

# La reforma de... los empleados de hogar



José Luis Fernández Ruiz,  
Abogado

**La integración del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social, aprobada por el anterior gobierno mediante la Disposición Adicional Trigésima Novena de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, es la consecuencia de uno de los compromisos alcanzados por sindicatos, empresarios y gobierno en el Acuerdo Social y Económico firmado el 2 de febrero de 2011, y viene a profundizar en la ya lejana intención de integrar paulatinamente en el régimen general aquellos colectivos que han venido considerándose como regímenes especiales de la seguridad social (véase la actual redacción del artículo 10.2 LGSS).**

La fecha de entrada en vigor de dicha norma fue el 1 de enero de 2012, si bien se establece un plazo de seis meses, hasta el 30 de junio de este año para que los titulares del hogar familiar regularicen la situación de sus empleados.

La gestión para llevar a cabo dicha integración en el régimen general se debe realizar acudiendo a cualquier administración de la Seguridad Social, o bien puede hacerse a través de Internet, en la página de la Seguridad Social ([https://sede.seg-social.gob.es/Sede\\_1/OficinadeRegistro/oficinaderegistro/index.htm?CI=1005&C2=2046](https://sede.seg-social.gob.es/Sede_1/OficinadeRegistro/oficinaderegistro/index.htm?CI=1005&C2=2046)).

## Principales novedades

En lo que se refiere a los aspectos relacionados con la Seguridad Social, las principales novedades se exponen a continuación.

1. A partir de la aplicación de la norma es el titular del hogar familiar –como cualquier empresa– el obligado a tramitar las altas, bajas y modificaciones, si bien, en caso de incumplimiento de éste, podrá hacerlo el propio empleado de hogar, estableciéndose una serie de consecuencias para el incumplimiento de la regularización en el plazo antes indicado.

2. Hasta el 2018 las bases de cotización estarán tarifadas según quince tramos en función de los salarios percibidos. A partir del 2019 se determinará conforme al salario real pagado, tal y como ocurre en el Régimen General, y serán de aplicación las bases mínimas de cotización.

3. Por su parte, los tipos de cotización por contingencias comunes, se irán igualando con el actual 28,30% del Régimen General, incrementándose el vigente 22% para los empleados de hogar (18,30 % a cargo del empleador y el 3,70 % a cargo del empleado) en un

0,90 % desde el 2013, alcanzándose la equiparación plena en el 2019.

Para las contingencias profesionales el empleador tendrá que abonar un 1,1% de la base de cotización.

4. Para los que tienen la consideración de familia numerosa, se mantienen las bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social (45% de la cuota a cargo del empleador).

5. El ingreso de cuotas se realizará mediante domiciliación bancaria o cargo en cuenta, y, a diferencia de la regulación anterior, -en la que los trabajadores que prestaban sus servicios con carácter parcial o discontinuo para varios empleadores debían ellos mismos cotizar si superaban las 72 horas mensuales de trabajo-, ahora, el responsable del ingreso de las cuotas será siempre el empleador, y ello con independencia de las horas de trabajo.

6. Durante los ejercicios 2012, 2013 y 2014 se aplicará una reducción del 20 % a las cotizaciones, siempre que la obligación de cotizar se haya iniciado a partir de la fecha de la integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social.

## La acción protectora

Hemos de destacar los siguientes aspectos:

1. Se equipara para los empleados de hogar el derecho a las prestaciones de la Seguridad Social en los

términos y condiciones establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social, con una serie de peculiaridades.

2. Desde el año 2012 hasta el año 2018, para el cómputo de los períodos de cotización necesarios en los contratos a tiempo parcial para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad, y paternidad, sólo se computarán las cotizaciones efectuadas en atención a las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización (el número de horas trabajadas se dividirá por cinco, equivalente diario del cómputo de 1.826 horas anuales).

3. La prestación por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la obtendrán desde el 4º día (antes tenían que esperar 29), siendo a cargo del titular del hogar familiar el abono del subsidio desde el 4º al 8º día de la baja, ambos inclusive, y desde el 9º día de la baja a cargo de la Seguridad Social (sin que proceda el pago delegado existente en el Régimen General).

Para el caso de una baja médica derivada de accidente de trabajo o de una enfermedad profesional la prestación se percibirá a partir del día siguiente al de la baja médica en el trabajo.

4. En lo que se refiere a las contingencias profesionales del Sistema Especial para Empleados de Hogar, no será de aplicación el régimen de responsabilidades en orden a las prestaciones regulado en el artículo 126 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social

5. Quizás el aspecto más criticable haya sido dejar fuera de la asimilación protectora la prestación de desempleo y la integración de las lagunas de cotización.

## Real Decreto 1620/2011

Por otro lado, mediante el R.D. 1620/2011, de 14 de noviembre, se ha regulado la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, de la que destacaremos los siguientes aspectos:

1. El objeto de la relación laboral son los servicios prestados para el hogar familiar, a saber, tareas domésticas, dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de alguna de sus partes, el cuidado de alguno de los miembros de la familia, y otros tales como de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos.



2. El contrato de trabajo deberá ser por escrito cuando se superen las cuatro semanas, con un plazo máximo de un año para formalizarlo. Existen modelos de contratos en la página web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

3. El periodo de prueba podrá ser de dos meses.

4. El salario será el acordado por el empleador y el empleado, con el mínimo garantizando del Salario Mínimo Interprofesional en proporción a la jornada de trabajo realizada. El salario se ha de pagar en dinero, y sólo se podrán practicar descuentos por las prestaciones en especie cuando el importe del salario en dinero no sea inferior al SMI, que para el 2012 es de 641,40 euros al mes (cuantía congelada respecto al 2011 pese a tener España uno de los SMI más bajos de la Unión Europea y ello pese a la evolución alcista de los últimos años).

No obstante, si el empleado presta sus servicios para el mismo empleador por un tiempo inferior a 120 días al año, nos encontraremos ante un trabajo por horas en régimen externo, en cuyo caso, el salario mínimo en esta actividad se fijó para 2011 en 5,02 euros/hora y en el mismo se incluye la parte proporcional de domingos y festivos, pagas extraordinarias y vacaciones, habiéndose mantenido también dicha cuantía para el 2012 por el artículo 4.2 del Real Decreto 1888/2011, por el que se fija el SMI para 2012.

Hay que facilitar al empleado un recibo del salario en la forma que las partes acuerden, sin necesidad de ajustarse a un modelo determinado. Existe un modelo en la página del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

5. El trabajador que trabaje a jornada completa o a tiempo parcial durante más de 120 días para un mismo empleador tiene derecho a percibir dos pagas extraordinarias (una al fin de cada semestre) en una cuantía mínima del SMI (en dinero) en cómputo anual en proporción a la jornada de trabajo.

6. Cuando se haya pactado la prestación de servicio con derecho a prestaciones en especie por alojamiento y/o manutención se podrán practicar (siempre que se garantice el pago en dinero del SMI) los descuentos que consideren conveniente, sin que puedan exceder del 30% del salario total.

7. Los empleados tendrán derecho a las fiestas y permisos del artículo 37 ET, y a 30 días naturales de vacaciones.



8. En el caso de improcedencia del despido, la indemnización será de 20 días por año de servicio con un límite de doce mensualidades.

9. El empleador podrá desistir del contrato, debiendo preavisar por escrito al empleado con 7 ó 20 días (si la relación duró más de un año) e indemnizarle con 12 días por año de servicio con un límite de seis mensualidades. Si no se siguen los requisitos de la forma escrita y puesta a disposición de la indemnización, las consecuencias serán las fijadas para el despido improcedente.

10. En caso de incumplimiento se aplica la normativa general en materia de infracciones y sanciones (Ley de infracciones y sanciones en el orden social, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto).

11. La jurisdicción social es la competente para el conocimiento de los conflictos que surjan por la aplicación de esta normativa (artículo 2 de la también nueva Ley 36/2011 reguladora de la Jurisdicción social). 