL: Servicio del hogar familiar 2015. En_
<http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/masinformacion/ServicioHogar2015.pdf>
- Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de la gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social. Publicado en BOE núm. 314 de 31 de diciembre.



Campana de sensibilización
Revalorización del empleo doméstico



DÓNDE CONSULTAR



Campaña de sensibilización
Revalorización del empleo doméstico



FUENTES DE INFORMACIÓN DE LA FEDERACIÓN ANDALUCÍA ACOGE:

- Campaña de Sensibilización para la revalorización del empleo domestico “EMPLEADA, ni sirvienta, ni criada”. En Federación Andalucía Acoge

www.acoge.org

- En asociaciones federadas de Andalucía Acoge:

ALGECIRAS ACOGE: <http://algecirasacoge.org/>

APIC-ANDALUCÍA ACOGE (Córdoba): <http://apicinmigrantes.blogspot.com/>

CEAIN (Jerez de la Frontera – Cádiz): <http://www.ceain.acoge.org/>

GRANADA ACOGE: <http://www.granadaacoge.org/>

HUELVA ACOGE: <http://www.huelvaacoge.org/>

JAÉN ACOGE: <http://www.jaenacoge.es/>

MÁLAGA ACOGE: <http://www.malaga.acoge.org/>

MELILLA ACOGE: 952 672 850

MOTRIL ACOGE: <http://www.motril.acoge.org/>

OTRAS FUENTES DE INFORMACIÓN EXTERNAS:

Unión General de Trabajadores. En

http://www.ugt.es/actualidad/2011/noviembre/folletoWEBempleadohogar_UGT.pdf

Comisiones Obreras. En <http://servicios.ccoo.es/servicios/menu.do>

ANEXOS:

**MODELOS OFICIALES PARA LA CONCERTACIÓN
DE LA RELACIÓN LABORAL Y LA AFILIACIÓN A LA
SEGURIDAD SOCIAL FACILITADOS POR EL
MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**



CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO DEL SERVICIO DE HOGAR FAMILIAR

CÓDIGO DE CONTRATO

DATOS DEL EMPLEADOR/A

☐ TIEMPO COMPLETO

1 0 0

☐ 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.

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 de
noches 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

- (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).



CONTRATO DE TRABAJO DE DURACIÓN DETERMINADA DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

CÓDIGO DE CONTRATO

CÓDIGO DE CONTRATO

☐ TIEMPO COMPLETO

☐ TIEMPO PARCIAL

☐ Obra o servicio Determinado

4 0 1

☐ Obra o servicio Determinado

5 0 1

☐ Interinidad

4 1 0

☐ 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)

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).

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	Recibí

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	

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.

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.

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

NOTAS INFORMATIVAS

PROTECCIÓN DE DATOS.- A los efectos previstos en el artículo 5 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre (B.O.E. del 14-12-1999), de Protección de Datos de Carácter Personal, se le informa que los datos consignados en el presente modelo serán incorporados al Fichero General de Afiliación, regulado por la Orden de 27-07-1994. Respecto de los citados datos podrá ejercitar los derechos de acceso, rectificación y cancelación, en los términos previstos en la indicada Ley Orgánica 15/1999.

INSTRUCCIONES PARA CUMPLIMENTAR EL MODELO

GENERALES

- El documento deberá cumplimentarse a máquina o con letras mayúsculas, sin enmiendas ni tachaduras.

ESPECÍFICAS

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": Documento Nacional de Identidad -DNI-, Tarjeta de Extranjero o Pasaporte.

1.3 Número del Documento Identificativo.- Se reflejará el número del documento identificativo, si se trata de Tarjeta de Extranjero se anotará el Número de Identificación de Extranjero (N.I.E.).

1.4 Número de Seguridad Social.- Se anotará el Número de Seguridad Social o Número de Afiliación del empresario, caso, de ser éste persona física.

2. DOMICILIO DE LA ACTIVIDAD

2.1 Tipo de Vía Pública.- Se consignará la denominación que corresponda a la misma (por ejemplo, Calle, Plaza, Camino, Pasaje, etc.).

Nombre de la Vía Pública.- Se reflejará su nombre completo, sin abreviaturas y omitiendo los artículos y preposiciones de enlace que no sean significativas.

Municipio/Entidad de ámbito inferior al Municipio, Provincia.- En el primer recuadro se consignará la denominación del Municipio y, de ser otra entidad inferior al mismo, se indicará si se trata de concejos, pedanías, aldeas, barrios, parroquias, caseríos, anteiglesias, etc., cuando sea necesario para su correcta localización. Las denominaciones se escribirán completas, sin abreviaturas y omitiendo los artículos y preposiciones de enlace no significativas.

2.2 Datos Telemáticos.-La anotación de estos datos supone la aceptación de comunicaciones informativas de las Seguridad Social.

3. DATOS RELATIVOS A LA SOLICITUD

Se marcará con una "X" la opción que corresponda y se indicará la causa de la baja o variación de datos.

En familias numerosas, que tengan reconocida oficialmente tal condición, se indicará el tipo, fecha de caducidad del título de familia numerosa, los apellidos y nombre del cónyuge del titular del hogar familiar, siempre que no se trate de familias monoparentales, y su número de documento identificativo.

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

4.1 Entidad de Accidentes de Trabajo.- Se indicará la denominación de la Entidad con la que se ha concertado la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

4.2 Entidad con la que cubre la Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes.- Se marcará con una "X" si se opta por cubrir la Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes bien a través de la Entidad Gestora de la Seguridad Social, bien a través de una Mutua Colaboradora con la Seguridad Social. Si se opta por una Mutua, ésta deberá ser la misma que la que protege los riesgos profesionales.

5. DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIÓN

Se marcará con una "X" la opción elegida.

7. DOMICILIACIÓN DE PAGO DE CUOTAS

Campo obligatorio para solicitudes en el sistema especial de empleados de hogar.

Mediante la domiciliación del pago de cuotas la Tesorería General de la Seguridad Social efectuará una orden de adeudo a su Banco o Caja para el pago de sus cotizaciones en período voluntario.

Esta domiciliación sólo es válida para el pago de las cotizaciones en período voluntario y regularizaciones por variación de los tipos o bases reglamentarios, nunca para el pago de atrasos.

Su Banco o Caja le adeudará el importe en la cuenta por Vd. indicada, siendo el último día del mes la fecha en la cual precisa tener la provisión necesaria de fondos.

La Tesorería General de la Seguridad Social le informará del primer mes que le será adeudado en cuenta, estando Vd. obligado al pago de las cuotas mensuales anteriores a tal mes mediante el boletín de cotización correspondiente que le será suministrado por la Tesorería General de la Seguridad Social.

DOCUMENTACIÓN QUE DEBE APORTAR

 Documento identificativo del empleador/a.



TA.6 - 0138_HOGAR

Registro de presentación

Registro de entrada

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

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

MUNICIPIO / ENTIDAD DE ÁMBITO TERRITORIAL INFERIOR AL MUNICIPIO

PROVINCIA

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. ☐

BAJA ☐

VARIACIÓN DE DATOS ☐

FECHA DE CESE DE ACTIVIDAD O VARIACIÓN DE DATOS

Día: Mes: Año:

FECHA DE INICIO DE LA ACTIVIDAD

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

TIPO 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: ☐ PASPT.: ☐

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. :

RESGUARDO DE SOLICITUD DE CÓDIGO DE CUENTA DE COTIZACIÓN PARA EMPLEADOS DE HOGAR Y BAJA Y VARIACIÓN DE DATOS - (TA.6-0138)

Con la fecha que se indica en este documento ha tenido entrada, en el registro de esta Dirección Provincial o Administración de la Seguridad Social, la solicitud cuyos datos figuran a continuación:

DATOS DEL EMPLEADOR/A

NOMBRE Y APELLIDOS DEL EMPLEADOR/A

TIPO DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO (Marque con una "X") N° DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO

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

ALTA ☐ BAJA ☐ VARIACIÓN DE DATOS ☐

FECHA DE SOLICITUD

Día Mes Año

Registro de entrada

SUBSANACIÓN Y/O MEJORA DE LA SOLICITUD DE CÓDIGO DE CUENTA DE COTIZACIÓN PARA EMPLEADOS DE HOGAR Y BAJA Y VARIACIÓN DE DATOS - (TA.6-0138)

La solicitud de inscripción de empresario individual, cuyos datos figuran a continuación, no reúne los requisitos establecidos por el artículo 70 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y/o los establecidos en el Reglamento General aprobado por Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por lo que no se puede dictar resolución expresa en el mismo acto de la presentación de la solicitud.

DATOS DEL EMPLEADOR/A

NOMBRE Y APELLIDOS DEL EMPLEADOR/A

TIPO DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO (Marque con una "X") N° DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO

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

ALTA ☐ BAJA ☐ VARIACIÓN DE DATOS ☐

FECHA DE SOLICITUD

Día Mes Año

De conformidad con lo establecido en el art. 71 de la Ley 30/1992, en un plazo de DIEZ DÍAS, el solicitante deberá subsanar la falta que se indica y/o acompañar los documentos que se relacionan.

Si no se subsanara la falta o no se entregasen los documentos solicitados, se le tendrá por desistido de su petición, dictándose la correspondiente resolución, notificándose a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a los efectos pertinentes.

Registro de salida

PLAZO DE RESOLUCIÓN: El plazo máximo para dictar y notificar la resolución sobre la presente solicitud será de cuarenta y cinco días contados a partir de la fecha de su entrada en el registro de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la Seguridad Social competente para su tramitación. El plazo indicado podrá ser suspendido cuando deba requerirse la subsanación de deficiencias y la aportación de documentos y otros elementos de juicio necesarios, así como en el resto de los supuestos del art. 42.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. Transcurrido el citado plazo sin que recaiga resolución expresa, la solicitud podrá entenderse estimada, lo que se comunica a efectos de lo establecido en el artículo 42.4 de la Ley 30/1992.

PLAZO DE RESOLUCIÓN: El plazo máximo para dictar y notificar la resolución sobre la presente solicitud será de cuarenta y cinco días contados a partir de la fecha de su entrada en el registro de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la Seguridad Social competente para su tramitación. El plazo indicado podrá ser suspendido cuando deba requerirse la subsanación de deficiencias y la aportación de documentos y otros elementos de juicio necesarios, así como en el resto de los supuestos del art. 42.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. Transcurrido el citado plazo sin que recaiga resolución expresa, la solicitud podrá entenderse estimada, lo que se comunica a efectos de lo establecido en el artículo 42.4 de la Ley 30/1992.

NOTAS INFORMATIVAS

PROTECCIÓN DE DATOS.- A los efectos previstos en el artículo 5 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre (B.O.E. del 14-12-1999), de Protección de Datos de Carácter Personal, se le informa que los datos consignados en el presente modelo serán incorporados al Fichero General de Afiliación, regulado por la Orden de 27-07-1994. Respecto de los citados datos podrá ejercitar los derechos de acceso, rectificación y cancelación, en los términos previstos en la indicada Ley Orgánica 15/1999.

INSTRUCCIONES PARA CUMPLIMENTAR EL MODELO

GENERALES

- El documento deberá cumplimentarse a máquina o con letras mayúsculas, sin enmiendas ni tachaduras.

ESPECÍFICAS

1. DATOS DEL TRABAJADOR/A SOLICITANTE

- 1.1- Grado de Discapacidad.-** Si el trabajador/a es discapacitado/a, indíquese el grado de discapacidad. idad Social.
- 1.2- Tipo de Documento Identificativo.-** Marque con una "X": Documento Nacional de Identidad -DNI-, Tarjeta de Extranjero o Pasaporte.
- 1.3- Número del Documento Identificativo.-** Se reflejará el número del documento identificativo, si se trata de Tarjeta de Extranjero se anotará el Número de Identificación de Extranjero (N.I.E.).
- 1.4- Datos Telemáticos.-** La anotación de estos datos supone la aceptación de comunicaciones informativas de la Seguridad Social.

2. DATOS RELATIVOS A LA SOLICITUD

Se marcará con una "X" si se trata de una solicitud de alta, de baja o de variación de datos. Se consignará la fecha de inicio o cese en la actividad laboral. En el supuesto de variaciones de datos se anotará la fecha en que se produjo tal variación. En el caso de eliminación de alta se indicará la fecha de alta de la que se solicita su eliminación.

- 2.1- Causa de la baja o variación de datos.-** Si se trata de una solicitud de **Baja**, indicar la causa de dicha baja.
En el supuesto de **Variación de datos** indicar brevemente la causa de la misma, reflejando además dicha variación en el apartado/s correspondiente/s de la solicitud.
- 2.2- Fecha de fin de vacaciones retribuidas y no percibidas.-** Indicar, si procede, la fecha en que finaliza el período que corresponde a las vacaciones anuales retribuidas que no haya disfrutado el trabajador con anterioridad a la finalización de la relación laboral.

3. DATOS DEL EMPLEADOR - TITULAR DEL HOGAR FAMILIAR

En el campo domicilio se hará constar el domicilio del empleador por ser en el que se realiza la actividad laboral.

Se anotarán los datos que se indican obligatoriamente.

En familias numerosas, que tengan reconocida oficialmente tal condición, se indicará el tipo, fecha de caducidad del título de familia numerosa, los apellidos y nombre del cónyuge del titular del hogar familiar, siempre que no se trate de familias monoparentales, y su número de documento identificativo.

4. DECLARACIÓN DEL CUIDADOR EN FAMILIA NUMEROSA

El empleado de hogar deberá declarar la prestación de servicios exclusivos como cuidador familiar.

5. DATOS RELATIVOS A LA ACTIVIDAD LABORAL

Este apartado únicamente se cumplimentará en el supuesto de solicitudes de alta o variación de datos.

En el supuesto de solicitudes de altas se indicará:

- 5.1- Grado de parentesco.-** Si no existe grado de parentesco se indicará NO, en caso de que exista se indicará el grado: Primero, Segundo o Tercer grado.
- 5.2- Horas de trabajo semanales.-** Se indicará el número de horas de trabajo previstas a la semana.
- 5.3- Salario mensual.-** Se indicará el importe mensual del salario concertado, incluyendo la parte proporcional de las pagas extras. Dato obligatorio.
- 5.4- Horas trabajo mensual.-** Campo obligatorio cuando se realicen menos de 60 horas de trabajo al mes.
- 5.5- Tipo de contrato.-** Se indicará: 100 - Indefinido tiempo completo, 200 - Indefinido tiempo parcial, 401 - Obra o servicio determinado tiempo completo, 501 - Obra o servicio determinado tiempo parcial, 410 - Interinidad tiempo completo, 510 - Interinidad tiempo parcial.
- 5.6- Número de Seguridad Social (N.S.S.) Trabajador/a sustituido/a.-** En el supuesto de que el trabajador/a que causa alta sustituya a otra persona que presta servicios para el mismo empleador, se indicará el Número de Seguridad Social del trabajador/a al que se sustituye.
- 5.7- Causa de la sustitución.-** Causa que motiva la sustitución del trabajador/a.
- 5.8- Opción de sujeto responsable del ingreso de cuotas.-** (Campo obligatorio para trabajos inferiores a 60 horas al mes) Deberá marcar la opción elegida y firmar ambos. La variación de opción de Sujeto Responsable surte efectos el día primero del mes siguiente a la presentación de la solicitud de cambio.
- 5.9- Entidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional.-** Sólo se cumplimentará en Altas. Únicamente podrá optar por una Entidad de AT y EP en el supuesto de que el empleador/a no tenga ningún otro trabajador/a en alta. Indicar código y nombre de Mutua y marcar opción de IT/CC.

6. DATOS COMPLEMENTARIOS PARA EL CÁLCULO DE LA RETRIBUCIÓN

- 6.1- Salario por hora realizada.-** En el supuesto de acordar la retribución por hora, se indicará el importe acordado.
- 6.2- Importe salario mensual acordado en especie.-** Se hará constar el importe mensual acordado como salario en especie.
- 6.3- Existencia pacto de horas de presencia.-** Se indicará si se ha pactado entre trabajador y empleador un determinado número de horas de presencia, y en su caso, el importe por hora de presencia pactado.
- 6.4- Existencia pacto de horas pernocta.-** Se indicará si se ha pactado entre trabajador y empleador la existencia de horas de pernocta y, en su caso, la retribución por hora pactada.

7. DATOS PARA LA DOMICILIACIÓN DEL PAGO DE CUOTA

Se anotará la cuenta del sujeto responsable del pago de cuotas. Campo obligatorio

Mediante la domiciliación del pago de cuotas la Tesorería General de la Seguridad Social efectuará una orden de adeudo a su Banco o Caja para el pago de sus cotizaciones en período voluntario.

Esta domiciliación sólo es válida para el pago de las cotizaciones en período voluntario y regularizaciones por variación de los tipos o bases reglamentarios, nunca para el pago de atrasos.

Su Banco o Caja le adeudará el importe en la cuenta por Vd. Indicada, siendo el último día del mes la fecha en la cual precisa tener la provisión necesaria de fondos.

La Tesorería General de la Seguridad Social le informará del primer mes que le será adeudado en cuenta, estando Vd. obligado al pago de las cuotas mensuales anteriores a tal mes mediante el boletín de cotización correspondiente que le será suministrado por la Tesorería General de la Seguridad Social.



TA.2/S - 0138

Registro de presentación

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
DNI: TARJETA DE EXTRANJERO: PASAPORTE:			
TIPO DE VÍA	NOMBRE DE LA VÍA PÚBLICA	BLOQUE	NÚM.
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

Declaro, 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		FIRMA DEL TRABAJADOR/A	FIRMA DEL EMPLEADOR/A
TRABAJADOR/A ☐ 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	6.4 EXISTE PACTO DE HORAS DE PERNOCTA
SI ☐ NO ☐	SI ☐ NO ☐
IMPORTE POR HORA	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	TIPO DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	
	D.N.I.: C.I.F.: TARJETA EXTRANJERO: PASPRT.:		
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.

RESGUARDO DE SOLICITUD DE ALTA, BAJA O VARIACIÓN DE DATOS DE TRABAJADOR POR CUENTA AJENA (TA2/S-138)

Con la fecha que se indica en el reverso del presente documento ha tenido entrada en el registro de esta Administración de la Seguridad Social la solicitud cuyos datos figuran a continuación:

DATOS DEL TRABAJADOR/A

Nº DE SEGURIDAD SOCIAL DE TRABAJADOR/A	C.C.C.
ALTA ☐ BAJA ☐ VARIACIÓN DE DATOS ☐	FECHA DE ALTA/BAJA/VARIACIÓN DE DATOS
	Día Mes Año

Registro de entrada

PLAZO DE RESOLUCIÓN: El plazo máximo para dictar y notificar la resolución sobre la presente solicitud será de cuarenta y cinco días contados a partir de la fecha de su entrada en el registro de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la Seguridad Social competente para su tramitación. El plazo indicado podrá ser suspendido cuando deba requerirse la subsanación de deficiencias y la aportación de documentos y otros elementos de juicio necesarios, así como en el resto de los supuestos del art. 42.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. Transcurrido el citado plazo sin que recaiga resolución expresa, la solicitud podrá entenderse estimada, lo que se comunica a efectos de lo establecido en el artículo 42.4 de la Ley 30/1992.

SUBSANACIÓN Y/O MEJORA DE LA SOLICITUD DE ALTA, BAJA O VARIACIÓN DE DATOS DE TRABAJADOR POR CUENTA AJENA (TA2/S-0138)

La solicitud de alta, baja o variación de datos del trabajador/a por cuenta ajena o asimilado, cuyos datos figuran a continuación, no reúne los requisitos establecidos por el art. 70 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y/o los establecidos en el Reglamento General aprobado por Real Decreto 84/1996 de 26 de enero, por lo que no se puede dictar resolución expresa en el mismo acto de la presentación de la solicitud.

DATOS DEL TRABAJADOR/A

Nº DE SEGURIDAD SOCIAL DE TRABAJADOR/A	C.C.C.
ALTA ☐ BAJA ☐ VARIACIÓN DE DATOS ☐	FECHA DE ALTA/BAJA/VARIACIÓN DE DATOS
	Día Mes Año

De conformidad con lo establecido en el art. 71 de la Ley 30/1992, en un plazo de DIEZ DÍAS, el solicitante deberá subsanar la falta que se indica y/o acompañar los documentos que se relacionan.

Si no se subsanara la falta o no se entregasen los documentos solicitados, se le tendrá por desistido de su petición, dictándose la correspondiente resolución, notificándose a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a los efectos pertinentes.

Registro de salida

PLAZO DE RESOLUCIÓN: El plazo máximo para dictar y notificar la resolución sobre la presente solicitud será de cuarenta y cinco días contados a partir de la fecha de su entrada en el registro de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la Seguridad Social competente para su tramitación. El plazo indicado podrá ser suspendido cuando deba requerirse la subsanación de deficiencias y la aportación de documentos y otros elementos de juicio necesarios, así como en el resto de los supuestos del art. 42.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. Transcurrido el citado plazo sin que recaiga resolución expresa, la solicitud podrá entenderse estimada, lo que se comunica a efectos de lo establecido en el artículo 42.4 de la Ley 30/1992.

PROTECCIÓN DE DATOS.- A los efectos previstos en el artículo 5 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre (B.O.E. del 14-12-99), de Protección de Datos de Carácter Personal, se le informa que los datos consignados en el presente modelo serán incorporados al Fichero General de Afiliación, regulado por la Orden de 27-07-1994. Respecto de los citados datos podrá ejercitar los derechos de acceso, rectificación y cancelación, en los términos previstos en la citada Ley Orgánica 15/1999.

INSTRUCCIONES PARA CUMPLIMENTAR EL MODELO

GENERALES

- El documento deberá cumplimentarse a máquina o con letras mayúsculas, evitando las enmiendas y tachaduras.
- Los espacios en gris deben cumplimentarse por la Administración de la Seguridad Social.
- Este modelo se utiliza para la apertura de una segunda y posteriores cuentas de cotización de un mismo empresario, así como para las variaciones de domicilio, actividad, entidad aseguradora de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, anagrama o nombre comercial y bajas que afectan a cualquiera de las cuentas de cotización.

ESPECÍFICAS

1. DATOS IDENTIFICATIVOS

DATOS DE LA EMPRESA:

- 1.1 Apellidos y Nombre o Razón Social.-** Se indicarán el nombre y apellidos o razón social del solicitante de la inscripción.
- 1.2 CCC Principal.-** Se anotará el código de cuenta de cotización principal de la empresa.
- 1.3 Tipo de documento identificativo.-** (Marque con una "X" lo que proceda), Documento Nacional de Identidad (DNI), Tarjeta de Extranjero, Pasaporte, Número de Identificación Fiscal (CIF), etc.
- 1.4 Número de Documento Identificativo.-** Se reflejará el Número de Documento Identificativo; si se trata de Tarjeta de Extranjero, se consignará el Número de Identificación de Extranjero (NIE).
- 1.5 Número de Seguridad Social.-** Se anotará el Número de Seguridad Social o Número de Afiliación del empresario, caso, de ser éste persona física.

2. DATOS RELATIVOS A LA SOLICITUD

- 2.1.-** Se marcará con una "X" la opción que corresponda y se indicará la causa del alta, baja o variación de datos.

3. DATOS DE ENCUADRAMIENTO EN EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

- 3.1, 3.2 y 3.4 Régimen Sector de Seguridad Social.-** Se marcará con "X" el que corresponda de entre los que figuran: General, Carbón o Mar. Si se trata de alguno de los sectores de Artistas, Toreros, Representantes de Comercio, Trabajadores Ferroviarios y Jugadores de Fútbol, se marcará el que corresponda. En el Régimen Especial del Mar se marcará con "X" el Grupo de Cotización en el que se encuentra comprendida la cuenta de cotización que se reconoce al empresario: I (Trabajadores por cuenta ajena del Grupo 1º y Armadores asimilados a trabajadores por cuenta ajena del Grupo 1º); II A (Trabajadores por cuenta ajena del Grupo 2ºA y Armadores asimilados a trabajadores por cuenta ajena del Grupo 2º); II B (Trabajadores por cuenta ajena del Grupo 2ºB y Armadores asimilados a trabajadores por cuenta ajena del Grupo 2ºB); y III (Trabajadores por cuenta ajena del Grupo 3º), de igual forma se hará constar el indicativo de la embarcación.
- 3.3 Sistema Especial.-** Cuando la actividad desarrollada esté comprendida en un Sistema Especial del Régimen General de la Seguridad Social, como "sistema especial para empleados de hogar", "agrario", "resina", "conservas vegetales", "frutas y hortalizas", etc., se marcará con "X" la que corresponda. En caso de duda, se dejará en blanco este recuadro y se indicará esta circunstancia a la dependencia de la Tesorería General de la Seguridad Social en la que se presente el documento, para que sea informado por la misma.

4. DOMICILIO PARTICULAR O SOCIAL O DE LA EMPRESA COLECTIVA

- 4.1 Tipo de Vía Pública.-** Se consignará la denominación que corresponda a la misma (por ejemplo, Calle, Plaza, Camino, Pasaje, etc.).
- Nombre de la Vía Pública.-** Se reflejará su nombre completo, sin abreviaturas y omitiendo los artículos y preposiciones de enlace que no sean significativas.
- Municipio/Entidad de ámbito inferior al Municipio, Provincia.-** En el primer recuadro se consignará la denominación del Municipio y, de ser otra entidad inferior al mismo, se indicará si se trata de concejos, pedanías, aldeas, barrios, parroquias, caseríos, anteiglesias, etc., cuando sea necesario para su correcta localización. Las denominaciones se escribirán completas, sin abreviaturas y omitiendo los artículos y preposiciones de enlace no significativas.
- Teléfono Fijo.-** Se anotará el dato completo.

5. DATOS RELATIVOS A LA ACTIVIDAD ECONÓMICA

- 5.1 Actividad Económica.-** Se hará constar la actividad económica desarrollada, utilizando, en su caso, la misma expresión que figure en el Impuesto de Actividades Económicas.
- 5.2 I.A.E. Impuesto de Actividades Económicas.-** Se consignará la clave del citado impuesto. En el sistema especial de empleados de hogar no será necesario cumplimentar este campo.
- 5.4 Convenio Colectivo.-** Se consignará el código y la descripción del convenio colectivo aplicable a la empresa. En el sistema especial de empleados de hogar no será necesario cumplimentar este campo.
- 5.5 y 5.7** Únicamente se cumplimentarán estos puntos cuando se trate de una empresa que cumple alguna de las características mencionadas.
- 5.6 Trabajadores Cuenta Ajena o Asimilados con exclusiones de cotización.-** Únicamente se anotarán datos en este campo cuando la solicitud de inscripción se solicite para dar de alta trabajadores con un tipo de relación laboral para los que la normativa aplicable prevea algún tipo de exclusión en la cotización, por ejemplo, para incluir a trabajadores con contrato de aprendizaje, trabajadores trasladados al extranjero, socios de trabajadores de cooperativas, ministros y religiosos de distintos cultos, consejeros y administradores de sociedades mercantiles, armadores asimilados a trabajadores por cuenta ajena en el Régimen de Trabajadores del Mar y cualquier otro colectivo para los que la norma prevea algún tipo de exclusión. En caso de duda, se dejará en blanco este recuadro y se indicará esta circunstancia a la dependencia de la Tesorería General de la Seguridad Social en la que se presente el documento, para que sea informado por la misma.
- 5.8 Domicilio.-** Se indicará el domicilio y teléfono en donde se realiza la actividad, según indicaciones dadas en el apartado 4. Si por las características de la misma no existiese domicilio de desarrollo de la actividad, dejará este apartado en blanco.

6. DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIÓN

- 6** Se marcará con una "X" la opción elegida.

7. DATOS DE SEGURIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA

- 7.1 Entidad de Accidentes de Trabajo.-** Se indicará la denominación de la Entidad con la que se ha concertado la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- 7.2 Entidad con la que cubre la Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes.-** Se marcará con una "X" si se opta por cubrir la Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes bien a través de la Entidad Gestora de la Seguridad Social, bien a través de una Mutua Colaboradora con la Seguridad Social.
Si se opta por una Mutua, ésta deberá ser la misma que la que protege los riesgos profesionales.

8. DOMICILIACIÓN DE PAGO DE CUOTAS

Campo obligatorio para solicitudes en el sistema especial de empleados de hogar.

Mediante la domiciliación del pago de cuotas la Tesorería General de la Seguridad Social efectuará una orden de adeudo a su Banco o Caja para el pago de sus cotizaciones en período voluntario.

Esta domiciliación sólo es válida para el pago de las cotizaciones en período voluntario y regularizaciones por variación de los tipos o bases reglamentarios, nunca para el pago de atrasos.

Su Banco o Caja le adeudará el importe en la cuenta por Vd. Indicada, siendo el último día del mes la fecha en la cual precisa tener la provisión necesaria de fondos.

La Tesorería General de la Seguridad Social le informará del primer mes que le será adeudado en cuenta, estando Vd. obligado al pago de las cuotas mensuales anteriores a tal mes mediante el boletín de cotización correspondiente que le será suministrado por la Tesorería General de la Seguridad Social.

DOCUMENTACIÓN QUE DEBE APORTAR

-  **Documento identificativo del titular de la empresa, empresario individual ó titular del hogar familiar.**
-  **Documento emitido por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, si se solicita nuevo Código de Cuenta de Cotización para realización de actividad distinta, en el que conste la Actividad Económica de la Empresa (no se requiere este documento para el Régimen Especial de Empleados de Hogar).**
-  **En el supuesto de solicitud de Código de Cuenta de Cotización en el Régimen Especial del Mar la documentación que justifique, en su caso, la realización de la actividad.**
-  **Documento identificativo de la persona que formula la solicitud.**
-  **Documento que otorga la representación o autorización a la persona que formula la solicitud.**
-  **La solicitud de variación de datos en la Inscripción del Empresario o, en su caso, de la Cuenta de Cotización se acompañará del documento justificativo de la modificación solicitada.**

AVISO IMPORTANTE

De acuerdo con lo dispuesto en la Orden ESS/485/2013, de 26 de marzo, las empresas de nueva creación quedan sometidas obligatoriamente a la notificación telemática a través de la Sede Electrónica de la Seguridad Social <https://sede.seg-social.gob.es>.



TA.7

Registro de presentación

Registro de entrada

SOLICITUD DE ALTA, BAJA Y VARIACIÓN DE DATOS DE CUENTA DE COTIZACIÓN

C.C.C.

FECHA DE INICIO O CESE DE ACTIVIDAD,
O VARIACIÓN DE DATOS

Día: Mes: Año:

1. DATOS DEL EMPRESARIO SOLICITANTE

1.1 NOMBRE Y APELLIDOS DEL SOLICITANTE O RAZÓN SOCIAL

1.2 CCC PRINCIPAL

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

D.N.I.:

C.I.F.:

TARJETA DE
EXTRANJERO:

OTRO
DOCUMENTO:

1.4 N° DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO

1.5 NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL

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

ALTA

BAJA

VARIACIÓN DE DATOS

2.1 CAUSA DEL ALTA, BAJA O VARIACIÓN DE DATOS

3. DATOS DE ENCUADRAMIENTO EN EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

3.1 RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL (Marque con "X")

☐

RÉGIMEN GENERAL

☐

RÉGIMEN ESPECIAL DEL MAR

☐

RÉGIMEN ESPECIAL DE LA MINERÍA DEL CARBÓN

☐

SEGURO ESCOLAR

☐

CONCIERTO DE ASISTENCIA SANITARIA

3.2 Si el RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL es el GENERAL
marque con "X" si se trata de alguno de los siguientes colectivos

☐

ARTISTAS

☐

PROFESIONALES TAURINOS

☐

REPRESENTANTES DE COMERCIO

3.4 Si el RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL es el ESPECIAL DEL MAR
marque con "X" el GRUPO DE COTIZACIÓN que corresponda y
el identificador de la embarcación

GRUPOS: I IIA IIB III

IDENTIFICADOR DE LA EMBARCACIÓN

3.3 Si el RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL es GENERAL
marque con "X" si está incluido en algún sistema especial

☐

SISTEMA ESPECIAL AGRARIO

☐

SISTEMA ESPECIAL PARA EMPLEADOS DE HOGAR

☐

FRUTAS, HORTALIZAS E INDUSTRIAS DE

CONSERVAS VEGETALES

☐

MANIPULADO Y EMPAQUETADO DE TOMATE FRESCO

☐

TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS DE EMPRESAS

DE EXHIBICIÓN CINEMATOGRAFICA

☐

TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS DE EMPRESAS

DE ESTUDIO DE MERCADO Y OPINIÓN PÚBLICA

OTROS

4. DOMICILIO PARTICULAR O SOCIAL

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

TÉLEFONO FIJO

5. DATOS RELATIVOS A LA ACTIVIDAD ECONÓMICA

5.1 ACTIVIDAD ECONÓMICA

5.2 I.A.E.

5.3 CÓDIGO CNAE 2009

5.4 CONVENIO COLECTIVO (CÓDIGO Y DESCRIPCIÓN)

5.5 MÁRQUESE CON UNA "X" SI SE TRATA DE :

E.T.T.

☐

TRABAJADORES DE ESTRUCTURA

☐

TRABAJADORES CEDIDOS

CENTRO
DOCENTE

☐

SUBVENCIONADO

☐

NO SUBVENCIONADO

CENTRO ESPECIAL
DE EMPLEO

☐

5.6 TRABAJADORES CTA. AJENA O ASIMILADOS CON EXCLUSIONES DE COTIZACIÓN

5.7 TRABAJADORES DEL RÉGIMEN GENERAL CON COEFICIENTE REDUCTOR DE LA EDAD DE JUBILACIÓN

FERROVIARIOS

PERSONAL DE VUELO AÉREO

ESTATUTO DEL MINERO

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

TÉLEFONO FIJO

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

DOMICILIO PARTICULAR O SOCIAL (PUNTO 4.1)

DOMICILIO DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA (PUNTO 5.8)

7. DATOS DE SEGURIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA

7.1 ENTIDAD ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES(N° Y DENOMINACIÓN)

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

MARQUE CON UNA "X" : ENTIDAD GESTORA MUTUA

8. 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:

N° DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO

FECHA Y FIRMA DEL SOLICITANTE

Fecha:

Firma

REPRESENTANTE (FECHA, FIRMA Y SELLO)

Fecha:

Firma

SUBSANACIÓN Y/O MEJORA REQUERIDA

ÓRGANO AL QUE SE DIRIGE LA SOLICITUD: DIRECCIÓN PROVINCIAL O ADMINISTRACIÓN DE LA TGSS:

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



RESGUARDO DE SOLICITUD DE CÓDIGO DE CUENTA DE COTIZACIÓN- (TA.7)

Con la fecha que se indica en este documento ha tenido entrada, en el registro de esta Dirección Provincial o Administración de la Seguridad Social, la solicitud cuyos datos figuran a continuación:

DATOS DEL EMPRESARIO SOLICITANTE

NOMBRE Y APELLIDOS DEL SOLICITANTE O RAZÓN SOCIAL

C.C.C. PRINCIPAL

Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO

FECHA DE SOLICITUD DE CCC,
BAJA O VARIACIÓN DE DATOS

Día Mes Año

TA.7 (Resguardo)
(12-01-2015)

Registro de entrada



SUBSANACIÓN Y/O MEJORA DE LA SOLICITUD DE CÓDIGO DE CUENTA DE COTIZACIÓN- (TA.7)

La solicitud de cambio de código de cuenta de cotización, cuyos datos figuran a continuación, no reúne los requisitos establecidos por el artículo 70 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y/o los establecidos en el Reglamento General aprobado por Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por lo que no se puede dictar resolución expresa en el mismo acto de la presentación de la solicitud.

DATOS DEL EMPRESARIO SOLICITANTE

NOMBRE Y APELLIDOS DEL SOLICITANTE O RAZÓN SOCIAL

C.C.C. PRINCIPAL

Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO

FECHA DE SOLICITUD DE CCC,
BAJA O VARIACIÓN DE DATOS

Día Mes Año

De conformidad con lo establecido en el art. 71 de la Ley 30/1992, en un plazo de DIEZ DÍAS, el solicitante deberá subsanar la falta que se indica y/o acompañar los documentos que se relacionan.

Si no se subsanara la falta o no se entregasen los documentos solicitados, se le tendrá por desistido de su petición, dictándose la correspondiente resolución, notificándose a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a los efectos pertinentes.

TA.7 (Subsanación)
(12-01-2015)

Registro de salida

PLAZO DE RESOLUCIÓN: El plazo máximo para dictar y notificar la resolución sobre la presente solicitud será de cuarenta y cinco días contados a partir de la fecha de su entrada en el registro de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la Seguridad Social competente para su tramitación. El plazo indicado podrá ser suspendido cuando deba requerirse la subsanación de deficiencias y la aportación de documentos y otros elementos de juicio necesarios, así como en el resto de los supuestos del art. 42.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. Transcurrido el citado plazo sin que recaiga resolución expresa, la solicitud podrá entenderse estimada, lo que se comunica a efectos de lo establecido en el artículo 42.4 de la Ley 30/1992.

PLAZO DE RESOLUCIÓN: El plazo máximo para dictar y notificar la resolución sobre la presente solicitud será de cuarenta y cinco días contados a partir de la fecha de su entrada en el registro de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la Seguridad Social competente para su tramitación. El plazo indicado podrá ser suspendido cuando deba requerirse la subsanación de deficiencias y la aportación de documentos y otros elementos de juicio necesarios, así como en el resto de los supuestos del art. 42.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. Transcurrido el citado plazo sin que recaiga resolución expresa, la solicitud podrá entenderse estimada, lo que se comunica a efectos de lo establecido en el artículo 42.4 de la Ley 30/1992.