

La nueva regulación del Sistema Especial de Empleados de Hogar

Autor: Ana Isabel García Rodríguez.

Tutor: Antonio Piñeyroa de la Fuente .



1- INTRODUCCIÓN

2- RÉGIMEN ESPECIAL DE EMPLEADOS DE HOGAR: SITUACIÓN ANTERIOR A LA REFORMA

- a. Régimen Laboral.
- b. Cotización en el Régimen Especial de Empleados de Hogar.
- c. Prestaciones del Régimen Especial de Empleados de Hogar.

3- INTEGRACIÓN DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE EMPLEADOS DE HOGAR EN EL RÉGIMEN GENERAL. CREACIÓN DEL SISTEMA ESPECIAL PARA EMPLEADOS DEL HOGAR.

- a. Regulación laboral detallada tras la reforma.
- b. Cotización durante el periodo transitorio en el Régimen Especial de Empleados de Hogar.
- c. Campo de aplicación tras la reforma.
- d. Actos de encuadramiento.
- e. Cotización tras la integración en el Régimen General como Sistema Especial para Empleados del Hogar.
- f. Prestaciones tras la integración en el Régimen General como Sistema Especial para Empleados del Hogar.

4- ACTUACIONES REQUERIDAS COMO CONSECUENCIA DE LA INTEGRACIÓN DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE EMPLEADOS DE HOGAR EN EL RÉGIMEN GENERAL.

5- DATOS ESTADÍSTICOS DE AFILIACIÓN

- a. Afiliados.
- b. Afiliados por tramos de bases de cotización.
- c. Empleadores y Empleados.

6- DATOS DE RECAUDACIÓN.

- a. Análisis de la recaudación de la Tesorería General de la Seguridad Social en 2012.
- b. Análisis comparativo de la recaudación en 2011 y 2012.
- c. El impacto de la reforma en la recaudación.

7- CONCLUSIÓN.

8- NORMATIVA.

9- BIBLIOGRAFÍA

1. INTRODUCCIÓN

La determinación de un principio de homogeneización gradual de la regulación de los distintos regímenes especiales así como la ampliación de las contingencias protegidas para que se equiparen a la acción protectora del Régimen General, ya la establecía el Pacto de Toledo de 1995 en su recomendación cuarta y en sus posteriores actualizaciones tanto de 2003 como de 2011.

Fue la Ley 27/2011 de 1 de Agosto sobre Actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social la que procedió a integrar el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social, habilitando al Gobierno a modificar en armonía con esta integración, la regulación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

Por ello es por lo que desde el 1 de enero de 2012 el Régimen Especial de Empleados del Hogar quedó integrado en el Régimen General de la Seguridad Social y se estableció en él un sistema especial para dichos trabajadores. Esta integración se produjo de manera más inmediata durante los seis primeros meses de 2012, en lo relativo a las comunicaciones que deben realizar empleado y empleador y actualmente se está produciendo de manera gradual desde enero 2012 hasta 2018 principalmente en lo referido a materia de cotización.

No obstante tras su puesta en práctica que como punto a señalar, supuso la eliminación de la distinción formal de trabajadores fijos y discontinuos; a efectos de afiliación, altas, bajas y cotización, con efectos desde el 1 de Abril de 2013; se ha procedido a su modificación en lo relativo a trabajadores que presten sus servicios durante menos de 60 horas al mes por un empleador.¹

Como dato de interés, señalar que La Organización Internacional del Trabajo² (OIT), basándose en estadísticas oficiales, estima que los trabajadores domésticos alcanzaban la cifra de 52,6 millones en 2010. Se trata de una fuerza de trabajo notablemente superior al conjunto de la población actual residente en España y que se encuentra, además, en un proceso de constante expansión, habiendo aumentado en cerca de 19 millones desde el año 1995. En España también constituye una parte importante de la fuerza de trabajo: según esas fuentes, el 3,85% del total de la población empleada en España en 2006 eran

¹ Real Decreto 29/2012 aprobado el 28 de Diciembre que modifica una serie de medidas en el ámbito del Sistema Especial para empleados de hogar.

² Los datos proceden de la Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª reunión, 2010 “ Informe IV. Trabajo decente para los trabajadores domésticos

trabajadores domésticos. Sabiendo además que es un sector en la que la presencia de la mujer es mayoritaria: según esas mismas fuentes, el año 2006 las mujeres representaban en España más del 90% de los trabajadores domésticos. Otra característica importante del sector del trabajo doméstico actual reside en que, en muchos países, emplea sobre todo a trabajadores inmigrantes, muchos de los cuales están indocumentados.

La información que se extrae de las bases de datos españolas relativas a la afiliación al Sistema de Seguridad Social es muy similar pero teniendo en cuenta que son datos que no reflejan claramente la realidad de este tipo de trabajo, en el que está bastante extendido el trabajo sumergido o irregular, tanto por la fuerte presencia de trabajadoras extranjeras, en muchos casos, que carecen de las preceptivas autorizaciones para trabajar como por la dificultad del control del cumplimiento de la normativa. Según estos datos, el año 2011 (media anual de afiliados), del total de 17.433.161,43 afiliados al sistema de Seguridad Social español, 296.293,42 estaban afiliados al Régimen Especial de Empleados de Hogar en su doble vertiente de trabajadores continuos y discontinuos, lo que constituye un 1,69% del total de afiliados. Característica también del empleo doméstico en nuestro país es la fuerte presencia de mano de obra extranjera: según datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

En este trabajo se analiza la modificación del régimen jurídico de la relación laboral especial del servicio doméstico partiendo de la situación anterior y dejando expuestas las diferencias con la situación actual, abordando tanto el régimen laboral, régimen de Seguridad Social y otros aspectos que puedan influir en la regulación jurídica de este sistema especial.

2- RÉGIMEN ESPECIAL DE EMPLEADOS DE HOGAR: SITUACIÓN ANTERIOR A LA REFORMA

a. Régimen Laboral.

El artículo 2.1 b del Estatuto de los Trabajadores, considera de carácter especial la relación laboral del Servicio del Hogar Familiar. Es el ámbito de la prestación de servicios; el hogar familiar; el factor determinante de las especialidades debido a la mutua confianza, base de estas relaciones.

Por lo tanto el servicio del hogar familiar es una relación laboral especial ya que la conciertan el titular del mismo, como empleador, y el empleado que, dependientemente y por cuenta de aquél, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar.

Funciones incluidas:

- Tareas domésticas.
- Atención y/o cuidado de los miembros de la familia.
- Trabajos de guardería, jardinería, conducción de vehículos, cuando formen parte del conjunto de tareas domésticas.

Funciones excluidas:

- Relaciones concertadas por personas jurídicas, de carácter civil o mercantil.
- Relaciones concertadas a través de empresas de trabajo temporal.
- Relaciones de cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o por entidades privadas.
- Relaciones de cuidadores no profesionales en atención a personas en situación de dependencia en su domicilio.
- Relaciones concertadas entre familiares.
- Trabajo a título de amistad, benevolencia.

Por todo ello es objeto de regulación específica, tanto laboral como de Seguridad Social y para solventar los conflictos que surjan de la aplicación de esta regulación especial es competente la jurisdicción social.

No es aplicable a esta relación laboral especial la regulación referente al Fondo de Garantía Salarial (RD 1620/2011 art. .3 relativo a las fuentes de la relación laboral: convenios, disposiciones, usos y costumbres...), ni la normativa comunitaria sobre aproximación de las legislaciones de los estados miembros relativas a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario (Dir 2008/94/CE).

El Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad (LGSS), prevé en su artículo 10 el establecimiento de 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 hiciera preciso tal establecimiento para la adecuada aplicación de los beneficios de la Seguridad Social. Dichas peculiaridades fundamentaron la creación del Régimen Especial de los Empleados de Hogar (REEH), basándose en la singularidad de una actividad profesional como es la del servicio del hogar familiar (art. 2.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo).

Como ya se ha indicado, las razones de esta singularidad laboral se concretan, entre otras, en la especial relación de confianza entre las partes y en la flexibilidad de las condiciones de prestación de servicios de mutuo acuerdo entre empleador y trabajador.

Otra especialidad de este régimen es la coexistencia de dos tipos diferentes de trabajadores dentro del campo de aplicación del Régimen Especial de Trabajadores de Hogar:

- **Continuos o fijos:**

Aquellos que prestan servicios de manera exclusiva y permanente para un único cabeza de familia y lo hacen durante 80 horas o más al mes.

La exclusividad se refiere a que las labores que realizan para el empleador doméstico sean solo domésticas.

El alta del empleado en REEH fijo, es compatible con el alta en otro régimen.

- **Discontinuos o parciales:**

Aquellos que prestan servicios para un solo cabeza de familia durante un tiempo inferior a 80 horas al mes, pudiendo prestar servicios para varios cabezas de familia a la vez.

La prestación mínima de servicios para el encuadramiento en el REEH es de 72 horas al mes durante, al menos, 12 días.

b. Cotización en el Régimen Especial de Empleados de Hogar

Sujeto obligado

- Trabajador fijo o exclusivo: el cabeza de familia debe ingresar la cuota que le corresponde y la del trabajador.
- Trabajador parcial o discontinuo: el propio trabajador.

Plazo.

- El ingreso de las cuotas se hará dentro del mes siguiente al que correspondan.

Base de cotización.

- Única para todas las contingencias y situaciones en que exista la obligación de cotizar. La Ley 39/2010 de Presupuestos Generales del Estado para 2011, fijó como base de cotización la cantidad de 748,20 €.

Tipos de cotización.

- El tipo general de cotización para 2011 fue del 22%, según el siguiente esquema:

COTIZACIÓN HOGAR 2011

Base Cotización 748,20 €		Tipo		Cuota con bonificación familiar numerosa (45% cuota empresarial)
Continuos	Cabeza familia	18,30%	136,92 €	75,31 €
	Empleado	3,70%	27,68 €	27,68 €
	Total	22%	164,60 €	102,99 €
Discontinuos	Empleado	22%	164,60 €	

Desde el ejercicio 2008, los trabajadores incluidos en este Régimen Especial efectuaban una cotización adicional para la financiación de las prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, equivalente al 0,1% aplicado sobre la base única de cotización, que, en el caso de trabajadores a tiempo completo, correspondía por cuenta exclusiva al empresario. Anualmente, las posteriores Leyes de Presupuestos Generales del Estado recogían esta cotización adicional en su Título VIII de cotizaciones sociales. Dicha cotización adicional dejó ser exigible al no estar prevista a partir de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011.

Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional.

- Inicialmente, no existía cotización por AT y EP, pero con efectos de 1 de enero de 2011 se amplió la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en este Régimen Especial.

Desempleo.

No existe cotización por desempleo.

c. Prestaciones del Régimen Especial de Empleados de Hogar

Tienen las mismas que en el Régimen General, con algunas peculiaridades:

- Cuando los trabajadores sean los responsables de la obligación de cotizar, resulta necesario estar al corriente de pago de las cuotas para acceder a las prestaciones.
- No se integran las lagunas de cotización para el cálculo de la base reguladora.
- Con efectos de 1 de enero de 2011 se amplía la acción protectora de este Régimen, incorporando la correspondiente a las contingencias profesionales, reconociéndose las prestaciones que por estas contingencias están previstas para los trabajadores incluidos en el Régimen General, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.

Incapacidad temporal

- La prestación se comienza a percibir desde el 29º día desde el inicio de la enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo establecido reglamentariamente respecto a la IT derivada de AT y EP.
- Pago directo por el INSS.

Maternidad y paternidad

- En los mismos términos que las trabajadoras por cuenta ajena o, en su caso, por cuenta propia cuando no presten sus servicios para un hogar con carácter exclusivo y, en consecuencia, sean responsables de la obligación de cotizar.

Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural

- En los mismos términos que las trabajadoras por cuenta ajena o, en su caso, por cuenta propia cuando no presten sus servicios para un hogar con carácter exclusivo y, en consecuencia, sean responsables de la obligación de cotizar.

Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave

- En los mismos términos que las trabajadoras por cuenta ajena o, en su caso, por cuenta propia cuando no presten sus servicios para un hogar con carácter exclusivo y, en consecuencia, sean responsables de la obligación de cotizar.

Incapacidad permanente

- En los mismos términos que en el Régimen General, salvo en el caso de la Incapacidad Permanente Parcial derivada de accidente, siendo necesario

acreditar un período mínimo de cotizaciones de 60 mensualidades durante los últimos 10 años.

Jubilación

- En los mismos términos que en el Régimen General, con algunas peculiaridades como no contemplar la jubilación parcial, no aplicar la escala de bonificaciones según edad cumplida el 1 de enero de 1967 y la imposibilidad de jubilarse anticipadamente salvo determinados casos especiales.

Muerte y supervivencia

- En los mismos términos que en el Régimen General.

Prestaciones familiares

- En los mismos términos que en el Régimen General.

Desempleo

- No existe protección por desempleo.

Prestación económica por profesión religiosa

- Los empleados de hogar que profesen en religión inscrita en el Registro de Entidades Religiosas tendrán derecho, al hacer los votos y por una sola vez, a una prestación económica de 30,05 €, siempre que acrediten una carencia de 24 mensualidades dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al hecho causante.

3- INTEGRACIÓN DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE EMPLEADOS DE HOGAR EN EL RÉGIMEN GENERAL. CREACIÓN DEL SISTEMA ESPECIAL PARA EMPLEADOS DEL HOGAR

El **Pacto de Toledo de 1995**, en su recomendación cuarta, y en sus posteriores actualizaciones de 2003 y 2011, determinan un principio de homogeneización gradual de la regulación de los distintos regímenes especiales y una ampliación de las contingencias protegidas que debe culminar en una equiparación con la acción protectora del Régimen General. Pretende culminar el proceso de simplificación con **dos únicos regímenes** en los que queden encuadrados, por un lado, los trabajadores por cuenta propia, y por otro lado, los trabajadores por cuenta ajena. En este propósito se enmarca la integración de los empleados de hogar en el Régimen General.

El Acuerdo social de medidas en materia de Seguridad Social, de 13 de julio de 2006, en su apartado V, preveía la elaboración de un estudio de la regulación de la relación laboral de carácter especial, a fin de proponer en su caso, su adecuación a la realidad actual, así como el establecimiento de medidas paulatinas de convergencia del Régimen Especial de Empleados de Hogar con el Régimen General de la Seguridad Social.

El Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones, de 2 de febrero de 2011, ya aludía a la revisión de la situación del Régimen Especial de Empleados de Hogar a los efectos de su integración en el Régimen General de la Seguridad Social.

La ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, procedió a integrar el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social, habilitando al Gobierno a modificar, en consonancia con esta integración, la regulación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Esta integración se llevará a cabo mediante un proceso de adaptación que, iniciado el 1 de Enero de 2012, culminará el 31 de Diciembre de 2018, conllevando, a partir de 1 de Enero de 2012, un período de regularización de seis meses naturales para los empleadores y los empleados que, procedentes del Régimen Especial, pasen a incorporarse al Sistema Especial.

Para regular la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, como desarrollo de la disposición adicional trigésima novena en su apartado quinto de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, se dictó el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre.

Mencionar, que por el Real Decreto 1596/2011, de 4 de noviembre, se desarrolló la disposición adicional 53ª de la LGSS en relación con la extensión de la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Empleados de Hogar, bien entendido que este Real Decreto sólo tenía vigencia desde el 1 de Enero de 2012 y como máximo hasta

el 30 de Junio de 2012 para los empleados de hogar procedentes del Régimen Especial, pendientes de regularización.

De acuerdo con la disposición adicional 39.^a mencionada, procede detallar los principales aspectos del Sistema Especial de Empleados de Hogar creado por la repetida Ley 27/2011, estableciendo a la vez una comparativa entre el nuevo Sistema Especial y el anterior Régimen Especial.

Por todo ello es por lo que desde el 1 de Enero de 2012 el régimen especial de empleados del hogar quedó integrado en el RGSS, estableciéndose en el mismo un sistema especial para dichos trabajadores. Si bien, tras su puesta en práctica, que supuso la eliminación de la distinción formal de trabajadores fijos y discontinuos a efectos de afiliación, altas, bajas y cotización, se ha procedido, con efectos desde el 1 de Abril de 2013 a su modificación respecto de los trabajadores que presten sus servicios durante menos de 60 horas al mes por un empleador, algo que veremos más adelante.

a. Regulación Laboral detallada tras la reforma.

El objeto de esta relación laboral es la realización de actividades o servicios en o para la casa en cuyo lugar se realizan. Estos servicios pueden revestir cualquiera de las modalidades de tareas domésticas, tales como dirección o cuidado del hogar en su conjunto, cuidado o atención de los miembros de la familia, de quienes convivan en el domicilio, trabajos de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos.

Se incluye dentro del campo de aplicación de esta normativa el trabajador que desarrolla funciones de jardinero, mantenimiento de instalaciones, portería y servicios varios en una casa-chalet (TSJ Andalucía 10 de Enero de 1996), aunque no constituya el domicilio habitual y sea habitado solamente en temporadas o períodos de descanso (TSJ Burgos 2 de Noviembre de 1998). En cambio, no es relación laboral especial la función exclusiva de cuidado de la vegetación de la finca (TSJ Cataluña 4 de Septiembre de 1998).

La realización de labores de atención y cuidado de enfermos, - se considera incluida dentro de esta relación laboral especial la realización de las tareas de la casa, la comida y acompañando a la anciana (TSJ Valladolid 19 de Junio de 2006); o cuando sólo se atienden las necesidades de la persona asistida sin realizar otras tareas domésticas (TSJ Galicia 2 de Junio de 2009). Y ello, aunque tales servicios se realicen no en el domicilio, sino en el hospital o residencia donde el enfermo está siendo tratado o reside, cuyo personal es quien presta los servicios de carácter sanitario (TSJ País Vasco 9 de Mayo del 2000); por el contrario, es relación laboral común la de auxiliar enfermera, contratada con dicha categoría, para el cuidado de una persona con discapacidad (TSJ Santa Cruz de Tenerife 17de Marzo de 2013).

Se consideran empleadores las personas que externamente se comportan como tales, aunque el trabajo no se desarrolle en su domicilio (TSJ Madrid 1-9-05) .

Exclusiones:

Expresamente quedan excluidas del ámbito de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar:

- a) Las concertadas personas jurídicas, civiles o mercantiles, aunque su objeto sea la prestación de servicios o tareas domésticas, quedando sometidas a la normativa laboral común.
- b) Las concertadas a través de empresas de trabajo temporal.
- c) Las de los cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o por entidades privadas .
- d) Las de los cuidadores no profesionales consistentes en la atención prestada a personas en situación de dependencia en su domicilio, por personas de la familia o de su entorno, no vinculadas a un servicio de atención profesionalizada .
- e) Las concertadas entre parientes que presten servicios domésticos si conviven con el empleador o demás familiares, por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, y, en su caso, por adopción, cuando la parte que lleva a cabo el servicio no tiene la condición de asalariado (ET art.1.3.e).
- f) Los trabajos a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.
- g) La prestación conjunta de servicios domésticos y servicios ajenos al hogar familiar. Cuando el trabajador presta sus servicios en el hogar familiar y, además, en actividades o empresas de cualquier carácter del mismo empleador, se presume una única relación laboral de carácter común. Dicha presunción admite prueba en contrario, mediante la acreditación del carácter marginal o esporádico de la prestación de estos servicios con respecto a los puramente domésticos.
- h) Las relaciones denominadas «a la par» (au pair) (Acuerdo Europeo de 24 de Noviembre de 1969) mediante las que se prestan algunos servicios como cuidado de niños, enseñanza de idiomas u otros de carácter marginal, a cambio de comidas, alojamiento o simples compensaciones de gastos, por lo que no procede si hay remuneración y ajenidad Estas relaciones se presumen excluidas, admitiendo prueba en contrario. La jurisdicción social no es competente para resolver los conflictos del trabajo au pair .(TSJ Madrid 25 de Marzo de 1993).

No existe relación laboral especial en la convivencia de varios años con el titular del hogar familiar ante la falta de prueba de existencia de retribución (TSJ Cataluña 20 de Abril de 2006) .

Está también excluida una relación de carácter mixto en la que ha de prevalecer la relación laboral común, cuando su actividad se dedica, de forma marginal, a las tareas de limpieza en el hogar familiar y además en la limpieza de las

oficinas del titular (TSJ Madrid 9 de Abril de 2002); indistintamente en el domicilio del empleador y en la clínica dental(TSJ Comunidad Valenciana 19 de Diciembre de 2006) ; al igual que la cocinera de embajada que trabaja para ésta y para la familia del embajador (TS 21 de octubre de 2008; JS Madrid número 30, 18 de Diciembre de 2003); pero es relación laboral especial sí sólo trabaja en la vivienda del embajador (TSJ Madrid 30 de Marzo de 2007) o se realiza la limpieza de un restaurante situado en el comedor de una casa y abierto sólo a mediodía (TSJ Cataluña 20 de Septiembre de 1997); o el trabajo marginal en la pastelería del empleador (TSJ Castilla La Mancha 15 de Noviembre de 2012).

Acerca de la prestación de servicios de carácter doméstico (limpieza, lavandería, etc.) en residencias, asociaciones o comunidades religiosas: - se ha juzgado equiparable la residencia que sirve de alojamiento a los miembros de una comunidad religiosa al hogar familiar, por ser el hogar de dicha comunidad (TSJ Cataluña 19 de Marzo de 1999) ; así como a la convivencia en comunidad de un grupo de personas a las que une un ideario común, en cuanto existe una convivencia en una residencia común y unas tareas a realizar para mantener el buen orden y comodidad de la morada (TSJ Navarra 15 de Junio de 2001) ; en otras sentencias se ha optado por la existencia de una relación laboral común al considerar que se presta el servicio en una entidad empresarial (TSJ Madrid 4 de Junio de 1996 y TSJ Madrid 19 de Enero de 1999). Por su parte, la Seguridad Social no considera las entidades religiosas como incluidas dentro del concepto de cabeza de familia.

Contratación

Los trabajadores pueden ser contratados directamente o a través de los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación autorizadas. La comunicación al servicio público de empleo del contenido de los contratos y su terminación se entiende realizada con la presentación por el empleador del alta y baja en la Tesorería General de la Seguridad Social acompañada del contrato si se formalizó por escrito.

El contrato de trabajo puede celebrarse por escrito o de palabra, pero desde el 1 de Enero de 2012 ha de ser escrito cuando resulte exigida por la modalidad que se trate Si el contrato es de duración igual o superior a 4 semanas ha de celebrarse por escrito, en caso contrario se presume concertado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario del carácter temporal o a tiempo parcial de los servicios, y se debe informar al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato además de los aspectos generales, debe incluirse información, en su caso, sobre las prestaciones salariales en especie, la duración y distribución de los tiempos de presencia pactados y el sistema de retribución o compensación, y el régimen de pernoctas en el domicilio familiar. Puede concertarse un período de prueba no superior a dos meses, salvo lo previsto en convenio colectivo; durante el mismo las partes pueden resolver la

relación mediando un preaviso ajustado a lo que se pacte, sin exceder de 7 días naturales.

1) Los empleadores disponen de un año, desde el 1 de Enero de 2012, para formalizar por escrito los contratos de trabajo vigentes a dicha fecha que, como consecuencia de la nueva regulación, deban celebrarse en esa forma, así como para informar al empleado sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.

2) Existe cesión ilegal, y por tanto responsabilidad solidaria, cuando la empleada de hogar es contratada, dada de alta en Seguridad Social y retribuida sólo por el padre, pero presta también servicios en casa de la hija (TSJ Cataluña 14 de Octubre de 2008) .

Obligaciones de seguridad e higiene

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales³ no es aplicable a esta relación laboral especial, no obstante, el empleador está obligado a cuidar de que el trabajo se desarrolle en las debidas condiciones de seguridad y salud, para lo cual, tiene la obligación de adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico. El incumplimiento grave de estas obligaciones es justa de dimisión del empleado.

No obstante, no puede exigirse al cabeza de familia que emplea en su propio hogar y sin ánimo de lucro, el conjunto de obligaciones establecidas en la LPRL. Así, no se admite la reclamación de indemnización de daños y perjuicios derivados de un accidente laboral, al no haberse demostrado que dichos daños tuvieron su causa en un incumplimiento empresarial según Sentencia del TSJ Baleares de 3 de Noviembre de 2005.

Retribuciones

El salario que percibe el trabajador al servicio del hogar familiar puede consistir sólo en una retribución económica, o incluir, además, un componente en especie.

a) **Metálico.** Es aplicable, el Salario Mínimo Interprofesional, referido a la jornada completa (40 horas), percibiéndose a prorrata si se realiza jornada inferior, abonado en dinero, en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad a través de entidades de crédito, previo acuerdo con el trabajador. Este salario puede ser objeto de mejora a través de pacto individual o colectivo. Así como de descuento porcentual por las retribuciones en especie, que a continuación se recogen. No procede practicar retención a cuenta sobre el salario que percibe el trabajador al servicio del hogar familiar, cuando el

³ Ley 31/1995 de 8 de Noviembre

pagador sea una persona física que no satisface dicha renta en el ejercicio de una actividad económica.

b) **Especie.** En caso de que se hayan acordado prestaciones en especie - alojamiento, manutención, etc.- se puede descontar, mediante acuerdo de las partes, un porcentaje que no puede ser superior al 30% del salario total, no pudiendo tampoco dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del SMI en cómputo mensual. La documentación del salario se efectúa mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago, en la forma acordada entre las partes o, en su defecto, conforme a lo previsto de manera general. A estos efectos, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social pone a disposición de los empleadores modelos de recibos de salarios en su página Web⁴.

Los Tribunales no han clarificado qué porcentaje puede descontarse por la retribución en especie. Existe el límite máximo establecido -antes en la norma del 45% y ahora del 30%- , pero no se diferencia porcentaje alguno a aplicar según sea dicha retribución; alojamiento, alojamiento y manutención, sólo manutención con una o dos comidas principales, etc.. Se debe estar a lo que las partes acuerden, pero el acuerdo de descuento ha de ser expreso o constar de algún modo (TSJ Madrid 12 de Julio de 1989 y TSJ País Vasco 28 de Noviembre de 2006).

Es responsable del abono de los salarios el tutor de la persona declarada incapaz, en este caso la Agencia Madrileña para la Tutela de Adultos y por la Comunidad de Madrid, mientras el contrato no sea anulado (TSJ Madrid 30de Junio de 2009) .

Incrementos salariales

Desde el 1de Enero de 2012, los incrementos salariales serán los acordados por las partes; en defecto de acuerdo se aplicará un incremento salarial anual igual al incremento salarial medio pactado en los convenios colectivos (publicado oficialmente) correspondiente al mes en que se completen doce meses consecutivos de prestación de servicios.

Ha de entenderse que la cuantía salarial percibida por los empleados en virtud del incremento de antigüedad previsto en la regulación anterior al 1 de Enero de 2012 (un 3% del mismo por cada 3 años naturales, con un máximo de 5 trienios), o en virtud del acuerdo existente entre empleador y empleado, tiene el carácter de condición más beneficiosa adquirida, sin perjuicio de la posible compensación y absorción de salarios .

⁴ <http://www.meys.es/es/portada/serviciohogar/modelos/Mod-nomina.xls>.

Gratificaciones extraordinarias

El empleado de hogar tiene derecho a dos gratificaciones al año, que se han de percibir; salvo pacto en contrario, al finalizar cada uno de los semestres naturales y en proporción al tiempo trabajado durante el mismo. Su cuantía es la que acuerden las partes, debiendo quedar garantizado, en todo caso, el pago en metálico de la cuantía del SMI en cómputo anual.

Tiempo de trabajo

La jornada máxima semanal de carácter ordinario es de 40 horas de trabajo efectivo. No se incluyen dentro de esta jornada los tiempos de presencia a disposición del empleador; estos tienen la duración y retribución o compensación que se acuerde, que, salvo compensación por períodos equivalentes de descanso retribuido, no puede exceder de 20 horas semanales de promedio al mes y se ha de retribuir con salario no inferior al de las horas ordinarias. Por tiempo de presencia debe entenderse aquél que permaneciendo a disposición del empleador no supone la realización de ningún trabajo efectivo. Pueden admitirse, durante el tiempo de presencia, funciones elementales como abrir una puerta o coger el teléfono.

Ha de constar de forma expresa la parte de jornada que no es trabajo efectivo y sólo está el trabajador a disposición del empleador. Y, aunque no conste de forma expresa, si se prueba la realización de tiempo de presencia, ante la falta de concreción, se parte de 20 horas/mes, que deben abonarse como horas ordinarias (TSJ Sevilla 31 de Mayo de 2012) .

Horario

El horario se fija por acuerdo entre las partes, respetando siempre los siguientes límites:

Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente debe mediar un descanso mínimo de 12 horas, pudiendo reducirse a 10 horas, compensando el resto hasta 12 horas en períodos de hasta 4 semanas.

El empleado interno debe disponer para las comidas principales de dos horas por lo menos. Este tiempo no se computa como de trabajo.

Una vez concluida la jornada de trabajo efectivo, y, en su caso, el tiempo de presencia pactado, el empleado no está obligado a permanecer en el hogar familiar.

Respecto a las horas extraordinarias, se aplica, por remisión expresa la regulación de la relación laboral común, excepto lo relativo a su registro diario por el empleador y la entrega de la copia del mismo al trabajador .

Descanso semanal

Los empleados de hogar tienen derecho a un descanso semanal de 36 horas consecutivas que ha de comprender, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo.

La retribución del período de descanso se efectúa, de manera conjunta, con el tiempo de trabajo, reduciéndose proporcionalmente si no se presta servicio en jornada completa.

Fiestas, permisos y vacaciones

El disfrute de las fiestas laborales y permisos se ajusta a la normativa laboral común; 14 al año.

El empleado de hogar tiene derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- 15 días naturales por matrimonio;
- 2 días por nacimiento de hijo;
- 2 días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado inclusive, de consanguinidad o afinidad; si es necesario desplazamiento el permiso es de 4 días;
- 1 día por traslado de domicilio habitual;
- por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal;
- por el tiempo indispensable para realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral.

Las vacaciones anuales, durante las cuales el trabajador no está obligado a residir en el domicilio familiar o el lugar a que se desplace la familia, son de 30 días naturales, que pueden fraccionarse en dos o más períodos, siendo uno de ellos al menos de 15 días consecutivos. Su disfrute se acuerda entre las partes; en defecto de pacto, 15 días pueden fijarse por el empleador y el resto se elige por el empleado, debiendo conocerse las fechas de disfrute con 2 meses de antelación. Son de aplicación en esta relación laboral los límites en materia de tiempo de trabajo previstos para los trabajadores menores de 18 años: sólo pueden realizar 8 horas diarias de trabajo efectivo, ya sea para uno o varios empleadores, siendo la pausa de 30 minutos para jornadas superiores a 4 horas y media; no pueden realizar horas extraordinarias ni trabajar en periodo nocturno (entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana; el descanso entre jornadas ha de ser como mínimo de 12 horas; y el descanso semanal debe ser al menos de 2 días consecutivos).

Subrogación

Existiendo acuerdo de las partes, puede producirse subrogación contractual por cambio del empleador. Se presume la existencia del acuerdo cuando el empleado de hogar continúa prestando sus servicios durante siete días en el mismo domicilio, pese a haber variado la titularidad de éste, o la del hogar familiar. Tal presunción admite prueba en contrario.

No puede considerarse que existe subrogación empresarial cuando, tras el fallecimiento del empleador, la trabajadora emplea algún día en la recogida de enseres del difunto (TSJ Comunidad Valenciana 31 de Enero de 2006).

Traslado del hogar familiar

El traslado del hogar familiar puede darse en dos supuestos distintos:

Traslado definitivo del hogar familiar a localidad distinta: se presume la conservación del contrato de trabajo cuando se continúan prestando servicios durante siete días en el nuevo domicilio; si por motivo del traslado definitivo se produce la extinción de la relación laboral, no por mutuo acuerdo, sino por voluntad del empleador, éste debe preavisar e indemnizar al empleado según lo establecido en caso de desistimiento del empleador y si es el trabajador quien opta por no continuar la relación laboral debe comunicarlo al empleador, teniendo derecho también a la indemnización prevista en caso de desistimiento del empleador.

Traslado temporal: en tal caso, puede acordarse la suspensión del contrato, dejándose provisionalmente sin efecto las obligaciones mutuas de prestación del trabajo y de remuneración. Así como las obligaciones de Seguridad Social cuando se comunique la baja .

Extinción del contrato

Son aplicables a esta relación laboral el despido y el desistimiento, y, además, los siguientes supuestos de extinción del contrato: por voluntad del trabajador, bien por dimisión o debido a un incumplimiento por parte del empresario; mutuo acuerdo; causas consignadas en el contrato; expiración del tiempo convenido; muerte, incapacidad o jubilación del trabajador; muerte, incapacidad o jubilación del empresario; y decisión de la trabajadora víctima de violencia de género.

No son aplicables a esta relación laboral el despido por fuerza mayor, el despido colectivo ni el despido objetivo.

Despido y desistimiento

El empleador puede extinguir la relación laboral por:

1. **Despido** del trabajador. El despido disciplinario se produce mediante notificación escrita por las causas previstas en la legislación común. Si la jurisdicción competente declara el despido improcedente, el empleador debe abonar al trabajador una indemnización equivalente a 20 días naturales del salario en metálico, multiplicado por el número de años de servicio, con el límite de 12 mensualidades. El incumplimiento de los requisitos del despido produce los mismos efectos que el despido improcedente.

Entre las consecuencias de la declaración de improcedencia del despido, en este régimen especial, no se contempla el devengo de salarios de tramitación, ni se da al empresario la opción por la readmisión (TSJ Comunidad Valenciana 19 de Junio de 2007; TSJ Galicia 4 de Junio de 2010; TSJ Cataluña 11 de Octubre de 2012).

El despido de una empleada de hogar a causa de su embarazo es considerado nulo, por lo que se condena a la empleadora a la indemnización (no a la readmisión) y al abono de los salarios de tramitación, por ser de aplicación a todos los españoles la normativa de igualdad (TSJ Madrid 24 de Noviembre de 2008, TSJ Burgos 7 de Septiembre de 2010); si bien en la relación laboral común, a partir del 12 de Febrero de 2012, no se devengan, en caso de despido improcedente con indemnización, salarios de tramitación.

Se considera la existencia de despido tácito, declarado improcedente, al hecho de la baja en la Seguridad Social decidida unilateralmente por el empleador (TSJ Madrid 10 de Enero de 2002, TSJ Burgos 7 de Septiembre de 2010).

La prueba de un despido verbal corresponde al demandante, pero puede acreditarse por medio de presunciones cuando las demás pruebas no son viables (TSJ Cataluña 7 de Marzo de 2003).

2. **Desistimiento** del empleador. Se puede extinguir el contrato con anterioridad a la expiración del tiempo convenido, comunicándolo al empleado por escrito en el que conste de modo claro e inequívoco la voluntad del empleador de finalizar la relación por esta causa. El empleador debe conceder un plazo mínimo de preaviso de 20 días, si la prestación de servicios hubiera superado la duración de un año; o de 7 días si fuera inferior. Durante el mismo el trabajador que preste servicios a jornada completa tiene derecho a una licencia de 6 horas semanales, con el fin de buscar nuevo empleo, sin pérdida de retribución. El preaviso puede sustituirse por una indemnización equivalente a los salarios en metálico de dicho período.

Simultáneamente a la comunicación de la extinción, el empleador debe poner a disposición del trabajador la indemnización, abonada íntegramente en metálico, equivalente al salario de 12 días naturales por año de servicio, con el límite de 6 mensualidades. Esta indemnización es aplicable únicamente a los contratos celebrados a partir del 1 de Enero de 2012; para los existentes con anterioridad la indemnización es equivalente a 7 días naturales de salario en metálico por el número de años naturales de duración del contrato, incluidas las prórrogas, con

el límite de 6 mensualidades.

El desistimiento se puede producir, con anterioridad a la expiración del tiempo convenido, en cualquier momento que el empleador lo considere oportuno (TSJ Madrid 14 de Junio de 1989). Sin necesidad de alegar causa alguna, basta, por ejemplo, expresar el deseo de prescindir de los servicios del empleado (TSJ Madrid 10 de Octubre de 1989); viene a ser como un despido libre (TSJ Madrid 10 de Octubre de 1989) por lo que, si se cumplen sus requisitos, no cabe que sea declarado improcedente o nulo (TSJ Valladolid 3 de Octubre de 2012).

El personal interno, al tener derecho a alojamiento, no puede ser obligado a abandonar el hogar familiar entre las diecisiete y las ocho horas del día siguiente. Salvo que la extinción fuese debida a falta muy grave de los deberes de lealtad y confianza.

El desistimiento y las obligaciones inherentes al mismo; preaviso e indemnización, es aplicable igualmente a los trabajadores discontinuos. (TSJ Baleares 16 de Junio de 1994).

Se presume que el empleador ha optado por el despido y no por el desistimiento cuando omite la comunicación del cese por escrito haciendo constar, de modo claro e inequívoco, la voluntad de desistir del contrato, o no ponga a disposición del trabajador la indemnización simultáneamente a la comunicación. La no concesión del preaviso o el error en el cálculo de la indemnización no presupone opción por el despido, sin perjuicio de que se deban abonar las cantidades correspondientes.

El TS ya había considerado que el empleador puede despedir o desistir, pero debe decir con claridad que hace una cosa o la otra, y ello porque la trabajadora debe saber, desde el primer momento, si está ante un despido, o ante un desistimiento, así como que se está ante un despido, calificable como improcedente, ante el incumplimiento por el empleador de los requisitos para formalizar el desistimiento. Así, si el empleador se limita a decir al empleado que se marche, estamos ante un despido improcedente sin que el trabajador deba probar que se trata de un despido (TS Unificación de Doctrina 5 de Junio de 2002). Si bien se consideró desistimiento a pesar de la ausencia de comunicación escrita, por considerar que no es un acto esencialmente formal cuando se preavisa la extinción no por una causa disciplinaria sino porque el empleador debía abandonar su domicilio para ingresar en una residencia (TSJ Madrid 8 de Mayo de 2012)

No se puede pretender acumular los efectos jurídicos del despido y del desistimiento de manera que en el despido improcedente no se tiene derecho a un plazo de preaviso o a la indemnización sustitutiva (TSJ Cataluña 19 de Enero de 1995).

En aplicación de la normativa laboral común para el supuesto de despido, está fijado un plazo de caducidad de la acción de 20 días hábiles para reclamar ante

la jurisdicción social. Pero la caducidad sólo tiene su efecto para el supuesto de despido, y no para el caso de desistimiento (TSJ Comunidad Valenciana 21de Abril de 2005).

Otras causas de extinción

Además de por la decisión empresarial consistente en despido o desistimiento, la relación laboral puede extinguirse por:

a) Por voluntad del trabajador, que, a su vez, puede deberse a:

1. Dimisión del trabajador

Para apreciar esta causa extintiva es necesaria que se produzca una actuación del trabajador que, de manera expresa o tácita, pero clara y determinante, demuestre su deliberado propósito de dar por terminado el contrato (TSJ Cantabria 28 de Junio de 1995) y el llamado abandono, materializado en una alta de asistencia más o menos prolongada del trabajador al centro o lugar de trabajo, no es algo que mecánicamente equivalga a una extinción por dimisión (TSJ Madrid 28 de Diciembre de 2004) .

2. Un incumplimiento contractual del empleador.

En aplicación de la normativa laboral común, dicho incumplimiento faculta al trabajador para solicitar ante la jurisdicción social la resolución del contrato. Los efectos se equiparan al despido improcedente teniendo derecho a una indemnización de 20 días por año de servicio (TSJ Madrid 15 de Octubre de 2012).

b) Por mutuo acuerdo de las partes, regulándose como en el derecho laboral común.

c) Por las causas consignadas válidamente en el contrato, salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empleador.

d) Por expiración del tiempo convenido o realización del servicio determinado objeto del contrato. A la finalización del contrato, salvo en el contrato de interinidad, el trabajador tiene derecho a una indemnización equivalente a la parte proporcional de 8 días de salario por año de servicio, ampliándose progresivamente. Si el contrato de trabajo tiene una duración superior a un año, la denuncia del mismo por alguna de las partes debe hacerse con una antelación mínima de 15 días.

e) Por muerte, jubilación, invalidez del trabajador. Se aplica la normativa común.

f) Por muerte o incapacidad del empleador. La incapacidad o muerte del empleador ha de imposibilitar o dificultar la continuidad de la relación laboral especial, para considerar extinguido el contrato, así, por ejemplo, cuando es internado en un centro geriátrico, siendo comunicada la extinción por el tutor (

TSJ Cantabria 5 de Junio de 2008). En estos supuestos el trabajador tiene derecho a percibir una indemnización consistente en un mes de salario (JS Pamplona Núm. 2, 8 de Junio de 2000). . La muerte puede no extinguir la relación laboral debido a la posibilidad de subrogación empresarial como se reflejó anteriormente.

g) Por decisión de la trabajadora víctima de violencia de género.

Infracciones

La acción de control de cumplimiento de la legislación laboral relativa al contrato de trabajo doméstico se ejerce por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con las facultades y límites previstos en su normativa reguladora. Cuando el centro de trabajo sometido a inspección es el domicilio de la persona física afectada, para acceder al mismo debe obtenerse su expreso consentimiento o, en su defecto, autorización judicial.

b. Cotización durante el periodo transitorio en el Régimen Especial de Empleadas de Hogar

Las normas de cotización establecidas en las disposiciones que desarrollan el Sistema Especial para Empleados del Hogar sólo serán de aplicación a los empleadores y a las personas empleadas procedentes del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar, desde el día primero del mes siguiente a aquel en que se lleve a efecto la comunicación a la Tesorería General de la Seguridad Social, prevista en la disposición adicional trigésima novena de la Ley 27/2011, de 1 de Agosto, que deberá efectuarse dentro del plazo de seis meses naturales a contar desde el 1 de Enero de 2012.

En tanto no se produzca la comunicación aludida en el apartado anterior, la base y el tipo de cotización por contingencias comunes aplicables, inclusive en el mes en que se produzca la misma, serán los siguientes:

- Base de cotización: 748,20 € mensuales.
- Tipo de cotización: 22%.

Cuando, de conformidad con la normativa reguladora del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar, proceda la distribución del tipo de cotización señalado anteriormente, ésta se realizará de la siguiente forma: a cargo del empleador el 18,30 por 100 y del empleado de hogar el 3,70 por 100. Cuando el empleado de hogar preste sus servicios con carácter parcial o discontinuo a uno o más empleadores, será de su exclusivo cargo el tipo de cotización señalado anteriormente.

Para la cotización por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales sobre la base de cotización vigente, se aplicará el tipo de cotización previsto al efecto en la tarifa de primas incluida en la

disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007.

La cotización por contingencias profesionales correrá a cargo exclusivamente del empleador, salvo cuando el empleado de hogar preste servicios con carácter parcial o discontinuo a uno o más empleadores, en cuyo caso será a cargo exclusivo de dicho empleado el pago de la cuota correspondiente.

Una vez transcurrido el plazo de seis meses sin que se haya comunicado el cumplimiento de las condiciones exigidas para la inclusión en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, los empleados de hogar que presten sus servicios con carácter parcial o discontinuo a uno o más empleadores quedarán excluidos de dicho Sistema Especial, con la consiguiente baja en el Régimen General, con efectos de 1 de Julio de 2012. Respecto a los empleados de hogar que presten sus servicios de manera exclusiva y permanente para un único empleador, su cotización al Sistema Especial pasará a efectuarse, desde el 1 de Julio de 2012, con arreglo a una base de 748,20 euros mensuales.

La obligación de cotizar se mantiene desde la fecha de comienzo de la actividad hasta el cese en dicha actividad.

Por último, señalar que el empleado de hogar no cotiza por desempleo al no estar cubierta esta contingencia.

c. Campo de Aplicación tras la reforma

La nueva regulación no altera el campo de aplicación, siendo el del sistema especial para empleados de hogar el mismo que el del anterior régimen especial de la Seguridad Social de los empleados de hogar. Por tanto, quedan incluidos, en calidad de empleados de hogar, todos los españoles mayores de 16 años, cualquiera que sea su sexo y estado civil, que reúnan los requisitos siguientes: que se dediquen, en territorio nacional, a servicios exclusivamente domésticos para una o varias cabezas de familia; que estos servicios sean prestados en la casa que habite el cabeza de familia y demás personas que componen el hogar; que perciba por este servicio un sueldo o remuneración de cualquier clase que sea.

Se considera empresario al titular del hogar familiar, ya lo sea efectivamente o como simple titular del domicilio o lugar de residencia en el que se presten los servicios domésticos. Cuando esta prestación de servicios se realice para dos o más personas que, sin constituir una familia ni una persona jurídica, convivan en la misma vivienda, asume esta condición el titular de la vivienda que habite o aquella que asuma la representación de tales personas, que puede recaer de forma sucesiva en cada una de ellas.

Se considera que se prestan servicios a un grupo de personas el supuesto de una residencia de viudas y huérfanos sin personalidad jurídica (TSJ Comunidad Valenciana 21 de Enero de 1993) .

Se considera incluida dentro de este régimen especial la trabajadora que presta sus servicios no en la morada del empleador sino en su propio domicilio, a donde el empresario o cabeza de familia traslada a sus hijos por las mañanas para que la empleada los atienda, llevándoles al colegio, recogiendo y dándoles de comer (TSJ Cantabria 11 de Mayo del 2000).

La atención a un enfermo desarrollando funciones de enfermera o auxiliar de enfermera está incluida en el campo de aplicación del Régimen General (TSJ Santa Cruz de Tenerife 17 de Marzo de 2003)

Se incluyen en el Régimen General, los trabajadores dedicados a la limpieza de escaleras en finca urbana contratados por la comunidad de propietarios. Ni tiene la consideración de cabezas de familia las entidades o instituciones eclesíásticas, y, por tanto, no pueden ser tampoco incluidos en este régimen especial ;hoy sistema especial, el personal laico a su servicio.

En un supuesto de sucesión de empleadores por separación matrimonial es necesario demandar a los dos . (TSJ País Vasco 5 de Octubre de 2004).

Respecto a los trabajadores extranjeros se aplica lo dispuesto en la normativa común.

Los empleados de hogar españoles en el extranjero, cuando estén al servicio de los representantes diplomáticos, consulares y funcionarios del Estado oficialmente destinados fuera de España, pueden solicitar su inclusión en este régimen, siempre que reúnan las demás condiciones.

Caso particular

Los conductores de automóviles al servicio de particulares se encuentran incluidos en el campo de aplicación de la normativa reguladora de la relación laboral de carácter especial del servicio de hogar familiar. Sin embargo, no es de aplicación este sistema especial por hallarse expresamente incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social.

Exclusiones

Están excluidos del campo de aplicación de este régimen especial:

- a) Los prohijados o acogidos de hecho.
- b) Las personas que presten servicios amistosos, benévolos o de buena voluntad.
- c) El cónyuge, descendientes, ascendientes y demás parientes del cabeza de familia, por consanguinidad o afinidad, hasta el tercer grado inclusive. Respecto de los que hay que señalar que aunque están excluidos por la normativa de Seguridad Social, sin embargo, si se demuestra su condición de asalariados tal exclusión decae según se expone en las precisiones siguientes. Si el familiar reúne los requisitos para su inclusión en este régimen como trabajador por

cuenta ajena, a la documentación que hay que aportar para su afiliación y alta hay que acompañar una declaración del empresario y del familiar en la que conste la condición de trabajador por cuenta ajena, categoría, puesto de trabajo, forma y cuantía de la retribución, centro de trabajo, horario y cuantos datos sean precisos al efecto. El INSS puede denegar la afiliación o alta si, previo informe de la Inspección de Trabajo no queda demostrada la condición de asalariado. Contra dicha resolución se puede reclamar ante la jurisdicción social.

d) Los cuidadores profesionales contratados mediante la prestación económica destinada a la cobertura de los gastos del servicio previsto en el Programa Individual de Atención (Ley 39/2006 art.14.3 y 17), así como de los trabajadores dedicados a la asistencia personal a personas en situación de dependencia (Ley 39/2006 art.19 modificada por el RDL 20/2012 art.22.7), aunque, en uno y otro caso, los cuidados se lleven a cabo en el domicilio de la persona dependiente o del familiar con la que aquélla conviva.

e) Las tareas domésticas prestadas por trabajadores no contratados directamente por los titulares del hogar familiar sino al servicio de empresas, ya sean personas jurídicas de carácter civil o mercantil; en tal caso procede el alta de tales trabajadores en el RGSS por cuenta de esas empresas.

Se considera rota la presunción de no laboralidad de los parientes cuando no conviven ni están a cargo del empleador, por ejemplo, se considera laboral la actividad desarrollada por la cuñada o por la suegra que no convivía con el empleador (TSJ Madrid 3 de Abril de 1996) ; TSJ Cataluña 16 de Julio de 2001); o entre hermanos (TSJ Valladolid Contencioso – Administrativo de 17 de Septiembre 2010).

Se puede entender que, como la LGSS art.7.2 no considera como trabajadores por cuenta ajena, salvo prueba en contrario, a los parientes hasta el segundo grado inclusive; por lo que los parientes del tercer grado no necesitan probar su condición de asalariados para ser considerados trabajadores por cuenta ajena e incluidos, por tanto, dentro del ámbito de aplicación del Régimen General- a la vez que la regulación laboral de empleados del hogar sólo presume la no existencia de relación laboral en caso de parientes hasta el segundo grado inclusive, los parientes de tercer grado tampoco han de probar dicha relación para proceder a su afiliación y alta por cuenta ajena en este régimen especial (TSJ Navarra 13 de Septiembre de 1991). Pero en otras sentencias los tribunales no lo entienden así (TSJ Galicia 10 de Abril de 1991), y exigen prueba de la existencia de relación laboral con parientes de tercer grado (TSJ Galicia 20 de Marzo de 1996)).

La exclusión que afecta a los parientes no es de aplicación a los familiares del sexo femenino de sacerdotes célibes que convivan con ellos y que reúnan las demás condiciones exigidas, siempre que el sacerdote no tenga ningún empleado de hogar. No puede quedar comprendido en este régimen especial más que un solo familiar por cada sacerdote que se encuentre en la situación

prevista, sea cualquiera el número de los que con él convivan. Esta diferencia de trato no ha sido considerada inconstitucional, puesto que su finalidad es facilitar la libertad religiosa y de culto. Sin embargo, sí se considera discriminatorio respecto de los parientes varones, por la aplicación de no discriminación por razón de sexo ;principio constitucional y establecido en las Dir de la CEE, por lo que, reuniendo los requisitos expuestos, deben considerarse incluidos en este régimen especial.

d. Actos de encuadramiento

Inscripción de empresas

Los empleadores que tengan a su servicio empleados de hogar, cualquiera que sea el número de horas que éstos realicen, deben estar inscritos y disponer de un código de cuenta de cotización dentro del sistema especial para empleados de hogar al que han de adscribir a los trabajadores. Para ello, deben presentar en cualquier Administración de la Seguridad Social o a través de Registro Electrónico los modelos TA6 ó TA7. En el momento de solicitar la inscripción los empleadores deben hacer constar la entidad gestora o colaboradora por la que optan para la protección de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como para la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, respecto de los empleados de hogar a su servicio.

Afiliación, altas y bajas

Es obligatoria la afiliación a la Seguridad Social de las personas incluidas en el campo de aplicación de este sistema especial, así como la comunicación del alta y baja de las mismas, aplicándose la normativa común en lo referente a estas materias (el alta antes de iniciarse la actividad, la baja 6 días desde el cese en la prestación de la actividad).

El empresario está obligado a cursar el alta, y en su caso la afiliación, del empleado de hogar que le preste sus servicios, ya sea de manera exclusiva y permanente o de forma parcial o discontinua. Si el empleador no lo lleva a cabo, puede solicitarlo el propio trabajador en cualquier momento posterior a la constatación del incumplimiento de sus obligaciones por el empresario.

Asimismo, deben comunicarse igualmente en el plazo de 6 días las variaciones en la retribución mensual del empleado de hogar.

Las altas, bajas y variaciones de datos deben solicitarse mediante el modelo TA.2/S-0138. Cuando sea a instancia del propio trabajador debe utilizarse el modelo TA.2/T-0138.

En las solicitudes de alta en este sistema especial, ya se formulen por el empleador o por el propio empleado de hogar, deben figurar, además de los datos establecidos con carácter general, el código de la cuenta de la entidad

financiera en la que ha de domiciliarse el pago de la cotización y los datos correspondientes al tipo de contrato de trabajo y al contenido mínimo del mismo (horas de trabajo semanales, salario pactado, salario mensual en especie y existencia o no de pacto de horas de presencia y/o de horas de pernocta, junto con la retribución por hora pactada).

e. Cotización y Recaudación tras la integración en el Régimen General como Sistema Especial.

El responsable del ingreso de las cuotas es:

1. El empleador, tanto si el trabajador presta servicios de forma exclusiva y permanente, como si es trabajador a tiempo parcial de más de 60 horas al mes. La obligación de cotizar continúa en la situación de incapacidad temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo o la lactancia y paternidad, en los mismos términos que durante la situación de actividad. En incapacidad temporal, a partir del 9º día de la baja, el empresario debe cotizar únicamente por la aportación empresarial, correspondiendo a la entidad gestora o mutua el ingreso de la aportación del trabajador.

2. Puede ser el propio trabajador, a partir del 1 de Abril de 2013, cuando preste servicios durante menos de 60 horas mensuales para un empleador.

En contingencias comunes la cotización es a cargo del empleador y del trabajador, mientras que en las contingencias profesionales es a cargo exclusivo del empleador.

Cuando se trate de empleados que causen alta directamente en el sistema especial los efectos en cuanto a la cotización tienen lugar desde el día del alta.

La baja en este régimen produce efectos desde el día siguiente a aquél en que se haya cesado en la actividad, siempre que se comunique la baja en modelo oficial y dentro del plazo establecido. Cuando no se comunique la baja, se mantiene la obligación de cotizar hasta el día en que la Tesorería tenga conocimiento del cese del empleado de hogar. Si la Tesorería practica la baja de oficio, por conocer el cese por actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por datos obrantes en la misma o cualquier otro procedimiento, la obligación de cotizar se extingue el día en que se haya llevado a cabo la actuación inspectora o hayan sido recibidos los datos o documentos en que se acredite el cese en la actividad.

Por otra parte, mediante cualquier medio de prueba admitido en derecho, puede demostrarse que el cese en la actividad tuvo lugar en otra fecha a efectos de la extinción de la obligación de cotizar. Todo ello sin perjuicio de la devolución de cuotas indebidamente ingresadas o el reintegro de prestaciones indebidamente percibidas, salvo que hayan prescrito.

No se cancela la obligación de cotizar si la baja se produce continuando la actividad que motivó la inclusión del empleado de hogar en este sistema especial, o no continuando, si el trabajador se halla en situación asimilada al alta

con obligación de cotizar.

En este sistema especial se consideran presentados dentro del plazo reglamentario los documentos de cotización que correspondan a períodos posteriores a la presentación del alta.

Procedimiento y plazo de pago

El ingreso de las cuotas correspondientes a cada mes se ha de efectuar antes del último día hábil del mes siguiente al que corresponda el devengo.

El pago de las cuotas en el sistema especial para empleados de hogar debe realizarse obligatoriamente mediante el sistema de domiciliación en cuenta, sin que resulte necesario presentar ningún documento de cotización. La modificación de la cuenta en que esté domiciliado el pago tiene efectos el mismo mes en que se comunique, de formularse la comunicación entre los días 1 y 10 de cada mes, y a partir del mes siguiente a aquel en que se comunique, de formularse la comunicación entre los días 11 y último de cada mes.

Por la falta de ingreso de las cuotas en plazo reglamentario se dicta providencia de apremio, sin previa reclamación de deuda o acta de liquidación, y se aplica el recargo establecido para los supuestos en que se hayan presentado los documentos en plazo y el devengo de los intereses de demora.

Cuota

Según indica el Real Decreto Ley 29/2012 de 28 de Diciembre, durante 2013, las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se determinan en función de la retribución percibida por el trabajador con arreglo a la siguiente escala:

Tramos, retribuciones mensuales y bases de cotización

Tramo	Retribución mensual incrementada con la proporción de pagas extraordinarias €/mes	Base de cotización €/mes
1º	Hasta 172,05	147,86
2º	Desde 172,06 hasta 268,80	244,62
3º	Desde 268,81 hasta 365,60	341,40
4º	Desde 365,61 hasta 462,40	438,17
5º	Desde 462,41 hasta 559,10	534,95
6º	Desde 559,11 hasta 655,90	631,73
7º	Desde 655,91 hasta 753,00	753,00
8º	Desde 753,01	790,65

Desde el año 2014 hasta el año 2018, las retribuciones mensuales y las bases de cotización de la escala se actualizarán en idéntica proporción al incremento que experimente el SMI en cada uno de esos años

Para determinar la retribución mensual del empleado de hogar el importe percibido mensualmente debe incrementarse con la parte proporcional de las pagas extraordinarias que tenga derecho a percibir.

Y los tipos de cotización para 2013 son:

- para contingencias comunes el 22,90% (19,05% a cargo del empleador y 3,85% a cargo del empleado);
- para contingencias profesionales se aplica el tipo de cotización previsto en la tarifa de primas vigente a cargo exclusivo del empleador: 1,10% (por IT: 0,65%; por IMS: 0,45%) (Cuadro I; código de actividad 97: Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico).

Para los empleados de hogar procedentes del extinguido régimen especial de la

seguridad social de empleados de hogar y no integrados en el sistema especial:

Base de cotización: 753 €/mes.

Tipo de cotización: 22% (contingencias comunes) 1,10% (contingencias profesionales).

Reducciones y Bonificaciones

La Ley 27/2011 sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social; establece en su Disposición Transitoria única cuales serán las reducciones y bonificaciones en las cotizaciones de las personas que prestan servicios en el hogar familiar.

Reducciones:

Durante los ejercicios 2012, 2013 y 2014 se aplica una reducción del 20% a la aportación empresarial a la cotización por contingencias comunes, devengadas por el empleado de hogar que quede incluidos en el sistema especial, cuando el empleador le haya contratado, bajo cualquier modalidad contractual, y dado de alta en el Régimen General de la Seguridad Social a partir del 1 de Enero de 2012, siempre que dicho empleado no estuviera en alta en el régimen especial de empleados de hogar a tiempo completo, para el mismo empleador, entre el 2 de Agosto de 2011 y el 31 de Diciembre de 2011. Si bien, esta reducción no se aplica en el supuesto en que los empleados de hogar que presten servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador asuman el cumplimiento de las obligaciones en materia de encuadramiento, cotización y recaudación en dicho sistema especial.

Esta reducción de cuotas se amplía con una bonificación hasta llegar al 45% para familias numerosas, en los términos que se exponen a continuación.

Bonificaciones:

La bonificación de cuotas por la contratación de cuidadores en familias numerosas es de aplicación en el sistema especial para empleados de hogar. De manera que, cuando se trate de la contratación de un único cuidador por unidad familiar que tenga reconocida la condición de familia numerosa, se establece una bonificación del 45% de las cuotas a la Seguridad Social a cargo del empleador, en las condiciones que legal o reglamentariamente se establezcan, siempre que los dos ascendientes o el ascendiente, en caso de familia monoparental, ejerzan una actividad profesional por cuenta ajena o propia fuera del hogar o estén incapacitados para trabajar. Cuando la familia numerosa ostente la categoría de especial, para la aplicación de este beneficio no es necesario que los dos progenitores desarrollen cualquier actividad

retribuida fuera del hogar.

Para la aplicación de esta bonificación hay que tener en cuenta:

1. Es familia numerosa aquella integrada:

- por uno o dos ascendiente con 3 o más hijos;
- por uno o dos ascendiente con 2 hijos siempre que al menos uno sea persona con discapacidad o esté incapacitado para trabajar;
- por dos ascendientes cuando ambos fueran personas con discapacidad, o, al menos, uno de ellos tuviera un grado de discapacidad igual o superior al 65%, o estuvieran incapacitados para trabajar, con 2 hijos, sean o no comunes;
- el padre o la madre separados o divorciados, con 3 o más hijos, sean o no comunes, aunque estén en distintas unidades familiares, siempre que se encuentren bajo su dependencia económica, aunque no vivan en el domicilio conyugal;
- dos o más hermanos huérfanos de padre y madre sometidos a tutela, acogimiento o guarda que convivan con el tutor, acogedor o guardador, pero no se hallen a sus expensas;
- tres o más hermanos huérfanos de padre y madre, mayores de 18 años, o dos, si uno de ellos tiene un discapacidad, que convivan y tengan una dependencia económica entre ellos;
- el padre o la madre con dos hijos cuando haya fallecido el otro progenitor.

A estos efectos se consideran también ascendientes o descendientes las personas que tengan la tutela o acogimiento familiar permanente o preadoptivo de los hijos, cuando convivan con ellos y a sus expensas, y las personas sometidas a tutela o acogimiento. Por persona con discapacidad se entiende la persona que tenga reconocida un grado de discapacidad igual o superior al 33%, y por incapacidad para trabajar la persona con una incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.

Los hijos han de:

- ser solteros y menores de 21 años, o ser persona con discapacidad o estar incapacitados para trabajar, cualquiera que fuese su edad, límite que se amplía hasta los 25 años cuando cursen estudios adecuados a su edad y titulación o encaminados a la obtención de un puesto de trabajo;
- convivir con el ascendiente o ascendientes, sin perjuicio de los supuestos de separación o divorcio; no se tiene en cuenta la separación transitoria por estudios, trabajo, tratamiento médico, etc.;
- depender económicamente del ascendiente o ascendientes.

Se requiere también que los miembros de la unidad familiar sean españoles o de la Unión Europea o de alguno de los Estados del Espacio Económico Europeo y tener su residencia en territorio español. Si bien, si tienen su residencia en otro Estado de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo que, al menos, uno de los ascendientes de la unidad familiar ejerza una actividad por cuenta ajena o por cuenta propia en España.

Los miembros de la unidad familiar, nacionales de otros países, tienen derecho

al reconocimiento de la condición de familia numerosa siempre que sean residentes en España todos los miembros que den derecho a los beneficios a que se refiere esta ley.

Las familias numerosas se clasifican en:

- especial: las de 5 o más hijos, las de 4 hijos de los cuales al menos 3 procedan de parto, adopción o acogimiento permanente o preadoptivo múltiples, y las de 4 cuando sus ingresos anuales divididos por el número de miembros no superen en cómputo anual el 75% del salario mínimo interprofesional, incluidas las pagas extraordinarias;
- general: las restantes unidades familiares.

Cada hijo con discapacidad o incapacitado para trabajar computa como 2 para determinar la categoría en que se clasifica la unidad familiar de la que forma parte.

2. Tienen la consideración de cuidadores las personas físicas al servicio del hogar de las familias numerosas que tengan oficialmente reconocida tal condición y que consistan exclusivamente en el cuidado o atención de los miembros de dicha familia numerosa o de quienes convivan en el domicilio de la misma.

3. Para tener derecho a la bonificación se debe:

- presentar en la TGSS, correspondiente al domicilio familiar, acreditación de la condición de familia numerosa y declaración firmada por el empleado de hogar de que sus servicios son exclusivos de cuidador a los miembros de la familia numerosa;
- estar al corriente de pago de cuotas a la Seguridad Social, suponiendo la falta de ingreso en plazo de las mismas la pérdida automática de la bonificación respecto de las cuotas correspondientes a periodos no ingresados en dicho plazo.

4. La bonificación queda automáticamente en suspenso o se extingue cuando dejen de concurrir temporal o definitivamente las condiciones establecidas para su concesión, por lo que el empleador está obligado a comunicar a la TGSS, en el plazo de 6 días a contar desde la fecha en que se produzca, cualquier modificación en su situación familiar que pueda afectar al disfrute de la bonificación. Los efectos de la modificación, respecto de la bonificación de cuotas, se producen desde el día primero del mes siguiente al que se produzca aquélla.

Podría entenderse que el límite de ingresos anuales del 75% del SMI, ha de referirse al IPREM, al no hallarse incluido este supuesto en la lista de los que se mantienen vinculados al SMI.

f. Prestaciones tras la integración

Los trabajadores incluidos en el sistema especial para empleados de hogar tienen derecho a las prestaciones en los términos y condiciones establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social, tanto para las contingencias comunes como para las profesionales: asistencia sanitaria, maternidad, paternidad, cuidado de menor afectado de cáncer o enfermedad grave, prestaciones por fallecimiento. Si bien, para otras prestaciones existen ciertas particularidades que se exponen a continuación.

En las contingencias profesionales, si un empleador no cumple con sus obligaciones de afiliación, alta o cotización, no es de aplicación el régimen de responsabilidad sobre las prestaciones (Ley General de Seguridad Social, art.126), sin perjuicio de la exigencia de las cotizaciones y de las sanciones que procedan

Los empleados de hogar no tienen derecho a las prestaciones por desempleo.

Para el cómputo del período cotizado no olvidar los días cuotas, en concepto de pagas extraordinarias. Se calculan a razón de dos mensualidades por año, con independencia de la obligación de abono de dos pagas de 15 días al año; al estar incluidas en la cotización, de cuantía única, las dos mensualidades salvo para la jubilación. Sin embargo, las cotizaciones de los empleados del hogar efectuadas con anterioridad al 1 de Enero de 1986 no incluían días de cotización por las pagas extraordinarias (ya que su abono no era obligatorio), por lo que no pueden añadirse los días cuota al tiempo cotizado antes de dicha fecha. Exclusivamente son computables a partir del 1 de Enero de 1986.

En caso de falta de cotización por parte del empleador la entidad gestora no queda eximida de responsabilidad ya que tiene la obligación de controlar el pago efectivo de las cuotas. Sin embargo, en caso de incumplimiento por parte del empleador de la obligación de afiliación y alta del trabajador, es responsable directo de las prestaciones, sin que la entidad gestora esté obligada a su anticipo; ello en el supuesto de contingencias comunes.

Incapacidad temporal, riesgo embarazo y lactancia

Respecto de la incapacidad temporal, el cálculo y cuantía de la prestación económica por IT es similar al RGSS si bien con las siguientes especialidades:

- el pago del subsidio en todos los casos se efectúa directamente por la entidad a la que corresponda su gestión, sin pago delegado por el empresario, debiendo entenderse que desde que se inicia el pago directo de la IT corresponde al beneficiario remitir a la entidad gestora la copia de los partes médicos de baja, confirmación y alta, utilizando la copia destinada al empresario, en el plazo máximo de 5 días desde su expedición;
- el subsidio se percibe, cuando derive de enfermedad común o accidente no

laboral desde el 4º día de la baja, estando a cargo del empleador el abono del mismo desde los días 4º a 8º, ambos inclusive; a partir del 9º día el pago del subsidio se hace directamente por la entidad a la que corresponda su gestión; cuando derive de contingencias profesionales el subsidio se percibe desde el día siguiente a aquél en que se haya producido el accidente o desde el día siguiente al de la baja para el trabajo cuando ésta fuese posterior a la fecha del accidente; el salario del día del accidente o baja es a cargo del empleador.

- si el trabajador fuera interno, cuando el contrato se suspenda por causa de IT, tiene derecho a permanecer alojado en el domicilio un mínimo de 30 días, salvo prescripción facultativa de hospitalización.

Los trabajadores que estén percibiendo estas prestaciones en el momento del cese en la relación laboral continúan percibiéndola hasta que se produzca una causa de extinción de la misma.

Las trabajadoras son beneficiarias del subsidio por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural en los mismos términos que en el Régimen General, para ello se requiere la declaración del responsable del hogar familiar sobre la inexistencia de puesto de trabajo compatible con el estado de la trabajadora, siendo su base reguladora equivalente a la establecida para la incapacidad temporal en el inicio de la suspensión del contrato.

Se considera aplicable al sistema especial de empleados de hogar la jurisprudencia que sostiene que si el trabajador que percibe la prestación por incapacidad temporal, es dado de alta y, antes de que transcurran 6 meses, sufre una recaída, nos encontramos ante un período único, de forma que los requisitos concurrentes al tiempo de la primera baja médica, en particular el de alta en la Seguridad Social, conservan su virtualidad cuando se produce la segunda baja médica, no siendo exigible que en el intermedio haya actividad laboral.

Incapacidad permanente

Los períodos mínimos de **cotización** para causar derecho a estas pensiones, así como el cálculo de su cuantía, son iguales al Régimen General.

Desde el año 2012 hasta el año 2018 para el cálculo de la base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente derivada de contingencias comunes solo se tendrán en cuenta los períodos realmente cotizados, no siendo de aplicación la integración de lagunas de cotización durante los meses en los que no haya existido obligación de cotizar.

Las pensiones se abonan mensualmente, más dos pagas extraordinarias (junio y noviembre).

Las cotizaciones efectuadas al anterior Montepío Nacional del Servicio Doméstico y a los también anteriores regímenes de Seguros Sociales Unificados, Desempleo y Mutualismo Laboral, se computan para el disfrute de la prestación sin limitación temporal alguna.

Se considera en situación asimilada al alta, a efecto de causar la prestación de incapacidad permanente, a la trabajadora que, tras extinguirse su relación laboral especial de empleada de hogar, se encontraba al momento de formular su petición de prestación inscrita con continuidad como demandante de empleo (TSJ Cataluña 7 de Mayo de 2003).

Las lagunas de cotización sí que se integran con las bases mínimas si se ha trabajado en Francia o Suiza, de manera que dicho período se valora como si fuera cotizado al Régimen General español (TS 25 de Febrero de 2000, TSJ Cataluña 13 de Enero de 2009).

Los tribunales han renunciado a establecer criterios generales sobre la inclusión de las situaciones de incapacidad permanente en uno u otro grado, la decisión debe acomodarse a un proceso de individualización, según las concretas particularidades del caso a enjuiciar. Así, por ejemplo, se considera a la trabajadora en situación de incapacidad permanente total derivada de enfermedad común para su trabajo habitual de empleada de hogar, al estar limitada su capacidad de realizar esfuerzo físico y permanecer en bipedestación y deambulación prolongada (TSJ Cantabria 4 de Octubre de 2005) o debido a la limitación funcional de los miembros superiores por padecer unido a lumbalgias y a la patología psíquica (TSJ Galicia 26 de Octubre de 2012); en incapacidad permanente total cualificada por hernia discal y trastorno depresivo (TSJ Galicia 26 de Marzo de 2010); o en incapacidad permanente absoluta por fibromialgia, trastorno depresivo no especificado, cefalea migrañosa y dislipemia⁵ (TSJ Cataluña 9 de Julio de 2009). Sin embargo no se considera en situación de incapacidad permanente la fibromialgia sometida a revisiones (TSJ Valladolid 26 de Julio de 2005), o con 18 puntos (TSJ Galicia 22 de Marzo de 2010); ni la epilepsia (TSJ Granada 23 de Abril de 2008).

Jubilación

Los períodos mínimos de cotización para causar derecho a esta pensión, así como el cálculo de su cuantía, son iguales al Régimen General.

Desde el año 2012 hasta el año 2018 para el cálculo de la base reguladora de las pensiones de jubilación solo se tendrán en cuenta los períodos realmente cotizados, no siendo de aplicación la integración de lagunas de cotización durante los meses en los que no haya existido obligación de cotizar.

Desde la efectividad de la integración en el sistema especial para empleados de hogar, éstos pueden acceder, si cumplen los requisitos establecidos, a la jubilación anticipada y a la jubilación parcial. Asimismo, es posible acceder a la jubilación anticipada para los hechos causantes que se produzcan a partir del 1 de Abril de 1998 y para el supuesto del mutualista a 1 de Enero de 1967 que

⁵ La dislipemia (hipercolesterolemia y/o hipertrigliceridemia) es un conjunto de patologías caracterizadas por concentraciones de lípidos en la sangre muy elevadas

reúna los requisitos establecidos y haya cotizado a varios regímenes .

Las pensiones se abonan mensualmente, más dos pagas extraordinarias (junio y noviembre).

La cotización a dicho Montepío Nacional del Servicio Doméstico no es equiparable a las cotizaciones al Mutualismo laboral a efectos de poder acceder a la jubilación anticipada (TS Unificación de Doctrina 29 de Marzo de 2007; TSJ Cataluña 28 de Marzo de 2008).

No accede a pensión de jubilación el trabajador que no reúne el período de carencia, por haberle sido anulada la cotización de varios años por parentesco de 2º grado de afinidad con el empleador (TSJ Andalucía 20 de Mayo de 1997).

Para el cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación en este régimen desde una situación asimilada al alta sin obligación de cotizar, ni se aplica la doctrina del paréntesis, ni se procede a la integración de lagunas con bases mínimas, por más que resulte llamativo que de ello derive que la prestación a percibir por la trabajadora lo sea sobre una base cero (TS 10 de Febrero de 2009; TSJ Cataluña 4 de Octubre de 2004).

Cotización a distintos regímenes

Las cotizaciones que el trabajador tiene en diferentes regímenes (General, agrario, ferroviario y en empleados de hogar) se totalizan para la adquisición, mantenimiento o recuperación de prestaciones.

Las prestaciones se reconocen según el régimen en el que esté cotizando en el momento de solicitarlas, con las salvedades siguientes:

El trabajador ha de reunir los requisitos de edad, período de carencia y demás condiciones del régimen en el que solicita la prestación.

Si no reúne las condiciones en ese régimen, causa derecho en el régimen que sí las reúne.

Si no reúne la totalidad de las condiciones en ningún régimen, considerado de forma aislada, se suman las cotizaciones efectuadas en todos ellos, y la pensión se otorga por el régimen en el que tenga la mayoría de ellas.

4- ACTUACIONES REQUERIDAS COMO CONSECUENCIA DE LA INTEGRACIÓN DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE EMPLEADOS DE HOGAR EN EL RÉGIMEN GENERAL

Al crear un Sistema Especial de Empleadas del Hogar, se exigen unas obligaciones para los empleadores incluidos en su ámbito de aplicación que se han venido ya detallando. No obstante las principales actuaciones que han sido requeridas a los ciudadanos al amparo de la nueva normativa han sido las siguientes:

- Solicitud de asignación de un Código Cuenta de Cotización: único y válido para las diferentes altas y bajas de empleados de hogar respecto de ese empleador. En esta solicitud se debe comunicar la cuenta bancaria donde quiere que se realice la domiciliación de las cuotas.

- Alta del trabajador. La primera alta puede realizarse en el mismo momento de presentación de la solicitud de creación del Código Cuenta de Cotización - Comunicación de las retribuciones mensuales percibidas por el trabajador.

Como ya se ha indicado, la Ley 27/2011 establece una base de cotización en este Sistema Especial según la retribución mensual percibida por el empleado de hogar.

La base de cotización puede variar de un mes a otro si la retribución percibida por el empleado de hogar se encuentra en ese mes en un tramo diferente, con lo que variaría la cuota a pagar. En caso de variación, la retribución mensual necesariamente ha de comunicarse a la Tesorería General de la Seguridad Social por parte del obligado al pago, ya que es un dato que no puede conocer este organismo e imprescindible para el cálculo de la cotización.

Para la comunicación de las variaciones en la retribución abonada al trabajador, el responsable del pago debe presentar en cualquier Administración de la Seguridad Social, o a través del Registro Electrónico, el modelo TA 2S-0138 comunicando la nueva retribución abonada.

Es la misma Seguridad Social, la que una vez conocida la retribución del trabajador calcula y factura mensualmente de oficio a todos los sujetos responsables el importe de las cotizaciones para su cargo en cuenta y sin que estos sujetos tengan que cumplimentar ningún boletín de cotización.

5- DATOS ESTADÍSTICOS DE AFILIACIÓN

a. Afiliados

En diciembre de 2011 el número de afiliados medios en el Régimen Especial de Empleados de Hogar era de 296.950,45, de los cuales 213.693,90 eran empleados de hogar continuos y 83.256,55 discontinuos. El dato medio de agosto de 2012 eleva el número de afiliados a 378.690,58 entre los que figuran en el nuevo Sistema y el antiguo Régimen. Esto supone un incremento de afiliados medios del 27,53%.⁶

Afiliados Medios R.E.E.H y S.E.E.H

Mes	Hogar Continuo Reg. (1211)	Hogar Discontinuo Reg. (1221)	Total R.E.E.H.	S. E. Hogar Reg. (0138)	Total
dic-2011	213.693,90	83.256,55	296.950,45		296.950,45
ene-2012	203.755,28	79.376,52	283.131,80	13.432,42	296.564,22
feb-2012	173.480,66	72.629,28	246.109,94	51.998,61	298.108,55
mar-2012	150.752,77	66.048,86	216.801,63	90.633,72	307.435,35
abr-2012	132.448,21	59.895,42	192.343,63	120.949,73	313.293,36
may-2012	116.234,63	53.021,45	169.256,08	151.933,86	321.189,94
jun-2012	87.404,76	40.568,71	127.973,47	213.796,85	341.770,32
jul-2012	10.852,31	12.599,22	23.451,53	349.033,95	372.485,48
ago-2012	1,00	4.139,81	4.140,81	374.549,77	378.690,58

En el momento en el que se inicia la integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar (enero de 2012), en el Régimen General, paulatinamente se traspasan los afiliados del antiguo Régimen al nuevo Sistema Especial, concluyendo la integración el 30 de junio de 2012. De tal manera que los trabajadores continuos que a dicha fecha permanecieran en el Régimen Especial debían traspasarse de oficio al nuevo Sistema Especial, y los discontinuos ser dados de baja, salvo situaciones de incapacidad temporal.

⁶ Fuente: www.seg-social.es

Afiliados a ultimo día de mes del R.E.E.H y S.E.E.H

Mes	Hogar Continuo Reg. (1211)	Hogar Discontinuo Reg. (1221)	Total R.E.E.H.	S. E. Hogar Reg. (0138)	Total
dic-01	113.769	44.398	158.167		158.167
dic-02	132.186	55.992	188.178		188.178
dic-03	123.558	55.761	179.319		179.319
dic-04	125.341	58.852	184.193		184.193
dic-05	224.004	140.750	364.754		364.754
dic-06	186.930	113.204	300.134		300.134
dic-07	176.010	93.140	269.150		269.150
dic-08	194.797	91.230	286.027		286.027
dic-09	199.047	90.009	289.056		289.056
dic-10	204.897	87.752	292.649		292.649
dic-11	212.489	82.427	294.916		294.916
ene-12	184.149	75.921	260.070	18.714	278.784
feb-12	157.308	69.544	226.852	61.270	288.122
mar-12	147.392	63.564	210.956	97.430	308.386
abr-12	121.943	56.612	178.555	126.294	304.849
may-12	94.069	47.519	141.588	159.312	300.900
jun-12	83.735	35.464	119.199	232.194	351.393
jul-12	2	4.707	4.709	366.056	370.765
ago-12		3.823	3.823	374.604	378.427

El número total de afiliados a 31 de agosto de 2012 ascendía de 374.604 en el Sistema Especial, continuando aún 3.823 afiliados en el Régimen Especial, como discontinuos, trabajadores todos ellos que estaban en situación de incapacidad temporal, razón por la cual no se pudo realizar su traspaso.

En total, a 31 de agosto de 2012, había 378.427 empleados de hogar, de los cuales 374.604 figuran en el Sistema Especial y 3.823 en el extinguido Régimen Especial, frente a los 294.916 empleados de hogar que a 31 de diciembre de 2011 figuraban en el extinguido Régimen Especial, lo que supone 83.511 afiliados más, un 28,31% de incremento.

Este aumento entre dos fechas tiene su origen en el dispar comportamiento de los distintos colectivos. Por un lado se encuentran los trabajadores que estaban encuadrados en el Régimen Especial a 31 de diciembre y que a 31 de agosto se han integrado en el Sistema Especial, y que ascienden a 220.392. Por otro lado se encuentran los afiliados del Régimen Especial a 31 de diciembre que a 31 de agosto no figuran en alta en el Sistema Especial, y que son 74.524. Por último, están los nuevos afiliados al Sistema Especial a 31 de agosto que a 31 de diciembre de 2011 no estaban de alta en el Régimen Especial, que ascienden a 158.035. Resumiendo:

<i>Empleados de Hogar integrados</i>	220.932
Son aquellos que transitan desde el Régimen extinguido al nuevo S. Especial del Régimen General en el plazo previsto	
<i>Empleados de Hogar expulsados</i>	74.524
Estaban de alta en el antiguo Régimen pero no se han dado de alta en el nuevo S. Especial del Régimen General	
<i>Nuevos Empleados de Hogar incorporados</i>	158.035
Afilaciones incorporadas por decisión de empleadores y trabajadores al nuevo Sistema Especial	
SALDO NETO	83.511
Diferencia entre los trabajadores incorporados y los que ya no cotizan como empleados de hogar	

b. Afiliados por tramos de bases de cotización

En esta tabla se puede apreciar un comportamiento discordante, en correspondencia con la procedencia como continuos o discontinuos de los afiliados al Sistema Especial. Así, más de un tercio de los afiliados de agosto, el 36,20%, cotizó por la base máxima de 748,20€, mientras que aproximadamente otro tercio (un 32,11%), lo hizo por los tramos de las cinco primeras bases (de ellos un 14,42%, en las dos primeras), situándose en pequeños porcentajes los afiliados que cotizaron por las distintas bases intermedias.⁷

Afiliados por tramo de retribución

TRAMO	BASE	% Afiliados
Tramo 1º	90,20 €	3,93%
Tramo 2º	98,89 €	10,49%
Tramo 3º	146,98 €	7,48%
Tramo 4º	195,07 €	5,83%
Tramo 5º	243,16 €	4,38%
Tramo 6º	291,26 €	4,45%
Tramo 7º	339,36 €	4,01%
Tramo 8º	387,46 €	6,26%
Tramo 9º	435,56 €	2,86%
Tramo 10º	483,66 €	3,55%
Tramo 11º	531,76 €	1,76%
Tramo 12º	579,86 €	3,09%
Tramo 13º	627,96 €	2,87%
Tramo 14º	676,06 €	2,82%
Tramo 15º	748,20 €	36,20%

Datos 2012

⁷ Fuente: www.seg-social.es

c. Empleadores y Empleados.

Referido a las horas trabajadas a la semana por trabajador en un mismo hogar. El número medio de horas semanales trabajadas por afiliado y por hogar es de 21,45.

Horas semanales por empleador	% Afiliados
Menos de 20 horas	47,44%
20 horas	8,59%
Entre 21 y 39 horas	12,19%
40 horas	31,42%
Más de 40 horas	0,36%

Datos 2012

El número medio de empleadores por trabajador es de 1,25, resultando que más de las tres cuartas partes de los afiliados trabajan para un único empleador. La siguiente tabla muestra la distribución del número de empleadores por trabajador.

Según ésta, el 85,01% de los empleados de hogar trabajan para un solo empleador, el 9,33% para dos, y sólo un 5,66% lo hacen para tres o más.

Nº de Empleadores	% Afiliados
1	85,01%
2	9,33%
3	3,18%
4	1,36%
5	0,61%
Más de 5	0,51%

6. DATOS DE RECAUDACIÓN

Breve análisis de la evolución de la recaudación de las cotizaciones sociales de los Empleados de Hogar. La nueva normativa establece un periodo transitorio de seis meses que fue desde el 1 de Enero hasta 30 de Junio de 2012, en el cual coexistió el antiguo Régimen Especial de Empleados del Hogar con el nuevo Sistema Especial. Esto determinó que se produjeran ingresos tanto en el Régimen Especial como en el Sistema Especial; se analizan por separado y en conjunto.⁸

Todos los importes corresponden a recaudación en periodo voluntario; es decir aquí no se están incluyendo reclamaciones por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social en vía ejecutiva ni se incluyen las posibles deudas existentes por parte del empleador en dicha recaudación.

a. Análisis de la recaudación de la Tesorería General de Seguridad Social en 2012.

Cuotas de contingencias comunes de la TGSS

(millones de euros)

Año 2012	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Acumulado
Continuos	33,20	31,39	26,63	23,24	20,54	18,03	13,23	166,26
Discontinuos	12,56	11,60	10,71	9,75	8,82	7,58	5,34	66,36
Total Régimen Especial (A)	45,76	42,99	37,34	32,99	29,36	25,61	18,57	232,62
Total Sistema Especial (B)	-	1,39	6,10	10,54	13,92	17,68	23,91	73,54
Total Hogar (A) + (B)	45,76	44,38	43,44	43,53	43,28	43,29	42,48	306,16

Régimen Especial

La recaudación del Régimen Especial se desglosa entre trabajadores continuos y discontinuos.

Dado que el periodo transitorio expiró el 30 de junio de 2012, durante el mes de junio siguió habiendo afiliados en el Régimen Especial. Por ello en el mes de julio seguían figurando ingresos en este régimen, tanto por trabajadores continuos como por discontinuos, correspondientes a los afiliados de junio.

Se observa como la recaudación, tanto de trabajadores continuos como discontinuos, va descendiendo mes a mes, en consonancia con la evolución de los afiliados, cuyo número ha disminuido progresivamente a medida que los trabajadores se han ido dando de baja en el Régimen Especial y dando de alta en el Sistema Especial. De hecho, la recaudación de enero 2012, que corresponde a los afiliados de diciembre, mes en el que todavía se aplicaba la

⁸ Fuente: www.seg-social.es

normativa anterior, es de 45,76 millones de euros, mientras que la recaudación en julio ha sido de 18,57 millones.

Sistema Especial

En enero, por la razón ya comentada, no hay ingresos en el sistema especial. Pero en febrero ya se recaudan las cotizaciones correspondientes a los afiliados de enero en el sistema especial, bien sean trabajadores que provienen del Régimen Especial, bien sean nuevas altas como Empleados de Hogar.

La recaudación asciende mes a mes, también en consonancia con la evolución de los afiliados en el sistema, dado que de manera paulatina los empleados de hogar se han ido dando de baja en el Régimen Especial y de alta en el Sistema Especial. La recaudación aumenta de 1,39 millones en febrero, a 23,91 millones en julio.

Analizando en conjunto la evolución de las cotizaciones sociales de todos los empleados del hogar, estén afiliados tanto al Régimen Especial como al Sistema Especial, se observa que los ingresos por cotizaciones de contingencias comunes han descendido ligeramente, pasando de 45,76 millones a 42,48 millones, un descenso de 3,28 millones.

Este descenso puede resultar en un primer momento incomprensible, dado que los afiliados medios totales han aumentado cada mes, pasando de 296.950 en diciembre de 2011 (cuyas cotizaciones se ingresaron en enero de 2012), a 341.770 en junio (recaudación de julio). La explicación reside en la disminución de la base de cotización media. En la recaudación de enero, la base de cotización era única, 748,20 euros, tanto para empleados del hogar continuos como discontinuos. Pero en febrero, si bien los continuos y discontinuos que continúan en el Régimen Especial siguen cotizando por esa base, los afiliados en el sistema especial cotizan por unas bases que oscilan entre 90,20 €/mes (tramo 1º), hasta 748.20 €/mes (tramo 15º). Se calcula que en febrero, la base media del sistema especial se ha situado en el entorno de los 380 euros.

En los meses sucesivos, la base media de los afiliados al sistema especial ha ido incrementándose, llegando en julio a unos 431 euros.

La base media de un empleado de hogar depende tanto del salario real declarado por el hogar familiar, como del número de hogares en los que el empleado de hogar presta sus servicios. A más hogares, mayor salario y por tanto mayor base.

En la siguiente tabla se recogen los ingresos por cotizaciones sociales de contingencias profesionales de la Tesorería General de la Seguridad Social durante los primeros siete meses del año.

Cuotas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la TGSS

(millones de euros)

Año 2012	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Acumulado
Régimen Especial (A)	0,00	2,16	1,89	1,68	1,50	1,31	0,95	9,49
Sistema Especial (B)		0,05	0,18	0,30	0,39	0,50	0,68	2,10
Total Hogar (A) + (B)	0,00	2,21	2,07	1,98	1,89	1,81	1,63	11,59

En 2011 los Empleados de Hogar sólo cotizaban por contingencias comunes. Pero a partir del 1 de enero de 2012 se amplía la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en este Régimen Especial, en virtud de la Disposición Final 3ª, apartado nueve de la Ley 39/2010 de Presupuestos Generales del Estado para 2011, desarrollada por el Real Decreto 1596/2011, de 4 de noviembre. A los empleados del Hogar les corresponde el epígrafe 97 de la tarifa de primas de accidentes de trabajo, cuyo tipo de cotización es el 1,10%.

La ampliación de la cotización a las contingencias profesionales es independiente de la creación del Sistema Especial y se aplica a todos los empleados del hogar, tanto si permanecen afiliados al Régimen Especial como si lo están en el Sistema Especial incluido en el Régimen General.

En febrero, la recaudación ascendió a 2,21 millones de euros, frente a los 1,63 millones de julio. La razón de este descenso, como ya se ha mencionado anteriormente, tiene su origen en que, en febrero la mayor parte de los empleados seguían en el Régimen Especial y su base era única, 748,20 €/mes, mientras que a medida que se ha ido realizando mes a mes el trasvase de afiliados del régimen especial al sistema especial, los afiliados han aumentado, pero la base media ha sido inferior a la de 748,20 €/mes.

En la siguiente tabla se recoge el total de ingresos por cotizaciones sociales de la Tesorería General de la Seguridad Social durante los primeros siete meses del año 2012, tanto de contingencias comunes como de contingencias profesionales.

Total cuotas de contingencias comunes y profesionales de la TGSS

(millones de euros)

Año 2012	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Acumulado
Régimen Especial (A)	45,76	45,15	39,23	34,67	30,86	26,92	19,52	242,11
Sistema Especial (B)		1,44	6,28	10,84	14,31	18,18	24,59	75,64
Total Hogar (A) + (B)	45,76	46,59	45,51	45,51	45,17	45,10	44,11	317,75

Se observa como en febrero aumenta la recaudación total de la Tesorería General de la Seguridad Social al introducirse la cotización obligatoria por contingencias profesionales. Con el último dato de recaudación conocido, los ingresos totales de la Tesorería General de la Seguridad Social se sitúan en torno a los 44 millones de euros al mes.

b. Análisis comparativo de la recaudación en 2011 y 2012

En las siguientes tablas se recoge una comparativa de los ingresos recaudados por la Tesorería General de la Seguridad Social en el periodo enero a julio de 2011 y de 2012, tanto por contingencias comunes como por contingencias profesionales y se ofrece una comparativa del total.

Los ingresos de 2011 corresponden únicamente al Régimen Especial. Los datos de 2012 son la suma de los ingresos correspondientes al Régimen Especial y al Sistema Especial.⁹

Cuotas de contingencias comunes de la TGSS

(millones de euros)

	2011	2012	Variación	%
Continuos	226,49	166,26	-60,23	-26,59%
Discontinuos	92,26	66,36	-25,90	-28,07%
Total Régimen Especial (A)	318,75	232,62	-86,13	-27,02%
Total Sistema Especial (B)	-	73,54		
Total contingencias comunes (A + B)	318,75	306,16	-12,59	-3,95%

Analizando la evolución mes a mes se puede apreciar como a medida que transcurre el periodo transitorio (en el que se produce una gradual caída de la recaudación voluntaria en el Régimen Especial, al tiempo que se incrementa la del Sistema Especial), a nivel global no se llegan a compensar ambos efectos, existiendo una disminución recaudatoria de 12,59 millones de euros, un -3,95%.

Evolución de la Recaudación de Cuotas por Contingencias Comunes de la TGSS - Años 2011 y 2012

Datos de Recaudación Voluntaria.

AÑO / MES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	ACUMULADO	TASA ACUM.
2011	44,61	44,95	45,35	45,46	45,98	46,07	46,33	318,75	
2012	45,76	44,38	43,44	43,53	43,28	43,29	42,48	306,16	-3,95%

Cuotas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la TGSS

(millones de euros)

	2011	2012	Variación
Régimen Especial (A)	0,22	9,49	9,27
Sistema Especial (B)		2,10	2,10
Total AT y EP (A + B)	0,22	11,59	11,37

⁹ Fuente: www.seg-social.es

Total cuotas de contingencias comunes y profesionales de la TGSS

(millones de euros)

	2011	2012	Variación	%
Régimen Especial (A)	318,97	242,11	-76,86	
Sistema Especial (B)		75,64	75,64	
Total cuotas (A + B)	318,97	317,75	-1,22	-0,38%

Los afiliados medios de Empleados del Hogar correspondientes al periodo de recaudación de enero a junio de 2012, han aumentado un 5,51% respecto a los del mismo periodo de 2011.

No obstante, en contingencias comunes se observa una caída de la recaudación de 12,59 millones de euros, un 3,95% menos. La razón es el ya explicado descenso de la base media de cotización.

La recaudación de cuotas por contingencias profesionales experimenta sin embargo un aumento neto hasta julio de 11,37 millones de euros, dado que la cotización por dichas contingencias no existía en 2011. Los 0,22 millones que aparecen como recaudación en 2011, son ingresos residuales correspondientes al 0,1% de cotización por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural, que dejó de aplicarse a partir del 1 de Enero de 2011; es decir, dejó de aplicarse a partir de la recaudación de febrero de 2011 (afiliados de enero).

En conjunto, la recaudación total de la Tesorería General de la Seguridad Social en los primeros siete meses de 2012 ha disminuido 1,22 millones de euros respecto a la de 2012, un -0,38%.

c. El impacto de la reforma en la recaudación.

Los afiliados totales a 31 de julio de 2011 fueron 298.137.

Los afiliados totales a 31 de julio de 2012 fueron 370.765 (*incluidos 4.707 discontinuos que permanecen en el antiguo Régimen Especial por estar en situación de IT*).¹⁰

A partir de este número de afiliados, y aplicando la normativa del Régimen Especial a los de 31 de julio de 2011 y la del Sistema Especial a los de 31 de julio de 2012, se obtienen los importes correspondientes a un mes de recaudación, los cuales se recogen en el cuadro siguiente, en el que se descompone el cambio entre ambas situaciones (columna A y D) distinguiendo el efecto del cambio de normativa manteniéndose los afiliados (columna B) y el efecto derivado del aumento de afiliados (columna C).

¹⁰ Fuente: www.seg-social.es

	A	B	C	D = B + C	E = D - A	F = E x 12
	Recaudación de 1 mes Afiliados 2011 Normativa 2011 (1)	Recaudación de 1 mes Afiliados 2011 Normativa 2012 (2)	Recaudación de 1 mes Variación afiliados 2011 Normativa 2012 (3)	Recaudación de 1 mes Afiliados 2012 Normativa 2012 (4)	Variación en 1 mes	Variación anual (12 meses)
Contingencias Comunes (Íntegro)	47,18	37,10	9,04	46,14	-1,04	-12,46
- Reducciones Familia Numerosa (75%) (5)	0,84	0,49	0,12	0,61	-0,23	
- Bonificaciones Familia Numerosa (25%) (5)	0,28	0,16	0,04	0,20	-0,08	
- REDUCCIÓN 20% en Cuota Patronal CC.CC.	0,00	3,61	0,88	4,49	4,49	
Total deducciones en la Cuota Íntegra	1,12	4,26	1,04	5,30	4,18	50,16
Contingencias Comunes (Líquido)	46,06	32,84	8,00	40,84	-5,22	-62,62

(1) Datos de recaudación de un mes, calculados según los afiliados a 31 de julio de 2011 y la normativa de 2011

(2) Datos de recaudación de un mes, calculados según los afiliados a 31 de julio de 2011 y normativa de 2012

(3) Datos de recaudación de un mes, calculados según el incremento de afiliados de 31 de julio de 2011 a 31 de julio de 2012 con la normativa de 2012

(4) Datos de recaudación de un mes, calculados según los afiliados a 31 de julio de 2012 y la normativa de 2011

(5) Los importes de las Reducciones y Bonificaciones a Familias Numerosas disminuyen por los casos de familias que también se acogen a la Reducción del 20%, al quedar las primeras compensadas por ésta

La pérdida mensual de recaudación por contingencias comunes es de unos 5,22 millones de euros, de los cuales 1,04 millones se deben a una menor recaudación íntegra, y los 4,18 millones restantes al aumento del total de las deducciones aplicables a la cuota.

Proyectando estos datos a un año la pérdida de la recaudación estaría en torno a los 63 millones de euros.

OBSERVACIONES:

* La pérdida de recaudación de 63 millones al año que se deduce de los datos anteriores, lleva implícita la hipótesis de que, manteniendo la normativa anterior, en 2012 los afiliados serían los mismos (ni habrían aumentado ni habrían disminuido).

Una comparación realista requeriría saber con exactitud cómo habría evolucionado la afiliación de haberse mantenido la anterior normativa. Las tasas de evolución de los afiliados medios anuales han sido positivas durante los últimos años de crisis económica:

Año 2008: 0,95%

Año 2009: 3,09%

Año 2010: 1,77%

Año 2011: 0,85%

De haberse mantenido también en 2012 una tasa positiva, se plantea también la hipótesis de si los afiliados de 31 de julio de 2012 hubiesen sido superiores a los de 31 de julio de 2011 y por tanto la pérdida de recaudación sería mayor que la recogida anteriormente.

* Los 370.765 afiliados del Sistema Especial utilizados para calcular la variación de la recaudación, afiliados a 31 de julio de 2012, son los de esa fecha, una vez concluido el periodo transitorio. Sin embargo en agosto el número de afiliados ha seguido creciendo; 378.427 a 31 de agosto, desconociéndose el efecto final de incremento de afiliados que con la nueva normativa pueda producirse en los próximos meses. Por este factor, la pérdida de recaudación sería menor.

* Las reducciones del 20% solo se van a aplicar durante los ejercicios 2012, 2013 y 2014. Su eliminación supondría también un aumento considerable en la recaudación líquida por contingencias comunes. En los importes calculados de 4,49 millones, la eliminación de estas reducciones supondría un aumento de unos 3 millones, ya que el resto se seguiría deduciendo en concepto de reducciones y bonificaciones de familia numerosa.

Con la eliminación futura de estas reducciones, la pérdida de recaudación sería menor.

* Otro factor que puede afectar al impacto económico es la evolución en los próximos meses de la base media de cotización en el Sistema Especial.

7- CONCLUSIONES

Comparando la situación anterior a la integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar con la situación que tenemos al finalizar el periodo transitorio podemos realizar algunas consideraciones:

- Se ha producido un incremento del número de empleados de hogar afiliados al sistema de la Seguridad Social sin que ello suponga una mayor recaudación para el Sistema.
- La disminución recaudatoria entre enero-julio 2012 (periodo en el que ya está funcionando el nuevo Sistema Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General) respecto a enero-julio 2011 (aún existía el extinto modelo) es de 12,59 millones de euros, es decir, un -3,95%.
- Proyectando los datos del estudio a un año la pérdida de la recaudación estaría entorno a los 63 millones de euros.
- A este efecto habría que sumar el coste futuro en prestaciones y los costes de gestión para los empleadores.
- El descenso de las bases de cotización, por el escaso número de horas que constan en un gran número de contratos, implica una menor base media mensual, inferior en más de un 30% a la base vigente el año anterior, y en consecuencia una importante caída de la recaudación que absorbe incluso el incremento derivado del gran número de nuevas altas.
- A nivel global, las bases de cotización elegidas por los trabajadores son, por un lado, la máxima en más de un 36% de los casos y las mínimas (inferior a 243,16 €) en otro 32 % de los supuestos.
- Se refleja un comportamiento diferente entre el número medio de horas semanales trabajadas por los empleados de hogar tras la integración, generalmente, o son menos de 20, o son 40 horas, elección asociada sin duda al tipo de trabajador acogido a las mismas (discontinuo o continuo)
- El número de trabajadores con un solo empleador supera el 85%, y sólo el 5,66% de los trabajadores tiene dos o más empleadores.

De los datos obtenidos parece interpretarse que hay una discreta cifra de nuevos afiliados y que la disminución de las bases de cotización ha hecho caer la recaudación de las cuotas de Seguridad Social. Según la Encuesta de Población Activa en 2012, había 600.000 personas empleadas en el sector

doméstico y según la Inspección de Trabajo 370.000 tenían pendiente regularizar su situación en el mismo año.

Es un camino largo y con diversidad de opiniones principalmente cuando se deja abierta la posibilidad de que los empleados que no superen las 60 horas mensuales de trabajo puedan gestionar su alta y baja en Seguridad Social previo acuerdo con el empleador; algo que se hizo en la última reforma para flexibilizar y facilitar toda la gestión burocrática a los empleadores y que según diversas publicaciones en prensa no parece estar convenciendo ni a empleados ni a Sindicatos porque entienden que se presta más al fraude y a la manipulación; pudiendo afectar a todos los empleados que trabajen para un empleador menos de 15 horas semanales.

Aunque con estas reformas se pretende regularizar la situación de todas las personas que se hayan visto excluidas de cotizar a la Seguridad Social; es un sector en el que la economía sumergida está muy presente y sin embargo al llevar a cabo la integración lo primero que cabía pensar era un incremento en las arcas de la Seguridad Social esto no parece estar siendo así.

8- NORMATIVA

- Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, que regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de los empleados de hogar.
- Real Decreto 1424/1985 de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar (tanto los empleados continuos como los discontinuos son trabajadores por cuenta ajena).
- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto 2064/1995 de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social.
- Real Decreto 84/1996, de 26 de enero (art. 49), por el que se aprueba el Reglamento General sobre Inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social.
- Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, integra al colectivo de empleados del hogar en el Régimen General, a través de un sistema especial, desde 1 de Enero de 2012 (disposición adicional 39ª y disposición transitoria única).
- 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, en relación con la extensión de la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar.
- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.
- Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2011.
- Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2012.
- Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar.

9- BIBLIOGRAFÍA

- Aranzadi Jurisprudencia.
- GALA VALLEJO, C. *Régimen Especial de la Seguridad Social de los/las Empleados de Hogar* . Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2ª Edición, 2004).
- GARCIA NINET, J.I. *Empleados de hogar. Nueva normativa reguladora de su régimen jurídico de Seguridad Social*. Atelier libros Jurídicos (2012).
- RUANO ALBERTOS, S. *El Régimen Jurídico de los empleados de hogar* .Atelier Libros Jurídicos, colección Atelier Laboral (2013).
- www.empleo.gob.es
- www.poderjudicial.es como buscador de Sentencias relativas al Tribunals Supremo, Audiencia Nacional, Tribunal Superior de Justicia y Audiencia Provincial.
- www.seg-social.es