



Avance de información social

Selección de las cuestiones más relevantes de la actualidad social

[Quantor]

Número 131 · enero 2012

[Actualidad]

Novedades sociales para 2012

En los últimos días del mes de diciembre de 2011 se han publicado una serie de normas que establecen novedades sociales a partir del 1 de enero de 2012. Entre ellas destacan las siguientes, el Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público. (BOE de 31 de diciembre) **QS 2011/79312**, el Real Decreto 1888/2011, de 30 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2012. (BOE de 31 de diciembre) **QS 2011/79319**.

El Real Decreto-ley 20/2011 establece la prórroga de la Ley 39/2011 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011 hasta la aprobación de los nuevos presupuestos para 2012. No obstante, se establece la regulación de determinadas materias. Siendo de interés social las que se exponen a continuación.

Bases y tipos de cotización a la Seguridad Social, desempleo, FOGASA y Formación profesional (art. 13 RDL 20/2011)

Se prorroga lo establecido en la LPGE 2011 y se establece que las cuantías de las bases máximas aplicables en los distintos Regímenes de la Seguridad Social se incrementarán, respecto a las vigentes en el 2011 que se señalaba en 3210,10 euros mensuales, en un 1%.

Régimen general

Las bases de cotización del régimen general de la Seguridad Social, exceptuando las bases de cotización de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, estarán comprendidas para cada grupo de categoría profesional en el año 2012 entre:

- Base mínima: 748,51 euros/mes para trabajadores encuadrados desde el grupo 4 al 11, 754,20 euros/mes para grupo 3, 867,00 euros/mes para el grupo 2 y 1.045,20 euros/mes para el grupo 1. En los casos de cotización por días, la base mínima se fija en 24,94 euros/día.

- Base máxima: 3.262,40 euros mensuales o 108,75 euros/día en grupos profesionales que se cotice por días.

RETA

La base máxima de cotización será de 3.262,40 euros/mes y la base mínima de 850,20 euros /mes.

En el caso de tener menos de 47 años, el trabajador autónomo puede escoger cualquier base de cotización comprendida dentro de este intervalo. Igual elección podrán

En este número:

[1] Actualidad

Novedades sociales para 2012

[4] Artículos de opinión

La integración de los empleados de hogar en el régimen general de la Seguridad Social

José Andrés Álvarez Patallo

[11] Últimos Convenios colectivos publicados

Del 1 al 31 de diciembre de 2011

[12] Avance normativo

[13] La jurisprudencia más reciente

[14] Preguntas con respuestas

[15] Pensiones 2012

[16] Esquemas básicos

efectuar aquellos trabajadores autónomos que en esa fecha tengan 47 años de edad y su base de cotización sea igual o superior a 1.682,70 euros mensuales.

Los trabajadores autónomos que, a 1 de enero de 2012, tengan 47 años de edad, si su base de cotización fuera inferior a 1.682,70 euros mensuales no podrán elegir una base de cuantía superior a 1.870,50 euros mensuales, salvo que ejerciten su opción en tal sentido antes del 30 de junio de 2012, lo que producirá efectos a partir del 1 de julio del mismo año.

La base de cotización de los trabajadores autónomos que, a 1 de enero de 2012, tengan cumplida la edad de 48 o más años estará comprendida entre las cuantías de 916,50 y 1.870,50 euros mensuales, salvo que se trate del cónyuge supérstite del titular del negocio que, como consecuencia del fallecimiento de este, haya tenido que ponerse al frente del mismo y darse de alta en este Régimen Especial con cuarenta y cinco o más años de edad, en cuyo caso la elección de bases estará comprendida entre las cuantías de 850,20 y 1.870,50 euros mensuales.

Pensiones de la Seguridad Social (art. 5 y 6 RDL 20/2011)

Hasta tanto se aprueba la LPGE para el año 2012 se mantiene la vigencia de las disposiciones correspondientes en materia de prestaciones de la Seguridad Social de la LPGE para 2011. No obstante se establecen especialidades:

Las pensiones contributivas experimentarán en 2012 con carácter general un incremento del 1%.

Pensiones no contributivas, mínimas y SOVI no concurrentes

Se incrementarán en un 1%. No obstante, la cuantía sobre la que ha de aplicarse el incremento es la resultante de incrementar la pensión vigente a 31 de diciembre de 2010 en el 2,9% (IPC 2011).

Complementos por mínimos

Los perceptores de complementos por mínimos recibirán, antes de 1 de abril de 2012 y en un único pago, una cantidad equivalente a la diferencia entre la pensión percibida en 2011 y la que hubiere correspondido de haber aplicado a sus cuantías mínimas de dichas pensiones el incremento del 2,9% (IPC 2011).

Permiso por paternidad (DF 8.ª RDL 20/2011)

Se aplaza la ampliación del permiso por paternidad a 4 semanas al 1 de enero de 2013.

Pensión de viudedad para mayores de 65 años sin cargas familiares (DAD. 9.ª RDL 20/2011)

Se aplaza la aplicación de lo establecido en la disposición adicional 30.ª de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social, **QS 2011/33576**, que preveía una mejora de esta pensión, ampliando el porcentaje al 60%, cuando concurrieran en el beneficiario determinados requisitos.

Directora Editorial: Sol Mena del Río.

Jefa de Sección Social: Raquel Ruiz Ortega.

Redacción: Silvia Ausín García, Ana González Ruiz, Julia de Isusi García, Ana Mendivil Herrera.

Director Comercial: Luis Ortiz Olmeda.

Quantor
GRUPO FRANCIS LEFEBVRE

La aplicación de esta mejora se pretendía llevar a cabo de forma progresiva y homogénea en el plazo de 8 años a partir del 1 de enero de 2012.

Interés legal del dinero

Para el año 2012, el RDL 20/2011 prorroga la DAD 17.ª de la LPGE 2011 por lo que el interés legal del dinero se fija en un 4%.

Determinación del IPREM

La DAD 18ª LPGE 2011 establece las siguientes cuantías para el año 2011, prorrogadas para el año 2012 por el RDL 20/2011, de 30 de diciembre:

- Diario: 17,75 euros.
- Mensual 532,51 euros.
- Anual: 7.455,14 euros o 6.390, 13 euros si expresamente se excluyen las pagas extras.

Programa de recualificación profesional (DAD 13.ª RDL 20/2011)

Se prorroga, durante 6 meses, la aplicación de lo establecido en el artículo 6 del Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, **QS 2011/35579**. Serán beneficiarias de la prórroga de este programa las personas inscritas en la oficina de empleo como desempleadas por extinción de su relación laboral que, dentro del período comprendido entre el día 16 de febrero de 2012 y el día 15 de agosto de 2012, ambos inclusive, agoten la prestación por desempleo de nivel contributivo y no tengan derecho a cualquiera de los subsidios por desempleo establecidos en la ley, o bien hayan agotado alguno de estos subsidios, incluidas sus prórrogas.

Situaciones de dependencia (DFI 14 RDL 20/2011)

Se aplaza la aplicación de la Ley de Dependencia retrasando hasta el 1 de enero de 2013 el acceso a las prestaciones de dependencia de quienes sean valorados a partir del 1 de enero de 2012 como dependientes moderados (grado I, nivel 2). No obstante, se mantiene la cobertura a todos los actuales beneficiarios.

Sector público (arts. 2 a 4 RDL 20/2011)

Durante el año 2012, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar ningún incremento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2011.

Igualmente, tampoco podrán realizarse aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación.

A partir del 1 de enero de 2012, y para el conjunto del sector público estatal, la jornada ordinaria de trabajo tendrá un promedio semanal no inferior a las 37 horas y 30 minutos, lo que se entenderá sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que, en su caso, se establezcan, que experimentarán las adaptaciones necesarias para adecuarse a la modificación general en la jornada ordinaria.

Oferta de empleo público

A lo largo del ejercicio 2012 no se procederá a la incorporación de nuevo personal, salvo la que pueda derivarse de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a OPE de ejercicios anteriores o de plazas de militares de Tropa y Marina. Tampoco se procederá a la contratación de personal temporal, ni al

nombramiento de personal estatutario temporal o de funcionarios interinos salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que se restringirán a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

Salario mínimo Interprofesional (RD 1888/2011)

Las cuantías para el año 2012 suponen el mantenimiento de las vigentes durante 2011, quedando fijado en 21,38 euros/día o 641,40 euros/mes, según que el salario esté fijado por días o por meses. La cuantía anual estará fijada en 8.979,60 euros.

Gestión de las contrataciones en origen (O. ESS/1/2012)

Durante el año 2012 no se han aprobado contrataciones en origen para puestos de trabajo de carácter estable. Igualmente, tampoco se concederán visados para búsqueda de empleo dirigidos a hijos, nietos de españoles de origen o limitados a determinadas ocupaciones.

Por el contrario, se señalan las condiciones para contratar trabajadores de temporada o por obra o servicio de forma colectiva y en origen de trabajadores extranjeros no comunitarios para 2012, sin especificar cuántos serán necesarios ni para qué tipo de puestos de trabajo.

[Artículos de opinión]

La integración de los empleados de hogar en el Régimen general de la Seguridad Social

José Andrés Álvarez Patallo

Letrado de la Administración de la Seguridad Social

Doctor en Derecho

La Ley 193/1963, de 28 de diciembre, de Bases de la Seguridad Social (LBSS), en su base tercera señalaba que "en aquellas actividades profesionales que por su naturaleza, sus peculiares condiciones de tiempo y lugar o por la índole de sus procesos productivos se hiciere preciso, se establecerán Regímenes especiales para la adecuada aplicación de los beneficios de la Seguridad Social".

Esta estructuración del sistema de Seguridad Social en un Régimen general y varios regímenes especiales se ha mantenido a través de los distintos textos refundidos de la Ley General de Seguridad Social hasta nuestros días. Concretamente, el art. 9 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (LGSS), establecía que el sistema de Seguridad Social estaría integrado por el Régimen general y los Regímenes especiales. Respecto a estos, el art. 10 afirmaba que "se establecerán Regímenes especiales en aquellas actividades profesionales en las que, por su naturaleza, sus peculiares condiciones de tiempo y lugar o por la índole de sus procesos productivos se hiciere preciso tal establecimiento para la adecuada aplicación de los beneficios de la Seguridad Social". Según dicho precepto, se consideraban Regímenes especiales los que encuadrasen a los grupos siguientes:

a) Trabajadores dedicados a las actividades agrícolas, forestales y pecuarias, así como los titulares de pequeñas explotaciones que las cultiven directa y personalmente.

- b) Trabajadores del mar.
- c) Trabajadores por cuenta propia o autónomos.
- d) Funcionarios públicos, civiles y militares.
- e) Empleados de hogar.
- f) Estudiantes.
- g) Los demás grupos que determine el Ministerio de Trabajo.

El apartado quinto del art. 10 LGSS establecía y establece que, de conformidad con la tendencia a la unidad que debe presidir la ordenación del sistema de la Seguridad Social, el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, podrá disponer la integración en el Régimen general de cualquiera de los Regímenes especiales, a excepción de los que han de regirse por leyes específicas, siempre que ello sea posible teniendo en cuenta las peculiares características de los grupos afectados y el grado de homogeneidad con el Régimen general alcanzado en la regulación del régimen especial de que se trate. De igual forma, podrá disponerse que dicha integración tenga lugar en otro Régimen especial cuando así lo aconsejen las características de ambos Regímenes y se logre con ello una mayor homogeneidad con el Régimen general.

La superación por tanto de la estructuración del sistema en diversos regímenes especiales debe lograrse siguiendo una doble tendencia, a saber: la homogeneización o uniformidad normativa de los distintos regímenes respecto del régimen general, y la racionalización o integración, en la medida en que sea posible, de los distintos regímenes especiales en el régimen general o en otros regímenes especiales. No obstante, esta doble tendencia no comenzó a materializarse decididamente a nivel normativo hasta 1985, siendo bien distinta la evolución de la estructura del sistema previa a esa fecha, ya que el gobierno hizo uso frecuente de la habilitación legal para crear por vía reglamentaria regímenes especiales y no siempre por razones técnicas justificadas, sino amparando otro tipo de razones metajurídicas, ya fueran de tipo político, económico, social o corporativo¹.

El año 1985 marca el punto de inflexión en este proceso debido a que durante el mismo se promulgó la Ley 26/1985, de 31 de julio, de medidas urgentes para la racionalización de la estructura y de la acción protectora de la Seguridad Social, cuya disposición adicional 2.ª ordenaba que el Gobierno, en el plazo de seis meses, debería proceder "a ingresar en el Régimen general, o en otros Regímenes Especiales, los Regímenes de Trabajadores Ferroviarios, de Artistas, de Toreros, de Representantes de Comercio, de Escritores de Libros y de Futbolistas, fijando las formas y condiciones de la respectiva integración". La racionalización ordenada por la Ley 26/1985 se llevó a cabo a través del Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre, en virtud del cual se integraron en el Régimen general de la Seguridad Social los Regímenes Especiales de Trabajadores Ferroviarios, de Jugadores de Fútbol, de Representantes de Comercio, de Artistas y de Toreros, y en el Régimen especial de Trabajadores Autónomos se integró el Régimen especial de Escritores de Libros.

1. Cumpliendo con el mandato contenido en la base tercera de la LBSS, mediante Ley 38/1966, de 31 de mayo, se establece el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social. Mediante Decreto 1495/1967, de 6 de julio, se establece el Régimen Especial de Trabajadores Ferroviarios. Por Decreto 2180/1967, de 19 de agosto, se establece el Régimen Especial de los Representantes de Comercio. Mediante Decreto 384/1969, de 17 de marzo, se crea el Régimen Especial de la Minería del Carbón. A través del Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico. Mediante Ley 116/1969, de 30 de diciembre, se regula el Régimen Especial de Trabajadores del Mar. Mediante Decreto 635/1970, de 12 de marzo, se creó el Régimen Especial de Artistas. Por Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, quizá el único que ha sido aceptado unánimemente por la doctrina debido a la característica especialísima de que estamos ante un trabajador-empresario; por ello ha sido calificado, al igual que el Régimen General para los trabajadores por cuenta ajena, como un Régimen de base o como el otro gran eje vertebrador de la estructura del sistema, en el que deberían integrarse los trabajadores autónomos del mar y la agricultura. Para terminar con el año 1970, por Decreto 3262/1970, de 9 de octubre, se crea el Régimen Especial de Escritores de Libros. Mediante Decreto 1600/1972, de 8 de junio, se crea el Régimen Especial de Toreros. Finalmente, para concluir, mediante Real Decreto 2806/1979, de 7 de diciembre, se crea el Régimen Especial de Jugadores Profesionales de Fútbol.

Respecto a las declaraciones políticas, el hito más destacado lo marcó el Pacto de Toledo (1995), cuya recomendación cuarta advertía que la homologación de los Regímenes Especiales respecto del Régimen general no puede circunscribirse a la protección, sino que "a igualdad de acción protectora debe ser también semejante la aportación contributiva". Asimismo, la recomendación sexta del Pacto de Toledo proponía la reducción de manera gradual del número de los regímenes especiales, así como la plena homogeneización del sistema público de pensiones. El objetivo era que "a medio o largo plazo todos los trabajadores y empleados queden encuadrados o bien en el régimen de trabajadores por cuenta ajena o bien en el de trabajadores por cuenta propia, contemplando, no obstante, las peculiaridades específicas y objetivas de los colectivos encuadrados en los sectores marítimo-pesquero y de la minería del carbón, así como de los trabajadores eventuales del campo".

El Acuerdo para la mejora y el desarrollo del Sistema de Protección Social, firmado el 9 de abril de 2001 entre el Gobierno, CEOE, CEPYME y CCOO, insistía en su apartado séptimo en las dos líneas de evolución ya apuntadas anteriormente. Por un lado existía un compromiso de avanzar en la homogeneización de los regímenes especiales tomando como modelo el Régimen general, y, en segundo lugar, el mencionado Acuerdo insistía en la racionalización de los regímenes de la Seguridad Social ya recomendada por el Pacto de Toledo, pero fijando objetivos concretos que consistían en integrar a los trabajadores por cuenta propia del Régimen especial Agrario en el Régimen especial de Trabajadores Autónomos y, a continuación, se haría lo mismo con los trabajadores por cuenta propia del Régimen especial de Trabajadores del Mar, "sin perjuicio de mantener las especialidades que procedan y, en definitiva, de instituir el sistema o los sistemas especiales que se consideren procedentes en materia de afiliación, altas, bajas, cotización o incluso recaudación".

El retraso en el cumplimiento del compromiso de integración motivó que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, y las organizaciones agrarias ASAJA, COAG y UPA, firmasen un acuerdo el 20 de octubre de 2005 para integrar a los trabajadores agrarios por cuenta propia en el Régimen especial de Trabajadores Autónomos. Un año más tarde el Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social, firmado el 13 de julio de 2006 entre el Gobierno, CEOE, CEPYME, UGT y CCOO, todavía seguía comprometiendo la integración "en el Régimen especial de Trabajadores Autónomos a los trabajadores por cuenta propia del Régimen especial Agrario, estableciéndose un sistema especial de cotización en favor de estos trabajadores agrarios por cuenta propia, titulares de explotaciones familiares o que trabajen en las mismas".

La integración de los trabajadores por cuenta propia del Régimen especial Agrario en el Régimen especial de Trabajadores Autónomos, constituyéndose en sistema especial dentro de este, se llevó a cabo por fin mediante la Ley 18/2007, de 4 de julio, y con efectos al 1 de enero de 2008.

Asimismo, el Real Decreto-Ley 13/2010, de 3 de diciembre, de actuaciones en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras para fomentar la inversión y la creación de empleo, suprime el Régimen especial de Clases Pasivas para los funcionarios que accedan a la función pública a partir del 1 de enero de 2011, los cuales se integrarán en el Régimen general de la Seguridad Social. Por otro lado, salvo razones puramente históricas y de privilegios corporativos, no tenía ningún sentido la pervivencia separada del Régimen de Clases Pasivas.

Por último, el ya mencionado Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social, firmado el 13 de julio de 2006 entre el Gobierno, CEOE, CEPYME, UGT y CCOO, aparte de declaraciones de intenciones de carácter puramente programático o político, contiene compromisos muy concretos en el ámbito de la racionalización de la estructura de la Seguridad Social en su apartado quinto. Específicamente, reconociendo que la actual configuración del Régimen especial Agrario, respecto a los trabajadores por cuenta ajena, se ha quedado anticuada tras cuarenta años de existencia, acuerda que el Régimen especial Agrario, trabajadores por cuenta ajena, se integre el 1 de enero de 2009 (sic) en el Régimen general. Dicha integración

fue ordenada por la Ley 28/2011, de 22 de septiembre, por la que se procede a la integración del Régimen especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen general de la Seguridad Social con efectos a 1 de enero de 2012.

También señala este Acuerdo en relación con el Régimen especial de Empleados de Hogar que "con el objetivo de convergencia de prestaciones con el Régimen general (especialmente, en la cobertura de contingencias profesionales y de la fecha de inicio del percibo de la prestación de incapacidad temporal) se analizará el establecimiento de medidas de aplicación paulatina que permitan la convergencia de tipos de cotización entre ambos regímenes, en el horizonte de que el Régimen especial de Empleados de Hogar confluya en el Régimen general cuando la identidad de tipos de cotización sea plena". Es decir, una vez más se pretendía alcanzar antes una mayor homogeneización entre el Régimen de Empleados de Hogar y el Régimen general para luego proceder a la integración de aquél en este. La homogeneización comenzó con un primer paso de lo que algunos pensábamos que sería un proceso más largo. Me refiero a la ampliación de la cobertura (y la cotización) por contingencias profesionales en el Régimen especial de Empleados de Hogar. Esta reforma se introdujo en la disposición final tercera, apartado nueve, de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2011, que añadió una nueva disposición adicional (la quincuagésima tercera) a la LGSS en la que se contemplaba 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 con efectos de 1 de enero de 2011 en los términos y condiciones que se establecieran reglamentariamente.

Digo que parecía que se seguiría un proceso de homogeneización más largo porque antes de que se aprobase el mencionado desarrollo reglamentario se promulgó la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, cuya disposición adicional 39ª ordena la integración del Régimen de Empleados de Hogar en el Régimen general de la Seguridad Social. Y ha sido con posterioridad a esta última norma cuando se ha dictado el Real Decreto 1596/2011, de 4 de noviembre, por el que se desarrolla la extensión de la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en el Régimen especial de Empleados de Hogar, cuya entrada en vigor se producirá el 1-1-2012, es decir, cuando este régimen especial ya esté subsistiendo transitoriamente.

Pues bien, la integración de los empleados de hogar en el RGSS se produce mediante la creación de un sistema especial dentro de este con efectos a 1 de enero de 2012. No obstante, el Régimen especial de Empleados de Hogar pervivirá transitoriamente hasta el 1 de julio de 2012, pues durante ese tiempo se seguirán aplicando sus normas hasta que se produzca el trasvase de los trabajadores de uno a otro régimen en los términos y condiciones que veremos a continuación.

Comenzando por el análisis del apartado referido a la cotización, la primera consecuencia de la integración en el RGSS es la desaparición de la cuota única. La disposición adicional 39ª de la Ley 27/2011 prevé la creación de 15 bases de cotización (aplicables tanto a contingencias comunes como profesionales) que se aplicarán en función de otros tantos tramos de retribución, que van desde una base de cotización de 90,20 euros mensuales para quienes perciban una retribución de hasta 74,83 euros mensuales hasta una base de cotización de 748,20 euros mensuales para quienes perciban una retribución de 700,11 euros mensuales o más, todo ello de acuerdo con la siguiente escala:

Tramo	Retribución mensual	Base de cotización
1.º	Hasta 74,83 €/mes.	90,20 €/mes
2.º	Desde 74,84 €/mes hasta 122,93 €/mes	98,89 €/mes
3.º	Desde 122,94 €/mes hasta 171,02 €/mes	146,98 €/mes
4.º	Desde 171,03 €/mes hasta 219,11 €/mes	195,07 €/mes
5.º	Desde 219,12 €/mes hasta 267,20 €/mes	243,16 €/mes
6.º	Desde 267,21 €/mes hasta 315,30 €/mes	291,26 €/mes

Tramo	Retribución mensual	Base de cotización
7.º	Desde 315,31 €/mes hasta 363,40 €/mes	339,36 €/mes
8.º	Desde 363,41 €/mes hasta 411,50 €/mes	387,46 €/mes
9.º	Desde 411,51 €/mes hasta 459,60 €/mes	435,56 €/mes
10.º	Desde 459,61 €/mes hasta 507,70 €/mes	483,66 €/mes
11.º	Desde 507,71 €/mes hasta 555,80 €/mes	531,76 €/mes
12.º	Desde 555,81 €/mes hasta 603,90 €/mes	579,86 €/mes
13.º	Desde 603,91 €/mes hasta 652,00 €/mes	627,96 €/mes
14.º	Desde 652,01 €/mes hasta 700,10 €/mes	676,06 €/mes
15.º	Desde 700,11 €/mes	748,20 €/mes

No obstante, como puede verse, 748,20 euros mensuales es la base mínima de cotización para 2011, por lo que la disposición adicional 39ª ya prevé que las bases de cotización en ella contenidas deberán incrementarse en el 2012 (año en que realmente serán de aplicación) en la misma proporción en que se incremente la base mínima de cotización del RGSS de acuerdo con la ley de presupuestos generales del Estado para 2012.

Para el ejercicio 2013 se creará una decimosexta base de cotización para quienes perciban una retribución superior a la base mínima de cotización para dicho ejercicio, que ascenderá a la cuantía de la base 15ª incrementada en un 5 por ciento.

La actualización de las bases de cotización desde 2013 a 2018 se efectuará en el mismo porcentaje en que se incremente la base mínima de cotización del RGSS, excepto la base correspondiente al tramo 16º, que se incrementará anualmente en un 5 por cien.

A partir del año 2019 la base de cotización se fijará en los términos previstos por el art. 109 LGSS, es decir, que se corresponderá con la retribución percibida por el trabajador, con un máximo y un mínimo.

Respecto a los tipos de cotización por contingencias comunes, durante el ejercicio 2012 se mantiene el actual del 22% (18,3% a cargo del empleador y 3,7% a cargo del empleado). Desde 2013 a 2018 dicho tipo de cotización se incrementará en un 0,9% anual, cuya distribución entre empleador y empleado se fijará por las respectivas leyes de presupuestos generales del Estado. A partir de 2019 el tipo de cotización será el correspondiente al RGSS.

El tipo de cotización por contingencias profesionales será a cargo exclusivo del empleador y será el previsto en la tarifa de primas vigente (la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2007, establece un tipo del 1,10% -0,65% por incapacidad temporal y 0,45% por invalidez, muerte y supervivencia-).

Por tanto, de lo dicho hasta ahora se deriva una primera conclusión, a saber: desaparece la figura del empleado de hogar parcial o discontinuo en el sentido de aquel empleado cuasi-autónomo que presta servicios para varios cabezas de familia (o para uno con una jornada inferior a la mitad de la habitual) y que es responsable de su propia afiliación, alta, baja y cotización (art. 49 del Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, y art. 46 del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre). Esa figura se sustituye por el empleado de hogar a tiempo parcial, respecto de quien cada empleador (si prestase servicios para varios) es responsable de la afiliación, alta, baja y cotización en proporción a la jornada que realiza para él.

Para adaptarse al nuevo marco legal se prevé que empleadores y empleados comuniquen a la Tesorería General de la Seguridad Social a lo largo de los seis primeros meses de 2012 el cumplimiento de los requisitos que les permitan incorporarse al RGSS, lo que será efectivo desde el día primero del mes siguiente a dicha comunicación. Si, llegado el 1 de julio de 2012, no se hubiera producido dicha comunicación, el empleado de hogar que preste sus servicios con carácter exclusivo o a tiempo completo se integrará en el RGSS con la base correspondiente al tramo 15º (o 16º si ese fuese el caso a partir de 2013). Los empleados de hogar que presten sus servicios con carácter parcial o discontinuo y que no hubieran co-

municado el 1 de julio de 2012 el cumplimiento de los requisitos necesarios para integrarse en el RGSS quedarán excluidos del mismo (y se entiende que también quedarán excluidos del sistema de Seguridad Social porque el Régimen especial de Empleados de Hogar pervive transitoriamente hasta la mencionada fecha).

Asimismo, la disposición transitoria única de la Ley 27/2011 prevé que durante los ejercicios 2012, 2013 y 2014, se aplicará una reducción del 20% a las cotizaciones devengadas por la contratación de las personas que presten servicios en el hogar familiar, y queden incorporadas en el sistema especial del RGSS, siempre que la obligación de cotizar se haya iniciado a partir de la fecha de la integración del Régimen especial de Empleados de Hogar en el RGSS. Esta reducción de cuotas se ampliará con una bonificación hasta llegar al 45% para familias numerosas, en los términos que ya se vienen aplicando en el mencionado Régimen especial. Acerca de esta norma cabe decir varias cosas. En primer lugar no distingue entre contingencias comunes y profesionales, luego es de suponer que la reducción en las cotizaciones es aplicable a todas ellas. En segundo lugar, si esta norma pretende reducir el impacto de la integración sobre las economías familiares no se entiende por qué limita la reducción de las cotizaciones a los supuestos de altas posteriores al 1-1-2012. Si lo que se pretende es fomentar la contratación de empleados de hogar dentro del nuevo marco normativo, la norma denota una clara ingenuidad por parte del legislador.

Una vez vistas las particularidades en materia de cotización, que debieran ser las únicas tal como corresponde a un sistema especial, vamos a ver las particularidades en materia de protección.

1. Los empleados de hogar a tiempo parcial se registrarán respecto al acceso y cálculo de sus prestaciones por las reglas generales contenidas en la disposición adicional 7ª de la LGSS, si bien, desde el año 2012 hasta el 2018 (recordemos que en 2019 se producirá la plena equiparación a efectos de cotizaciones con los restantes trabajadores del RGSS), para el cálculo del período mínimo de cotización el número de horas efectivamente trabajadas se determinará dividiendo la base de cotización que corresponda al empleado en función del tramo de retribución en que se halle encuadrado por la base mínima de cotización por horas vigente en el RGSS en cada uno de los mencionados ejercicios.
2. Igualmente desde el año 2012 hasta el 2018, para el cálculo de la base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente derivada de contingencias comunes y de jubilación, sólo se tendrán en cuenta los períodos realmente cotizados, no resultando de aplicación la regla de la integración de lagunas con bases mínimas.
3. El subsidio por incapacidad temporal, en caso de enfermedad común o accidente no laboral, se abonará a partir del noveno día de la baja en el trabajo, estando a cargo del empleador el abono de la prestación al trabajador desde los días cuarto al octavo de la citada baja, ambos inclusive. El pago del subsidio por incapacidad temporal causado por los empleados de hogar incluidos en este sistema especial se efectuará directamente por la entidad a la que corresponda su gestión, no procediendo el pago delegado del mismo por el empleador.
4. La Ley 27/2011 vuelve a reiterar para el sistema especial de empleados de hogar del RGSS una salvedad que ya había establecido para el Régimen especial de Empleados de Hogar cuando la disposición final 3.ª nueve de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2011, extendió la protección por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en el Régimen especial de Empleados de Hogar. Me refiero a que no será de aplicación el régimen de responsabilidad empresarial en el pago de prestaciones causadas por el trabajador cuando el empleador haya incumplido con sus obligaciones en materia de afiliación, alta o cotización a la Seguridad Social (art. 126 LGSS). Ahora bien, esta salvedad es aplicable sólo a las prestaciones derivadas de contingencias profesionales. No obstante, el sistema de responsabilidad empresarial, ya de por sí muy duro, aplicado sobre una economía doméstica tendría efectos devas-



tadores. Es de esperar que los tribunales moderen sustancialmente en el sistema especial de empleados de hogar del RGSS este sistema de responsabilidad, que es bastante discutible por duplicar las responsabilidades por un mismo incumplimiento y que lleva sin desarrollarse reglamentariamente desde 1966.

5. La acción protectora del Sistema especial para Empleados de Hogar no comprenderá la correspondiente al desempleo. Ahora bien, tal como prevé la propia Ley 27/2011, la disposición adicional 2.^a 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, establece que el Ministerio de Trabajo e Inmigración procederá con anterioridad al 31 de diciembre de 2012, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, a realizar una evaluación del impacto en el empleo y en las condiciones de trabajo de las personas al servicio del hogar familiar que pueda derivarse de la nueva regulación del trabajo de este colectivo, tanto desde el punto de vista laboral como de Seguridad Social. Igualmente, en el mencionado plazo, el Ministerio de Trabajo e Inmigración procederá a la constitución de un grupo de expertos, integrado por un máximo de seis personas propuestas por el propio Ministerio y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, para que realice un informe con anterioridad al 31 de diciembre de 2012 sobre, entre otras cuestiones, la viabilidad de establecer un sistema de protección por desempleo adaptado a las peculiaridades de la actividad del servicio del hogar familiar que garantice los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera. El Gobierno, teniendo presente la evaluación mencionada y el informe del grupo de expertos, adoptará con anterioridad al 31 de diciembre de 2013, y previa consulta y negociación con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, las decisiones que correspondan acerca de, entre otras cuestiones, la posibilidad de establecer un sistema de protección por desempleo para los empleados de hogar.

Por tanto, de lo visto anteriormente se deduce claramente que el legislador se ha saltado la fase de homogeneización del Régimen especial de Empleados de Hogar con el RGSS y ha decidido pasar directamente a la fase de integración, como si todas las particularidades que justificaron en su día la creación de este régimen especial hubieran desaparecido por arte de magia, tales como que el empleador es normalmente un trabajador a su vez que no es titular de medios de producción, o que el centro de trabajo es un domicilio particular protegido en su inviolabilidad por el art. 18.2 de la Constitución Española en el que la Inspección de Trabajo no puede entrar. Esa premura del legislador se manifiesta por ejemplo en que la integración del Régimen especial de Empleados de Hogar en el RGSS se produce a la vez que entra en vigor la normativa que desarrolla la protección por contingencias profesionales en el Régimen especial de Empleados de Hogar, de manera que la mejora en la acción protectora de este régimen especial se hace efectiva cuando el mismo ya subsiste transitoriamente en espera de extinguirse.

La integración redundará en una mejora de la protección de los empleados pero también en un incremento considerable de los costes para los empleadores, que ya no pertenecen como antaño exclusivamente a las clases acomodadas, sino que en muchos casos son trabajadores de clase media que necesitan ayuda en el domicilio porque ambos progenitores trabajan y que verán cómo sus ya maltrechas economías reciben un mazazo más. Eso sin contar las complicaciones que deben afrontar en la gestión de la Seguridad Social de sus empleados, como por ejemplo calcular el subsidio de incapacidad temporal del cuarto al octavo día de la baja. En fin, que habrá que esperar a esa evaluación que el Ministerio de Trabajo va a hacer acerca del impacto sobre el empleo de la nueva regulación para ver si se crean empleos en el servicio del hogar familiar o por el contrario se produce una fuga masiva de empleados de hogar hacia la economía sumergida para evitar el incremento de los costes de Seguridad Social. Igualmente habrá que ver si se crean empleos en el servicio del hogar familiar o por el contrario se destruyen empleos de potenciales empleadores que se vean obligados a abandonar sus trabajos porque no pueden afrontar los costes de la integración y no tienen quién cuide de sus hijos.

[Últimos Convenios colectivos publicados]

Ámbito	Acuerdo	Boletín
A Coruña	· Mayorista de frutas varias, hortalizas y plátanos. Revisión salarial.	BOP 01/12/2011
Albacete	· Derivados del cemento. Revisión salarial.	BOP 09/12/2011
Alicante	· Comercio almacenistas de materiales de construcción y saneamiento. Calendario laboral.	BOP 02/12/2001
	· Transporte de mercancías por carretera. Revisión salarial.	BOP 20/12/2011
	· Transporte de viajeros por carretera. Convenio colectivo.	BOP 26/12/2011
Asturias	· Oficinas y despachos. Revisión salarial.	BOPA 23/12/2011
	· Oficinas y despachos. Acuerdo.	BOPA 23/12/2011
	· Construcción y obras públicas. Revisión salarial.	BOPA 23/12/2011
	· Industria del metal. Convenio colectivo.	BOPA 23/12/2011
Ávila	· Industria de carpintería y ebanistería. Revisión salarial 2011.	BOP 22/12/2011
	· Industria de carpintería y ebanistería. Revisión salarial 2010.	BOP 23/12/2011
	· Industria de derivados del cemento. Revisión salarial.	BOP 27/12/2011
	· Construcción y obras públicas. Revisión salarial.	BOP 31/12/2011
Badajoz	· Construcción y obras públicas. Acuerdo y corrección de errores.	DOE 30/12/2011
Barcelona	· Vinos. Convenio colectivo.	BOP 05/12/2011
	· Empresas de bebidas refrescantes, jarabes y horchatas. Convenio colectivo.	BOP 21/12/2011
	· Mayoristas y minoristas de juguetes y cochecitos de niño. Prórroga y revisión salarial.	BOP 27/12/2011
	· Construcción y obras públicas. Calendario laboral.	BOP 27/12/2011
Bizkaia	· Transportes de viajeros por carretera regulares y discrecionales. Convenio colectivo.	BOB 16/12/2011
C.Valenciana	· Elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos. Corrección de errores.	DOCV 05/12/2011
Cádiz	· Industrias de derivados del cemento, materiales y prefabricados de la construcción. Revisión salarial.	BOP 07/12/2011
	· Agencias distribuidoras de butano. Corrección de errores.	BOP 07/12/2011
Castellón	· Supermercados y autoservicios. Revisión salarial.	BOP 01/12/2011
Castilla-La Mancha	· Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia. Corrección de errores.	DOCM 09/12/2011
Cataluña	· Transporte sanitario. Acuerdo.	DOGC 07/12/2011
	· Arqueología y paleontología. Acuerdo.	DOGC 14/12/2011
	· Cava y vinos espumosos. Convenio colectivo.	DOGC 15/12/2011
Córdoba	· Metal. Revisión salarial.	BOP 14/12/2011
	· Madera. Revisión salarial.	BOP 28/12/2011
	· Derivados del cemento, yesos y cales. Calendario laboral.	BOP 28/12/2011
Guadalajara	· Hostelería. Revisión salarial.	BOP 07/12/2011
Huelva	· Automoción. Convenio colectivo.	BOP 01/12/2011
	· Industrias de la madera. Convenio colectivo.	BOP 07/12/2011
	· Industrias de la construcción y obras públicas. Revisión salarial.	BOP 15/12/2011
Huesca	· Carpinterías, ebanisterías, barnizados, carrocerías, tapicerías y similares. Calendario laboral.	BOP 13/12/2011
	· Rematantes, aserradores, envases y cajas diversas. Calendario laboral.	BOP 13/12/2011
	· Agrícola. Convenio colectivo.	BOP 14/12/2011
Illes Balears	· Industrias de la panadería y pastelería. Convenio colectivo.	BOIB 15/12/2011
	· Servicio de ayuda a domicilio. Revisión salarial.	BOIB 15/12/2011
	· Construcción. Calendario laboral.	BOIB 31/12/2011
Interprovincial	· Empresas de gestión y mediación inmobiliaria. Convenio colectivo.	BOE 10/12/2011
	· Empresas de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales, droguería, perfumería y afines. Convenio colectivo.	BOE 15/12/2011
	· Productores de obras audiovisuales y actores que prestan sus servicios en las mismas. Revisión salarial.	BOE 27/12/2011
	· Pastas, papel y cartón. Convenio colectivo.	BOE 27/12/2011
Jaén	· Industrias del aceite y sus derivados y de aderezo de aceituna. Revisión salarial.	BOP 07/12/2011
	· Limpieza de edificios públicos y locales. Revisión salarial 2010.	BOP 07/12/2011
	· Limpieza de edificios públicos y locales. Convenio colectivo 2011-2012.	BOP 07/12/2011
Las Palmas	· Oficinas y despachos. Revisión salarial.	BOP 16/12/2011
	· Comercio de la pequeña y mediana empresa. Convenio colectivo.	BOP 16/12/2011
	· Industria de la siderometalurgia. Convenio colectivo.	BOP 16/12/2011
	· Limpieza de edificios y locales. Revisión salarial.	BOP 16/12/2011
	· Industria siderometalúrgica. Corrección de errores.	BOP 26/12/2011
León	· Transporte de viajeros por carretera (interurbanos). Convenio colectivo.	BOP 09/12/2011
Madrid	· Comercio de recambios-neumáticos y accesorios del automóvil. Corrección de errores.	BOCM 17/12/2011

	· Empresas comercializadoras de juegos colectivos de dinero y azar. Convenio colectivo.	BOCM	17/12/2011
	· Confección de peletería fina. Revisión salarial.	BOCM	17/12/2011
	· Mercados municipales y galerías de alimentación. Convenio colectivo.	BOCM	17/12/2011
Málaga	· Construcción, obras públicas y oficios auxiliares. Revisión salarial.	BOP	23/12/2011
Murcia	· Aparcamientos y garajes. Revisión salarial.	BORM	17/12/2011
Navarra	· Comercio de alimentación. Revisión salarial.	BON	28/12/2011
Palencia	· Hostelería. Convenio colectivo.	BOP	21/12/2011
	· Derivados del cemento. Calendario laboral.	BOP	27/12/2011
Segovia	· Construcción y obras públicas. Calendario laboral.	BOP	14/12/2011
Sevilla	· Industrias de panaderías y expendedorías de pan. Convenio colectivo.	BOP	05/12/2011
	· Industrias de panaderías y expendedorías de pan. Revisión salarial.	BOP	07/12/2011
Tarragona	· Derivados del cemento. Revisión salarial.	BOP	13/12/2011
	· Frutos secos. Convenio colectivo.	BOP	29/12/2011
Valencia	· Industrias de derivados de los agrrios. Convenio colectivo.	BOP	30/12/2011
	· Pintores murales y empapeladores. Calendario laboral.	BOP	30/12/2011
	· Construcción y obras públicas. Calendario laboral.	BOP	30/12/2011
Valladolid	· Construcción y obras públicas. Calendario laboral.	BOP	23/12/2011
	· Industria siderometalúrgica. Convenio colectivo.	BOP	24/12/2011
Zamora	· Vid, cervezas y bebidas alcohólicas. Acuerdo.	BOP	23/12/2011

Convenios colectivos de sector publicados en el período comprendido entre los días 1 y 31 de diciembre de 2011.

Referencias normativas

Real Decreto 1783/2011

Real Decreto 1635/2011

Real Decreto 1707/2011

[Avance normativo]

Real Decreto 1783/2011, de 16 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 196/2010, de 26 de febrero, por el que se establecen medidas para facilitar la reinserción laboral así como el establecimiento de ayudas especiales a los trabajadores afectados por los expedientes de regulación de empleo 76/2000, de 8 de marzo de 2001 y 25/2001, de 31 de julio de 2001. (BOE de 17 de diciembre) QS 2011/75333

Real Decreto 1635/2011, de 14 de noviembre, por el que se modifica el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en materia de tiempo de presencia en los transportes por carretera. (BOE de 17 de diciembre) QS 2011/75331

La presente disposición modifica puntualmente el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, en lo relativo al tiempo de trabajo de trabajadores que realizan actividades móviles de transporte por carretera, por el Real Decreto 902/2007, de 6 de julio. La modificación responde a una iniciativa conjunta y consensuada de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas del sector del transporte. Con la aprobación de la misma se pretende posibilitar, mediante la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, la aplicación de criterios flexibles para el cómputo del tiempo de presencia, respecto de ciertos períodos de tiempo, como los del conductor que acompaña al vehículo transportado en tren o transbordador, en esperas en las fronteras o por prohibiciones para circular, o en la conducción en equipo.

Real Decreto 1707/2011, de 18 de noviembre, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios. (BOE de 10 de diciembre) QS 2011/75512

El presente Real Decreto regula la actividad de naturaleza formativa realizada por los estudiantes universitarios y supervisada por las Universidades, cuyo objetivo es permitir a los mismos aplicar y complementar los conocimientos adquiridos en su formación académica, favoreciendo la adquisición de competencias que les preparen para el ejercicio de actividades profesionales, faciliten su empleabilidad y fomenten su capacidad de emprendimiento. La Disposición Adicional Primera del mismo esta-

blece que los estudiantes universitarios que realicen prácticas académicas externas estarán excluidos del ámbito de aplicación del régimen de la Seguridad Social.

Orden ESS/1/2012, de 5 de enero, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2012 (BOE de 6 de enero) QS 2012/6

Durante el año 2012 no se han aprobado contrataciones en origen para puestos de trabajo de carácter estable. Igualmente, tampoco se concederán visados para búsqueda de empleo dirigidos a hijos, nietos de españoles de origen, o limitados a determinadas ocupaciones.

Por el contrario, se señalan las condiciones para contratar trabajadores de temporada o por obra o servicio de forma colectiva y en origen de trabajadores extranjeros no comunitarios para 2012, sin especificar cuántos serán necesarios ni para qué tipo de puestos de trabajo.

Orden TIN/3412/2011, de 2 de diciembre, por la que se crea una oficina de registro auxiliar en la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración. (BOE de 16 de diciembre) QS 2011/74633

Orden TIN/3434/2011, de 12 de diciembre, por la que se modifican la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 14 de noviembre de 2001, por la que se regulan el programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios y las Unidades de Promoción y Desarrollo y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dichos programas y la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 14 de noviembre de 2001, por la que se desarrolla el Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero, por el que se establece el Programa de Talleres de Empleo, y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dicho programa. (BOE de 20 de diciembre) QS 2011/75488

Resolución de 30 de diciembre de 2011, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que publica el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para el primer trimestre de 2012. (BOE de 10 de enero) QS 2011/81211

Resolución de 16 de diciembre de 2011, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se publica el Acuerdo de encomienda de gestión entre la Tesorería General de la Seguridad Social y el Instituto Social de la Marina para la asignación del número de Seguridad Social a efectos del reconocimiento del derecho a prestaciones. (BOE de 3 de enero) QS 2011/79392

[La jurisprudencia mas reciente]

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala 4.ª) de 6 de octubre de 2011

Contrato de relevo

QS 2011/76942

Desestima el TS el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el trabajador demandante frente a sentencia que le denegó la jubilación parcial. Entiende la Sala que no existe un derecho subjetivo a esa modalidad de jubilación de forma que reunidos los requisitos personales, edad, permanencia en la empresa, y demás establecidos en la LGSS se materialice automáticamente el mismo, sino que es necesario que por la empresa se suscriba un contrato de relevo con un trabajador que se encuentre en situación de desempleo, lo cual no ocurre en el supuesto de autos, en el que el relevista estaba inscrito como demandante de empleo pero no en situación legal de desempleo. Por tanto, concluye la Sala, la existencia de irregularidades, voluntarias o no, cometidas por la empresa impiden la

Referencias normativas

Orden ESS/1/2012

Orden TIN/3412/2011

Orden TIN/3434/2011

Res. 30 de diciembre de 2011

Res. 16 de diciembre de 2011

Jubilación parcial

Supuestos anteriores a la Ley 40/2007

concesión de la prestación reclamada, sin perjuicio de que el recurrente pueda formular frente a la misma la correspondiente demanda por los perjuicios que haya podido sufrir por tal motivo.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala 4.ª) de 8 de noviembre de 2011

Pensión de viudedad

QS 2011/77799

Se estima el recurso de casación para la unificación de doctrina formulado contra sentencia que denegó la pretensión de la miembro de pareja de hecho accionante sobre pensión de viudedad. Señala la Sala que en los supuestos acaecidos con anterioridad a la vigencia de la Ley 40/2007, de 4 diciembre, de Medidas en Materia de Seguridad Social, contemplados en la disp.adic. 3ª de la mencionada Ley, el requisito de haber convivido los seis años anteriores al hecho causante no precisa que durante ese tiempo los convivientes hayan podido contraer matrimonio por no tener vínculo matrimonial con otra persona, sino que dicho requisito debe tenerse en el momento en que se pretenda constituir la pareja de hecho, momento que, en el caso enjuiciado, no puede ya ser otro que el momento inmediatamente anterior al fallecimiento, último en que tal constitución de la pareja de hecho pudo haberse producido.

[Preguntas con respuesta]

Integración del Régimen Especial Agrario en el Régimen General

A partir del 1 de enero de 2012 se ha procedido a la integración en el Régimen General de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta ajena del Régimen Especial Agrario, así como de los empresarios a los que prestan sus servicios, mediante la creación de un Sistema Especial, según lo dispuesto en la Ley 28/2011 de 22 de septiembre (BOE de 23 de septiembre).

Las siguientes preguntas con respuesta responden a las principales dudas sobre la integración¹.

¿Se pueden seguir utilizando los documentos de cotización TC1/8 y TC2/8?

Sí, la integración del Régimen Especial Agrario en el Régimen General no supone modificación de los documentos de cotización.

¿Quién es el sujeto responsable de la cotización por los periodos de desempleo durante la situación de inactividad?

A partir de 1/1/2012, a diferencia de la situación anterior, el responsable de la cotización en esta situación es el Servicio Público de Empleo Estatal.

¿Procede la cotización adicional del 36% en los contratos inferiores a 7 días, por similitud con el Régimen General?

No procede esta cotización adicional en el Sistema Especial Agrario.

¿Procede la cotización a tiempo parcial?

Puesto que la Disposición Adicional 4.ª de la Ley 28/2011, de 22 de septiembre, por la que se procede a la integración del Régimen Especial Agrario en el Régimen General determina que la cotización a tiempo parcial en este Sistema Especial se realizará en los términos y condiciones que se determinen reglamentariamente, no es de aplicación directa por lo que se queda a la espera del desarrollo.

1. Fuente: www.seg-social.es

[Pensiones 2012]

Real Decreto ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público. (BOE de 31 de diciembre) QS 2011/79312

El Real Decreto-Ley 20/2010 prorroga la LPGE 2011 y establece para 2012 un incremento del 1% para las pensiones del Sistema de Seguridad Social. Para el año 2012 la pensión máxima será de 2.522,89 euros/mes o 35.320,46 euros/año. Las bases mínimas serán las siguientes:

Clase de pensión	Con cónyuge a cargo	Sin cónyuge: unidad económica unipersonal	Con cónyuge no a cargo
	Euros/año	Euros/año	Euros/año
<i>Jubilación</i>			
Titular con 65 años.	10.690,40	8.664,60	8.218,00
Titular menor de 65 años.	10.018,40	8.104,60	7.658,00
Titular con 65 años procedente de gran invalidez.	16.035,60	12.997,60	12.327,00
<i>Incapacidad permanente</i>			
Gran invalidez.	16.035,60	12.997,60	12.327,00
Absoluta.	10.690,40	8.664,60	8.218,00
Total: titular con 65 años.	10.690,40	8.664,60	8.218,00
Total: titular con edad entre 60 y 64 años.	10.018,40	8.104,60	7.658,00
Total: derivada de enfermedad común menor de 60 años.	5.388,60	5.388,60	(*)
Parcial del régimen de accidentes de trabajo: titular con 65 años.	10.690,40	8.664,60	8.218,00
<i>Viudedad</i>			
Titular con cargas familiares.		10.018,40	
Titular con 65 años o con discapacidad en grado igual o superior al 65%.		8.664,60	
Titular con edad entre 60 y 64 años.		8.104,60	
Titular con menos de 60 años.		6.559,00	
Clase de pensión			Euros/año
<i>Orfandad</i>			
Por beneficiario.			2.646,00
En la orfandad absoluta el mínimo se incrementará en 6.559,00 euros/año distribuidos, en su caso, entre los beneficiarios.			
Por beneficiario discapacitado menor de 18 años con una discapacidad en grado igual o superior al 65%.			5.206,60
<i>En favor de familiares</i>			
Por beneficiario.			2.646,00
Si no existe viudo ni huérfano pensionista:			
- Un solo beneficiario con sesenta y cinco años.			6.396,60
- Un solo beneficiario menor de sesenta y cinco años.			6.024,20
Varios beneficiarios: el mínimo asignado a cada uno de ellos se incrementará en el importe que resulte de prorratear 3.913,00 euros/año entre el número de beneficiarios.			
<i>Pensiones SOVI</i>			5.539,80
<i>Pensiones no contributivas: jubilación e invalidez.</i>			5.007,80

(*) 55% base mínima cotización Régimen General

[Esquemas básicos]

Empleados de hogar. Características (RD 1620/2011, de 14 de noviembre y RD 1493/2011)

	RD 14/1985 (Antes del 1/01/2012)	RD 1620/2011 (a partir del 1/01/2012)
Contrato	Escrito u oral	La trabajadora puede exigir el contrato por escrito
Indemnización	Improcedente: 20 días /año máx. 12 mensualidades Desistimiento: 7 días /año máx. 6 mensualidades	Improcedente: 20 días/año máx. 12 mensualidades Desistimiento: 12 días/año máx. 6 mensualidades)
Descanso entre jornadas	8 horas internas / 10 horas externas	12 horas internas y externas
Descanso semanal	36 horas continuadas o no	36 horas continuadas
Vacaciones	30 días	30 días independientes de las vacaciones de la familia del hogar.
Salario	SMI con posibilidad de descuento en internas del 30% por manutención	SMI con posibilidad de descuento en las internas del 30% por manutención respetando el SMI anual
Paga extra	2 pagas extra anuales de 15 días	2 pagas extra de modo que se garantice la percepción del SMI anual en metálico
Maternidad	No se regula, por tanto se aplica la normativa laboral común (Ley de Igualdad)	Mismas condiciones que el resto de trabajadores en general
Contingencias comunes	Incapacidad Temporal retribuida desde 29º día	Incapacidad Temporal retribuida desde 4º día
Cotización	Base tarifada única: - Mas de 20 horas y 1 empleador: cotizan trabajadora y empleador - Varios empleadores: cotiza trabajadora - 72 horas mes no cotiza	- Cotización desde la primera hora. - Entre 2012 y 2018 base de cotización tarifada en 15 tramos según salario percibido. - A partir de 2019 cotización por salarios reales (RGSS)

Boletín social Quantor

Impreso en España
Depósito Legal: BI-804-00
Franqueo concertado: 01/2326
Edita: Grupo Editorial El Derecho y Quantor, S.L.
ISSN 1989-5070
Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción parcial o total por cualquier medio.

© Grupo Editorial El Derecho y Quantor S.L.

Oficinas centrales
Lagasca, 45 - 28001 Madrid
Teléfono: 902 44 11 88
Fax: 91 578 16 17
www.quantor.net



EL DERECHO siempre contigo

Te presentamos la primera aplicación profesional que se adapta a tu ritmo de vida

EL DERECHO SUITE JURÍDICA

GRUPO EL DERECHO
Lagasca, 45 - Edificio EL DERECHO
28001 Madrid. www.elderecho.com
Para recibir más información: 902 44 33 55 / clientes@elderecho.com
*La suscripción a SUITE JURÍDICA incluye un iPad de Apple