

LA SEGURIDAD SOCIAL DE LAS PERSONAS QUE PRESTAN SERVICIOS EN EL HOGAR FAMILIAR: LA INCORPORACIÓN DE UN SISTEMA ESPECIAL EN LA ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

JOSÉ ANTONIO PANIZO ROBLES

Administrador Civil del Estado

Miembro del Instituto Europeo de Seguridad Social

Extracto:

EL ejercicio 2012 se inicia, respecto de la estructura del sistema de la Seguridad Social, con la integración de dos Regímenes Especiales en el Régimen General: el Régimen Especial Agrario y el de Empleados de Hogar. Esta integración, en ambos casos, se desenvuelve a través de la instauración de un «sistema especial» que implica una modulación de las normas del Régimen General para adecuarlas a las características y peculiaridades en que se desarrolla la prestación de servicios por parte de las personas integradas, y que se traduce en especialidades que, desbordando las limitaciones que han operado en la instauración de sistemas especiales anteriores, alcanzan a cuestiones como la determinación de la cotización o el ámbito de la acción protectora.

El presente estudio se centra en la integración del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar en el Régimen General, integración que, con efectos de 1 de enero de 2012, se efectúa mediante el establecimiento de un sistema especial cuyos términos y alcance vienen fijados en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (disp. adic. 39.^a).

El análisis de las reglas básicas de integración que se contienen en la Ley 27/2011 constituye el objeto básico de este trabajo en el que, con carácter previo, se efectúan algunas consideraciones sobre el anterior Régimen Especial de Empleados de Hogar, el «*reco-rrido*» seguido hasta llegar a la integración en el Régimen General, y la nueva regulación laboral de carácter especial aplicada a las personas que prestan servicios en el hogar familiar, dada la vinculación existente entre la aplicación de dicha relación laboral y la inclusión en el nuevo sistema especial.

Palabras clave: empleados de hogar, integración Régimen General, sistema especial y relación laboral especial.

SOCIAL SECURITY FOR THE PEOPLE WHO SERVE IN THE FAMILY HOME: THE INCORPORATION OF A SPECIAL SYSTEM IN THE STRUCTURE OF THE SOCIAL SECURITY SYSTEM

JOSÉ ANTONIO PANIZO ROBLES

*Administrador Civil del Estado
Miembro del Instituto Europeo de Seguridad Social*

Abstract:

THE 2012 financial year starts, with respect to the structure of the Social Security System, with the integration of two special arrangements in the General Scheme: the Special Scheme for agricultural and domestic employees. This integration, in both cases, is being developed through the introduction of a «special system» which implies a modulation of the rules of the General Scheme to bring them into line with the characteristics and peculiarities that develops the provision of services by persons integrated, and that translates into specialties you overflowing the restrictions that have operated in the establishment of special systems above, reach issues such as the determination of the contribution or the scope of protective action.

This study focuses on the integration of the Special Arrangements for the Social Security for employees of home in the General Scheme, integration, with effects of January 1, 2012, it is through the establishment of a special system whose terms and scope are fixed by the Law 27/2011, of August 1, on update, adequacy and modernization of the Social Security system (disp. additional exchange servic. 39th).

The analysis of the basic rules of integration that are contained in the Law 27/2011 constitutes the basic object of this work in which, prior to, are made some considerations on the previous Special Regime for Domestic Employees, the «tour» followed until you reach the integration in the General Scheme and the new labor regulation of special nature applied to people who provide services in the family home, given the link between the implementation of the employment relationship and the inclusion in the new special system.

Keywords: employees of home, integration General Scheme, special system and special employment relationship.

Sumario

Introducción.

1. Algunos antecedentes: la constitución del Régimen Especial de Empleados de Hogar.
2. La nueva regulación de la relación laboral de carácter especial del servicio al hogar familiar.
 - 2.1. Consideraciones generales.
 - 2.2. El contenido de la relación laboral.
3. La integración en el Régimen General del anterior Régimen Especial de Empleados de Hogar: el nuevo sistema especial de los empleados del hogar.
 - 3.1. Campo de aplicación del nuevo sistema especial del Régimen General y práctica de los actos de afiliación y alta.
 - 3.2. La cotización en el sistema especial para empleados de hogar.
 - 3.3. El nivel de cobertura del sistema especial de empleados de hogar.
 - 3.4. El periodo transitorio de vigencia del Régimen Especial de Empleados de Hogar.

Anexo.

INTRODUCCIÓN

El ejercicio 2012 se inicia, respecto de la estructura del sistema Seguridad Social, con la integración de dos Regímenes Especiales en el Régimen General. El primero afecta a los trabajadores agrarios por cuenta ajena, que venían incorporados en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social¹ y que han pasado a integrarse en el Régimen General, de acuerdo con lo previsto en la Ley 28/2011, de 22 de septiembre, por la que se procede a la integración del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen General de la Seguridad Social.² El segundo incide en las per-

¹ Hasta el ejercicio 2008, todos los trabajadores agrarios, cualquiera que fuese la naturaleza de la relación en la prestación de servicios, estaban integrados en el Régimen Especial Agrario, a través del denominado «Censo agrario», que, a su vez, estaba dividido en dos secciones. En una de ellas se incluían los trabajadores por cuenta propia, mientras que la segunda incorporaba a los trabajadores por cuenta ajena, tuviesen la condición de fijo o de temporal. La Seguridad Social agraria estaba regulada por el texto refundido de la legislación de la Seguridad Social agraria, aprobado por el Decreto 2123/1971, de 23 de julio, y desarrollado por del Reglamento general de dicho régimen, aprobado por el Decreto 3772/1972, de 23 de diciembre.

Esta «unidad de aseguramiento» de las personas que, de forma habitual y como medio fundamental de vida, realizaban labores agrarias, se rompe con la integración de los trabajadores agrarios por cuenta propia en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (RETA), en virtud de lo establecido en la Ley 18/2007, de 4 de julio, disposición que creó, en dicho Régimen Especial, el sistema especial en favor de los trabajadores agrarios por cuenta propia (y que vino a incorporar al ordenamiento jurídico los compromisos del Acuerdo sobre Seguridad Social de los trabajadores agrarios por cuenta propia de octubre de 2005).

Un análisis del contenido y alcance de la Ley 18/2007 en CARDENAL CARRO, M. y HIERRO HIERRO, F.J.: «Retoques y modificaciones en los Reales Decretos 84/1996, 2064/1995, 1415/200 y 1993/1995 para su adaptación a las Leyes 18 y 20/2007 (notas sobre el nuevo sistema especial de la Seguridad Social)», *Aranzadi Social*, diciembre 2008; HIERRO HIERRO, F.J. y CARDENAL CARRO, M.: «Una primera aproximación a la Ley 18/2007, de 4 de julio (RCL 2007, 1313): hacia la definitiva racionalización y simplificación del sistema de la Seguridad Social», *Aranzadi Social*, n.º 9, octubre 2007; PANIZO ROBLES, J.A.: «Las modificaciones en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos. (A propósito de las medidas de Seguridad Social contenidas en el Estatuto del Trabajo Autónomo y en la Ley 18/2007, de 4 de julio, por la que se integran en el Régimen de Autónomos a los trabajadores por cuenta propia agrarios)», *RTSS. CEF*, n.º 293, septiembre 2007 o SERRANO ARGÜELLO, N.: «Agricultores y Seguridad Social. El sistema especial para trabajadores por cuenta propia agrarios», *Relaciones laborales*, n.º 2, noviembre 2008.

² La Ley 28/2011 viene a culminar el proceso de integración de los trabajadores agrarios e incorpora al ordenamiento jurídico los compromisos contenidos en el Acuerdo de medidas en materia de Seguridad Social de 13 de julio de 2006, en el que se acuerda la integración de los trabajadores agrarios por cuenta ajena en el Régimen General de la Seguridad Social y la creación, dentro de este, de un sistema especial que permitiera avanzar en la efectiva equiparación de las prestaciones para los trabajadores y que evitara un incremento de costes perjudicial para la competitividad y el empleo de las explotaciones agrarias, con un amplio periodo transitorio de adaptación y el establecimiento de beneficios en materia de cotización para incentivar la estabilidad en el empleo y la mayor duración de los contratos, con el objetivo de hacer compatible la mejora de las prestaciones de los trabajadores y la contención de los costes empresariales.

Esos compromisos se reiteran en el Acuerdo Social y Económico de 2 de febrero de 2011, y se concretan en el «Preacuerdo sobre integración de los trabajadores agrarios por cuenta ajena en el Régimen General», suscrito, el 8 de marzo de

sonas que prestan servicios en el hogar familiar y que estaban incorporados en el Régimen Especial de Empleados de Hogar, las cuales, a partir del 1 de enero de 2012,³ pasan también a formar parte del Régimen General.

Con este paso, se culmina un proceso de simplificación de la estructura de la Seguridad Social⁴ que, si bien con antecedentes previos,⁵ va tomar un impulso a partir de 1985 (con la integración de seis Regímenes Especiales),⁶ 1993 (con la integración en el Régimen General del Régimen Especial de Funcionarios de la Administración Local),⁷ 2008 (integración en el Régimen de Autónomos de los trabajadores agrarios por cuenta propia)⁸ o 2010 (integración en el Régimen General del Régimen de Clases Pasivas del Estado, en lo que se refiere a los funcionarios que inicien la relación de servicios desde el 1 de enero de 2011).⁹

Por ello, con la integración de los Regímenes Especiales Agrario y de Empleados de Hogar casi se da cumplimiento a las recomendaciones del Pacto de Toledo (recomendación 6.^a del informe aprobado en 1995), en orden a simplificar la estructura del sistema de la Seguridad Social, de modo que solamente existiesen dos regímenes, uno para los trabajadores por cuenta ajena y otro para los trabajadores por cuenta propia.¹⁰

2011, entre el Ministerio de Trabajo e Inmigración, las organizaciones sociales más representativas y las organizaciones sectoriales con representatividad en el sector agrario.

³ Con particularidades respecto de las personas que estaban integradas en el Régimen Especial de Empleados de Hogar, en los términos que se analizan en el presente trabajo.

⁴ Sobre el proceso de convergencia de Regímenes de la Seguridad Social, *vid.* CABEZA PEREIRO, J.: «Convergencia entre regímenes de Seguridad Social», *Temas Laborales*, 66/2002; LUJÁN ALCARAZ, J. y SÁNCHEZ TRIGUERO, C.: «Los regímenes especiales de la Seguridad Social», AA.VV. (SEMPERE NAVARRO, coord.), «El modelo social de la Constitución de 1978», Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003; RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: «La necesaria reestructuración y simplificación de los Regímenes Especiales. Nuevas perspectivas tras la firma del Acuerdo para la Mejora y Desarrollo del Sistema de Protección Social», *Tribuna Social*, n.º 131, noviembre 2001 o TORTUERO PLAZA, J.L. y PANIZO ROBLES, J.A.: «Estructura del sistema de la Seguridad Social. Convergencia entre Regímenes», Fundación Alternativas. Serie «Documentos de Trabajo del Laboratorio», Madrid, junio 2003.

⁵ Con la integración de las entidades sustitutorias y de las denominadas «Cajas de empresa», a través del procedimiento y de los mecanismos previstos en el Real Decreto 2248/1985 sobre integración en la Seguridad Social de las entidades que actúan como sustitutorias de aquella.

⁶ De acuerdo con el mandato de la Ley 26/1985, de 31 de julio, que se va a concretar en el Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre, por el que se integran cinco Regímenes Especiales (Trabajadores Ferroviarios, Artistas, Toreros, Representantes de Comercio y Jugadores Profesionales de Fútbol) en el Régimen General y otro (el de los Escritores de Libros) en el RETA.

⁷ Real Decreto 480/1993, de 2 de abril.

⁸ Ley 18/2007, de 4 de julio.

⁹ Real Decreto-Ley 13/2010, de 3 de diciembre.

Además de los anteriores, se han integrado en la Seguridad Social otros regímenes de Seguridad Social específicos como los aplicados a los notarios (RD 1505/2003, de 28 de noviembre) o los relativos a los facultativos por cuenta ajena que, en su momento, estaban incorporados al régimen de previsión de los médicos de asistencia médico-farmacéutica y de accidentes de trabajo (RD 565/2010, de 7 de mayo).

¹⁰ Con las integraciones ordenadas por las Leyes 27/2011 y 28/2011 únicamente perviven como Regímenes Especiales el de Trabajadores del Mar y el de la Minería del Carbón. Respecto de estos, la recomendación 6.^a del Pacto de Toledo, en su formulación inicial de 1995, aunque recomendaba su integración en el Régimen General, también señalaba la conveniencia de mantener determinadas peculiaridades, en especial algunas relativas a la acción protectora que se adecuaban a las características en que se realiza la prestación de servicios en tales actividades.

Sobre la estructura del sistema de la Seguridad Social y sus modificaciones, *vid.* GARCÍA MURCIA *et al.*: «La estructura del sistema de Seguridad Social y su proyectada reforma», *Foro de Seguridad Social*, mayo 2007.

Aunque la integración de los Regímenes Especiales Agrario y de Empleados de Hogar en el Régimen General afecta a colectivos de trabajadores de muy diferente actividad, ambas integraciones tienen otra característica común consistente en que dicha integración no implica la aplicación a los nuevos colectivos integrados de las disposiciones del Régimen General, sino que la integración se desenvuelve a través de la instauración de un «sistema especial», que implica una modulación de las normas de aquel para adecuarlas a las características y peculiaridades en que se desarrolla la prestación de servicios por parte de las personas integradas. Ahora bien, si al menos hasta el ejercicio 2008, los sistemas especiales creados¹¹ se desenvolvían en los límites que establece el artículo 11 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS),¹² de modo que las especialidades incorporadas, en relación con las normas del régimen correspondiente, se concretaban exclusivamente en los ámbitos del encuadramiento, la afiliación, la forma de cotización o la recaudación,¹³ sin embargo, en los sistemas especiales que han acompañado a la integración del Régimen Especial Agrario y del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General¹⁴ se han desbordado las limitaciones anteriores, de modo

¹¹ Hasta el ejercicio 2008, los sistemas especiales de la Seguridad Social estaban regulados en las siguientes disposiciones:

- Orden de 31 de marzo de 1967 por la que se establecen normas para la aplicación a los trabajadores portuarios del Régimen General de la Seguridad Social, con mantenimiento del sistema especial existente en materia de afiliación y cotización.
- Orden de 3 de septiembre de 1973 por la que se regula el sistema especial del Régimen General de la Seguridad Social aplicable a la industria resinera.
- Orden de 10 de septiembre de 1973 por la que se establece el sistema especial para la aplicación del Régimen General de la Seguridad Social para los servicios extraordinarios de la industria de hostelería.
- Orden de 24 de julio de 1976 por la que se crea el sistema especial para las tareas de manipulado y empaquetado de tomate fresco realizadas por cosecheros exportadores dentro del Régimen General de la Seguridad Social.
- Orden de 17 de junio de 1980 por la que se establece un sistema especial de afiliación y cotización a la Seguridad Social de los trabajadores fijos discontinuos que prestan sus servicios en las empresas de exhibición cinematográfica, salas de baile, discotecas y salas de fiesta.
- Orden de 6 de noviembre de 1989 por la que se establece un sistema especial de inscripción de empresas y de afiliación, altas y bajas en el Régimen General de la Seguridad Social para los trabajadores fijos discontinuos que presten servicios en empresas de estudio de mercado y opinión pública regulando las peculiaridades en orden a determinadas prestaciones.
- Orden de 30 de mayo de 1991 por la que se da nueva regulación a los sistemas especiales de frutas y hortalizas e industria de conservas vegetales, dentro del Régimen General de la Seguridad Social.

¹² Texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

A través de la disposición adicional vigésima quinta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, se faculta al Gobierno para que, en un plazo de dos años, elabore un nuevo texto refundido en el que se integren, debidamente regularizados, aclarados y armonizados, los textos legales vigentes en materia de Seguridad Social.

La Resolución de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, de 26 de octubre de 2011 (BOE de 23 de noviembre), ha autorizado la constitución de una Comisión para la elaboración de un nuevo texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

¹³ Conforme al artículo 11 de la LGSS, en los Regímenes de la Seguridad Social en que así resulte necesario, se pueden establecer sistemas especiales exclusivamente en alguna o algunas de las siguientes materias: encuadramiento, afiliación, forma de cotización o recaudación. En la regulación de tales sistemas ha de informar el ministerio competente por razón de la actividad o condición de las personas en ellos incluidos.

El Pacto de Toledo, en su reformulación de enero de 2011, efectúa la recomendación de que se lleve a cabo un análisis de los sistemas especiales vigentes, de modo que se actualicen sus contenidos a la realidad actual e, incluso, se proceda a la supresión de aquellos que hayan perdido su razón de ser por haberse modificado las condiciones y circunstancias que aconsejaron su implantación.

¹⁴ Es decir, los siguientes sistemas especiales:

- Sistema especial de trabajadores agrarios por cuenta propia (Ley 18/2011, de 4 de julio).
- Sistema especial para Empleados de Hogar (disp. adic. trigésima novena de la Ley 27/2011, de 1 de agosto).
- Sistema especial de los trabajadores agrarios por cuenta ajena (Ley 28/2011, de 22 de septiembre).

que las particularidades reflejadas en los mismos afectan también a la determinación de la obligación de cotizar o al ámbito de la acción protectora.¹⁵

De acuerdo con la disposición adicional trigésima novena de la Ley 27/2011, y con efectos de 1 de enero de 2012, las personas que prestan servicios en el hogar familiar (y que con anterioridad venían incorporados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar) pasan a integrarse en el Régimen General de la Seguridad Social a través del establecimiento de un sistema especial para dichos trabajadores en los términos y con el alcance regulados en dicha disposición.

Aunque la Ley 27/2011 se refiere también a los términos y alcance que se contengan en las disposiciones reglamentarias que puedan establecerse,¹⁶ sin embargo —y frente a lo que ha sucedido en otros ámbitos— la integración no se condiciona al dictado de tales normas reglamentarias, ya que la disposición adicional trigésima novena de dicha ley contiene las reglas básicas que permiten esa integración, reglas cuyo análisis constituye el objeto básico de este trabajo, en el que, con carácter previo, se efectúan algunas consideraciones sobre el anterior Régimen Especial de Empleados de Hogar, el «recorrido» seguido hasta llegar a la integración en el Régimen General, así como la nueva regulación laboral de carácter especial aplicada a las personas que prestan servicios en el hogar familiar, dado que tal circunstancia (la aplicación o no de dicha relación laboral) condiciona la inclusión en nuevo sistema especial.

1. ALGUNOS ANTECEDENTES: LA CONSTITUCIÓN DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE EMPLEADOS DE HOGAR

La aplicación de los denominados «seguros sociales» a las personas que desarrollaban su actividad en el ámbito del hogar familiar se va a efectuar de una forma tardía, circunstancia coherente con el hecho de que la relación laboral de estas personas estuvo marginada del Derecho del Trabajo, salvo en escasísimas ocasiones,¹⁷ hasta la entrada en vigor de la Ley de Relaciones Laborales,¹⁸ en la que se configura, dentro de las relaciones laborales de carácter especial, la correspondiente al trabajo al servicio del hogar familiar, en sus diversas modalidades.¹⁹

Va a ser en 1959²⁰ cuando, por primera vez, se incluya en la previsión social pública a los denominados «empleados domésticos», con unos mecanismos que, tras la implantación del sistema

¹⁵ De ahí la necesidad de que la regulación del sistema especial estuviese recogida en norma con rango de ley.

¹⁶ Y que por el momento no han sido aprobadas.

¹⁷ El artículo 6 de la Ley de Contratos de Trabajo, de 21 de noviembre de 1931, reconocía como una de las partes del contrato de trabajo a las personas ocupadas en servicios domésticos.

¹⁸ Ley 16/1976, de 8 de abril.

¹⁹ Las previsiones de la Ley de Relaciones Laborales pasan al Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/1980) y darán lugar a la regulación de la relación laboral de carácter especial de los empleados de hogar, aprobada por Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto. Este real decreto (cuya actualización y modernización venía siendo reclamada por la doctrina) ha sido sustituido por el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

²⁰ Decreto de 17 de marzo de 1959, por el que se crea el Montepío Nacional del Servicio Doméstico, desarrollado por la Orden de 11 de agosto de 1970.

de la Seguridad Social,²¹ van a cristalizar en la creación de un Régimen Especial «de segunda categoría»,²² aprobado por el Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, que regula el Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico.²³

Desde la implantación del Régimen Especial del Servicio Doméstico en 1969, el mismo se ha visto sometido a un proceso paulatino de acercamiento²⁴ y adecuación al Régimen General, tanto en lo que se refiere a la acción protectora, como en lo que respecta a las obligaciones de cotizar, proceso que se vio acelerado con las recomendaciones del Pacto de Toledo,²⁵ de forma que, antes de la integración aprobada en 2012, las diferencias con el mecanismo común de incorporación de la Seguridad Social eran ya escasas²⁶ y era cuestionable justificar la pervivencia de dicho Régimen Especial,²⁷ por lo que se señalaba la necesidad de suprimir, en la medida que fuese posible, las diferencias de acción protectora,²⁸ si bien la misma quedaba condicionada a una actuali-

²¹ A través de la Ley de Bases de la Seguridad Social, de 21 de abril de 1966, y el Texto Articulado I de la Ley de Bases, aprobado por Decreto de 21 de abril de 1966, con entrada en vigor desde el 1 de enero de 1967.

²² El artículo 10 de la Ley de la Seguridad Social articuló la estructura del sistema de la Seguridad Social a través de un Régimen General y unos Regímenes Especiales. Pero, si algunos de estos Regímenes eran citados de forma expresa en la propia ley e, incluso, su regulación se circunscribía a norma de igual rango (como era el caso de los Regímenes Agrario, de Trabajadores del Mar, Estudiantes o de Funcionarios Civiles o Militares) para los demás se preveía que las normas reguladoras de los mismos serían aprobados por el Gobierno, a propuesta del ministro de Trabajo.

²³ Un análisis del Régimen Especial del Servicio Doméstico (denominación posteriormente sustituida por la de Régimen Especial de Empleados de Hogar) en BLASCO LAHOZ, J.F. et al.: *Regímenes Especiales de la Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, 2004; GALA VALLEJO, C.: *Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar*, 2.ª ed., Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2004; GORELLI HERNÁNDEZ, J.: «Régimen Especial de Empleadas de Hogar», en AA.VV, *Sistema de Seguridad Social*, 9.ª ed, Madrid: Tecnos, 2007; LUJÁN ALCARAZ, J.: *El régimen especial de la Seguridad Social de los empleados de hogar*, Pamplona: Aranzadi, 2000; TORTUERO PLAZA, J.L. y PANIZO ROBLES, J.A.: *Estructura del sistema de la Seguridad Social. Convergencia entre Regímenes*, Fundación Alternativas. Serie «Documentos de Trabajo del Laboratorio», Madrid, junio, 2003 o VAL TENA, A.: «El Régimen Especial de Seguridad Social de los empleados de hogar», *Tribuna Social*, n.º 207, marzo 2008.

²⁴ Que se inició con la incidencia sobre la regulación originaria del Régimen Especial de determinadas modificaciones legales (como la Ley 24/1972, de 21 de junio, de financiación y perfeccionamientos de la Seguridad Social; la Ley 26/1985, de 31 de julio, de reforma de la estructura y de la acción protectora de la Seguridad Social; la Ley 24/1997, de 15 de julio, de consolidación y racionalización del sistema de la Seguridad Social; la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible; la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, o las más reciente Ley 27/2011, de 1 de agosto), así como la aplicación directa de los Reglamentos Generales *instrumentales* (como son los de Inscripción de empresas y afiliación, altas y bajas de trabajadores, aprobado por RD 84/1996, de 26 de enero; de Cotización y Liquidación de otros derechos, aprobado por RD 2064/1995, de 22 de diciembre; o de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por RD 1415/2004, de 11 de junio).

²⁵ Ya la recomendación 6.ª del Pacto de Toledo, en su formulación inicial de 6 de abril de 1995, orientaba en el acercamiento en los derechos de cobertura y en las obligaciones de cotización de forma progresiva, con el propósito final de articular la estructura del sistema de la Seguridad Social únicamente con base en dos regímenes: uno que encuadrara a los trabajadores por cuenta ajena y otro para los trabajadores por cuenta propia.

²⁶ Como venía señalando la doctrina. *Vid.*, entre otros, SELMA PENALVA, A.: «La reforma del Régimen Especial de Seguridad Social de empleados de hogar», Foro de Seguridad Social, mayo 2008.

²⁷ Por ello, se señalaba que la desprotección de las personas que prestaban servicios en el hogar familiar era debida, de una parte, al mantenimiento de un sistema de cobertura de los riesgos sociales que había perdido su razón de ser, y, de otra, a las dificultades existentes en el control sobre el cumplimiento de las normas laborales y de Seguridad Social (al desarrollarse los servicios en un ámbito –el hogar familiar– sobre los que operan los derechos constitucionales de intimidad personal y familiar y de inviolabilidad del domicilio), con las dificultades para garantizar que la cobertura social fuese efectiva. *Vid.* SELMA PENALVA, A.: «La reforma del régimen especial», *op. cit.*

²⁸ Las diferencias de protección en el Régimen Especial, en relación con el Régimen General, en el momento de la integración, son básicamente las siguientes:

zación de las cotizaciones²⁹ que se sufragaban en el Régimen Especial en relación con las del Régimen General.

No obstante, se había indicado que las singularidades económicas del colectivo de personas que llevan a cabo su actividad en el hogar familiar, así como la generalización de la precariedad y la economía informal, ponían de relieve la existencia de una inequidad social, que estaba acrecentada por la debilidad de su cobertura,³⁰ proyectándose, de manera especial, en la población inmigrante.³¹

En esta dirección, el Acuerdo de 13 de julio de 2006, de medidas en materia de Seguridad Social, no se pronunciaba por la integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General, sino que se decantaba por un análisis de la regulación de la relación laboral de carácter especial aplicable a tales personas,³² a fin de proponer, en su caso, su modificación para adecuarla a la realidad actual, así como, dentro del objetivo de mejora de las prestaciones de los trabajadores (especialmente, en la cobertura de contingencias profesionales³³ y del inicio del percibo

- Diferente fecha de nacimiento de la prestación de incapacidad temporal (a partir del 29.º día en el Régimen Especial y 4.º en el Régimen General).
- Ausencia de cobertura en las contingencias profesionales, ausencia que desaparece con la disposición final tercera. Nueve de la Ley 39/2010, de Presupuestos Generales del Estado para 2011, que incorpora una nueva disposición adicional quincuagésima tercera en la LGSS, sobre 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. Las previsiones legales han sido desarrolladas a través del Real Decreto 1596/2011, de 4 de noviembre, cuyo contenido se analiza en el presente trabajo.
- Algunas particularidades en la determinación de la base reguladora de las pensiones de jubilación e incapacidad, como es la no integración de las mensualidades con «lagunas de cotización».
- Inexistencia de la cobertura de desempleo.

²⁹ Tanto las recomendaciones de Pacto de Toledo, como el Acuerdo de 13 de julio de 2006, de medidas en materia de Seguridad Social, preveían que la homogenización de la acción protectora vaya acompañada por un aumento del nivel de las cotizaciones, tanto en lo que se refiere a la base de cotización para ir adecuándolas más a las retribuciones percibidas, como en lo que se refiere al tipo de cotización y su distribución entre el empleador y la persona empleada.

³⁰ Vid. VILLAR CAÑADAS, I.M.: «Seguridad Social e igualdad por razón de género tras la Ley 27/2011 de reforma de las pensiones: el Sistema Especial Empleadas/os de Hogar», *Relaciones Laborales*, n.º 18/2011.

³¹ Como señala PIETERS, D.: «¿Cómo conseguir una protección social adecuada de los empleados domésticos?», *Tribuna Social*, n.º 207, 2008.

³² Regulada por Real Decreto 1424/1985. Un análisis de la relación laboral de carácter especial del hogar familiar en AYALA DEL PINO, C.: «Relación laboral común o especial de servido del hogar familiar», *Aranzadi Social*, n.º 21/2003; CUEVAS PUENTE, M.C.: «La relación laboral especial de los empleados de hogar», Valladolid: Lex Nova, 2005; GARCÍA PAREDES, M.C.: «Relación laboral especial de empleados de hogar familiar. Requisitos. Comentario a la STS (Sala 4.ª) de 21 de octubre de 2008», *Actualidad Laboral*, n.º 3, febrero 2009; LÓPEZ CUMBRE, L.: «La relación especial del servicio de hogar familiar», en AA.VV.: *El Estatuto de los Trabajadores. Veinte años después*, Madrid: Civitas, 2000; MARÍN CALLEJA, L.M.: «La relación laboral especial de los empleados de hogar», *Actualidad Laboral*, n.º 13, julio 2007; QUESADA SEGURA, R.: «Aspectos laborales de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar», *Tribuna Social*, n.º marzo 2008 o SALA FRANCO, T.: «La relación laboral especial del servicio del hogar familiar y el contrato de trabajo doméstico», *Relaciones Laborales*, TI, 1988.

³³ No dejaba de ser curioso que, tras la entrada en vigor del Real Decreto 1273/2003, todos los trabajadores por cuenta propia tuviesen cobertura (a veces obligatoria, a veces voluntaria) de las consecuencias de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, mientras que los empleados de hogar, trabajadores por cuenta ajena, careciesen de una protección específica que fue instaurada precisamente para cubrir las consecuencias que, para la salud o integridad de un trabajador o para subvenir a las necesidades de su familia, se derivaban del desarrollo de un trabajo desarrollado por cuenta de un tercero –el empleador–.

Esta anomalía ha quedado salvada con la puesta en práctica –desde el 1 de enero de 2012– de las previsiones contenidas en la disposición adicional quincuagésima tercera de la LGSS, desarrolladas por el Real Decreto 1596/2011, de 4 de

de la prestación de incapacidad temporal)³⁴ posibilitar el establecimiento de medidas de aplicación paulatina que tendiesen a la convergencia de tipos de cotización³⁵ con el Régimen General, como paso previo a la integración del colectivo en este último Régimen, cuando la identidad de tipos de cotización fuese plena.³⁶

A su vez, se preveían bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social, siguiendo los precedentes normativos³⁷ que autorizaban al Gobierno para extender las bonificaciones previstas en el artículo 9 de la Ley 40/2003, de Protección a las Familias Numerosas, respecto de los trabajadores dedicados al cuidado de personas dependientes y discapacitados en el hogar familiar.³⁸

Los compromisos del Acuerdo de 2006 son reiterados en el Acuerdo Social y Económico, de 2 de febrero de 2011,³⁹ en el que las partes que suscriben el mismo señalan la conveniencia de que se dé cumplimiento al mismo, al tiempo que en el Acuerdo de 27 de junio de 2011⁴⁰ se establece la forma de integración de las personas empleadas en el hogar familiar, con unos compromisos que se recogen en la disposición adicional trigésima novena de la Ley 27/2011.

noviembre, por el que se desarrolla la disposición adicional quincuagésima tercera de la LGSS, 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.

Sobre esta modificación legal, *vid.* PANIZO ROBLES, J.A.: «La Seguridad Social al inicio de 2011 (comentarios a la Ley 39/2010, de Presupuestos Generales del Estado para 2011 y otras disposiciones legales de reciente promulgación)», *RTSS*. CEF, núm. 335, febrero 2011.

³⁴ Mientras que para el conjunto de los trabajadores integrados en el sistema de la Seguridad Social la prestación de incapacidad temporal nace el 4.º día (siendo a cargo de los empresarios la misma durante los días 4.º al 15.º, en el caso de trabajadores por cuenta ajena), por el contrario, en el caso de las personas empleadas en el hogar familiar, la prestación sigue naciendo a partir del 29 de la baja médica.

³⁵ En el Régimen Especial de Empleados de Hogar –conforme a las previsiones de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2011– el tipo de cotización es del 22 por 100 (distribuido entre el 18,30% a cargo del empleador y el 3,70% a cargo del empleado) mientras que el tipo de cotización por contingencias comunes en el Régimen General es del 28,30 por 100 (del que el 23,6% corre por cuenta del empresario y el 4,7% a cargo del trabajador).

³⁶ No obstante, el propio Acuerdo contemplaba la necesidad de adaptar la regulación que se establezca a las singularidades concurrentes en los trabajadores discontinuos («por horas») en orden a asegurar el mantenimiento, en tanto se realice la actividad, del alta y cotización, así como de un nivel adecuado de cobertura protectora. Antes de la integración en el Régimen General estos trabajadores tenían una regulación semejante a la de los trabajadores por cuenta propia, ya que a ellos incumbe la obligación de solicitar la afiliación y/o el alta, comunicar las bajas e ingresar, a su cargo, las cuotas de Seguridad Social.

³⁷ Ley 2/2004, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2005.

³⁸ La bonificación se encuentra regulada en el artículo 9 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas, desarrollado por el artículo 5 del Reglamento de aquella, aprobado por Real Decreto 1621/2005, de 30 de diciembre.

³⁹ Sobre el contenido del Acuerdo de 2 de febrero de 2011, *vid.* GIL Y GIL, J.L.: «El Acuerdo Social y Económico», *Capital Humano*, n.º 253, abril 2011; FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.: «Sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social y edad de jubilación en el Acuerdo Social y Económico de 2011», *Relaciones Laborales*, 9/2011, y PANIZO ROBLES, J.A.: «Dos décadas de reformas de la Seguridad Social: Del Pacto de Toledo de 1995 al Acuerdo Social y Económico de 2011». *RTSS*. CEF, n.º 315, abril 2011.

⁴⁰ Acuerdo suscrito entre la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, la Unión General de Trabajadores y el Gobierno del Reino de España para la integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General. Un resumen del mismo se encuentra en la página web del Ministerio de Trabajo e Inmigración (www.mtin.es).

2. LA NUEVA REGULACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL DEL SERVICIO AL HOGAR FAMILIAR

2.1. Consideraciones generales

Con base en los antecedentes señalados⁴¹ y con un año de antelación a la entrada en vigor «general» de la norma, la disposición adicional trigésima novena de la Ley 27/2011 procede a la integración en el Régimen General de la Seguridad Social y con efectos del 1 de enero de 2012, de las personas que prestan servicios en el ámbito del hogar familiar, si bien la efectividad de esa integración ha venido precedida de la aprobación (con base en el mandato contenido en la citada disp. adic. trigésima novena)⁴² de una nueva regulación de la relación laboral de carácter especial, aplicable a tales personas, aprobada por el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, que ha actualizado la regulación anterior,⁴³ en el objetivo de combinar el mantenimiento de las particularidades que tuviesen justificación objetiva y razonable, y la reducción o eliminación de aquellas cuya existencia no encontrase razón de ser en los inicios de la segunda década del siglo XXI.⁴⁴

En la nueva regulación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar,⁴⁵ respecto de la regulación anterior,⁴⁶ se destacan los siguientes aspectos:⁴⁷

- a) Una mayor clarificación de las partes que conforman la relación laboral, así como una mejor delimitación de las relaciones que quedan excluidas de la regulación especial.⁴⁸
- b) Respecto de la contratación se prevé, junto a la contratación que se efectúe de forma directa, la utilización de los Servicios Públicos de Empleo y la intervención de agencias de colocación debidamente autorizadas.⁴⁹

⁴¹ Vid. LÓPEZ GANDÍA, J.: *Los trabajadores al servicio del hogar familiar. Aspectos laborales y de Seguridad Social. Propuestas de reforma*, Albacete: Bomarzo, 2006.

⁴² Y de los compromisos adquiridos previamente entre el Gobierno y las organizaciones sociales más representativas.

⁴³ Sobre la necesidad de reforma de la relación laboral. Vid. GARCÍA VIÑA, J.: «¿Cómo ha de ser la regulación futura de los empleados domésticos?», *Tribuna Social*, n.º 207, 2008.

⁴⁴ La doctrina venía reclamando un cambio profundo de conceptualización de la relación laboral, no solo formal sino básicamente estructural y en su integridad. Vid. QUESADA SEGURA, R.: «Aspectos laborales de la relación laboral», *op. cit.*, pág. 47.

⁴⁵ Que surtirá efectos desde el 1 de enero de 2012, fecha en la que se produce la integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General.

⁴⁶ La disposición derogatoria del Real Decreto 1620/2011 deroga de forma expresa el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto. En el anexo a este trabajo se contiene un cuadro de diferencias entre la relación laboral de carácter especial de las personas al servicio del hogar familiar según la regulación contenida en el Real Decreto 1424/1985, y la aprobada por el Real Decreto 1620/2011.

⁴⁷ La nueva regulación se aplica, salvo las excepciones que expresamente se prevén en la disposición transitoria primera del Real Decreto 1620/2011, tanto a los contratos que se realicen a partir de la entrada en vigor del mismo (1 de enero de 2012) como a los formalizados con anterioridad.

⁴⁸ En el ámbito europeo se venía reclamando una delimitación europea del trabajo doméstico. Vid. la Resolución del Parlamento Europeo sobre la regulación de la asistencia doméstica en el sector particular, de 30 de noviembre de 2000 (2000/2002. OJC C-228. 13 de agosto de 2001).

⁴⁹ Reguladas en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo (en la modificación incorporada por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo) y desarrolladas a través del Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación.

- c) Una mayor transparencia de información, por parte de los empleadores y en beneficio de las personas empleadas, sobre las condiciones de trabajo y de los elementos esenciales del contrato,⁵⁰ el cual se presume con carácter indefinido desde el inicio de la relación laboral, remitiendo a la regulación general del Estatuto de los Trabajadores (ET) para la determinación de los casos en que puede concertarse un contrato de duración determinada.⁵¹
- d) En materia de retribuciones, se garantiza su percepción en metálico del salario, en cuantía no inferior al salario mínimo interprofesional (SMI), en proporción a la jornada de trabajo,⁵² previéndose que los incrementos salariales se fijen de común acuerdo por las partes, si bien, a falta de pacto, se aplica el que conste en la estadística de los convenios colectivos del mes en que deba efectuarse la revisión.⁵³

Un análisis del contenido y alcance de estas disposiciones en ALARCÓN BRAVO DE RUEDA, O.: «El nuevo régimen jurídico de las agencias de colocación», *Actualidad Laboral*, n.º 18, octubre 2011; SOBRINO GONZÁLEZ, G.M.: «Régimen jurídico de las agencias de colocación», *Temas Laborales*, 110/2011 o TOSCANI GIMÉNEZ, D.: «El nuevo marco legal de los servicios de colocación y empleo. Especial referencia a las agencias privadas de empleo y empresas de trabajo temporal tras la reforma laboral de 2010», *RTSS. CEF*, n.º 335, febrero 2011.

⁵⁰ A tal efecto, se establece la aplicación a la relación laboral especial de las previsiones contenidas en el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, del ET en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.

De acuerdo con el artículo 2 de dicho real decreto, y salvo que la información figure en el contrato de trabajo, formalizado por escrito y entregado al trabajador, el empleador, cuando la duración de la relación laboral sea superior a cuatro semanas, ha de informar por escrito al trabajador (en el plazo máximo de dos meses a contar desde el inicio de la relación laboral) sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, información que deberá contener, al menos, los siguientes extremos:

- La identificación de las partes del contrato de trabajo.
- La fecha de comienzo de la relación laboral y, en caso de que se trate de una relación laboral temporal, la duración previsible de la misma.
- El domicilio social del empleador.
- El cometido del trabajo.
- La cuantía del salario, así como la periodicidad de su pago.
- La duración y la distribución de la jornada ordinaria de trabajo.
- La duración de las vacaciones y, en su caso, las modalidades de atribución y de determinación de dichas vacaciones.
- Los plazos de preaviso que, en su caso, estén obligados a respetar el empresario y la persona empleada en el supuesto de extinción del contrato o, si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de determinación de dichos plazos de preaviso.
- En su caso, el convenio colectivo aplicable a la relación laboral, precisando los datos concretos que permitan su identificación.

Además de los extremos que se acaban de referir, y conforme al artículo 5 del Real Decreto 1620/2011, la información a suministrar deberá comprender:

- a) Las prestaciones salariales en especie, cuando se haya convenido su existencia (que no podrán superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del SMI).
- b) La duración y distribución de los tiempos de presencia pactados, así como el sistema de retribución o compensación de los mismos.
- c) El régimen de las pernóctas del empleado de hogar en el domicilio familiar, en su caso.

⁵¹ El artículo 7 del Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (adoptado por la 100.ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, junio 2011) establece la obligación de todo Estado para asegurar que los trabajadores domésticos, al igual que los demás trabajadores, sean informados sobre las condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible.

⁵² De igual modo, los artículos 5 y siguientes del Convenio señalado en la nota anterior prevén, de una parte, que se adopten las medidas para asegurar la protección de los trabajadores domésticos contra todo tipo de abuso o violencia y, de otra, para que tales trabajadores disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo dignas.

⁵³ Un análisis de derecho comparado del trabajo doméstico, en RAMÍREZ-MACHADO, J.M.: *Trabajo doméstico, condiciones de trabajo y empleo. Una perspectiva legal*, Ginebra: OIT, 2003.

- e) Sobre el tiempo de trabajo, se prevé la fijación del horario de común acuerdo entre las partes,⁵⁴ incrementándose hasta 36 horas el descanso entre jornadas. De igual modo, se modifica el régimen de las vacaciones, estableciendo reglas sobre la determinación de los periodos, pero situando en la voluntad de la persona empleada la decisión respecto de los lugares en los que desea permanecer durante sus vacaciones y se reconoce que los tiempos de presencia, que han de ser pactados entre las partes, tienen que ser compensados con tiempos de descanso equivalente u objeto de retribución.
- f) En cuanto a la extinción del contrato se prevé la aplicación de la normativa común,⁵⁵ con ciertas particularidades en lo que se refiere al despido disciplinario y al desistimiento, dadas las peculiaridades que rodean a esta relación laboral de carácter especial.⁵⁶

2.2. El contenido de la relación laboral

2.2.1. Aplicación de la relación laboral y exclusiones de la misma

Para que pueda establecerse la relación laboral aplicable a las personas empleadas al servicio del hogar familiar⁵⁷ es precisa la concurrencia de dos partes: de una, el titular del hogar familiar; de

⁵⁴ En la regulación vigente hasta el 31 de diciembre de 2011 la fijación del tiempo de trabajo quedaba en la esfera de decisión del titular del hogar familiar.

⁵⁵ Artículo 49 del ET.

⁵⁶ La disposición adicional segunda del Real Decreto 1620/2011 mandata al Ministerio de Trabajo e Inmigración para que, con anterioridad al 31 de diciembre de 2012 y previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, lleve a cabo una evaluación del impacto en el empleo y en las condiciones de trabajo de las personas al servicio del hogar familiar que pueda derivarse de la nueva regulación.

Para ello, dicho departamento ha de constituir un grupo de expertos (integrado por un máximo de seis personas propuestas por el propio ministerio y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas) para que realice un informe, con anterioridad al 31 de diciembre de 2012, sobre la viabilidad de aplicar plenamente el régimen de extinción del contrato de trabajo de la relación laboral común, establecida en el ET, y la viabilidad de establecer un sistema de protección por desempleo, adaptado a las peculiaridades de la actividad del servicio del hogar familiar.

Una vez que se haya elaborado el informe, el Gobierno deberá adoptar, con anterioridad al 31 de diciembre de 2013, previa consulta y negociación con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, las decisiones que correspondan sobre las cuestiones señaladas en el apartado anterior.

⁵⁷ Si en la regulación vigente hasta el 31 de diciembre de 2011, en lo no previsto en el Real Decreto 1424/1985, la disposición adicional del mismo remitía, con carácter general y en lo que fuese compatible con las peculiaridades derivadas de la prestación de servicios en el hogar familiar, a la normativa común, por el contrario el artículo 3 del Real Decreto 1620/2011 regula de forma expresa las *fuentes de la relación laboral*, estableciendo una gradación de normas aplicable, de modo que los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral se regulan:

- Por las disposiciones del propio Real Decreto 1620/2011.
- Con carácter supletorio, en lo que resulte compatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de dicha relación, es de aplicación la normativa laboral común, si bien se excluye de forma expresa el artículo 33 del ET (las previsiones sobre el Fondo de Garantía Salarial).
- Por los convenios colectivos.
- Por la voluntad de las partes manifestada en el contrato de trabajo, que en cualquier caso ha de respetar lo establecido en las disposiciones legales y en los convenios colectivos.
- Por los usos y costumbres locales y profesionales.

otra, la persona, que bajo el régimen de dependencia y por cuenta de dicho titular, preste servicios retribuidos en el ámbito de ese hogar. Por tanto, es necesaria la concurrencia de tres requisitos:⁵⁸

- a) La existencia de un hogar familiar⁵⁹ en el marco del cual se efectúa la prestación de servicios,⁶⁰ constituyéndose el denominado «titular del hogar familiar»⁶¹ como la parte empleadora, respecto de la cual la nueva regulación establece una delimitación más amplia, puesto que, manteniendo la configuración anterior,⁶² se prevé la eventualidad de que los servicios domésticos se presten para dos o más personas que, sin constituir una familia ni una persona jurídica, convivan en la misma vivienda. En tales supuestos, asume la condición de titular del hogar familiar la persona que ostente la titularidad de la vivienda que habite el grupo o aquella que asuma la representación de tales personas, que puede recaer de forma sucesiva en cada una de ellas.⁶³
- b) La persona física que, como parte empleada, va a realizar los servicios correspondientes en el hogar familiar.
- c) El carácter retribuido de los servicios, quedando excluidos, en consecuencia, los trabajos realizados en el hogar familiar a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.⁶⁴

⁵⁸ Un análisis de los elementos configuradores de la existencia de la relación laboral especial del hogar familiar, en el marco del Real Decreto 1424/1985, en la STSJ de Navarra de 15 de junio de 2001 (NSJ009918), citada y comentada en SEGOVIANO ASTABURUAGA, M.L.: «El papel de la jurisprudencia en el desarrollo jurídico del servicio doméstico», *Tribuna Social*, n.º 207, marzo 2008.

⁵⁹ Como se ha señalado, la característica básica de la relación especial es el denominado «hogar familiar», desde una doble posición, ya que, de una parte, el empleador ha de ser el titular de ese hogar y, de otra, los servicios han de prestarse casi con exclusividad en el ámbito del hogar familiar. *Vid.* GARCÍA VIÑA, J.: «¿Cómo ha de ser la relación futura ...», *op. cit.* Por ello, se venía señalando la necesidad de la actualización del concepto tradicional del hogar familiar, puesto que, a los efectos de la relación laboral, los conceptos civiles de propiedad o posesión resultaban insuficientes, por lo que el elemento definitorio debe ser la delimitación de quién recibe los servicios prestados por la persona empleada. *Vid.* SALA FRANCO, T.: «La relación laboral especial del servicio del hogar familiar», *op. cit.*

⁶⁰ El apartado 4 del artículo 1 del Real Decreto 1620/2011 delimita como objeto de la relación laboral especial los servicios o actividades prestados para el hogar familiar, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar, y otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos.

⁶¹ Titular del hogar familiar que ha de ser una persona física. La STS de 21 de octubre de 2008 (NSJ028874) declaró la inexistencia de relación laboral de carácter especial de personas empleadas en el hogar familiar, en el caso de una persona que prestaba servicios domésticos en una embajada. Un análisis de esta sentencia en GARCÍA PAREDES, M.L.: «Relación laboral especial de empleados de hogar. Requisitos», *Actualidad Laboral*, febrero 2009.

⁶² A los efectos de la relación laboral especial se considera titular del hogar familiar al que efectivamente lo sea, o aquel que tenga la consideración de simple titular del domicilio o del lugar de residencia en el que se presten los servicios domésticos.

⁶³ En la delimitación del titular del hogar familiar, el Real Decreto 1620/2011 toma la regulación contenida en el artículo 10.3 del Reglamento de inscripción de empresas y afiliación, altas y bajas de los trabajadores, aprobado por Real Decreto 84/1996, de 26 de enero (en la redacción incorporada por el artículo 1.Uno del RD 1041/2005, de 5 de septiembre). La ampliación de la figura del «titular familiar» (recogiendo la delimitación establecida en las normas de Seguridad Social) constituía uno de los compromisos contenidos en el Acuerdo de integración de las personas empleadas en el hogar familiar en el Régimen General, de 27 de junio de 2011.

⁶⁴ Respecto a la delimitación de los trabajos benévolos y de buena vecindad por parte de la jurisprudencia, *vid.* MARÍN MARÍN, J.: «Prontuario jurídico del trabajo doméstico asalariado y guía de buenas prácticas», Murcia: Murcia Acoge, 2007.

Se prevé la *exclusión de la aplicación* de la relación laboral de carácter especial de algunas relaciones de servicios, aunque las mismas se lleven a cabo en el hogar familiar, de modo que, manteniendo la exclusión de figuras anteriores (como las relaciones concertadas por personas jurídicas, aun si su objeto es la prestación de servicios o tareas domésticas, quedando estas sometidas a la normativa laboral común; las relaciones concertadas entre familiares para la prestación de servicios domésticos, siempre que la parte que preste el servicio no tenga la condición de asalariada, los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad, o las relaciones de colaboración y convivencia familiar, como las denominadas «a la par»,⁶⁵ a través de las cuales se prestan algunos servicios como cuidados de niños, la enseñanza de idiomas u otros siempre y cuando estos últimos tengan carácter marginal, a cambio de comidas, alojamiento o simples compensaciones de gastos)⁶⁶ se añaden las siguientes:

- Las relaciones concertadas a través de empresas de trabajo temporal.⁶⁷
- Las relaciones de los cuidadores profesionales de personas dependientes contratados por instituciones públicas o por entidades privadas.⁶⁸
- Las relaciones 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.⁶⁹
- Por último, se prevé la concurrencia de la prestación de servicios domésticos por parte de la persona empleada con la realización, con cualquier periodicidad, de otros servicios ajenos al hogar familiar en actividades o empresas de cualquier carácter del empleador. En estos casos, se presume la existencia de una única relación laboral de carácter común y, por tanto, excluida de la relación laboral de carácter especial.⁷⁰

⁶⁵ Sobre las «relaciones a la par», *vid.* el Acuerdo europeo sobre la colocación *au pair*, de 24 de noviembre de 1969 (BOE de 6 de septiembre de 1988), ratificado por España y con vigencia desde 12 de septiembre de 1988.

⁶⁶ No obstante, esta exclusión admite prueba en contrario, en los casos en que la relación «a la par» enmascare auténticas relaciones laborales. Sobre una relación *au pair* que estaba enmascarando una relación de trabajo, *vid.* la STSJ de Castilla y León, Valladolid, de 22 de mayo de 2000 (NSJ008794).

⁶⁷ En los términos regulados en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

⁶⁸ En los términos de la Ley 39/2006, 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

⁶⁹ Ya la disposición final primera del Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia (a través de la modificación del Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, regulador del Régimen Especial de Empleados de Hogar) excluía del campo de aplicación de dicho Régimen a los cuidadores profesionales contratados mediante la prestación económica regulada en los artículos 14.3 y 17 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, así como los trabajadores dedicados a la asistencia personal, en los términos regulados en el artículo 19 de dicha ley, aunque, en uno y otro caso, los cuidados se llevasen a cabo en el ámbito del hogar familiar.

⁷⁰ No obstante, y conforme a lo previsto en el artículo 1.3 del Real Decreto 1620/2011, la presunción se considera *ius tantum*, de modo que pueda ser de aplicación la relación laboral de carácter especial si se acredita que la realización de estos servicios no domésticos tiene un carácter marginal o esporádico con respecto al servicio puramente doméstico. Una crítica de la falta de criterios claros sobre la delimitación de la marginalidad en tales supuestos en DE LA VILLA GIL, L.E.: «La relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar», en AA.VV., «Las relaciones especiales de trabajo», *Documentación Laboral*, n.º monográfico, 1986.

2.2.2. Modalidades de contratación

Si en la regulación contenida en el Real Decreto 1424/1985 quedaba vedada la intervención de las agencias de colocación, la nueva relación laboral de carácter especial establece una flexibilidad importante en la contratación, ya que la misma puede realizarse directamente por el empleador o bien por la intermediación pública (a través de los servicios públicos de empleo) o privada (por las agencias de colocación debidamente autorizadas).⁷¹

Si respecto de la *forma del contrato* en la regulación anterior existía una amplia libertad, el Real Decreto 1620/2011, manteniendo como regla general que el contrato pueda celebrarse por escrito⁷² o de palabra, exige la forma escrita cuando así lo establezca a una disposición legal para una modalidad determinada⁷³ y, en todo caso, para los contratos de duración determinada con duración igual o superior a cuatro semanas. Además, cualquiera de las partes puede exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.⁷⁴

Para simplificar las obligaciones formales del empleador⁷⁵ se exime al mismo de la comunicación al Servicio Público de Empleo del contenido de los contratos de trabajo que se celebren, así como su terminación, entendiéndose realizada la misma mediante la comunicación, en tiempo y forma, del alta o de la baja en la Seguridad Social ante la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), acompañada, en su caso, del contrato de trabajo cuando este se haya formalizado por escrito.⁷⁶

⁷¹ En cualquier supuesto, la entidad intermediadora (sea pública o privada) ha de garantizar el principio de igualdad en el acceso al empleo, sin que se puedan establecer (aplicación del art. 22 de la Ley 56/2003, de Empleo) discriminación alguna basada en motivos de origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado o discapacidad (siempre que los trabajadores se hallen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate), prohibición que se traslada de igual forma a la publicidad de las ofertas de empleo que se formulen para la contratación de personas para el servicio doméstico.

⁷² La disposición adicional tercera del Real Decreto 1620/2011 establece la obligación del Ministerio de Trabajo e Inmigración, a través de su sede electrónica y de las oficinas de información de las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno, de facilitar a los empleadores y a las personas modelos, en formato electrónico descargable o en papel, para el cumplimiento de las obligaciones formales y documentales contenidas en el mismo.

⁷³ De acuerdo con las previsiones del ET deben constar por escrito los contratos de trabajo en prácticas y para la formación y el aprendizaje, los contratos a tiempo parcial, fijo-discontinuo y de relevo, los contratos de trabajo a domicilio, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, así como los de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero, así como los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas.

⁷⁴ Artículo 5.3 del Real Decreto 1620/2011. De acuerdo con lo establecido en el párrafo 3, apartado 1 de la disposición transitoria primera del mismo, las formalidades contenidas en el artículo 5 únicamente son de aplicación en relación con los contratos que se celebren a partir del 1 de enero de 2012, y desde la fecha en que el Ministerio de Trabajo e Inmigración ponga a disposición de los empleadores los modelos de contrato de trabajo y demás documentación e información, a que se refiere la disposición adicional tercera de dicho real decreto.

A su vez, de acuerdo con el apartado 2 de dicha disposición transitoria, los empleadores disponen de un año para formalizar por escrito los contratos de trabajo vigentes que, como consecuencia de la nueva regulación, deban celebrarse por escrito.

⁷⁵ Disposición adicional primera del Real Decreto 1620/2011.

⁷⁶ A su vez, la TGSS ha de comunicar al Servicio Público de Empleo el contenido mínimo de los contratos de trabajo, así como su terminación.

Respecto a la *duración del contrato de trabajo*, en defecto de pacto escrito, se presume concertado por tiempo indefinido⁷⁷ y a jornada completa cuando su duración fuese superior a cuatro semanas.⁷⁸

Frente al silencio de la normativa anterior, se permite que se pueda concertar un periodo de prueba, sin que el mismo pueda exceder de dos meses, salvo que el convenio colectivo establezca otra duración. Durante ese periodo de prueba, cualquiera de las dos partes puede extinguir la relación laboral, mediando un preaviso que no puede exceder de siete días naturales.

Como se ha señalado previamente, para las relaciones laborales de duración superior a cuatro semanas y en el caso de que las condiciones de ejecución del contrato no figuren en el mismo, el empleador tiene la obligación de suministrar dicha información,⁷⁹ la cual debe recoger de forma expresa la correspondiente a las prestaciones salariales en especie, cuando se haya convenido su existencia, la duración y distribución de los tiempos pactados de presencia, así como sobre el sistema de retribución o compensación de los mismos y el régimen de las pernoctas del empleado de hogar en el domicilio familiar, en su caso.⁸⁰

2.2.3. *Tiempo de trabajo*

Respecto del tiempo de trabajo, se mantiene la regulación anterior de la jornada máxima semanal de carácter ordinario que sigue fijada en 40 horas, sin perjuicio de los tiempos de presencia,⁸¹ a disposición del empleador,⁸² que pudieran acordarse entre las partes, incorporando la novedad consistente en que el horario ha de ser fijado por acuerdo entre las partes, frente a la regulación anterior, en que la determinación del horario se situaba en la voluntad del empleador.⁸³

⁷⁷ En la regulación vigente hasta el 31 de diciembre de 2011 la presunción de duración del contrato, en defecto del pacto escrito, se refería a una duración determinada de un año, prorrogable tácitamente por periodos anuales de no mediar denuncia con anterioridad a su vencimiento notificada al trabajador con una antelación de siete días.

⁷⁸ Esa presunción admite prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

⁷⁹ Artículo 2 del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio. *Vid.* el contenido de la nota n.º 50.

⁸⁰ De acuerdo con las previsiones del apartado 2 de la disposición transitoria primera del Real Decreto 1620/2011, y en relación con las obligaciones de información respecto de los contratos vigentes al 1 de enero de 2012, los empleadores disponen del plazo de un año para comunicar a las personas empleadas a su servicio información sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.

⁸¹ Concluida la jornada de trabajo diaria y, en su caso, el tiempo de presencia pactado, el empleado no viene obligado a permanecer en el hogar familiar (art. 9 RD 1620/2011).

Sobre este derecho, *vid.* el artículo 9 del Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (adoptado por la 100.ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, junio 2011).

⁸² Al igual que sucedía en la normativa anterior, el Real Decreto 1620/2011 no delimita el tiempo de presencia, por lo que hay que entenderlo como aquel en que la persona empleada no trabaja, pero está a disposición del empleador, sin que la primera pueda disponer de ese tiempo con libertad. No obstante, la doctrina venía reflejando el problema de delimitación de las tareas o actividades que se podían desarrollar en los tiempos de presencia, en el sentido de si en esos periodos solo se admite la presencia, de modo que, de realizar alguna actividad, la realización de la misma los convertía en tiempo de trabajo o, si por el contrario, en esos tiempos se podía realizar alguna operación, sin que su realización modificase la naturaleza de los tiempos de presencia. *Vid.* GARCÍA VIÑA, J.: «¿Cómo ha de ser la...», *op. cit.*, pág. 74.

⁸³ Con el límite de que en ningún caso las horas diarias de trabajo efectivo pueden exceder de nueve.

- a) En la distribución del horario, se establecen las siguientes limitaciones:
- Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente ha de mediar un descanso mínimo de 12 horas que, en el supuesto de persona empleada en el hogar *interna*, puede reducirse a 10 horas, compensando el resto hasta 12 horas en periodos de hasta 4 semanas.⁸⁴
 - Se mantiene la regulación anterior respecto del derecho de la persona empleada «interna» a disponer, al menos, de dos horas diarias para las comidas principales, sin que ese tiempo se compute como de trabajo.
 - Las personas empleadas en el hogar familiar tienen derecho a un descanso semanal de 36 horas consecutivas⁸⁵ que comprenden, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo.⁸⁶
- b) Se mantiene la particularidad de los tiempos de presencia en el hogar familiar,⁸⁷ cuya duración y régimen de retribución se deja al acuerdo de las partes, si bien su establecimiento ha de respetar la jornada máxima de trabajo y los periodos mínimos de descanso, con dos limitaciones:
- Las horas de presencia no pueden exceder de 20 horas a la semana de promedio, en un periodo de referencia de un mes.⁸⁸
 - Su retribución no puede ser inferior al salario correspondiente a las horas ordinarias.
- c) Respecto de las horas extraordinarias, su régimen es el establecido en la normativa común,⁸⁹ conforme a la cual:
- Tienen la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

⁸⁴ En la regulación anterior, el descanso mínimo entre jornadas se situaba en 10 horas que, en el caso de persona empleada interna, podía reducirse a 8 horas.

⁸⁵ En la regulación anterior, el descanso semanal era también de 36 horas, de las que, al menos 24 debían ser consecutivas y, preferentemente, coincidiendo con el domingo, dejando al acuerdo entre las partes la forma de disfrutar del resto del descanso semanal.

En el artículo 10 del Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (adoptado por la 100.ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, junio 2011) el periodo de descanso semanal mínimo se fija en 24 horas.

⁸⁶ Cuando la persona empleada en el hogar familiar no preste servicios en régimen de jornada completa, la retribución correspondiente al periodo de descanso se reduce en proporción a las horas efectivamente trabajadas.

⁸⁷ En el artículo 10.3 del Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (adoptado por la 100.ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, junio 2011) se establece la regla de que los periodos durante los que los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios han de considerarse como horas de trabajo, en la medida en que se determine en la legislación nacional o en convenios colectivos o con arreglo a cualquier otro mecanismo acorde con la práctica nacional.

⁸⁸ Salvo que se acuerde su compensación con periodos equivalentes de descanso retribuido.

⁸⁹ Artículo 35 del ET. No obstante, se declara la no aplicación en la relación laboral con personas que prestan servicios en el hogar familiar de lo previsto en su apartado 5, mediante el que, a efectos del cómputo de horas extraordinarias, se impone la obligación de registrar diariamente la jornada de cada trabajador y su totalización en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

- Con base en lo que se haya podido establecer en el convenio colectivo que resulte de aplicación y, en su defecto, en el contrato individual, podrá optarse entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso pueda ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido, teniendo en cuenta que, en ausencia de pacto, se presume que las horas extraordinarias realizadas se compensan en descanso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.
- Salvo excepciones,⁹⁰ el número de horas extraordinarias no puede ser superior a 80 al año.⁹¹
- La prestación de trabajo en horas extraordinarias es siempre voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo.

d) La persona empleada al servicio del hogar familiar tiene derecho al disfrute, con el mantenimiento de la retribución, de las fiestas y permisos previstos en el artículo 37 del ET.⁹² De acuerdo con la nueva regulación, y dentro del tiempo de trabajo, se tiene derecho al disfrute de:

- Las fiestas laborales, que no pueden exceder de 14 al año, de las cuales 2 serán locales (en los términos del art. 37.2 ET).
- Los permisos retribuidos reflejados en el apartado 3 del artículo 37 del ET.⁹³
- La ausencia del trabajo por una hora (que puede dividirse en dos fracciones) en caso de lactancia de un hijo menor de 9 meses (art. 37.4 ET).
- En el supuesto de cuidado directo de algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida,⁹⁴ se tiene dere-

⁹⁰ Conforme al apartado 3 del artículo 35 del ET, a efectos del límite máximo de realización de horas extras, no se tiene en cuenta el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

⁹¹ Por lo que se refiere a las personas empleadas en el hogar familiar que realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general, el número máximo anual de horas extraordinarias se reduce en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

⁹² En la regulación precedente, el artículo 7 del Real Decreto 1424/1985 únicamente hacía referencia expresa a las fiestas laborales (apdo. 2 art. 37 ET) y a los permisos comprendidos en el artículo 37.3 del ET.

⁹³ Es decir, a los siguientes permisos retribuidos:

- 15 días naturales en caso de matrimonio.
- 2 días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si por dicho motivo, se necesita efectuar desplazamiento, el plazo es de 4 días.
- 1 día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

⁹⁴ El mismo derecho corresponde en los supuestos de cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

cho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella (art. 37.5 ET).⁹⁵

- Si la trabajadora es víctima de violencia de género tiene derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo.
- e) Se mantiene la regulación en cuanto a la *duración de las vacaciones*, que quedan fijadas en 30 días naturales, que pueden fraccionarse en dos o más periodos, si bien al menos uno de ellos será, como mínimo, de 15 días naturales consecutivos. Aunque los periodos de disfrute de las vacaciones se remiten al acuerdo de las partes, se completa la insuficiencia de la regulación anterior, del modo siguiente:
- En defecto de pacto, 15 días de vacaciones pueden ser fijadas por el empleador, de acuerdo con las necesidades familiares, mientras que el resto queda a disposición de la persona empleada.
 - En cualquier caso, las fechas de disfrute de las vacaciones han de ser conocidas por ambas partes, con dos meses de antelación al inicio de su disfrute.
 - Durante el periodo o periodos de vacaciones, la persona empleada no está obligada a residir en el domicilio familiar o en el lugar a donde se desplace la familia o alguno de sus miembros.
- f) Por último, se establecen disposiciones especiales en relación con las personas empleadas que sean menores de 18 años, aplicando a tal efecto los límites del ET en materia de tiempo de trabajo para tales supuestos, entre los que se encuentran:
- Solo pueden realizarse 8 horas diarias de trabajo efectivo, con una pausa de 30 minutos para las jornadas superiores a 4 horas y media;⁹⁶
 - No cabe la realización de horas extraordinarias ni trabajar en periodo nocturno (es decir, entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana).
 - El descanso mínimo entre jornadas es, como mínimo, de 12 horas.
 - El descanso semanal ha de ser, al menos, de 2 días consecutivos.

⁹⁵ De acuerdo con las previsiones del apartado 6 del artículo 37 del ET (cuya aplicación no aparece excepcionada en el RD 1620/2011), la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 del mismo artículo, corresponde a la persona empleada, dentro de su jornada ordinaria, con la obligación de preavisar al empleador con 15 días de antelación a la fecha en que se ha de reincorporar a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre el empleador y la persona empleada sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute son resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, respecto de la salvaguarda de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente.

⁹⁶ Si la persona menor de 18 años trabaja para varios empleadores, para el cómputo de las 8 horas se tienen en cuenta las jornadas realizadas con cada empleador, lo cual no deja de ser complicado en su aplicación y control, máxime si el empleador desconoce si existen más empleadores y/o la jornada realizada para cada uno de ellos.

2.2.4. Las retribuciones debidas a la persona empleada en el hogar familiar

La regulación de la retribución que corresponde a la persona que realiza los servicios en el ámbito del hogar familiar se desenvuelve con base en las siguientes premisas:⁹⁷

- a) De conformidad con las previsiones contenidas en la legislación laboral,⁹⁸ se aplica a la relación laboral especial el SMI,⁹⁹ aplicación referida a la jornada de trabajo completa, percibiéndose a prorrata si se realiza una jornada inferior.

El salario puede ser objeto de mejora a través de pacto individual o colectivo y, en los supuestos de prestación de servicios con derecho a prestaciones en especie,¹⁰⁰ el importe de las mismas puede ser descontado como porcentaje del salario a percibir, si bien con estos condicionantes:

- El porcentaje de descuento ha de ser acordado entre las partes.
- Se ha de garantizar, en todo caso, el pago en metálico, al menos, de la cuantía del SMI en cómputo mensual.¹⁰¹
- La suma de los diversos conceptos no puede dar lugar a un porcentaje de descuento superior al 30 por 100 del salario total.¹⁰²

- b) En el caso de personas que trabajen por horas, en régimen externo, el salario mínimo de referencia será el que se fije en el correspondiente real decreto, salario que incluye todos los conceptos retributivos y que se ha de abonar íntegramente en metálico, en proporción a las horas efectivamente trabajadas.¹⁰³

⁹⁷ Artículo 8 del Real Decreto 1620/2011.

⁹⁸ Artículo 26.1 del ET (en la redacción incorporada por la disposición adicional vigésima tercera de la Ley 35/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo).

⁹⁹ De acuerdo a lo establecido en el Real Decreto 1795/2010, de 30 de diciembre, la cuantía del SMI en 2011 es la siguiente, según la forma en que esté fijado el salario:

- 21,38 euros/día.
- 641,40 euros/mes.
- 8.979,60 euros, en cómputo anual.

El artículo 11 del Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (adoptado por la 100.ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, junio 2011) prevé la adopción de medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo.

¹⁰⁰ Como son las de alojamiento y/o manutención.

¹⁰¹ Es decir, ha de quedar garantizada (en la realización de una jornada completa) la percepción de 641,40 euros/mes (en importes de 2011).

¹⁰² En el Real Decreto 1424/1985 el porcentaje de descuento del salario, en razón de las prestaciones en especie, podía alcanzar hasta el 45 por 100. Este porcentaje se redujo al 30 por 100 (disp. adic. vigésima tercera Ley 35/2010). La existencia del porcentaje del 45 por 100, cuando en la legislación laboral común se situaba, como máximo, en el 30 por 100, era cuestionada por la doctrina, no solo por lo excesivo del porcentaje, sino también por una evidente falta de cobertura legal.

¹⁰³ De acuerdo al artículo 4 del Real Decreto 1795/2010, de 30 de diciembre, para las personas que prestan servicios en el hogar familiar «por horas», el salario mínimo se fija en 5,02 euros por hora efectivamente trabajada.

- c) En cuanto a los incrementos salariales, si en la normativa anterior existía un silencio sobre esta cuestión,¹⁰⁴ en la nueva regulación se difieren tales incrementos a lo que se establezca por común acuerdo entre las partes, si bien, en defecto del mismo, se aplica un dato objetivo: el incremento anual salarial equivalente al salario medio pactado en los convenios colectivos del mes en que se completen 12 meses consecutivos de prestación de servicios.¹⁰⁵
- d) Se modifica el régimen de las *gratificaciones extraordinarias*, pues manteniendo su número en dos y la periodicidad en el pago,¹⁰⁶ no se establece una cuantía fija mínima (como sucedía en la regulación vigente al 31 de diciembre de 2011),¹⁰⁷ sino que el importe se deja al acuerdo entre las partes, si bien su importe debe ser suficiente para garantizar el pago en metálico del SMI en cómputo anual (que, para el ejercicio 2011, ha quedado fijado en 8.979,60 euros).

Es decir, que si salario mensual percibido por la persona empleada en el hogar familiar es equivalente al salario mínimo, el importe de cada una de las pagas extraordinarias sería, como mínimo, equivalente al salario de una mensualidad ordinaria.¹⁰⁸

- e) Se establece la obligación de documentar el salario mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo,¹⁰⁹ en la forma acordada entre las partes, aplicándose, en caso de falta de acuerdo, las previsiones del ET.¹¹⁰

¹⁰⁴ Salvo la referencia a los incrementos por antigüedad, cifrados en el 3 por 100 de dicho salario por cada tres años naturales, con un máximo de cinco trienios (art. 6.3 RD 1424/1985).

¹⁰⁵ Este incremento es objeto de publicación a través del Ministerio de Trabajo e Inmigración (Subdirección General de Estadísticas). La última publicación disponible ([vid./www.mtin.es/estadisticas/cct/CCT11OctAv/ANE/CCTp.htm](http://www.mtin.es/estadisticas/cct/CCT11OctAv/ANE/CCTp.htm)) indica un incremento salarial medio, pactado en convenio y correspondiente al mes de octubre de 2011, del 2,65 por 100.

¹⁰⁶ El pago del salario correspondiente a cada una de las gratificaciones extraordinarias se debe efectuar, salvo pacto en contrario, al finalizar cada uno de los semestres del año, en proporción al tiempo trabajado durante el mismo.

¹⁰⁷ El apartado 4 del artículo 6 del Real Decreto 1424/1985 establecía que las gratificaciones, en número de dos y percibidas, salvo pacto en contrario, al finalizar cada uno de los semestres naturales del año, tendrían una cuantía mínima del salario en metálico correspondiente a 15 días.

¹⁰⁸ Por el contrario, si se ha pactado un salario mensual superior a la cuantía del SMI, el importe mínimo de las pagas, a falta de acuerdo entre las partes, deberá ser aquel cuya cuantía posibilite la percepción del salario mínimo en cómputo anual. Un ejemplo puede ayudar a comprender la aplicación de las previsiones contenidas en el artículo 8.4. del Real Decreto 1620/2011. Se parte de una persona empleada en la realización de servicios en el hogar familiar a jornada completa, con un salario pactado de 700 euros/mes, que se percibe íntegro, al no existir prestaciones en especie (o, habiéndolas, no se ha pactado su descuento).

- Salario anual (sin gratificaciones extraordinarias): $700 \times 12 = 8.400$ euros (A)
- SMI en cómputo anual: 8.979,60 euros (B).
- Diferencia (B) – (A): $(8.979,60 - 8.400) = 579,60$ euros.
- Importe mínimo de las gratificaciones extraordinarias: $(579,60 / 2) = 289,80$ euros.

¹⁰⁹ La existencia del recibo de salario (con un contenido similar al establecido en la legislación laboral común) en el marco de la relación laboral especial se consideraba excesiva por la doctrina. *Vid.* QUESADA SEGURA, R.: «Aspectos laborales de la relación laboral», *op. cit.*, pág. 44.

¹¹⁰ De acuerdo al artículo 29.1 del ET, el recibo de salarios se ha de ajustar al modelo que apruebe el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, salvo que por convenio colectivo, o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otro modelo que contenga con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan. El modelo de recibo de salario se aprobó por Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de 27 de diciembre de 1994.

En relación con los recibos de salarios, la disposición adicional vigésima sexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto (a través de la modificación del artículo 104.2 de la LGSS y con vigencia a partir del 1 de enero de 2013) prevé que, en los justificantes de pago de las retribuciones al trabajador, el empresario debe informar a los trabajadores de la cuantía total de la cotización a la Seguridad Social, indicando la parte de la cotización que corresponde a la aportación del empresario y la parte correspondiente al trabajador, en los términos que reglamentariamente se determinen.

2.2.5. La extinción del contrato

Con carácter general, el contrato de trabajo se extingue por las causas señaladas en el artículo 49 del ET,¹¹¹ sin que, por razones obvias, resulte a esta relación laboral de carácter especial la extinción basada en las siguientes causas (fuerza mayor, despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o la extinción por causas objetivas legalmente procedentes).

El Real Decreto 1620/2011 regula con minuciosidad dos supuestos de extinción del contrato, como son el despido disciplinario¹¹² y la extinción basada en el desistimiento¹¹³ por parte del empleador, actualizando y alternado la regulación anterior.¹¹⁴

- a) Por lo que se refiere al *despido disciplinario*,¹¹⁵ se mantiene como requisito necesario que se efectúe por notificación escrita¹¹⁶ y que esté basado en las causas previstas en la legislación laboral común.¹¹⁷

¹¹¹ Conforme a las previsiones del apartado 1 del artículo 11 del Real Decreto 1620/2011, en el ámbito de la relación laboral de carácter especial de las personas que prestan servicios en el hogar familiar, se extingue por las siguientes causas:

- a) Por mutuo acuerdo de las partes.
- b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato, salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empleador.
- c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.
- d) Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.
- e) Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador.
- f) Por jubilación del trabajador.
- g) Por muerte del empleador. En este ámbito, surge el problema de la jubilación y del empleador que, con carácter general, pueden motivar la extinción del contrato de trabajo en la legislación laboral común. Hay que entender que, en la relación especial, tales hechos no implican la extinción del contrato de trabajo, ya que ninguna persona se jubila como titular del «hogar familiar». Sobre ello, *vid.* GARCÍA VIÑA. J.: «¿Cómo ha de ser la ...», *op. cit.*, pág. 75.
Un mayor problema presenta la situación de incapacidad del empleador que, en principio, tampoco debía operar como causa extintiva de la relación laboral, salvo que esa incapacidad afectase a su condición de «titular» del hogar familiar. En este supuesto, se entiende que es posible la extinción del contrato, salvo que la titularidad del hogar familiar pase a otro miembro de la familia, en cuyo caso, el contrato podría seguir vivo.
- h) Por voluntad de la persona empleada, fundamentada en un incumplimiento contractual del empleador.
- i) Por despido del trabajador.
- j) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

¹¹² Sobre el despido disciplinario en el ámbito del servicio al hogar familiar, *vid.* ARIAS DOMÍNGUEZ, A.: «Despido disciplinario de asistente domiciliaria por trasgresión de la buena fe contractual en una relación laboral (¿especial u ordinaria?) controvertida», *Aranzadi Social*, abril 2005.

¹¹³ En relación con el desistimiento en el ámbito del servicio en el hogar familiar, *vid.* OTXOA CRESPO, I.: «Despido y desistimiento en el contrato de trabajo doméstico», *Aranzadi Social*, n.º 16/2002.

¹¹⁴ Contendida en el artículo 10 del Real Decreto 1424/1985.

¹¹⁵ Dado que en el ámbito del hogar familiar cabe la extinción del contrato por desistimiento del empleador, la doctrina venía indicando que el uso del despido disciplinario únicamente cabría en los casos en que el empleador tuviese una amplia certeza de la declaración judicial de procedencia del despido.

¹¹⁶ Con base en las previsiones del apartado 1 del artículo 55 del ET, a tenor del cual el despido ha de ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos, si bien, a través de convenio colectivo se pueden establecer otras exigencias formales para el despido.

¹¹⁷ El apartado 1 del artículo 54 del ET considera como incumplimientos contractuales del trabajador, que pueden motivar la extinción del contrato por voluntad del empleador, los siguientes:

- a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

Si se trata de persona empleada interna (es decir, que pernocta en el hogar en el que presta los servicios) la notificación del despido no puede realizarse entre las 17 y las 8 horas del día siguiente, salvo que la extinción del contrato esté motivada por falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza.¹¹⁸

Si, tras la oportuna demanda, el despido de la persona empleada es declarado improcedente¹¹⁹ por los órganos de la jurisdicción social,¹²⁰ nace el derecho de aquella a percibir unas indemnizaciones¹²¹ que se fijan (siguiendo la regulación anterior) en una cantidad equivalente a 20 días naturales de salario, multiplicada por el número de años de servicio, con el límite de 12 mensualidades. Esa misma indemnización se origina en los supuestos en que el empleador haya incumplido los requisitos de formalización por escrito del despido.

b) Mayor novedad se produce en la regulación de la extinción del contrato de trabajo, por *desistimiento del empleador*, ya que la doctrina venía señalando la posición de «fuerte debilidad» en que se colocaba a la persona empleada.¹²² Frente a la regulación contenida en la normativa vigente al 31 de diciembre de 2011,¹²³ el apartado 3 del artículo 11 del Real Decreto 1620/2011 establece las siguientes reglas:

- c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

¹¹⁸ Con esta regulación se quiere evitar que (salvo los supuestos de incumplimiento grave a los deberes de lealtad y confianza) la notificación del despido sin preaviso (con la indemnización que corresponda ante su ausencia) pueda producir que la persona empleada «se encuentre en la calle» a horas en las que pueda resultar complicado buscar un lugar de alojamiento.

¹¹⁹ De acuerdo a las previsiones del apartado 4 del artículo 55 del ET, el despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación. Por el contrario, ha de ser calificado como improcedente en caso contrario o cuando no se hubiese respetado la comunicación por escrito del despido y la formalización del mismo.

Respecto a la aplicación de la nulidad del despido en el ámbito del servicio del hogar familiar, *vid.* RUANO ALBERTOS, S.: «Declaración de nulidad del despido de una empleada de hogar», *Aranzadi Social*, n.º 5, julio 2008 y «La nulidad del despido en la relación laboral especial de empleados de hogar (Comentario a la Sentencia del Juzgado de lo Social, n.º 31 de Madrid, de 16 de abril de 2008)», *Tribuna Social*, n.º 212-213, agosto/septiembre 2008.

¹²⁰ En relación con ello, *vid.* SEGOVIANO ASTABURUAGA, M.L.: «El papel de la jurisprudencia en el desarrollo jurídico del servicio doméstico», *Tribuna Social*, n.º 207, marzo 2008, pág. 60.

¹²¹ Como ha señalado la jurisprudencia, dadas las características del hogar familiar, no se impone la readmisión. *Vid.*, entre otras, STSJ del País vasco, de 14 de enero de 2003 (NSJ041937) o STSJ de Madrid, de 18 de mayo de 1999 (NSJ041938).

¹²² La categoría de extinción del contrato de trabajo, mediante el desistimiento del empleador, no existe en la legislación laboral común.

¹²³ Contendida en el apartado 2 del artículo 10 del Real Decreto 1424/1985, conforme al cual el contrato podía extinguirse con anterioridad a la extinción del tiempo convenido por desistimiento del empleado, estando obligado este, en el caso de que el contrato hubiese tenido como mínimo una duración de un año, a conceder un plazo de preaviso cuya duración, computada desde que se comunique al trabajador la decisión de extinción, habría de ser, como mínimo, de 20 días. En los demás supuestos el preaviso será de 7 días. No obstante, el empleador podía sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios en metálico de dicho periodo.

Al tiempo de efectuar la comunicación de la extinción, el empleador debía poner a disposición de la persona empleada de una indemnización en metálico equivalente al importe de salario de 7 días naturales, multiplicado por el número de años de servicio, con el límite de 6 mensualidades.

Durante el periodo de preaviso la persona empleada tenía derecho a una licencia retribuida de 6 horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

- Se mantiene la facultad del empleador de extinguir el contrato por desistimiento, que ha de ser comunicado por escrito a la persona empleada, precisando que en la notificación conste, de forma clara e inequívoca, la voluntad del empleador de dar por finalizada la relación laboral por esta causa.

Al igual que sucede en los casos de extinción por despido, en el de desistimiento que afecte a una persona empleada «interna», la decisión extintiva no puede realizarse entre las 17 y las 8 horas del día siguiente, salvo que la extinción del contrato esté motivada por falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza.¹²⁴

La comunicación escrita del desistimiento y el contenido de la misma reviste una importancia básica, ya que su incumplimiento hace nacer la presunción de que el empleador ha optado por el despido.¹²⁵

- De igual forma, se mantiene la regulación de la concesión de un preaviso a la persona empleada, que se sitúa, desde que se comunique la decisión de extinción hasta la fecha de producirse la misma, en un mínimo de 20 días (si la relación laboral hubiera superado un año) o de 7 días (en caso contrario). No obstante, el empleador puede sustituir el preaviso por una indemnización en metálico equivalente a los salarios de dicho periodo.
- Se incrementa la cuantía de las indemnizaciones que han de ser puestas a disposición de la persona empleada, que pasa a ser de 12 días de salario por año de servicio, si bien se mantiene el límite de la indemnización en las 6 mensualidades.¹²⁶

No poner a disposición de la persona empleada las indemnizaciones que le correspondan, juntamente con la comunicación del desistimiento, origina la presunción de que el empleador ha optado por su despido, con las consecuencias correspondientes cuando el mismo sea declarado improcedente. No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no supone que el empleador haya optado por el despido, sin perjuicio de poner a disposición de la persona empleada la indemnización que corresponda.

- Asimismo, se mantiene el derecho de la persona empleada –que preste servicios a jornada completa– a una licencia retribuida de seis horas a la semana, con el fin de buscar nuevo empleo.

¹²⁴ Véase nota 118.

¹²⁵ La configuración como despido en los supuestos en que el empleador hubiese incumplido la comunicación en forma de la práctica del desistimiento venía siendo reclamada por la doctrina (*vid.* entre otros trabajos OTXOA CRESPO, I.: «Despido y desistimiento en el contrato...» *op. cit.*, o CUEVA PUENTE, M.C.: «El despido disciplinario y el desistimiento ad nutum en la relación laboral doméstica». *Relaciones Laborales*, n.º 4. 2004), como a veces, se reflejaba en los fallos de los órganos judiciales [STSJ del País Vasco de 14 de enero de 2003 (NSJ041937) o STSJ de Cataluña de 6 de junio de 2003 (NSJ041940)]. Asimismo, la STS de 5 de junio de 2002 (NSJ011591) consideró constitutiva de despido la conducta del empleador consistente en comunicar verbalmente a la empleada de hogar que prescindía de sus servicios temporalmente, como consecuencia de una enfermedad de su esposa. Sentencia citada y comentada por SEGOVIANO ASTABURUAGA, M.L.: «El papel de la jurisprudencia...» *op. cit.*, pág. 64.

¹²⁶ Estas indemnizaciones, conforme a lo previsto en el apartado 1 de la disposición transitoria primera del Real Decreto 1620/2011, solamente resultan de aplicación a los contratos que se hayan formalizado a partir del 1 de enero de 2012. Respecto de los contratos suscritos con anterioridad, la indemnización por desistimiento es equivalente a 7 días de salario por año de servicio, con un máximo de 6 mensualidades (art. 10.2 RD 1424/1985).

- c) Un supuesto peculiar se produce en los casos de cambio del hogar familiar por traslado de este a localidad distinta. En estos casos, se presume la conservación del contrato, cuando se continúe prestando servicios durante siete días en el nuevo domicilio.¹²⁷

No obstante, en estos supuestos el empleador puede optar por el desistimiento de la relación laboral, comunicándolo por escrito a la persona empleada. En el mismo sentido, ante el cambio del hogar familiar, la persona empleada puede optar por la no continuidad en la prestación de los servicios, comunicándose al empleador, con derecho a las indemnizaciones previstas para los supuestos del desistimiento.

3. LA INTEGRACIÓN EN EL RÉGIMEN GENERAL DEL ANTERIOR RÉGIMEN ESPECIAL DE EMPLEADOS DE HOGAR: EL NUEVO SISTEMA ESPECIAL DE LOS EMPLEADOS DEL HOGAR¹²⁸

Como se ha indicado en el epígrafe 1 de este trabajo, a través de la Ley 27/2011 se da cumplimiento a los compromisos sobre la integración¹²⁹ de las personas que prestan servicios en el hogar familiar que, de formar parte de un Régimen Especial (el denominado de «Empleados de Hogar»), con efectos del 1 de enero de 2012, pasan a incorporarse en el Régimen General, y, de igual forma, a los compromisos contenidos en el Acuerdo Social y Económico, de 2 de febrero de 2011,¹³⁰ culminando un proceso de acercamiento entre dicho Régimen Especial respecto de la «regulación común» aplicable a los trabajadores por cuenta ajena de la industria y los servicios, y que había tenido su última manifestación en la extensión a dicho Régimen Especial de la cobertura contra los riesgos profesionales, en los términos establecidos en la disposición adicional quincuagésima tercera de la LGSS.¹³¹

¹²⁷ De acuerdo a lo previsto en el artículo 10 del Real Decreto 1620/2011, cuando el traslado sea de carácter temporal puede acordarse la suspensión del contrato.

Respecto de la suspensión del contrato, el apartado 3 del artículo 10 del Real Decreto 1620/2011 prevé que si dicha suspensión se debe a incapacidad temporal de la persona empleada, motivada por enfermedad o accidente, si aquella fuese interna, tiene derecho a permanecer alojada en el domicilio un mínimo de 30 días, salvo que, por prescripción facultativa, se recomiende su hospitalización.

¹²⁸ El artículo 14 del Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (adoptado por la 100.ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, junio 2011) establece que, teniendo en cuenta las peculiaridades del trabajo doméstico, todo Estado está obligado a adoptar las medidas apropiadas para asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables, de forma general, al resto de los trabajadores en relación con la protección de la Seguridad Social, inclusive en lo relativo a la maternidad.

¹²⁹ Que comienza con el Acuerdo de medidas en materia de Seguridad Social, de 13 de julio de 2006.

¹³⁰ Como consecuencia de la integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General, se hace necesario incorporar determinadas adaptaciones en la legislación de Seguridad Social. En dicho objetivo, la disposición adicional cuarenta de la Ley 27/2011 (cuya entrada en vigor se produce el 1 de enero de 2012) introduce las siguientes modificaciones en la LGSS:

- Artículo 10.2 (*suprimiendo la referencia al Régimen integrado*).
- Artículo 26.1 (*presentación de los documentos de cotización y compensación*).
- Disposición adicional séptima (*normas aplicables en los contratos a tiempo parcial*).
- Disposición octava, 4 (*normas aplicables en los regímenes especiales*).
- Disposición adicional undécima bis.3 (*prestaciones de maternidad o paternidad*).

¹³¹ Disposición adicional añadida, con efectos de 1 de enero de 2011 y vigencia indefinida, por la disposición final tercera, nueve, de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011. Un análisis de esta disposición adicional en PANIZO ROBLES, J. A.: «La Seguridad Social al inicio de 2011...», *op. cit.*

Como se ha señalado, la integración de las personas que desarrollan servicios en el hogar familiar en el Régimen General¹³² se produce a través de la creación de un «sistema especial»¹³³ que permite amparar ciertas particularidades (teniendo en cuenta las peculiaridades en el desarrollo del trabajo en el hogar familiar) y, a su vez, la incorporación no opera en toda su intensidad desde el momento inicial de la incorporación, sino que, tanto en lo que respecta a los ámbitos de la cotización, como en algunos correspondientes a la acción protectora, se establece un periodo de aplicación paulatina,¹³⁴ en el modo que se explica en los epígrafe siguientes.

Aunque la propia disposición adicional trigésima novena de la Ley 27/2011 hace referencia a que la integración se lleve a cabo en los términos y condiciones que se contienen en la misma, así como en la disposiciones reglamentarias que puedan dictarse, sin embargo aquella contiene los elementos básicos para que tenga lugar esa integración en la fecha señalada del 1 de enero de 2012, sin necesidad del dictado de las normas reglamentarias.

Antes de analizar, en sus diferentes ámbitos, las consecuencias de la integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General, ha de advertirse que, también en 1 de enero de 2012, entra en vigor el Real Decreto 1596/2011, de 4 de noviembre, mediante el que se desarrollan las previsiones contenidas en la disposición adicional quincuagésima tercera de la LGSS (incorporada por la Ley 39/2010, de Presupuestos Generales del Estado para 2011).¹³⁵ Sin embargo, el contenido del real decreto mencionado establece una regulación, en el marco de un Régimen Especial –el de Empleados de Hogar– que, en su mayor parte, quedará de hecho derogado con la integración.

Por ello, la mayor parte de la regulación que se contiene en el Real Decreto 1596/2011 (y que se analizará en los diferentes epígrafes) pierde su significación, en cuanto se refiera a obligaciones que recaigan en los trabajadores con modalidad de prestación de servicios parcial o discontinuo,¹³⁶ sin perjuicio de que puedan mantener su aplicación en el periodo que va desde el 1 de enero de 2012 hasta la fecha en que esa integración sea efectiva (conforme a las previsiones contenidas en el apdo. 4 de la disp. adic. trigésima novena de la Ley 27/2011, y que se analizan en el epígrafe 3.1.2).

¹³² El párrafo segundo del artículo 14 del Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, tras señalar la obligación de incorporar medidas que aseguren una protección de Seguridad Social de los trabajadores domésticos, en condiciones no menos favorables que el resto de los trabajadores, añade que tales medidas pueden aplicarse de forma progresiva, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

¹³³ Al igual que se ha realizado en la integración de los trabajadores agrarios por cuenta propia en el RETA (Ley 18/2007) o de los trabajadores agrarios en el Régimen General (Ley 28/2011).

¹³⁴ Que va desde la fecha de integración –el 1 de enero de 2012– hasta 2018.

¹³⁵ Un análisis del contenido y alcance de esa disposición adicional en PANIZO ROBLES, J.A.: «La Seguridad Social al inicio de 2011...», *op. cit.*

¹³⁶ Por ejemplo, en el ámbito del acceso a las prestaciones deja de tener vigencia la obligación de estar al corriente en el pago de las cotizaciones, exigencia que se predica de las personas que sean responsables del ingreso de las cotizaciones, responsabilidad de la que quedan eximidas las personas que prestan servicios en el hogar familiar, cualquiera que sea la modalidad de prestación de servicios, al recaer la responsabilidad del ingreso de las cotizaciones en el titular del hogar familiar.

3.1. Campo de aplicación del nuevo sistema especial del Régimen General y práctica de los actos de afiliación y alta

El campo de aplicación del sistema especial de empleados de hogar ha de ir referido a las personas a quienes resulta de aplicación la relación laboral de carácter especial, regulada en el Real Decreto 1620/2011, si bien hay que diferenciar entre las personas que presten servicios a partir del 1 de enero de 2012 (fecha en que tiene vigencia el nuevo sistema especial) en relación con las personas que ya desarrollaban estos servicios con anterioridad a la fecha señalada (así como de los empleadores que recibían tales servicios), puesto que una situación u otra genera diferentes obligaciones, tanto en lo que se refiere a aquellas de naturaleza «informativa», como en lo que concierne a los niveles de cotización y de acción protectora.

3.1.1. El inicio de la prestación de servicios a partir del 1 de enero de 2012

A partir del 1 de enero de 2012 todas las personas que realicen servicios en el hogar familiar, y a quienes sea de aplicación la relación laboral regulada a través del Real Decreto 1620/2011, quedan incorporadas en el Régimen General a través del sistema especial correspondiente.

Por ello, y frente a la regulación contenida en la normativa anterior:¹³⁷

- a) La incorporación al Régimen General, a través del sistema especial de personas empleadas en el hogar familiar, es obligatoria respecto de todas las personas que realicen los servicios en el hogar familiar, cualquiera que sea la modalidad de los servicios prestados, o el tiempo dedicado para los mismos. Es decir, que con la integración en el Régimen General y, a efectos de la aplicación de las normas de Seguridad Social:
 - Desaparece la distinción entre las personas que prestan servicios de carácter fijo o exclusivo para un solo titular del hogar familiar, respecto de las personas empleadas que prestan servicios de carácter discontinuo, lo que motiva un cambio en las obligaciones de afiliación/alta o de cotización.
 - Asimismo, con la integración, desaparece la peculiar normativa¹³⁸ que eximía de la incorporación en el Régimen de Empleados de Hogar los supuestos en que la realización de la prestación de servicios no alcanzaba un determinado periodo de tiempo. Como se ha indicado, con la entrada en vigor del nuevo sistema especial, respecto de toda persona que preste servicios en el hogar familiar (con aplicación de la relación laboral regulada en el RD 1620/2011) nace la obligación de incorporación a la Seguridad Social y, derivado de ello, nuevas obligaciones tanto para esa persona, como para el titular del hogar familiar.

¹³⁷ Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre.

¹³⁸ De acuerdo con la Resolución de la Dirección General de la Seguridad Social de 9 de noviembre de 1971 (reiterada por Resolución de la Dirección General de Régimen Jurídico de 25 de noviembre de 1986) a tenor de la cual quedaban al margen de la incorporación al Régimen Especial, por no acreditar habitualidad en la prestación de los servicios, quienes no realizan una prestación de servicios de, al menos, 72 horas al mes, que debían ser realizadas, al menos, 12 días consecutivos.

b) Toda vez que la aplicación de la relación laboral especial queda condicionada a que el contrato de trabajo se lleve a cabo entre personas físicas, quedan excluidas de la incorporación al sistema especial aquellas contrataciones que lleven a cabo personas jurídicas, aunque sea para la realización de servicios en un hogar familiar, exclusión que ya se había producido respecto del Régimen Especial que resulta derogado con la integración.¹³⁹

Por ello, cuando la realización de los servicios en el hogar familiar sean llevadas a cabo a través de personas contratadas no directamente por los titulares del hogar familiar, sino al servicio de empresas, de carácter civil o mercantil, tal supuesto determina la afiliación y/o el alta de aquellas directamente en el Régimen General de la Seguridad Social por cuenta de tales empresas, sin que puedan ser incorporadas en el nuevo sistema especial.¹⁴⁰

c) Se aplican, respecto al nuevo sistema especial, las reglas establecidas en el Régimen General, en lo que se refiere a la incorporación de los familiares directos del titular del hogar familiar,¹⁴¹ de modo que, en principio y aunque lleven a cabo la realización de servicios en el hogar familiar, quedarán excluidos de la incorporación en el sistema especial,¹⁴² salvo que demuestren la condición de asalariados.¹⁴³

d) Además de las anteriores, y dado que la incorporación al sistema especial deviene de la aplicación de la relación laboral especial de las personas empleadas al servicio del hogar familiar, quedan excluidos del sistema especial (como lo están de la relación laboral especial):

¹³⁹ La disposición adicional decimoséptima de la Ley 27/2011 (con vigor desde el día 2 de agosto de 2011) prevé que la realización de tareas domésticas prestadas por trabajadores no contratados directamente por los titulares del hogar familiar, sino al servicio de empresas, de carácter civil o mercantil, determina el alta de tales trabajadores en el Régimen General de la Seguridad Social por cuenta de esas empresas, que asumen las obligaciones que, para las empresas, impone dicho Régimen.

¹⁴⁰ La exclusión del sistema especial de las contrataciones que se realicen por personas jurídicas, civiles o mercantiles, aunque fuese para realizar servicios en un hogar familiar, figuraba en el apartado 1 c) del Acuerdo entre el Gobierno y las organizaciones sindicales más representativas, de 27 de junio de 2011.

¹⁴¹ En el ámbito de la afiliación en el Régimen Especial de Empleados de Hogar, la STC 109/1988, de 8 de junio (NSJ041946), entendió que no era contraria a las exigencias constitucionales la previsión contenida en el Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, sobre la posibilidad de incorporación al mismo de los familiares de sexo femenino de sacerdotes célibes que conviviesen con ellos y que reuniesen las demás condiciones exigidas en dicho Régimen, siempre que tales sacerdotes no tuviesen empleados de hogar a su servicio, regulación que no se extendía a otros supuestos en los que el titular del hogar familiar no tenía la consideración de sacerdote.

Aunque la sentencia del Tribunal Constitucional entendió que el fundamento de esta particularidad estaba en el artículo 17 de la Constitución y en las relaciones de cooperación entre el Estado español y la Iglesia católica, no parece que esa particularidad se pueda mantener respecto de altas nacidas a partir del 1 de enero de 2012, sin perjuicio de la incorporación al nuevo sistema especial de aquellas situaciones que ya venían incorporadas en el Régimen Especial que se integra.

¹⁴² Como están también excluidos de la aplicación de la relación laboral, a tenor de las previsiones del Real Decreto 1620/2011. En el ámbito de aplicación del sistema de la Seguridad Social, el apartado 2 del artículo 7 de la LGSS establece que, a efectos de la inclusión en el sistema, no tendrán la consideración de trabajadores por cuenta ajena, salvo prueba en contrario: el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes del empresario, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción, ocupados en su centro o centros de trabajo, cuando convivan en su hogar y estén a su cargo.

¹⁴³ Como ya había indicado la STC 92/1991 (NSJ001752), de 6 de mayo, al declarar la inconstitucionalidad de la presunción *iuris et de iure* de la falta de laboralidad de un pariente, en primer grado por afinidad, del titular del hogar familiar, al no permitir prueba tendente a acreditar la realización de los servicios y el carácter de asalariado de dicho pariente.

- Las personas acogidas de hecho o de derecho.
 - Las personas que presten servicios amistosos, benévoloos o de buena voluntad.
 - Los cuidadores profesionales contratados mediante las prestaciones reguladas con base en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.
 - Los trabajadores dedicados a la asistencia personal, en los términos regulados en el artículo 19 de la mencionada Ley 39/2006.
 - Las relaciones 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.¹⁴⁴
 - Las relaciones de colaboración y convivencia familiar, como las denominadas «a la par», a través de las cuales se prestan algunos servicios como cuidados de niños, la enseñanza de idiomas u otros siempre y cuando estos últimos tengan carácter marginal, a cambio de comidas, alojamiento o simples compensaciones de gastos.
- e) En cuanto a la práctica de los actos instrumentales de afiliación, altas y bajas, son de aplicación las reglas generales establecidas en el Régimen General, dado que, en estas cuestiones, la disposición adicional trigésima novena de la Ley 27/2011 no establece particularidades específicas,¹⁴⁵ las mismas se desenvuelven en la forma siguiente:

- El empleador debe solicitar su inscripción en el Registro de empresarios, aplicándose la normativa general.¹⁴⁶
- Como sucede con cualquier Régimen, la incorporación al sistema especial precisa de la formalización del alta, obligación que recae en el empleador,¹⁴⁷ quien debe comunicar a la TGSS tanto el inicio como la finalización de la prestación de servicios.¹⁴⁸

No obstante, el alta en el sistema especial puede ser solicitada, ante el incumplimiento del empleador, por la persona empleada¹⁴⁹ o practicada de oficio por la Administración.¹⁵⁰

¹⁴⁴ Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia.

¹⁴⁵ Todo ello, sin perjuicio de las que puedan llevarse a cabo en las disposiciones reglamentarias de la disposición adicional trigésima novena de la Ley 27/2011 que puedan aprobarse.

¹⁴⁶ Artículo 16 y siguientes del Reglamento General de inscripción de empresas y afiliación y altas, bajas y variación de datos en la Seguridad Social (RIA), aprobado por Real Decreto 84/1996, de 26 de enero.

¹⁴⁷ En la regulación del Régimen Especial de Empleados de Hogar, en los casos en que la persona empleada prestase servicios para un solo hogar familiar durante un tiempo igual o superior a 80 horas al mes, recae en el empleador la obligación de solicitud de afiliación y/o alta del trabajador. Por el contrario, esa obligación recae en la persona empleada, cuando la misma prestaba servicios de forma parcial o discontinua, siempre que esos servicios se realizasen con una duración mínima de 72 horas al mes, efectuadas, al menos, durante 12 días en cada mes (de no darse estas condiciones, no existía la obligación de inclusión en el Régimen Especial).

¹⁴⁸ Artículo 29.1 del RIA.

¹⁴⁹ Artículo 29.1.2.º del RIA

¹⁵⁰ Con los efectos previstos en el artículo 35 del RIA.

- El plazo para practicar el alta de la persona empleada, al no establecerse particularidad ninguna en la disposición legal de la integración, ha de llevarse a cabo con anterioridad al inicio de la prestación de servicios.¹⁵¹
- En cuanto a la baja en el sistema especial, la misma ha de practicarse en el plazo de los seis días naturales siguientes al cese en el trabajo,¹⁵² plazo que también se aplica para la comunicación de las variaciones de datos de los trabajadores, computándose a partir de la fecha en que se produzcan.¹⁵³

3.1.2. Prestación de servicios en el hogar familiar anteriores al 1 de enero de 2012

Con efectos de 1 de enero de 2012, las personas que prestaban servicios en el hogar familiar, y estaban incluidas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar,¹⁵⁴ pasan a quedar incorporadas en el Régimen General, a través del sistema especial de empleados de hogar.

¹⁵¹ Artículo 32.3 del RIA. De acuerdo con las previsiones del RIA (así como de los compromisos contenidos en el Acuerdo de 27 de junio, sobre integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General), junto al alta se debe acompañar copia del contrato, así como cumplimentar un modelo (TA Hogar) que contenga los elementos esenciales del mismo, como el número de horas de trabajo semanales y el salario pactado, tanto en metálico como en especie (de existir este último).

¹⁵² Artículo 32.3 del RIA.

¹⁵³ Respecto de la baja en la Seguridad Social y sus efectos, el apartado 2 del artículo 35 del RIA (que resulta de aplicación en el sistema especial ante la ausencia de disposición contraria) prevé las siguientes reglas:

- La solicitud de baja del trabajador extingue la obligación de cotizar desde el cese en el trabajo.
- Si no se solicita la baja o esta se formula fuera del plazo y en modelo o medio distinto de los establecidos, no se extingue la obligación de cotizar sino hasta el día en que la TGSS conozca el cese en el trabajo.
- Cuando la mencionada Tesorería curse la baja de oficio, por conocer el cese en el trabajo, como consecuencia de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por los datos obrantes en la misma o en una Entidad Gestora o por cualquier otro procedimiento, la obligación de cotizar se extingue desde el mismo día en que se haya llevado a cabo dicha actuación inspectora o hayan sido recibidos los datos o documentos que acrediten el cese en el trabajo.
- Sin embargo, los interesados pueden probar, por cualquiera de los medios admitidos en derecho, que el cese en la actividad tuvo lugar en otra fecha, a efectos de la extinción de la obligación de cotizar, sin perjuicio, en su caso, de los efectos que deban producirse tanto en orden a la devolución de las cuotas que resulten indebidamente ingresadas como respecto del reintegro de las prestaciones que resulten indebidamente percibidas, salvo que por aplicación de la prescripción no fuera exigible ni la devolución ni el reintegro.
- En todo caso, la mera solicitud de la baja y el reconocimiento de la misma no extingue la obligación de cotizar ni produce los demás efectos de aquella si continua la prestación del trabajo o cuando, no continuando estas, la persona empleada incide en una situación asimilada a la del alta en la que se halle expresamente establecida la subsistencia de la obligación de cotizar.

¹⁵⁴ La evolución de las personas afiliadas al Régimen Especial de Empleados de Hogar y de las pensiones en vigor en el mismo es la siguiente:

Ejercicio	Cotizaciones al Régimen Hogar		Pensiones en el Régimen Hogar	
	N.º	Tasa variación	N.º	Tasa variación
2002	167.647		202.481	
2003	178.823	6,67	199.902	-1,27
				.../...

Ahora bien, la integración en el nuevo sistema especial no se produce de oficio,¹⁵⁵ sino que precisa de diversas comunicaciones de los empleadores y de las personas empleadas (cualquiera que fuese la modalidad de la prestación de servicios o la duración de los mismos), comunicaciones que condicionan a su vez la propia integración y los efectos de la misma.

Esta comunicación ha de llevarse a cabo dentro del plazo de los seis meses siguientes a la fecha de entrada en vigor de la disposición adicional trigésima novena de la Ley 27/2011, es decir, antes del 1 de julio de 2012, y, a través de la misma, han de notificar a la TGSS (a través de la Dirección Provincial correspondiente al domicilio del empleador o de la persona empleada o de la Administración de la Seguridad Social dependiente de la misma) el cumplimiento de las condiciones exigidas para la inclusión en el sistema especial de empleados en el hogar familiar, es decir, que, con anterioridad al 1 de enero de 2012, se encontraban encuadradas en el anterior Régimen Especial de Empleados de Hogar.

Para la doctrina que se ya se ha ocupado de esta cuestión,¹⁵⁶ la obligación de comunicación (por parte de empleadores y empleados) a efectos de la integración en el nuevo sistema especial (frente a la opción de practicar de oficio el nuevo encuadramiento a través de los datos que figuran en las correspondientes bases de datos de la Administración),¹⁵⁷ puede tener diferente explicación, según se trate de personas empleadas con carácter exclusivo o que realizasen su actividad de forma parcial o discontinua.

Para las primeras, la obligación puede deberse a la necesidad de la Administración de contar con información sobre el salario percibido y sobre el tiempo de trabajo, ya que ambos elementos van a condicionar –como se refleja en los epígrafes siguientes– la cotización a la Seguridad Social, elementos que no se tenían en consideración en la legislación anterior en que la cotización a la Seguridad Social se desenvolvía mediante la aplicación de una cuota de importe fijo, con independencia de la cuantía de las retribuciones percibidas por la persona empleada o de la duración de la prestación de los servicios.

Ejercicio	Cotizaciones al Régimen Hogar		Pensiones en el Régimen Hogar	
	N.º	Tasa variación	N.º	Tasa variación
.../...				
2004	176.558	-1,27	197.181	-140
2005	263.137	49,04	194.561	-1,33
2006	324.113	-23,17	192.095	-1,23
2007	265.337	-18,13	189.541	-1,22
2008	286.317	7,91	187.165	-1,25
2009	289.456	1,10	184.454	-1,45
2010	292.280	0,98	183.141	-0,71
2011 (*)	298.177	2,02	180.202	-1,60

(*) Al mes de noviembre.

¹⁵⁵ Como ha sucedido con las integraciones de los trabajadores agrarios por cuenta propia en el RETA (Ley 18/2007) o de los trabajadores agrarios por cuenta ajena en el Régimen General (Ley 28/2011).

¹⁵⁶ Vid. el trabajo del profesor FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.: «Aspectos prácticos de la integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social a partir de 2012», *Relaciones Laborales*, n.º 22, 2011.

¹⁵⁷ Por ejemplo –y entre otros– el denominado Fichero General de Afiliación de la TGSS.

En relación con las personas que prestaban servicios en el hogar familiar de forma parcial o discontinua, la obligación de comunicación se fundamenta en la necesidad de que las personas empleadas identifiquen a los empleadores para los que prestan servicios, para quienes, con la aplicación del nuevo sistema, nacen nuevas obligaciones de práctica de altas, bajas o variación de datos, así como de cotización.

La cumplimentación o no de la comunicación o la realización o no de la misma en el plazo fijado tiene las siguientes consecuencias:

- a) Si la comunicación se efectúa en el plazo señalado (es decir, antes del día 1 de julio de 2012), las normas reguladoras del sistema especial de empleados de hogar se aplican desde el día 1 del mes siguiente a la comunicación.¹⁵⁸ Hasta dicha fecha, se sigue aplicando el régimen jurídico correspondiente al Régimen Especial de Empleados de Hogar.¹⁵⁹

En tal sentido, los empleadores requieren de la asignación de un nuevo código de cuenta de cotización, para lo que se precisa la cumplimentación de un modelo,¹⁶⁰ a través del que se comunican una serie de datos relativos tanto al empleador como a la persona empleada.¹⁶¹

Pudiera suceder que existiesen comunicaciones tanto del empleador como de la persona empleada, pero que las fechas de recepción de las mismas en la Administración fuesen diferentes. En este caso, parece lógico que se tome como referencia la comunicación de fecha anterior.¹⁶²

- b) Si se deja transcurrir el plazo de los seis meses sin que se efectúe la correspondiente comunicación, se establecen diferentes efectos según el régimen de prestación de servicios que se venían realizando, todo ello en la forma siguiente:

- En cuanto a las personas empleadas de hogar que viniesen prestando sus servicios de manera exclusiva y permanente para un único empleador, la integración efectiva en el sistema

¹⁵⁸ Si la comunicación se efectúa, por ejemplo, el día 16 de febrero de 2012, la integración en el nuevo sistema especial será efectiva desde el día 1 de marzo de dicho ejercicio, sin que sea preciso (salvo que una norma expresa lo indique) que se solicite formalmente el alta.

Se ha puesto de relieve la discrepancia existente entre la fecha de integración en el sistema especial que, conforme al apartado 1 de la disposición adicional trigésima novena de la Ley 27/2011, es el 1 de enero de 2012 y la fecha de integración efectiva en relación con las personas que ya venían incorporadas al Régimen Especial de Empleados de Hogar, para quienes esa integración es efectiva desde el día 1 del mes siguiente al de la comunicación indicada. Teniendo en cuenta las nuevas obligaciones que se derivan para los empleadores, respecto a la integración en el nuevo sistema especial parecería que hay un incentivo a retrasar todo lo que se pueda la comunicación, de modo que la integración efectiva se lleve a cabo el 1 de julio de 2012.

¹⁵⁹ Tanto en lo que se refiere a la cotización como en lo referente a la acción protectora.

¹⁶⁰ El modelo TA Hogar que está disponible en la página web de la Seguridad Social (www.seg-social.es) se acompaña como anexo a este trabajo.

¹⁶¹ Como son los datos de identificación personal y domicilio, los datos para la elección de la entidad (Mutua o Instituto Nacional de la Seguridad Social que dé cobertura a las contingencias profesionales), datos bancarios para la domiciliación de las cuotas, datos identificativos de la persona empleada, datos relativos a la modalidad del contrato de trabajo y datos relativos al salario (como los de salario/hora; número de horas contratadas; salario mensual, importe del salario mensual pactado en especie).

¹⁶² Esta es la tesis que defiende el profesor FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.: «Aspectos prácticos de la integración», *op. cit.*, pág. 140.

especial se producirá con efectos del 1 de julio de 2012, con la penalización de que la cotización se llevará a cabo, desde dicha fecha, con arreglo a la base establecida en el tramo superior de la escala (que se analiza en el epígrafe 3.2).¹⁶³

- Por lo que se refiere a las personas que venían prestando servicios con carácter parcial o discontinuo a uno o más empleadores, la falta de comunicación produce el efecto de la exclusión del sistema especial de empleados de hogar, con la consiguiente baja en el Régimen General, con efectos de 1 de julio de 2012. Si, tras esa fecha, continúa en la actividad como persona empleada del hogar deberá ser el empleador o los diferentes empleadores quienes soliciten el alta en el sistema especial, con las formalidades y plazos establecidos en el Régimen General (que se han analizado en el epígrafe 3.1.1).

3.2. La cotización en el sistema especial para empleados de hogar

Seguramente sean las reglas sobre la determinación de la cotización a la Seguridad Social la particularidad más llamativa del sistema especial, en relación con las que regulan esa obligación para los demás colectivos del Régimen General, aunque también es muy diferente a la que se aplicaba en el Régimen que se integra.

Si en este último la cotización consistía en una cuota calculada sobre una base de cotización fija para todos los supuestos, cualquiera que fuese la modalidad de la prestación de servicios, el tiempo de realización de los mismos o las retribuciones obtenidas por la persona empleada, en el sistema especial la cotización va a ser diferente y aunque no responda exactamente a la retribución percibida, al menos en el periodo de aplicación palatina (que va desde 2012 a 2018), sin embargo, ese salario va a determinar la cuota a satisfacer.¹⁶⁴

De igual modo, si en el Régimen Especial que se integra, la obligación de cotizar, en los casos de prestación de servicios de forma parcial o discontinua, recaía solamente en la propia persona empleada, en el nuevo sistema esa obligación recae tanto en el empleador, como en la persona empleada, correspondiendo a aquel la obligación del ingreso de la cuota, tanto en lo que respecta a la aportación a su cargo, como en la que corre por cuenta del empleado.

¹⁶³ Para la doctrina (*vid.* la obra indicada en la nota anterior) esta penalización de cotizar por la base superior (con independencia del salario) se aplicaría durante todo el periodo de aplicación progresiva de la cotización (es decir, hasta el ejercicio 2018). En tal sentido, se indica que podría haber sido más equitativo seguir la regulación (art. 32 LGSS) de las reclamaciones de deudas, en los casos en que no hay declaración, supuestos en los que se toma como base de cotización la media entre las bases mínima y máxima correspondiente al grupo de cotización conocido en el que hubiese estado comprendida la categoría del trabajador al que se refiere la deuda.

No obstante, la penalización en la cotización de no efectuar en plazo la comunicación, en lo que se refiere a las personas empleadas con carácter exclusivo, está ya «comprometida» en el Acuerdo suscrito el 27 de junio de 2011 entre el Gobierno y las organizaciones sindicales más representativas, respecto de la integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General.

¹⁶⁴ En el apartado 4 del Acuerdo de 27 de junio sobre integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General figura el compromiso de establecer, como obligatoria, la domiciliación bancaria para el pago de las cuotas relativas a las personas empleadas al servicio del hogar familiar.

a) Determinación de las bases de cotización.

En el Régimen Especial integrado, como en el Régimen General de integración, la cuota no es sino el resultado de aplicar un tipo de cotización (porcentaje) a una magnitud, calificada como base de cotización que, con carácter general, guarda estrecha relación con el salario percibido.

Si –como se ha indicado– en el Régimen de Empleados de Hogar, la base de cotización era de importe fijo y aplicable a la totalidad de las personas incluidas en el mismo, con independencia de la intensidad de jornada realizada o de las retribuciones percibidas, en el Régimen General la base de cotización se determina en razón de la totalidad del salario o retribución percibida por el trabajador.

Ahora bien, la aplicación de determinación de las bases de cotización a las personas incorporadas al sistema especial de empleados de hogar se lleva a cabo de forma paulatina, estableciendo unos importes de bases de cotización, en función de tramos de retribución, del modo siguiente:¹⁶⁵

- Durante 2012, las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se determinan mediante importes fijos, pero no aplicables a la totalidad de las personas incluidas en el sistema especial, sino que se establecen diferentes bases en función del tramo (15) en el que queda comprendida la retribución percibida por la persona empleada, de acuerdo con la tabla siguiente:

Tramo	Retribución mensual	Base de cotización
1.º	Hasta 74,83 euros/mes	90,20 euros/mes
2.º	Desde 74,84 euros/mes hasta 122,93 euros/mes	98,89 euros/mes
3.º	Desde 122,94 euros/mes hasta 171,02 euros/mes	146,98 euros/mes
4.º	Desde 171,03 euros/mes hasta 219,11 euros/mes	195,07 euros/mes
5.º	Desde 219,12 euros/mes hasta 267,20 euros/mes	243,16 euros/mes
6.º	Desde 267,21 euros/mes hasta 315,30 euros/mes	291,26 euros/mes
7.º	Desde 315,31 euros/mes hasta 363,40 euros/mes	339,36 euros/mes
8.º	Desde 363,41 euros/mes hasta 411,50 euros/mes	387,46 euros/mes
9.º	Desde 411,51 euros/mes hasta 459,60 euros/mes	435,56 euros/mes
10.º	Desde 459,61 euros/mes hasta 507,70 euros/mes	483,66 euros/mes
11.º	Desde 507,71 euros/mes hasta 555,80 euros/mes	531,76 euros/mes
12.º	Desde 555,81 euros/mes hasta 603,90 euros/mes	579,86 euros/mes
13.º	Desde 603,91 euros/mes hasta 652,00 euros/mes	627,96 euros/mes
14.º	Desde 652,01 euros/mes hasta 700,10 euros/mes	676,06 euros/mes
15.º	Desde 700,11 euros/mes	748,20 euros/mes

¹⁶⁵ Las particularidades de la cotización en el sistema especial de empleados de hogar responden a los compromisos contenidos en el Acuerdo de integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General, de 27 de junio de 2011.

Se prevé que los importes de las bases de cotización de la tabla anterior se incrementen para el ejercicio 2012, aplicando el mismo aumento que la Ley de Presupuestos Generales del Estado prevea, para dicho ejercicio, respecto de la base mínima del Régimen General.

- En el ejercicio 2013, se prevé el establecimiento de un nuevo tramo –el 16.º– que se aplicará en la cotización de las personas cuyas retribuciones mensuales superen la base mínima del Régimen General en dicho ejercicio.

Además, en el ejercicio 2013, la base de cotización correspondiente al tramo 15.º tendrá, respecto a su importe en 2012, un aumento del 5 por 100.

- Durante los ejercicios 2013 a 2018, las bases de cotización serán objeto de actualización aplicando los mismos incrementos que experimente la base mínima de cotización del Régimen General en cada uno de esos años, salvo la base de cotización correspondiente al tramo 16.º que deberá actualizarse en un 5 por 100 anual.
- A partir del ejercicio 2019, las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales pasan a determinarse conforme a las reglas que rigen esta cuestión en el Régimen General,¹⁶⁶ sin que en ningún caso la cotización pueda ser inferior a la base mínima que se establezca legalmente.
- En todo caso, y por lo que se refiere a las personas empleadas al servicio del hogar familiar, en la modalidad de servicios parciales o discontinuos, en la determinación de la base de cotización se puede aplicar lo previsto en la regulación del convenio especial con la Seguridad Social,¹⁶⁷ en orden a completar la correspondiente a los salarios percibidos hasta la cuantía de la base mínima establecida con carácter general.¹⁶⁸

b) Determinación de los tipos de cotización.

En cuanto a la *cotización por contingencias comunes*, existe el propósito de que los mismos se equiparen, de forma paulatina, a los establecidos en el Régimen General en la forma siguiente:

- Para la cotización del ejercicio 2012, se mantiene el tipo de cotización vigente en 2011 en el Régimen Especial que se integra, así como su distribución entre empleador y persona empleada, de modo que dicho tipo sigue fijado en el 22 por 100, siendo el 18,30 por 100 a cargo del empleador y el 3,70 por 100 a cargo de la persona empleada.

¹⁶⁶ Es decir, considerando la totalidad de las retribuciones percibidas, en los términos establecidos en el artículo 109 de la LGSS y en el Reglamento General de cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre.

¹⁶⁷ Artículo 22 de la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre. La aplicación al sistema especial de este artículo figura de forma expresa en el apartado 6 del Acuerdo de 27 de junio de 2011, sobre integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General.

¹⁶⁸ Conforme al artículo 22 de la Orden TAS/2865/2003, los trabajadores a tiempo parcial pueden suscribir convenio especial para completar la cotización hasta la base mínima de cotización establecida con carácter general para su categoría profesional o en el Régimen de encuadramiento. En este caso, la base mensual de cotización está constituida por la diferencia entre la base de cotización por el contrato a tiempo parcial y la base mínima de cotización.

- Desde el año 2013 hasta el año 2018, el tipo de cotización se va incrementando anualmente en 0,90 puntos porcentuales. La distribución del tipo entre el empleador y la persona empleada se difiere a lo que se establezca en cada ejercicio en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.
- A partir del año 2019, el tipo de cotización y su distribución entre empleador y persona empleada serán los establecidos en el Régimen General.^{169 170}

Ejercicio	Tipo de cotización en el sistema especial de personas empleadas en el hogar		
	Total	Empleador	Empleado
2012	22,00	18,30	3,70
2013	22,90 ¹⁶⁹	-	-
2014	23,80	-	-
2015	24,70	-	-
2016	25,60	-	-
2107	26,50	-	-
2018	27,40	-	-
2019	28,30 ¹⁷⁰	23,70	4,60

Respecto de la *cotización por contingencias profesionales*, se aplican los tipos contemplados en las normas de extensión de la cobertura contra los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en el Régimen Especial de Empleados de Hogar,¹⁷¹ de modo que, sobre la base de cotización que en cada ejercicio corresponda, se aplica el tipo de cotización previsto en la tarifa de primas siendo la cuota resultante a cargo exclusivo del empleador.

De acuerdo con la tarifa de primas de cotización por contingencias profesionales,¹⁷² el tipo de cotización por contingencias profesionales es el correspondiente al epígrafe 97 («Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico») y es del 1,10 por 100.¹⁷³

c) Se prevén determinadas *bonificaciones y reducciones* en la cotización a la Seguridad Social

¹⁶⁹ Desde 2013 a 2018, la distribución del tipo de cotización entre empleador y la persona empleada se difiere a lo que se establezca en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

¹⁷⁰ Para 2019, en el cuadro se refleja el tipo de cotización que, en la actualidad, está vigente en el Régimen General, así como su distribución entre empleador y trabajador.

¹⁷¹ En los términos contemplados en el apartado 2 de la disposición adicional quincuagésima tercera de la LGSS.

¹⁷² Recogida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de Presupuestos Generales del Estado (modificada en varias ocasiones y en su última redacción por la disp. final octava de la Ley 26/2009, de Presupuestos Generales del Estado para 2010). A las actividades correspondientes a los servicios en el hogar familiar corresponde el Código de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) 97.

¹⁷³ Del 1 por 100, el 0,65 por 100 corresponde a IT (es decir, para la financiación de la asistencia sanitaria y los subsidios a corto plazo) y el 0,45 por 100 restante a IMS (cobertura financiera de las pensiones y otras prestaciones). El tipo de cotización por contingencias profesionales en el sistema especial de empleados de hogar figura de forma expresa en el apartado 3 del Acuerdo de 27 de junio de 2011 sobre integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General.

de las personas que prestan servicios en el hogar familiar. De una parte, se mantiene la bonificación de cuotas de la Seguridad Social a cargo del empleador por la contratación de cuidadores en los supuestos de familias numerosas,¹⁷⁴ con la condición de que los dos ascendientes (o el ascendiente, en el supuesto de familia numerosa monoparental) ejerzan una actividad por cuenta ajena o por cuenta propia, o estén incapacitados para trabajar.¹⁷⁵

De otra, para mitigar el incremento en la cotización, derivado de la integración, se prevé¹⁷⁶ que, durante los ejercicios 2012, 2013 y 2014, se aplique una reducción del 20 por 100 a las cotizaciones devengadas por la contratación de las personas que presten servicios en el hogar familiar, y queden incorporadas en el sistema especial, siempre que la obligación de cotizar se haya iniciado a partir de la fecha de la integración del anterior Régimen Especial en el Régimen General.

Dada la expresión «que la obligación de cotizar se haya iniciado a partir de la fecha de integración», surgen dudas sobre el alcance subjetivo de la reducción prevista en la disposición transitoria única de la Ley 27/2011. No cabe ninguna objeción respecto a que la reducción en la cotización se aplica a aquellas contrataciones que se inicien a partir del 1 de enero de 2012, por cuanto la obligación de cotizar nace, para empleador y persona empleada, a partir de la fecha de contratación.

Tampoco hay problema para entender que la reducción de cotización no operaría en relación con las personas empleadas, encuadradas, con anterioridad al 1 de enero de 2012, en el Régimen Especial y que prestasen servicios para un solo empleador. En este supuesto, la obligación de cotizar a la Seguridad Social ya había nacido, tanto para el empleador como para la persona empleada, antes de la fecha señalada, por más que en ese momento la obligación de cotizar se desenvolvía en el marco del Régimen Especial de Empleados de Hogar y, tras el 1 de enero de 2012, en el Régimen General a través del sistema especial.

Por el contrario, mayor complejidad resulta en relación con la cotización de las personas, incorporadas en el Régimen Especial de Empleados de Hogar, antes del 1 de enero de 2012, pero en la modalidad de prestación de servicios en régimen parcial o discontinuo. En estos supuestos, aunque la obligación de cotizar existía en el Régimen Especial respecto de la propia persona empleada, sin embargo, en lo que se refiere al empleador, este no tenía obligación alguna en cuanto a la cotización, ni tenía responsabilidad alguna ante la presencia de descubiertos de cotización propiciados por la persona que, con carácter parcial o discontinuo, le prestaba servicios en el hogar familiar.

En esos casos, aunque se mantenga la contratación que estaba ya formalizada previamente, para el empleador nace *ex novo* la obligación de cotizar, a la que se refiere la disposición

¹⁷⁴ Esta bonificación alcanza el 45 por 100 de la cuota, en los términos previstos en el artículo 5 del Real Decreto 1621/2005, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas. Sobre esta bonificación, *vid.* LUIJÁN ALCARAZ, J.: «La protección de las familias numerosas desde la perspectiva del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social», *Aranzadi Social*, n.º 5, 2005.

¹⁷⁵ En los supuestos de que la familia numerosa tenga la categoría de especial, se puede aplicar la bonificación de la cuota a cargo del empleador aunque alguno de los progenitores no desarrolle una actividad por cuenta ajena o por cuenta propia (de acuerdo con las previsiones del art. 9 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas).

¹⁷⁶ Disposición transitoria única de la Ley 27/2011.

transitoria primera de la Ley 27/2011 y, al menos, para la cotización a cargo del empleador, se entiende que es aplicable la reducción del 20 por 100 prevista en la misma durante los tres ejercicios siguientes a la integración.

Pero, además, si se mantuviese la tesis contraria¹⁷⁷ (en el sentido de que la reducción únicamente operaría en relación con las contrataciones realizadas a partir del 1 de enero de 2012), además de no ser esta tesis acorde con la literalidad de la disposición transitoria de la Ley 27/2011, que únicamente habla del inicio de la obligación de cotizar, a partir de una determinada fecha, y no del inicio de la contratación a partir de la misma,¹⁷⁸ sería muy fácil la aplicación de la reducción, por ejemplo con las bajas (por parte de la persona empleada) antes del 1 de enero de 2012 y la consiguiente alta a partir de esa fecha.

- d) Por último, y en lo que se refiere a las *obligaciones formales de cotización*, en el Régimen Especial no era obligatoria la presentación de los documentos de cotización en plazo reglamentario, ya que por la propia Administración (la TGSS) se emitía el documento de cotización (al ser la misma de importe fijo).¹⁷⁹

Esa parece ser la mecánica que se va a seguir en el nuevo sistema especial, teniendo en cuenta que en la comunicación que haga el empleador, además de otros datos, ha de indicar a la mencionada Tesorería los datos de retribución (horaria o mensual), lo que permite que por la Administración se emitan tales documentos.

Sin embargo, esta posibilidad existirá en el periodo transitorio, ya que a partir de 2012 las bases de cotización pasan a ser determinadas en función de las retribuciones reales percibidas por la persona empleada y, al implicar variaciones en el tiempo de las bases de cotización, se entiende que serán de aplicación las normas comunes de la cotización en el Régimen General.

3.3. El nivel de cobertura del sistema especial de empleados de hogar

Como regla general, las personas incluidas en el sistema especial tienen derecho a las prestaciones del régimen de integración, con las particularidades que se reflejan en las propias normas de integración y que se analizan en los siguientes epígrafes.

Con carácter general, las personas empleadas de hogar accederán a las prestaciones a que se refiere el artículo 38 de la LGSS, como son la asistencia sanitaria (derivada de contingencias comunes o profesionales), incapacidad temporal (IT) (en los términos que se señalan en este epígrafe), los sub-

¹⁷⁷ El profesor FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.: «Aspectos prácticos», *op. cit.*, pág. 147, da cuenta de una consulta en la Secretaría de Estado de la Seguridad Social sobre que la reducción únicamente operaría en relación con la cotización de las personas a quienes se contrate y por los que se inicie la cotización desde el 1 de enero de 2012.

¹⁷⁸ Y se considera que esa interpretación literal debe primar en supuestos en los que se trata de aplicar (o negar) un beneficio a una persona.

¹⁷⁹ Hay que tener en cuenta que en la nueva redacción del artículo 26.1 de la LGSS (en la redacción que incorpora el apartado dos de la disp. adic. cuadragesima de la Ley 27/2011) se elimina la exclusión, que existía para el Régimen Especial de Empleador de Hogar, respecto de la presentación de los documentos de cotización por parte de los empleadores.

sidios de maternidad, paternidad y por cuidado de hijo o menor afectado de enfermedad grave y que precise hospitalización, así como a los de riesgo durante el embarazo y durante la lactancia, las prestaciones familiares, las prestaciones por muerte y supervivencia o por incapacidad permanente, la pensión de jubilación y otras prestaciones complementarias.

Para el acceso a las prestaciones en el sistema especial han de ser computadas las cotizaciones efectuadas en el Régimen integrado, así como aquellas que, procedentes de otros mecanismos de cobertura, ya se computaban en el Régimen Especial de Empleados de Hogar.¹⁸⁰

La prestación –contenida en el anterior Régimen Especial de Empleados de Hogar– que no parece que pueda mantenerse dentro del sistema especial es la denominada «prestación económica por profesión de fe religiosa»,¹⁸¹ consistente en la percepción, por una sola vez, de una cantidad económica (30,06 euros), siempre que se acredite un periodo mínimo de cotización de 24 mensualidades en los 5 años anteriores al hecho causante.

El anacronismo de esta prestación, la insignificancia de la cuantía y, consecuencia de ello, su escaso nivel de cobertura pero, sobre todo, el hecho de que esa prestación no exista en el Régimen de integración, ni exista disposición expresa, dentro de las disposiciones reguladoras de la integración, sobre su mantenimiento, son razones que abogan que, a partir de la fecha efectiva de la integración de la persona empleada de hogar en el Régimen General, desaparece la prestación económica por profesión de fe religiosa.

3.3.1. La prestación de incapacidad temporal

La prestación de IT era una de las prestaciones donde se apreciaba mayor diferencia entre la regulación del Régimen Especial de Empleados de Hogar en relación con la vigente en el Régimen General, diferencia que se concretaba en el inicio de la duración de la prestación.¹⁸²

Como consecuencia de la integración, las diferencias existentes se minoran aunque no se produce la equiparación con el Régimen General, de modo que, en el sistema especial, se establecen las siguientes reglas:

¹⁸⁰ Como son las cotizaciones efectuadas al Montepío del Servicio Doméstico, que son válidas, por ejemplo, para reunir el periodo de 1.800 días de cotización necesarios para acceder a las pensiones del extinguido Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez –SOVI– [STS 7 de mayo de 1997 (NSJ002804)].

De igual modo, los pronunciamientos judiciales han declarado la validez de las cotizaciones al extinguido Montepío Nacional del Servicio Doméstico a los efectos de completar el periodo de carencia y determinación del porcentaje aplicable a la base reguladora [vid. SSTs de 27 y 29 de marzo de 2007 (NSJ023921) y (NSJ034276)].

¹⁸¹ Regulada en el artículo 36 del Decreto 2346/1969. Aunque la redacción originaria de la disposición hacía referencia a profesión religiosa en la Iglesia católica, la Resolución de la Dirección General del Instituto Nacional de la Seguridad Social de 24 de octubre de 1984 debe entenderse en favor de las empleadas de hogar que profesasen otra religión siempre que sea de las inscritas en el Registro de Entidades Religiosas.

¹⁸² En el Régimen Especial la prestación de incapacidad temporal se percibía a partir del día 29.º posterior a la baja, mientras que en el Régimen General se percibía, en el caso de contingencias comunes, desde el 4.º día de la baja (aunque a cargo de la Seguridad Social solamente a partir del día 16.º de la baja, estando a cargo del empresario la prestación desde los días 4.º al 15.º, ambos inclusive) y desde el día siguiente al de la baja, en los supuestos en que la prestación derivase de un accidente laboral o una enfermedad profesional.

- a) Si la prestación deriva de una enfermedad común o un accidente no laboral, la prestación nace a partir del 4.º día de la baja, si bien durante los días 4.º al 8.º, ambos inclusive, la prestación está a cargo del propio empleador¹⁸³ y, a partir del 9.º, por cuenta de la Seguridad Social (entidad gestora o Mutua respectiva).
- b) Si la prestación deriva de contingencia profesional se percibirá desde el día siguiente al de la baja.¹⁸⁴
- c) A efectos de la determinación de la cuantía de la pensión se aplican las disposiciones reguladoras de la prestación en el Régimen General.¹⁸⁵
- d) La prestación, cuando corra por cuenta de la Seguridad Social, se abona directamente por la entidad gestora o colaboradora, sin que se aplique en el sistema especial el pago delegado por parte del empleador, por cuenta y a cargo de la Seguridad Social.

A tal efecto, el empleador en el momento de solicitar el alta del trabajador¹⁸⁶ puede optar porque la gestión de la IT recaiga en la entidad gestora correspondiente (el Instituto Nacional de la Seguridad Social) o por una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (Mutua), en los términos previstos en la disposición adicional undécima de la LGSS¹⁸⁷ y normas de desarrollo.¹⁸⁸

3.3.2. Las pensiones de jubilación e incapacidad permanente

A partir de la fecha de efectividad de la integración en el sistema especial, la pensión de jubilación de las personas que prestan servicios en el hogar familiar pasa a regularse por las reglas establecidas en el Régimen General, si bien con la particularidad del mantenimiento, al menos hasta el

¹⁸³ Sin embargo, si la extinción del contrato de trabajo se produce, estando la persona empleada de baja, y antes de finalizar el 8.º día de la misma, la prestación corre por cuenta de la entidad gestora o de la Mutua respectiva, aplicando las previsiones contenidas en la Resolución de 4 de julio de 1996, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, sobre responsabilidad del empresario, cuando alguno de sus trabajadores inicia la situación de incapacidad temporal y, posteriormente, se extingue su relación laboral.

¹⁸⁴ Sin perjuicio de que, en el periodo transitorio –*vid.* epígrafe 3.4– se apliquen las previsiones recogidas en el Real Decreto 1596/2011.

¹⁸⁵ Es decir, que sobre la base reguladora que corresponda (con carácter general, y sin perjuicio de determinadas particularidades, la base de cotización del mes anterior) se aplican los siguientes porcentajes:

- En el caso de que la prestación derive de contingencias comunes, el 60 por 100, desde los días 4.º al 20.º y el 75 por 100, a partir del 21.º día de baja.
- En caso de prestación originada por una causa profesional, el 75 por 100 desde el siguiente al de la baja (art. 5 RD 1596/2011).

¹⁸⁶ O cuando lleve a cabo la comunicación a que se refiere el apartado 4 de la disposición adicional trigésima novena de la Ley 27/2011 respecto de la persona empleada que venía estando encuadrada en el anterior Régimen Especial.

¹⁸⁷ Conforme a la disposición adicional undécima de la LGSS, cuando el empresario opte por formalizar la protección respecto de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social con una Mutua, podrá, asimismo, optar porque la cobertura de la prestación económica por IT derivada de contingencias comunes de ese mismo personal se lleve a efecto por la misma Mutua, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

¹⁸⁸ Básicamente, los artículos 69 y siguientes del Reglamento general de colaboración de las Mutuas en la gestión de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre.

ejercicio 2019, de la exclusión del mecanismo de integración de las «lagunas de cotización» que puedan existir en el periodo de determinación de la base reguladora de la pensión.

A tal efecto, durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2018, a efectos de la determinación de la pensión de jubilación causada por personas comprendidas en el ámbito de aplicación del sistema especial de empleados de hogar, solamente se toman en consideración los periodos realmente cotizados, no aplicándose el mecanismo de «relleno de lagunas de cotización» regulado en el artículo 162.1.1.2 de la LGSS.

Esta excepción también se aplica en la determinación de la base reguladora de la pensión de incapacidad permanente, cuando la misma derive de una contingencia común.¹⁸⁹

3.3.3. *El acceso a las prestaciones en los casos de realización de servicios de forma parcial o discontinua*

Durante los ejercicios 2012 a 2018 (es decir, en el periodo de aplicación gradual de las normas de cotización vigentes en el Régimen General), en los supuestos de trabajos en el hogar familiar en régimen de tiempo parcial, se aplican las reglas establecidas en la contratación a tiempo parcial,¹⁹⁰ en el modo siguiente:

- a) Se computan las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización, a cuyo fin, el número de horas efectivamente trabajadas se ha de dividir por 5, equivalente diario del cómputo de 1.826 horas anuales.
- b) Las horas efectivamente trabajadas en el mismo se determinan en función de las bases de cotización aplicables en cada momento divididas por el importe fijado para la base mínima horaria del Régimen General.¹⁹¹
- c) Las reglas anteriores se aplican para la determinación de los periodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, IT, maternidad y paternidad.

¹⁸⁹ Sin que sea de aplicación el mecanismo de integración de lagunas de cotización, regulado, para esta modalidad de pensión, en el artículo 140.4 de la LGSS.

¹⁹⁰ Disposición adicional séptima 1. Segunda a) de la LGSS.

¹⁹¹ Partiendo de los importes de la base horaria del Régimen General, aplicables en 2011, en los trabajos a tiempo parcial (establecida en el art. 36 de la Orden TIN/41/2011, de 18 de enero, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011), que se sitúa en 4,51 euros/hora, y la base de cotización mensual del tramo 9.º del sistema especial de empleados de hogar (435,56 euros), el número de horas acreditadas en ese mes, a efectos de la aplicación de la disposición adicional séptima de la LGSS sería el siguiente:

$$435,56/4,51 = 96,58 \text{ horas}$$

cantidad que, en días teóricos de cotización, sería:

$$96,58/5 = 19,31 \text{ días en el mes}$$

Por aplicación de las previsiones contenidas en la disposición adicional séptima de la LGSS, para el acceso a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente, el número de horas obtenido se ha de multiplicar por 1,5. Por tanto, en el ejemplo anterior, para el derecho a las pensiones indicadas se acreditaría el siguiente número de días cotizados en el mes de referencia:

$$19,31 \times 1,5 = 29 \text{ días}$$

3.3.4. Contingencias profesionales

En lo que se refiere a las contingencias profesionales, se aplicarán las disposiciones que regulan el acceso a estas prestaciones y la determinación de su cuantía en el Régimen General, con la particularidad de que no resulta de aplicación el régimen de responsabilidades en orden a las prestaciones,¹⁹² conforme a lo establecido en el apartado 3 de la disposición adicional quincuagésima tercera de la LGSS.¹⁹³

Consecuentemente, si el titular de un hogar familiar incumple las obligaciones de afiliación, alta o cotización por la persona empleada, no es responsable del abono de las prestaciones derivadas de contingencias profesionales que pudiesen corresponder a aquella, si bien sí sigue siendo responsable en cuanto al pago de las cotizaciones debidas, y puede ser sancionado en razón de las conductas realizadas de acuerdo con la normativa vigente.¹⁹⁴

La exención sobre el alcance de la responsabilidad solo afecta a las prestaciones derivadas de contingencias profesionales, por lo que hay que deducir que, respecto de las prestaciones derivadas de contingencias comunes, en los supuestos de incumplimiento de las obligaciones de comunicación de la afiliación, alta o cotización, se aplican las normas establecidas en el Régimen General.¹⁹⁵

3.3.5. El requisito de estar al corriente en el pago de las cotizaciones

La integración efectiva de las personas empleadas del hogar en el Régimen General, que lleva consigo que la obligación de ingreso de las correspondientes cotizaciones se sitúa en la esfera de responsabilidad de los empleadores, hace desaparecer el requisito de «encontrarse al corriente en el pago

¹⁹² Regulado en el artículo 126 de la LGSS. El apartado 2 del mismo establece que el incumplimiento de las obligaciones en materia de afiliación, altas y bajas y de cotización determinará la exigencia de responsabilidad, en cuanto al pago de las prestaciones, previa la fijación de los supuestos de imputación y de su alcance y la regulación del procedimiento para hacerla efectiva.

¹⁹³ En el periodo hasta la fecha de integración efectiva en el Régimen Especial habrá de tenerse en cuenta lo establecido en el Real Decreto 1596/2011.

Sobre el alcance de la responsabilidad empresarial en el ámbito de las contingencias profesionales, *vid.* SEMPERE NAVARRRO, A.V.: «La responsabilidad empresarial en contingencias profesionales tras la STS 1 febrero 2000 (RJ 2000, 1436)», *Aranzadi Social*, n.º 4, mayo 2000.

¹⁹⁴ Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

¹⁹⁵ Sobre la responsabilidad en orden a las prestaciones, *vid.* BLASCO PELLICER, A.: *La responsabilidad empresarial en el pago de las prestaciones de Seguridad Social*, Pamplona: Aranzadi, 2005; CARPENA NIÑO, J.M.: «La responsabilidad empresarial en materia de Seguridad Social por infracotizaciones», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Seguridad Social*, n.º 74. 2008; CARRILLO MÁRQUEZ, D.: «Responsabilidad empresarial en orden a las prestaciones. Entre el desasosiego y la esperanza», en VV.AA. *Las últimas reformas (2004) y el futuro de la Seguridad Social*, Editorial Bomarzo, 2005; DESDENTADO BONETE, A.: «Responsabilidades por el incumplimiento de las obligaciones en materia de actos de encuadramiento en la Seguridad Social» (I y II), *Actualidad Laboral*, n.º 4 y 5/2004; KAHALE CARRILLO, D.T.: «Responsabilidad empresarial en materia de prestaciones por falta de descubiertos de cotización a la Seguridad Social», *Aranzadi Social*, n.º 11, noviembre 2007 o SIRVENT HERNÁNDEZ, N. y BALLESTER LAGUNA, F.: «Responsabilidad empresarial en materia de prestaciones en supuestos de falta de ingreso de cuotas e infracotización», *Revista de Derecho Social*, n.º 35, 2006.

de las cotizaciones» que pesaba sobre las personas empleadas en el hogar familiar, en la modalidad de trabajo parcial o discontinuo, para poder acceder a las prestaciones, en los términos establecidos en la disposición adicional trigésima novena de la LGSS y, en lo que se refiere a las prestaciones por maternidad y paternidad, en la disposición adicional undécima bis. 3 de la LGSS.

A partir de la integración, las prestaciones correspondientes se podrán reconocer, aunque el empleador no esté al corriente en las obligaciones de cotización, sin perjuicio de la reclamación de las cuotas o de la exigencia de las demás responsabilidades.

3.3.6. Desempleo

Conforme señala de forma expresa la normativa de integración,¹⁹⁶ la acción protectora del sistema especial para empleados de hogar no comprende la correspondiente al desempleo.¹⁹⁷ Todo ello sin perjuicio de las iniciativas que puedan establecerse con respecto a esta cuestión en el marco de la evaluación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.¹⁹⁸

Tampoco se tiene derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial, ya que el Real Decreto 1620/2011 al declarar de aplicación a la relación laboral de carácter especial de las personas que prestan servicios en el hogar familiar el ET, excluye de forma expresa el contenido del artículo 33 del mismo (referido a la regulación de dicho Fondo).

3.4. El periodo transitorio de vigencia del Régimen Especial de Empleados de Hogar

Como se ha indicado en el epígrafe 3.1, en la aplicación del nuevo sistema especial hay que diferenciar a dos colectivos: de una parte, las personas empleadas de hogar que sean contratadas a partir del 1 de enero de 2012; de otra, quienes, por la realización de servicios en el hogar familiar, estaban encuadradas en el Régimen Especial de Empleados de Hogar con anterioridad a la fecha señalada.

Si para el primer colectivo, desde el inicio de la prestación de servicios se produce la inclusión de la persona empleada de hogar en el Régimen General, a través del sistema especial señalado, en cambio en relación con el segundo es necesario que el empleador y/o la persona empleada efectúe la oportuna comunicación,¹⁹⁹ que de llevarse a cabo produce que la integración efectiva se produzca

¹⁹⁶ El párrafo f), apartado 3, de la disposición adicional trigésima novena de la Ley 27/2011.

¹⁹⁷ Se señala que tal vez una de las causas de la exclusión de la cobertura del desempleo en el sistema especial se deba a la desconfianza que encierra la relación entre el empleador y la persona empleada, que puede dar lugar a la existencia de fraude. *Vid.* FERNÁNDEZ ORRICO, F.J.: «Aspectos prácticos», *op. cit.*, pág. 15.

¹⁹⁸ De igual modo, la disposición adicional segunda del Real Decreto 1620/2011 establece que ha de evaluarse el impacto, el régimen de extinción del contrato y la articulación de la protección por desempleo, posponiendo la decisión sobre la cobertura de esta última contingencia y la viabilidad de su protección a la indicada evaluación.

¹⁹⁹ En los términos y plazos señalados en el apartado 4 de la disposición adicional trigésima novena de la Ley 27/2011, que han sido analizados en el epígrafe 3.1 de este trabajo.

desde el día 1 del mes siguiente a la fecha en que se reciba la comunicación. En tanto se produce la comunicación, se sigue aplicando el Régimen Especial de Empleados de Hogar.

En consecuencia y hasta tanto tiene efectividad la integración en el sistema especial (y, como máximo, hasta el día 31 de junio de 2012) en relación con la aplicación de los mecanismos de cobertura social de las personas empleadas al servicio del hogar familiar que, con anterioridad al 1 de enero de 2012, vinieran incorporadas al Régimen Especial de Empleados de Hogar),²⁰⁰ va a seguir aplicándose la regulación contenida en este Régimen Especial, cuyas consecuencias se analizan en los epígrafes siguientes.

3.4.1. La cotización en el Régimen Especial

Así como la pervivencia transitoria del Régimen Especial apenas tiene incidencia en los actos instrumentales de afiliación, altas y bajas,²⁰¹ por el contrario sí la tiene en relación con la cotización, ya que:

- La base de cotización será una base de cuantía fija,²⁰² con independencia de las retribuciones percibidas por la persona empleada, la modalidad en la prestación de servicios o el tiempo dedicado a ellos.
- Sobre la base de cotización, se sigue aplicando el tipo de cotización del 22 por 100, del que el 18,30 por 100 corresponde al empleador y el 3,7 por 100 a la persona empleada, siempre que la prestación de servicios se lleve a cabo con carácter exclusivo para un solo titular del hogar; por el contrario, si se trata de servicios parciales o discontinuos, todo el tipo de cotización corre por cuenta de la propia persona empleada.
- Es obligatoria la cotización por contingencias profesionales, aplicando a la base fija de cotización el 1,10 por 100,²⁰³ siendo esta cotización a cargo exclusivo del empleador.²⁰⁴

3.4.2. Incapacidad temporal

Respecto a la prestación de IT derivada de contingencias comunes, resultarán de aplicación las previsiones contenidas en la regulación anterior, de modo que la misma únicamente nacería a

²⁰⁰ Hay que entender que la previsión de permanencia en el Régimen Especial de Empleados de Hogar se aplica de igual modo a la persona empleada al servicio del hogar familiar que, estando en situación de IT, cause alta médica en tanto no se efectúe la comunicación a la TGSS y como máximo hasta el 1 de julio de 2012.

²⁰¹ No cabe una nueva afiliación y/o alta en el Régimen General ya que, de producirse, se efectuarían en el sistema especial. Respecto de la baja en el Régimen, la misma sería efectuada por el empleador, en el caso de la modalidad de contratación con carácter exclusivo. En los supuestos de servicios de carácter parcial o discontinuo, la baja debería ser realizada por la persona empleada.

²⁰² En tanto no se modifique, habrá que seguir aplicando la base de cotización establecida en la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2011, que fija la base única de cotización en 748,20 euros/mes.

²⁰³ En los términos analizados en el epígrafe 3.3.4 de este trabajo.

²⁰⁴ De acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 1596/2011, de 4 de noviembre.

partir del día 29.^a siguiente a la baja en la actividad, como consecuencia de la enfermedad o del accidente no laboral.

Por el contrario, si la prestación de IT deriva de una contingencia profesional, habrá que aplicar la nueva regulación (contenida en el RD 1596/2011), de modo que la prestación (por un importe equivalente al 75 por 100 de la correspondiente base reguladora) nace desde el día 4.^o siguiente a la baja, estando el subsidio a cargo del empleador (desde el día 4.^o al 8.^o de la baja)²⁰⁵ y corriendo por cuenta de la Seguridad Social a partir del 9.^o.

Asimismo, los subsidios que se hubiesen reconocido con anterioridad a la integración efectiva del beneficiario en el sistema especial se mantendrán en sus términos hasta la extinción de los mismos, por cualquiera de las causas establecidas en la normativa reguladora de la IT.²⁰⁶

3.4.3. Subsidios de maternidad y paternidad

Respecto del acceso a los subsidios de maternidad y paternidad que se causen antes de la integración en el sistema especial, precisarán, como requisito necesario, que las personas empleadas se encuentren al corriente en el pago de las cotizaciones a la Seguridad Social.²⁰⁷

3.4.4. Prestaciones derivadas de contingencias profesionales

Desde el 1 de enero de 2012 podrán causarse prestaciones derivadas de contingencias profesionales, en los términos recogidos en la disposición adicional quincuagésima tercera de la LGSS, así como en el Real Decreto 1596/2011, de 4 de noviembre,²⁰⁸ con arreglo a las siguientes reglas:²⁰⁹

²⁰⁵ Véase nota 183.

²⁰⁶ Las personas empleadas de hogar que presten sus servicios con carácter parcial o discontinuo a uno o más empleadores y, estando en situación de IT, causen alta médica antes del 1 de julio de 2012, quedan excluidas del Régimen Especial y se integran en el sistema especial mediante nueva alta solicitada por alguno de sus empleadores anteriores, en caso de que reinicie la relación laboral suspendida, o comience una nueva con otro u otros empleadores. Si la situación de IT persiste después del 1 de julio de 2012, se continuará percibiendo el subsidio hasta que este se extinga por sus causas, aun cuando haya desaparecido el Régimen Especial y no haya podido integrarse todavía en el sistema especial.

²⁰⁷ Por supuesto que, en este periodo transitorio, podrá causarse la prestación por profesión religiosa (por un importe de 30,06 euros) que, por el contrario, desaparece con la entrada en vigor del nuevo sistema especial.

²⁰⁸ Cuya entrada en vigor se produce a partir del día 1 de enero de 2012. Por ello, a partir de esa fecha, y dentro del Régimen Especial de Empleados de Hogar, podrán causarse las siguientes prestaciones, derivadas de accidente de trabajo o de enfermedad profesional:

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

²⁰⁹ Estas reglas son válidas para el periodo transitorio de mantenimiento en la aplicación del Régimen Especial de Empleados de Hogar. Por ello, a partir de la fecha efectiva de integración de las personas empleadas al servicio del hogar familiar

- a) No resulta de aplicación a las personas empleadas de hogar el recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional por falta de medidas de prevención de riesgos laborales, a que se refiere el artículo 123 de la LGSS.
- b) Será requisito imprescindible para el reconocimiento y abono de las prestaciones económicas, derivadas de contingencias profesionales, que se hayan cumplido las obligaciones en materia de afiliación y alta en el Régimen Especial. Por ello:
- Cuando el titular del hogar familiar haya incumplido las obligaciones de afiliación, alta o cotización de la persona empleada en el hogar familiar, se reconocen las prestaciones económicas que correspondan a la persona empleada o a sus familiares, con independencia de la exigencia de responsabilidad al titular del hogar familiar en cuanto al pago de la cotización y de las respectivas sanciones.
 - Si el incumplimiento de las obligaciones de afiliación, alta y/o cotización recae en la persona empleada, por ser ella la obligada a solicitarlas, tal hecho impide el acceso a las prestaciones.²¹⁰
 - El reconocimiento del derecho y el pago de las prestaciones corresponderá a la entidad gestora, salvo que el titular del hogar familiar haya elegido a una Mutua para la cobertura de las contingencias profesionales.²¹¹

en el sistema especial y, como máximo, el 1 de julio de 2012, hay que entenderlas derogadas y sustituidas por las indicadas en el epígrafe 3.3.4 de este trabajo.

²¹⁰ No obstante, si la persona empleada de hogar ha cumplido tales obligaciones pero no se halla al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social, resulta de aplicación el mecanismo de invitación al pago previsto en el artículo 28.2 del Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el RETA.

Conforme al mismo, la persona interesada dispone de un plazo de 30 días para satisfacer la deuda, que, de realizarse, origina que se le pueda reconocer la prestación, desde el momento de la solicitud. Si deja transcurrir el plazo de 30 días, la prestación se reconoce desde el día 1 del mes siguiente a aquel en que se produzca el pago de lo adeudado.

²¹¹ De acuerdo a lo previsto en el apartado 1 del artículo 49 del RIA (en la redacción dada por la disp. final segunda del RD 1596/2011), así como en la disposición transitoria única de dicha norma.

ANEXO

Diferencias entre la nueva regulación de la relación laboral de carácter especial del servicio al hogar familiar respecto de la vigente a 31-12-2011

Materia	Regulación a 31-12-2011 (RD 1424/1985, de 1 de agosto)	Regulación a 01-01-2012 (RD 1620/2011, de 14 de noviembre)
Consideración de la relación laboral	La concertada entre el titular del hogar y la persona que presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar, con dependencia y por cuenta de aquel.	Igual regulación.
Concepto de titular del hogar familiar	Quien lo sea efectivamente, así como también el simple titular del domicilio, o lugar de residencia, en el que se presta el servicio doméstico.	Igual regulación. Si la prestación de servicios se realiza para dos o más personas que, sin constituir una familia ni una persona jurídica, convivan en la misma vivienda, asume la condición de titular del hogar familiar la persona que ostente la titularidad de la vivienda que habite o aquella que asuma la representación de tales personas.
Exclusiones de la relación laboral	Las relaciones concertadas por personas jurídicas.	Igual regulación.
	Las relaciones concertadas entre familiares para la prestación de servicios domésticos, salvo que tengan la condición de asalariados.	Igual regulación.
	Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.	Igual regulación.
	Las relaciones que, además de servicios en el hogar familiar, supongan otros trabajos en actividades o empresas del empleador, salvo que estas últimas tengan carácter ocasional.	Igual regulación.
	Salvo prueba en contrario, las relaciones de colaboración y convivencia familiar, como las denominadas <i>a la par</i> .	Igual regulación.
	Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.	Igual regulación Las relaciones concertadas a través de empresas de trabajo temporal.

.../...

Materia	Regulación a 31-12-2011 (RD 1424/1985, de 1 de agosto)	Regulación a 01-01-2012 (RD 1620/2011, de 14 de noviembre)
.../...		
Fuentes de la relación laboral	<p>El RD 1424/1985, y en lo no previsto en él, la normativa laboral común, en lo que resulte compatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación, salvo la regulación del Fondo de Garantía Salarial.</p>	<p>Las relaciones de los cuidadores profesionales a personas dependientes contratados por instituciones públicas o por entidades privadas.</p> <p>Las relaciones 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.</p> <p>Se establecen las siguientes fuentes reguladoras de la relación laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las disposiciones del RD 1620/2011. • Con carácter supletorio, en lo que resulte compatible la normativa laboral común, salvo la regulación del Fondo de Garantía Salarial. • Los convenios colectivos. • La voluntad de las partes manifestada en el contrato de trabajo, respetando lo establecido en las disposiciones legales y en los convenios colectivos. • Los usos y costumbres locales y profesionales.
Ingreso al trabajo	<p>No cabe la intervención de las agencias privadas de colocación.</p>	<p>Los empleadores pueden contratar a los trabajadores directamente o por intermediación de los servicios públicos de empleo o de las agencias de colocación debidamente autorizadas.</p>
Forma del contrato	<p>El contrato de trabajo puede celebrarse, cualesquiera sea su modalidad o duración, por escrito o de palabra.</p> <p>En defecto de pacto escrito, el contrato se presume concertado por tiempo determinado de un año, prorrogable tácitamente por periodos igualmente anuales, salvo denuncia previa.</p>	<p>El contrato de trabajo podrá celebrarse por escrito o de palabra. En todo caso, han de constar por escrito los contratos de duración determinada cuya duración sea igual o superior a cuatro semanas.</p> <p>En defecto de pacto escrito, el contrato de trabajo se presumirá concertado por tiempo indefinido y a jornada completa cuando su duración sea superior a cuatro semanas, salvo prueba en contrario.</p>

.../...

Materia	Regulación a 31-12-2011 (RD 1424/1985, de 1 de agosto)	Regulación a 01-01-2012 (RD 1620/2011, de 14 de noviembre)
.../...		
Información al trabajador de las condiciones de trabajo	No se prevé.	<p>Cualquiera de las partes puede exigir la formalización por escrito del contrato, incluso durante el transcurso de la relación laboral.</p> <p>Si la relación laboral es superior a cuatro semanas, el trabajador deberá recibir información sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, si los mismos no figuran en el contrato formalizado por escrito.</p>
Periodo de prueba	La relación se presumirá celebrada a prueba durante 15 días.	Puede concertarse por escrito un periodo de prueba, que no puede exceder de dos meses. Durante ese periodo, puede resolverse el contrato por cualquiera de las partes, con un periodo de preaviso que no debe exceder de siete días naturales.
Retribuciones	<p>Se aplica el SMI a jornada completa.</p> <p>El salario puede ser objeto de mejora a través de pacto individual o colectivo.</p> <p>Por las prestaciones en especie (alojamiento o manutención) se puede deducir su coste del salario, sin que la deducción pueda ser superior al 30 por 100 y respetando, en todo caso, el importe del SMI.</p> <p>La persona empleada del hogar tiene derecho a un incremento del salario en metálico de un 3 por 100 del mismo por cada tres años de servicio, con un máximo de cinco trienios.</p> <p>Se tiene derecho a 2 gratificaciones al año, por un importe mínimo, en cada una de ellas, equivalente al salario de 15 días naturales.</p> <p>En el caso de personas empleadas por hora, el salario será el pactado, con la garantía del salario mínimo/hora que se fije en la norma que apruebe el SMI.</p>	<p>Igual regulación.</p> <p>Igual regulación.</p> <p>Igual regulación.</p> <p>Los incrementos salariales se determinan por las partes. En su defecto, se aplica el incremento salarial medio pactado en convenio y publicado por el Ministerio de Trabajo e Inmigración.</p> <p>Se tiene derecho a dos gratificaciones al año, por el importe que se pacte. En todo caso, su cuantía ha de garantizar la percepción del SMI en cómputo anual.</p> <p>Igual regulación.</p>
		.../...

Materia	Regulación a 31-12-2011 (RD 1424/1985, de 1 de agosto)	Regulación a 01-01-2012 (RD 1620/2011, de 14 de noviembre)
.../...		
Tiempo de trabajo	La jornada máxima semanal de carácter ordinario será de 40 horas de trabajo efectivo.	El salario se ha de documentar mediante la entrega a la persona empleada de un recibo individual y justificativo del pago del mismo. Igual regulación.
Horario	El horario es fijado libremente por el titular del hogar familiar, sin que, en ningún caso, las horas ordinarias de trabajo efectivo al día puedan exceder de nueve. Una vez concluida la jornada de trabajo diaria, y, en su caso, el tiempo de presencia pactado, el empleado no está obligado a permanecer en el hogar familiar.	Igual regulación. Una vez concluida la jornada de trabajo, el empleado no está obligado a permanecer en el hogar familiar. Las horas de presencia no pueden exceder de 20 horas semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes y se retribuirán con un salario de cuantía no inferior al correspondiente a las horas ordinarias.
Periodos de descanso entre jornadas	Entre una y otra jornada debe mediar un mínimo de 10 horas, si el empleado de hogar no pernocta en el domicilio, y de 8 horas, en caso contrario.	Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de 12 horas. El descanso entre jornadas del empleado de hogar interno puede reducirse a 10 horas, compensando el resto hasta 12 horas en periodos de hasta 4 semanas.
Periodos de descanso semanal	El empleado interno dispondrá de al menos dos horas para las comidas principales, y este tiempo no se computará como trabajo. Los empleados de hogar tienen derecho a un descanso semanal de 36 horas de las que, al menos, 24 serán consecutivas y preferentemente coincidiendo con el día del domingo. El resto del descanso se acordará por las partes.	Igual regulación. Los empleados de hogar tienen derecho a un descanso semanal de 36 horas consecutivas que comprenderán, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo.
.../...		.../...

Materia	Regulación a 31-12-2011 (RD 1424/1985, de 1 de agosto)	Regulación a 01-01-2012 (RD 1620/2011, de 14 de noviembre)
.../...		
	<p>Cuando el empleado de hogar no preste servicios en régimen de jornada completa, la retribución correspondiente al periodo de descanso se reduce en proporción a las horas efectivamente trabajadas.</p>	<p>Igual regulación.</p>
Horas extraordinarias	<p>Es el establecido en el Estatuto de los Trabajadores.</p>	<p>Igual regulación.</p>
Fiestas y permisos	<p>El disfrute de las fiestas laborales se ajustará a las especialidades previstas para el descanso semanal.</p> <p>El empleado de hogar tendrá derecho al disfrute de los permisos previstos en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.</p>	<p>El trabajador tiene derecho al disfrute de las fiestas y permisos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.</p>
Vacaciones	<p>El periodo de vacaciones anuales es de 30 días naturales; de ellos, al menos 15 días se disfrutarán de forma continuada. El disfrute del resto de las vacaciones se acordará por las partes.</p>	<p>El periodo de vacaciones anuales es de 30 días naturales, que podrá fraccionarse en dos o más periodos, si bien al menos uno de ellos será, como mínimo, de 15 días naturales consecutivos.</p> <p>El periodo o periodos de disfrute de las vacaciones se acordarán entre las partes.</p> <p>En defecto de pacto, 15 días podrán fijarse por el empleador, de acuerdo con las necesidades familiares, y el resto se elegirá libremente por el empleado.</p> <p>Durante el periodo o periodos de vacaciones, el empleado de hogar no estará obligado a residir en el domicilio familiar o en el lugar a donde se desplace la familia o alguno de sus miembros.</p> <p>Se aplican los límites establecidos para los menores de 18 años en el ET</p>
Especialidades del tiempo de trabajo de menores de 18 años	<p>No se contemplan de forma expresa.</p>	
Conservación del contrato de trabajo	<p>La subrogación contractual por cambio de la persona del empleador solo procede por acuerdo de las partes.</p>	<p>Igual regulación.</p>
		.../...

Materia	Regulación a 31-12-2011 (RD 1424/1985, de 1 de agosto)	Regulación a 01-01-2012 (RD 1620/2011, de 14 de noviembre)
<p>.../...</p> <p>Extinción del contrato</p> <p>Despido disciplinario</p> <p>Extinción del contrato por desistimiento</p>	<p>En los supuestos de cambio del hogar familiar por traslado de este a localidad distinta, la conservación del contrato precisa del acuerdo de las partes.</p> <p>Cuando el traslado sea de carácter temporal puede acordarse la suspensión del contrato.</p> <p>En el supuesto de suspensión del contrato de trabajo doméstico por incapacidad temporal del empleado de hogar, si aquel fuera interno, tiene derecho a permanecer alojado en el domicilio un mínimo de 30, salvo que, por prescripción facultativa, se recomiende su hospitalización.</p> <p>Se listan las causas por las que se puede extinguir el contrato.</p> <p>Se produce mediante notificación escrita, por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>Si se declara la improcedencia del despido, la persona empleada tiene derecho a una indemnización en metálico equivalente al salario correspondiente a 20 días naturales por año de servicio, con el límite de 12 mensualidades.</p> <p>Cabe la extinción del contrato por desistimiento del empleador.</p> <p>Es requisito necesario un preaviso mínimo de 20 días (si la duración del contrato ha superado 1 año) o de 7 días (en otro caso).</p> <p>El empleador puede sustituir el preaviso por una indemnización en metálico equivalente a los salarios en metálico de dicho periodo.</p>	<p>Igual regulación.</p> <p>Si el empleador opta por el desistimiento, ha de comunicarlo al trabajador por escrito, con una antelación de 20 días (si el contrato ha durado más de un año) o de 7 días (en caso contrario). Si es el trabajador el que opta por la no continuación, debe comunicarlo al empleador.</p> <p>En ambos casos, la persona empleada tiene derecho a una indemnización por una cuantía equivalente al salario de 12 días por año de servicio, con un máximo de 6 meses.</p> <p>Las causas de extinción del contrato se refieren a las listadas en el artículo 49.1 del ET (salvo los apartados h, i y l).</p> <p>Igual regulación.</p> <p>Igual regulación.</p> <p>Cabe la extinción por el desistimiento del empleador, si bien este ha de comunicar por escrito su decisión a la persona.</p> <p>Igual regulación.</p>

.../...

Materia	Regulación a 31-12-2011 (RD 1424/1985, de 1 de agosto)	Regulación a 01-01-2012 (RD 1620/2011, de 14 de noviembre)
<p>.../...</p> <p>Comprobación de infracciones</p> <p>Jurisdicción competente</p>	<p>Con la comunicación ha de ponerse a disposición de la persona empleada una indemnización en metálico equivalente al salario de 7 días por año de servicio, con un límite de 6 mensualidades.</p> <p>Durante el periodo de preaviso la persona empleada tiene derecho a una licencia retribuida de 6 horas a la semana, con el fin de buscar nuevo empleo.</p> <p>Si la persona empleada tiene la consideración de «interna», la decisión extintiva no podrá llevarse a cabo entre las 17 y las 8 horas del día siguiente, salvo que la extinción del contrato se deba por falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza.</p> <p>La acción de control de cumplimiento de la legislación laboral relativa al contrato de trabajo doméstico corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.</p> <p>Este control solo puede realizarse salvaguardándose los derechos a la inviolabilidad del domicilio y al debido respeto a la intimidad personal y familiar.</p> <p>Los conflictos que surjan como consecuencia de la aplicación de la normativa reguladora de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar corresponden a los jueces y tribunales del orden jurisdiccional social.</p>	<p>Con la comunicación ha de ponerse a disposición de la persona empleada una indemnización en metálico equivalente al salario de 12 días por año de servicio, con un límite de 6 mensualidades.</p> <p>Igual regulación.</p> <p>Igual regulación.</p> <p>El control de cumplimiento de la legislación laboral relativa a la relación laboral especial se realizará por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que la ejercerá con las facultades y límites contemplados en la legislación aplicable.</p> <p>Corresponde a los órganos jurisdiccionales del orden social el conocimiento de los conflictos que surjan como consecuencia de la aplicación de la normativa reguladora de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.</p>