

**DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE EMPLEADOS DE HOGAR AL  
SISTEMA ESPECIAL DE EMPLEADOS DE HOGAR.  
PROTECCIÓN SOCIAL<sup>1</sup>**

***PRESENTATION: FROM THE SPECIAL REGIME OF HOME  
EMPLOYEES TO THE SPECIAL SYSTEM OF HOME EMPLOYEES.  
SOCIAL PROTECTION***

*JULIA MUÑOZ MOLINA*

*Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Córdoba*

Artículo recibido el 8 de mayo de 2019  
Artículo aceptado el 27 de mayo de 2019

**RESUMEN**

El trabajo que se presenta reproduce el texto de la ponencia que se presenta en el I Seminario de Trabajo Doméstico, celebrado el 11 de mayo de 2018 en la Universidad Carlos III de Madrid

**PALABRAS CLAVE:** Régimen general de empleados de hogar, sistema especial de cotización, evolución.

---

<sup>1</sup> Ponencia actualizada en mayo de 2019.

## ABSTRACT

This contribution reproduces the text of the paper presented at the I Seminar on Domestic Work, held on May 11, 2018.

**KEYWORDS:** Household employees social security regime, special contribution system, evolution.

## SUMARIO

### 1.- INTRODUCCION

### 2. BREVE RECORDATORIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL EN EL EXTINGUIDO RÉGIMEN ESPECIAL DE EMPLEADOS DE HOGAR.

### 3. INTEGRACION DEL REGIMEN ESPECIAL DE EMPLEADOS DE HOGAR DENTRO DEL REGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

### 4. CONCLUSIONES

## 1. INTRODUCCIÓN

La protección social de las personas al servicio del hogar familiar ha venido marcada por una escasa protección, poniendo en riesgo el principio de no discriminación, en tanto en cuanto quienes ejercen esta actividad son principalmente mujeres.

Como es sabido, la Disposición adicional trigésima novena de la Ley 27/2011<sup>2</sup>, suprimió el Régimen Especial de Empleados de Hogar e integró a dichos trabajadores en el Régimen General, mediante la creación de un Sistema Especial, experimentando un cambio significativo en la protección social de estos trabajadores.

La integración tuvo lugar el 1 de enero de 2012 y se llevó a cabo en un plazo de seis meses, conforme a los siguientes trámites y límites temporales:

---

<sup>2</sup> Disposición adicional trigésima novena. Además, la citada Disposición adicional se completa con un mandato al Gobierno para que modifique la regulación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, también con efectos de 1 de enero de 2012. El RD 1620/2011, de 14 de noviembre, procede a regular dicha relación laboral de carácter especial, y deroga la anterior regulación recogida en el RD 1424/1985, de 1 de agosto.

- Dentro del plazo de seis meses naturales, a contar desde el 1 de enero de 2012, tanto los empleadores como las personas empleadas procedentes del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar afectados por la regla de integración en el Régimen General, tuvieron la obligación de comunicar a la TGSS el cumplimiento de las condiciones exigidas para su inclusión en el Sistema especial de Empleados de Hogar.
- A partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se procedió a dicha comunicación tuvo lugar la aplicación de las normas reguladoras del sistema especial, hasta ese momento se siguió aplicando el régimen jurídico del Régimen Especial de Empleados de Hogar.
- Transcurrido el plazo de 6 meses señalado para la citada comunicación sin que se haya procedido a la misma, los empleados de hogar que prestaban sus servicios con carácter parcial o discontinuo a uno o más empleadores quedaron excluidos del sistema especial, con la consiguiente baja en el Régimen General, con efectos de 1 de julio de 2012, con el consiguiente riesgo de exclusión del Sistema de Seguridad Social.
- En todo caso, los empleados de hogar que prestaban sus servicios de manera exclusiva y permanente para un único empleador cotizarán al citado sistema especial desde el 1 de julio de 2012, con arreglo a la base establecida en el tramo superior de la escala a que se refieren los números 1º, 2º y 3º del apartado 2.a) de esta disposición adicional. En consecuencia, este colectivo fue integrado de oficio en el Régimen General.

Con la integración del Régimen Especial en el Régimen General se avanza en el proceso de simplificación e integración de regímenes especiales al que se refiere la recomendación sexta del Pacto de Toledo de 1995, y sus posteriores renovaciones de 2003 y 2011, que proponen reducir de manera gradual el número de regímenes especiales existentes, de manera que a medio o largo plazo todos los trabajadores y empleados queden encuadrados o bien en el régimen de trabajadores por cuenta ajena o bien en el de trabajadores por cuenta propia.

En la actualidad se encuentra regulado el sistema especial de empleados de hogar en la Sección 1ª del Capítulo XVIII del Título II de la LGSS, aprobada por RD legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

A continuación pasamos a analizar la protección social en el sistema especial para empleados de hogar, recordando en primer lugar brevemente la protección de este colectivo en el Régimen Especial.

## 2. BREVE RECORDATORIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL EN EL EXTINGUIDO RÉGIMEN ESPECIAL DE EMPLEADOS DE HOGAR<sup>3</sup>

La protección social de los empleados de hogar ha estado condicionada por la distinción entre quienes realizaban ese trabajo de forma exclusiva y permanente para un cabeza de familia y quienes lo realizaban con carácter parcial o discontinuo para uno o varios cabezas de familia<sup>4</sup>. En el primer supuesto, el sujeto responsable de las obligaciones de afiliación, alta y cotización era el correspondiente cabeza de familia; por el contrario, en el segundo caso, era el propio empleado del hogar. Los primeros, al menos en materia de Seguridad Social, se han considerado como trabajadores por cuenta ajena y, los segundos, como asimilados a trabajadores por cuenta propia, lo que en la práctica suponía trasladar las obligaciones de alta y cotización al empleado de hogar en la gran mayoría de las relaciones de Seguridad Social entabladas por estos trabajadores.

Tal vez, esta tradicional distinción entre empleados de hogar permanentes y discontinuos haya venido originada por que en el momento en el que se dicta el RD 2346/1969, de 25 de septiembre, por el que se regula el Régimen Especial de los Empleados de Hogar, el trabajo prestado en el seno del hogar familiar estaba formalmente excluido del ámbito del Derecho del Trabajo, lo que dio lugar a un peculiar sistema de aseguramiento, más cercano al de los trabajadores por cuenta propia que al de los trabajadores por cuenta ajena.

No obstante, hoy no se discute el carácter laboral de la prestación de servicios de los empleados de hogar, aunque presten servicios a tiempo parcial o discontinuo para varios cabezas de familia, como ocurre en las demás situaciones de pluriempleo<sup>5</sup>. Por lo

---

<sup>3</sup> Regulado en el Decreto 2346/1969, de 25 de octubre.

<sup>4</sup> Además, la Resolución de la Dirección General de la Seguridad Social de 9 de noviembre de 1971 consideró que, a efectos de su inclusión en el régimen especial como discontinuo, el empleado de hogar debía justificar como mínimo una dedicación de 72 horas al mes, que han de ser efectuadas, al menos, durante doce días de cada mes. Este criterio fue confirmado por la Resolución de la Dirección General de Régimen Jurídico de la Seguridad Social de 5 de noviembre de 1985. No obstante, los pronunciamientos judiciales no mantienen una doctrina uniforme; así la STSJ de Cataluña de 25 de octubre de 2001 (R.Ar. 4135) estima inaplicable este límite mínimo de jornada, especialmente en el actual contexto de regulación y contratación a tiempo parcial; por el contrario, la STSJ Castilla-La Mancha de 16 de mayo de 2005 (JUR/2005/192275) considera aplicable el citado límite.

A nuestro juicio, no hay razones para justificar que el empleado de hogar que presta sus servicios por debajo de ese umbral mínimo no tenga cobertura ni protección y sí la tengan los demás trabajadores por cuenta ajena que prestan una mínima jornada a tiempo parcial, como se pronuncia la mayor parte de la doctrina, entre otros, SENDÍN BLÁZQUEZ, A. El Régimen especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar: cuestiones sobre su integración en el Régimen general de la misma. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Investigación financiada por Fomento de la Investigación de la Protección Social-FIPROS (<http://www.seg-social.es>), p. 132

<sup>5</sup> La Ley de Contrato de Trabajo de 1931 reconoce por primera vez el carácter laboral de esta relación; sin embargo, la Ley de contrato de Trabajo de 1944 la excluyó de su ámbito de aplicación y hasta 1976 no se recupera el carácter laboral de la relación, al calificarla la Ley de Relaciones Laborales de 1976 como relación laboral de carácter especial, calificación que recoge el Estatuto de los Trabajadores de 1980 y

que no había razones para justificar el diferente tratamiento en materia de afiliación, alta y cotización entre el empleado de hogar que presta sus servicios a tiempo parcial y los demás trabajadores por cuenta ajena del Régimen General que realizan una jornada a tiempo parcial<sup>6</sup>, la única razón que cabría aducir para asimilarlos a trabajadores por cuenta propia a efectos de Seguridad Social serían facilidades gestoras.

Además, este desplazamiento de las obligaciones en materia de Seguridad Social hacia el empleado de hogar a tiempo parcial o discontinuo ha provocado, por un lado que, formalmente, se contrate por el tiempo que permitía al cabeza de familia no asegurar al empleado de hogar (límite de 20 horas semanales); por otro lado, la dimensión que alcanza el empleo sumergido en este sector, ya que únicamente constaban en alta en la modalidad discontinua, a 31 de diciembre de 2011, 82.427 trabajadores<sup>7</sup>, lo que mal se compadece con una realidad laboral en la que, precisamente, la mayoría de empleados domésticos trabajan por horas o a tiempo parcial en distintos hogares.

Sin duda, también ha contribuido al empleo sumergido el modelo de cotización, siempre referido a meses completos, cualquiera que fuera el número de días u horas trabajadas, lo que suponía una cuota fija muy elevada para quienes prestaban servicios a tiempo parcial.

En este Régimen Especial, hasta el 1 de enero de 2011, solo se protegían las contingencias comunes, con independencia de que la enfermedad o el accidente del empleado de hogar tuvieran, respectivamente, carácter laboral, o no lo tuvieran. No obstante, la Ley 39/2010, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011<sup>8</sup>, vino a corregir tal situación y, extendió la acción protectora por contingencias profesionales prevista en el Régimen General a los trabajadores incluidos en este Régimen Especial, en los términos y condiciones que se establecieran reglamentariamente. El RD 1596/2011, de 4 de noviembre, procedió al oportuno desarrollo reglamentario en materia de prestaciones, con el objeto de hacer plenamente efectiva la nueva extensión de la acción protectora.

También es necesario recordar la particularidad relativa al subsidio de incapacidad temporal en este Régimen, se comenzaba a percibir a partir del vigésimo noveno día, contado desde la fecha del inicio de la enfermedad o desde que se produjo el accidente, lo que suponía dejar al trabajador sin protección durante un período

---

que se mantiene en el actual Estatuto de los Trabajadores de 1995. Naturaleza Laboral reafirmada por el derogado RD 1424/1985, y por el vigente RD 1620/2011, de 14 de noviembre.

<sup>6</sup> En contra, SELMA PENALVA, A. “Inconcreciones en cuanto al Régimen de Seguridad Social de los empleados al servicio del hogar familiar tras la Ley 27/2011. Algunas reflexiones prácticas”, Centro de Estudios Financieros, Revista de Trabajo y Seguridad Social, n.º. 350, mayo 2012, p. 88.

<sup>7</sup> Datos sacados de la página Web de la Seguridad Social: <http://www.seg-social.es>

<sup>8</sup> Añadió una Disposición Adicional quincuagésima tercera de la LGSS (RD Legislativo 1/1994, de 20 de junio).

excesivamente largo, desproporcionado e injustificado; además, el sujeto obligado a cotizar durante todo el periodo de permanencia en dicha situación, salvo en el mes inicial, era el trabajador.

Otra gran diferencia con el resto de trabajadores es que los empleados de hogar carecen de la cobertura de la protección por desempleo.

La deficiente protección del Régimen Especial, inferior a la dispensada a los sujetos incluidos en otros regímenes especiales, necesitaba de una profunda revisión.

### **3. INTEGRACION DEL REGIMEN ESPECIAL DE EMPLEADOS DE HOGAR DENTRO DEL REGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

Con la integración del Régimen Especial de los Empleados de Hogar en el Régimen General desaparece la diferenciación entre empleados de hogar permanentes y discontinuos, la inclusión en el sistema es obligatoria para todos los trabajadores que desarrollan su trabajo en el hogar familiar, ya sea dependiendo de un solo empleador o de varios, y cualquiera que sea el número de horas que un trabajador realice para cada empleador, aunque con posibles especialidades para el colectivo que trabaja para un solo empleador menos de 60 horas al mes, cuando así lo acuerden con este último<sup>9</sup>. Además, la integración supone un avance en materia de cotización, al venir determinada en función de la retribución percibida, como tendremos ocasión de comprobar.

Pasamos a analizar la nueva regulación del Sistema Especial de Empleados de Hogar.

#### **3.1. Campo de aplicación<sup>10</sup>**

Se incluyen en este Sistema Especial los trabajadores sujetos a la relación laboral especial del servicio del hogar familiar a que se refiere el artículo 2.1.b) del ET. Quedando excluidos los trabajadores que presten servicios domésticos no contratados directamente por los titulares del hogar familiar, sino a través de empresas, personas jurídicas de carácter civil o mercantil, que deberán ser dados de alta en el Régimen General.

Por lo que para delimitar su ámbito de aplicación tenemos que acudir al RD 1620/2011, de 14 de noviembre, que regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

---

<sup>9</sup> Introducidas por el RD-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social.

<sup>10</sup> Art. 250 LGSS.

Al respecto, el art. 1.2 del RD 1620/2011, al igual que su predecesor<sup>11</sup>, considera relación laboral especial del servicio del hogar familiar la que conciertan el titular del mismo, como empleador, y el empleado que, dependientemente y por cuenta de aquél, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar. Si la retribución es inexistente, podemos encontrarnos con trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad excluidos de la relación laboral<sup>12</sup>; así como con relaciones concertadas entre familiares cuando quien los preste no tenga la condición de asalariado en los términos del artículo 1.3, e) del ET, que también estarían excluidas<sup>13</sup>.

En cuanto al empleador, sólo puede serlo una persona natural como titular del hogar familiar (cabeza de familia), que es el receptor a la postre de las tareas domésticas; no lo es por tanto, en ningún caso, la persona jurídica. En este sentido, se excluye expresamente de la relación laboral de carácter especial, las relaciones concertadas por personas jurídicas, de carácter civil o mercantil, aun si su objeto es la prestación de servicios o tareas domésticas, que se regirán por la normativa laboral común<sup>14</sup>; tampoco, las relaciones que en este ámbito puedan concertarse a través de empresas de trabajo temporal<sup>15</sup>. Cuando se trate de un grupo de dos o más personas sin vínculos familiares, el empleador lo será aquél que conviva en la vivienda y ostente la titularidad de la misma por cualquier título o aquél que asuma la representación de las personas integrantes del grupo, pudiendo recaer de forma sucesiva en cada una de ellas.

El objeto de esta relación laboral especial son 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 alguna de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que formen 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.

Se excluyen de esta relación laboral especial, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza laboral, las relaciones de colaboración y convivencia familiar, como las denominadas relaciones «a la par», mediante las que se prestan algunos servicios como cuidados de niños, la enseñanza de idiomas u otros de los señalados anteriormente, siempre y cuando estos últimos tengan carácter marginal, a cambio de comidas, alojamiento o simples compensaciones de gastos<sup>16</sup>.

---

<sup>11</sup> El derogado RD 1424/1985, de 1 de agosto.

<sup>12</sup> Art. 2.1. e) RD 1620/2011.

<sup>13</sup> Art. 2.1 f) RD 1620/2011.

<sup>14</sup> Art. 2.1 a) RD 1620/2011.

<sup>15</sup> Art. 2.1 b) RD 1620/2011.

<sup>16</sup> Art. 2.2 RD 1620/2011.

También se excluyen de esta relación especial a aquellos trabajadores, cuidadores profesionales, que atienden temporal o permanente a personas dependientes en su domicilio, cuando son contratados por instituciones públicas o por entidades privadas de acuerdo con la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia<sup>17</sup>; así mismo se excluyen a los cuidadores no profesionales, personas de la familia o del entorno de la persona dependiente y no vinculadas a un servicio de atención profesionalizada, de acuerdo con la citada Ley 39/2006.

Por último, se presume la existencia de una única relación laboral de carácter común y, por tanto, no incluida en el ámbito de esta relación laboral de carácter especial, la relación del titular de un hogar familiar con un trabajador que, además de prestar servicios domésticos en aquél, deba realizar, con cualquier periodicidad, otros servicios ajenos al hogar familiar en actividades o empresas de cualquier carácter del empleador. Dicha presunción se entenderá salvo prueba en contrario mediante la que se acredite que la realización de estos servicios no domésticos tienen un carácter marginal o esporádico con respecto al servicio puramente doméstico<sup>18</sup>.

En suma, están incluidos en el campo de aplicación del sistema especial, los trabajadores que presten servicios 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 alguna de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar, y otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos.

Quedan excluidas:

- Las relaciones concertadas por personas jurídicas, de carácter civil o mercantil, aunque su objeto sea la prestación de servicios o tareas domésticas, que se incluyen en el Régimen General.
- Las relaciones concertadas a través de empresas de trabajo temporal.
- Las relaciones de los cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o por entidades privadas.
- 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.
- Las relaciones concertadas entre familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados.
- Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

---

<sup>17</sup> Art. 2.1 c) RD 1620/2011.

<sup>18</sup> Art. 2.3 RD 1620/2011.

- Las relaciones de colaboración y convivencia familiar, denominadas “a la par”, salvo prueba en contrario.
- Las relaciones de un trabajador que, además de prestar servicios domésticos, deba realizar, con cualquier periodicidad, otros servicios ajenos al hogar familiar en actividades o empresas de cualquier carácter del empleador, salvo prueba en contrario que acredite que la realización de estos servicios no domésticos tiene un carácter marginal o esporádico con respecto al servicio puramente doméstico.

### **3.2. Inscripción de empresas**

Corresponde al titular del hogar familiar<sup>19</sup> solicitar la inscripción de la empresa con anterioridad al inicio de la actividad, en cualquier Administración de la Seguridad Social o a través del Registro Electrónico.

En el momento de solicitar la inscripción, el empleador deberá indicar la entidad gestora o mutua colaboradora por la que opta para la cobertura de las contingencias profesionales del empleado de hogar así como, en su caso, para la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes respecto de dicho empleado de hogar, con la salvedad que veremos posteriormente.

El cese de actividad, así como las variaciones que se produzcan en los datos declarados por el titular del hogar familiar en su inscripción, se deben comunicar a la TGSS dentro del plazo de los tres días naturales siguientes a aquél en que se produzcan.

### **3.3. Afiliación, alta, baja y variaciones de datos**

Con carácter general, desde el 1 de enero de 2012, el titular del hogar familiar es el sujeto obligado a cursar la afiliación, alta y baja del empleado de hogar, así como las variaciones de datos que se produzcan, con independencia de que la jornada de trabajo sea a tiempo completo o parcial y de que el trabajador preste sus servicios a uno o varios empleadores. En el caso de que el trabajador preste servicios para varios empleadores, le corresponderá a cada uno de ellos.

---

<sup>19</sup> Tiene la consideración de empresario el titular del hogar familiar, ya lo sea efectivamente o como simple titular del domicilio o lugar de residencia en el que se presten los servicios domésticos. Cuando esta prestación de servicios se realice para dos o más personas que, sin constituir una familia ni una persona jurídica, convivan en la misma vivienda asumirá 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, que podrá recaer en forma sucesiva en cada una de ellas (art. 10.1.7º RD 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores).

No obstante, a partir de 1 de abril de 2013, con las modificaciones introducidas por el RD-Ley 29/2012<sup>20</sup>, se establecen reglas específicas para quienes prestan servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador<sup>21</sup>. Estos trabajadores cuando así lo acuerden con sus empleadores deberán formular directamente su afiliación, alta, baja y variación de datos. No obstante, las solicitudes presentadas por los empleados también deben ir firmadas por sus empleadores, que están habilitados para presentar la solicitud de baja en caso de extinción de la relación laboral. Las variaciones de datos que determinen o permitan un cambio del sujeto responsable del cumplimiento de estas obligaciones, surtirán efecto a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se efectúe su comunicación.

En estos casos, los empleados también deberán formalizar la cobertura de las contingencias profesionales con la entidad gestora o colaboradora de su elección, salvo que sus empleadores ya tuvieran aseguradas dichas contingencias respecto a otros empleados incluidos en este sistema especial, en cuyo caso la citada cobertura corresponde a la entidad gestora o colaboradora elegida por el titular del hogar familiar.

En las solicitudes de alta en este sistema especial, ya se formulen por el empleador o por el propio empleado de hogar, deberán figurar, además de los datos establecidos con carácter general<sup>22</sup>: el código de la cuenta de la entidad financiera en la que ha de domiciliarse el pago de la cotización; los datos correspondientes al tipo de contrato de trabajo y el contenido mínimo del mismo, consistente en el número de horas de trabajo semanales, importe del salario pactado, tanto por hora realizada como mensual, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias; así como, en su caso, el importe del salario mensual acordado en especie, y la existencia o no de pacto de horas de presencia y/o de horas de pernocta, junto con la retribución por hora pactada.

Los plazos para realizar los actos de encuadramiento son los previstos en el Régimen General, el alta deberá presentarse con antelación al comienzo de la actividad laboral; y la solicitud de baja y variaciones de datos se presentarán dentro del plazo de los 3 días naturales siguientes al del cese en el trabajo o de aquel en que la variación se produzca. Se solicitarán en las Administraciones de la TGSS o a través de la sede electrónica si se dispone de certificado digital o de un usuario y contraseña.

---

<sup>20</sup> El RD-Ley 29/2012 da nueva redacción al art. 43.2 del RD 84/1996, de 26 de enero, sobre inscripción de empresas, afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social.

<sup>21</sup> Los trabajadores ya incluidos en el Sistema Especial el 1 de abril de 2013 y que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador, podrán asumir el cumplimiento de las obligaciones en materia de encuadramiento, cotización y recaudación en dicho sistema, de acordarlo así con sus empleadores. El citado acuerdo surtirá efectos a partir del día primero del mes siguiente al de su comunicación a la TGSS, mediante documento firmado por ambas partes, correspondiendo desde entonces a los empleados de hogar el cumplimiento de las referidas obligaciones (Disposición transitoria única del RD-Ley 29/2012).

<sup>22</sup> Art. 43.2, párrafo 5º RD 84/1996.

Conviene resaltar que, aunque en principio la posibilidad introducida por el RD-ley 29/2012 de asumir por parte del empleado las obligaciones en materia de encuadramiento y de ser responsable de la obligación de cotizar podría parecer una vuelta atrás de la regulación inicial<sup>23</sup>, a nuestro juicio flexibiliza el sistema especial, facilitando la incorporación de los empleados que presten servicios a tiempo parcial de escasa entidad, al descargar burocráticamente a los titulares del hogar familiar<sup>24</sup>, y en todo caso requiere el consentimiento del empleador y afecta únicamente a los empleados que presten sus servicios durante un tiempo inferior a 60 horas mensuales.

### 3.4. Cotización y recaudación

Con la integración de los Empleados del Hogar en el Sistema Especial se modifica la forma de cotizar y el sujeto obligado a cotizar en los supuestos de prestación de servicios parciales o discontinuos.

La obligación de cotizar en este Sistema Especial corresponde tanto al empleador como al empleado de hogar, cualquiera que sea la jornada de trabajo que éste realice, tanto si es a tiempo completo o a tiempo parcial, como si es inferior a 60 horas al mes. Por lo que, en los casos de prestación de servicios de forma parcial o discontinua, la obligación de cotizar recae tanto en el empleador como en el empleado, a diferencia de la regulación anterior que recaía solamente en la persona empleada.

Además, frente a la regulación anterior, caracterizada por una cuota fija, con independencia de las retribuciones percibidas y del tiempo en que se prestaban servicios, se pasa a una cotización determinada conforme a las reglas del Régimen General, es decir, en función de los salarios percibidos por el trabajador por las horas trabajadas, aunque con un período de aplicación paulatina intentando no encarecer repentinamente el coste social que representa para el empleador. Este período transitorio debía culminar en 2018, sin embargo, la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado de 2018, lo amplió hasta el año 2023, de modo que sería a partir de 2024 cuando la cotización se efectuase sin sujeción a tramos<sup>25</sup>. Ahora bien, el RD-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, vuelve a modificar dicha previsión adelantando a 2021 la cotización sin sujeción a tramos, es decir, conforme a las reglas del Régimen General.

---

<sup>23</sup> En este sentido GALA DURÁN, C. “La protección social en materia de seguridad social de los empleados de hogar tras el RDL 29/2012: un viaje de ida y vuelta”, AA.VV. Relaciones Laborales y Empleados del Hogar: Reflexiones jurídicas, Dykinson, Madrid, 2014, pp. 139 y ss.

<sup>24</sup> Como se desprende de la propia Exposición de Motivos del RD-Ley 29/2012.

<sup>25</sup> La Disposición final 40ª dio una nueva redacción, desde el 5 de julio de 2018, a la disposición transitoria 16ª de la LGSS, relativa a las bases y tipos de cotización y acción protectora en el Sistema especial para Empleados de Hogar.

Cabe resaltar, que el novedoso sistema de cotización de los empleados de hogar posibilita una cotización proporcional a la retribución obtenida en función de las horas trabajadas, como ocurre en los supuestos de contrato a tiempo parcial.

El sujeto responsable del ingreso de las cuotas en el Sistema Especial es el empleador, conforme a la normativa establecida en el Régimen General de la Seguridad Social. No obstante, desde el 1 de abril de 2013, el empleado de hogar que preste sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador y que hubiera acordado con este último la asunción de obligaciones en materia de encuadramiento en el Sistema Especial, será el sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar a dicho sistema, debiendo ingresar la aportación propia y la correspondiente al empleador o empleadores con los que mantenga tal acuerdo, tanto por contingencias comunes como por contingencias profesionales<sup>26</sup>.

En estos casos, el empleador estará obligado a entregar al trabajador, además del recibo de salarios, la aportación y cuota que, por los días del mes en que hubiera estado a su servicio, le corresponda por las contingencias comunes y profesionales. La responsabilidad por el incumplimiento de la obligación de cotizar al Sistema Especial corresponderá al propio empleado y, subsidiariamente, al empleador o empleadores, salvo que éstos acrediten la entrega de sus aportaciones y cuotas por cualquier medio admitido en derecho<sup>27</sup>.

En estos supuestos, en los que los empleados de hogar tengan la condición de sujetos responsable de la obligación de cotizar, durante las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, la entidad gestora o colaboradora a la que corresponda el pago del respectivo subsidio descontará de éste el importe de la totalidad de la cotización a la Seguridad Social que proceda en dichas situaciones<sup>28</sup>.

El ingreso de las cuotas de cada mes se realizará durante el mes siguiente, y deberá realizarse obligatoriamente mediante el sistema de domiciliación en cuenta en una entidad financiera autorizada para actuar como oficina recaudadora de la Seguridad Social. La variación de los datos de domiciliación de pago deberá comunicarse a la entidad gestora y tendrá efectos el mismo mes en que se comunique, de efectuarse la comunicación entre los días 1 y 10 de cada mes, o a partir del mes siguiente, de formularse la comunicación entre los días 11 y último de cada mes.

---

<sup>26</sup> Art. 34 bis del RD 2064/1995, de 22 de diciembre, añadido por el RD-Ley 29/2012.

<sup>27</sup> Art. 34 bis. 2 del RD 2064/1995.

<sup>28</sup> Art. 34 bis. 3 del RD 2064/1995.

#### a) Bases de cotización

Las bases de cotización se determinarán en función de la retribución percibida por el empleado de hogar, aunque con un período de aplicación paulatina que debía culminar en 2019 pero que la Ley de Presupuestos Generales de 2018 amplió hasta el 2023, y que el RD-Ley 28/2018 lo adelanta a 2021. A partir del año 2021, se determinarán conforme a lo establecido en el artículo 147 de la LGSS, sin que la cotización pueda ser inferior a la base mínima que se establezca legalmente.

De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional trigésima novena de la Ley 27/2011, las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se determinan en función del tramo en el que quede comprendida la retribución mensual percibida por el empleado de hogar. Para el año 2012 se establecieron 15 tramos en la escala de cotización, y con vistas al acercamiento progresivo de la cotización a las reglas previstas en el Régimen General, se previó que en el año 2013 se estableciera un nuevo tramo 16<sup>a</sup>, en el que la base fuera la del tramo 15<sup>o</sup> incrementada en un 5%, para retribuciones superiores a la base mínima del Régimen General en dicho ejercicio; y para los años sucesivos, las bases de cotización se actualizarían en la misma proporción que la base mínima de cotización del Régimen General en cada año, a excepción de la correspondiente al tramo 16<sup>o</sup>, que se incrementaría en un 5% anual.

Sin embargo, este sistema de tramos fue modificado por el por el RD-ley 29/2012, con arreglo a una nueva escala de 8 tramos, lo que conllevó un aumento de la cuota a ingresar, en claro perjuicio para aquellos empleados que prestan sus servicios a tiempo parcial por horas, que por lo general venían cotizando por las escalas intermedias.

El art. 4 del RD-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, establece dos nuevos tramos en la escala de retribuciones, dándose una total equivalencia para el último tramo retributivo entre la retribución mensual y la base de cotización, y fija como novedad las horas máximas de realización por tramo, a efectos del control respecto al salario mínimo a declarar en función de las horas trabajadas<sup>29</sup>.

Desde el 1 de enero de 2019, las bases de cotización por contingencias comunes a este sistema especial son las que se determinan en la escala siguiente, en función de la retribución percibida por los empleados de hogar por cada relación laboral, sin más límite que la base máxima de cotización<sup>30</sup>:

---

<sup>29</sup> El salario mínimo del empleado de hogar es de 7,04 euros por hora efectivamente trabajada (art. 4 RD 1462/2018).

<sup>30</sup> Arts. 4 RD-Ley 28/2018; 14 Orden TMS/83/2019 y DT 16<sup>a</sup> LGSS.

Tramo	Retribución mensual (Euros/mes)	Base de cotización (Euros/mes)	Máximo horas trabajadas
1.º	Hasta 240,00.	206,00	34
2.º	Desde 240,01 hasta 375,00.	340,00	53
3.º	Desde 375,01 hasta 510,00.	474,00	72
4.º	Desde 510,01 hasta 645,00.	608,00	92
5.º	Desde 645,01 hasta 780,00.	743,00	111
6.º	Desde 780,01 hasta 914,00.	877,00	130
7.º	Desde 914,01 hasta 1.050,00.	1.050,00	160
8.º	Desde 1.050,01 hasta 1.144,00.	1.097,00	160
9.º	Desde 1.144,01 hasta 1.294,00.	1.232,00	160
10.º	Desde 1.294,01.	Retribución mensual * Hasta llegar a la base máxima establecida para el régimen general en 2019: 4.070,10 Euros/mes	160

Hay que destacar, el gran incremento en 2019 de las bases de cotización de este sistema especial, en 2018 oscilaban de 167,74 euros/mes (tramo 1) a 896,44 euros/mes (tramo 8).

A efectos de la determinación de la retribución mensual del empleado de hogar, el importe percibido mensualmente deberá ser incrementado con la parte proporcional de las pagas extraordinarias que tenga derecho a percibir el empleado.

Durante el año 2020, las retribuciones mensuales y las bases de cotización de la escala se actualizarán en idéntica proporción al incremento que experimente el salario mínimo interprofesional.

A partir del año 2021, las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se determinarán conforme a lo establecido en el art. 147 de la LGSS, sin que la cotización pueda ser inferior a la base mínima que se establezca legalmente.

## b) Tipos de cotización

En cuanto al tipo de cotización por contingencias comunes, la Ley 27/2011 mantuvo para el año 2012 el tipo vigente en el Régimen Especial de Empleados de Hogar, el 22%, así como su distribución, siendo el 18,30% a cargo del empleador y el 3,70% del empleado; y para los años sucesivos estableció un período de aplicación paulatino hasta la equiparación o unificación del mismo con el del Régimen General en el año 2019, intentando no encarecer repentinamente el coste social que representan para el empleador. Así, previó que desde el año 2013 hasta el año 2018, el tipo de cotización se incrementara anualmente en 0,90 puntos porcentuales, fijándose su cuantía y distribución entre empleador y empleado en la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado.

A partir del 1 de enero de 2019, el tipo de cotización y su distribución es el establecido con carácter general para el Régimen General de la Seguridad Social: un 28,30% del que el 23,60% corresponde al empleador y el 4,70% al empleado de hogar. El nuevo tipo implica un aumento, respecto del vigente en 2018, del 3,28%.

A efectos de la cotización por contingencias profesionales se aplica el tipo de cotización previsto en la tarifa de primas vigente<sup>31</sup>, siendo la cuota resultante a cargo exclusivo del empleador. Concretamente, el tipo previsto para las "Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico", epígrafe 97, es del 1,50%, lo que supone un incremento del 36,36% respecto del tipo vigente en 2018, que era del 1,10%.

No existe obligación de cotizar por FOGASA ni tampoco por desempleo, ya que ambos están excluidos en el sistema especial, al igual que en el Régimen Especial.

## c) Beneficios en la cotización

La Disposición transitoria única de la Ley 27/2011 previó para los ejercicios 2012, 2013 y 2014 una reducción del 20% en la aportación empresarial por contingencias comunes para los empleadores que hayan contratado, bajo cualquier modalidad contractual, y dado de alta en el Sistema Especial a un empleado de hogar a partir del 1 de enero de 2012, siempre y cuando el empleado no hubiera figurado en alta en el Régimen Especial de Empleados de Hogar a tiempo completo, para el mismo empleador, dentro del período comprendido entre el 2 de agosto y el 31 de diciembre de 2011, y la ampliación de la reducción con una bonificación hasta llegar al 45% para

---

<sup>31</sup> Se encuentra recogida en la DA 4ª de la Ley 42/2006, en su nueva redacción dada por el RD-Ley 28/2018.

familias numerosas, en los términos previstos en el art. 9 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas<sup>32</sup>.

Aunque esta reducción estaba previsto que agotara sus efectos en 2014, las sucesivas leyes de presupuestos han venido prorrogando lo que dispuso la citada disposición transitoria de la Ley 27/2011. No obstante, la Ley 3/2017, de PGE para 2017, no incluye referencia alguna a esta reducción, por lo que deja de aplicarse a partir del 1 de julio de 2017, pero solo durante los meses de julio y agosto, ya que la Disposición Adicional 1ª del RD Ley 14/2017, repuso la reducción con efectos del 1 de septiembre de 2017 y hasta el 31 de diciembre de 2018. Durante 2019 se mantiene vigente en base a las previsiones del art. 4 del RD Ley 28/2018.

Con esta medida se pretende incentivar a los titulares del hogar familiar a dar de alta a sus empleados para que aflore el empleo sumergido en el sector, así como reducir la carga que para las familias supone la contratación de un empleado de hogar, por lo que, a nuestro juicio, carece de sentido que se beneficien exclusivamente de esta reducción quienes realicen nuevas contrataciones, y no quienes ya tuvieran empleados encuadrados en el Régimen Especial antes de la integración, pues para ellos, la incorporación en el Sistema Especial supone un incremento de los costes de cotización.

Los beneficios anteriores en la cotización no son de aplicación cuando los empleados de hogar asuman el cumplimiento de las obligaciones en materia de encuadramiento, cotización y recaudación en dicho sistema especial<sup>33</sup>, lo que en cierta medida incentiva al empleador a asumir dichas obligaciones.

### **3.5. Acción Protectora**

El Régimen Especial de Empleados de Hogar se ha caracterizado tradicionalmente por una baja intensidad protectora.

La integración de los trabajadores del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social supone, en general, una mejora de su protección, se le reconoce el derecho a las prestaciones de Seguridad Social en los mismos términos y condiciones que los establecidos para el Régimen General, con algunas peculiaridades que conducen en algún caso a la equiparación progresiva con el resto de trabajadores por cuenta ajena o que establecen precisiones acerca de algunas contingencias o prestaciones.

---

<sup>32</sup> Siempre que los dos ascendientes o el ascendiente, en caso de familia monoparental, ejerzan una actividad profesional por cuenta ajena o propia fuera del hogar o estén incapacitados para trabajar. En el supuesto de familias numerosas de categoría especial, no es exigible el requisito de que ambos progenitores trabajen fuera del hogar familiar. Este beneficio solo es aplicable por la contratación de un único cuidador.

<sup>33</sup> Disposición adicional 24ª LGSS.

Ello supone la posibilidad de acceder a prestaciones hasta ahora desconocidas para los empleados de hogar como la jubilación anticipada o la jubilación parcial, si bien es cierto que el acceso a algunas de ellas será complejo en la práctica, como es el caso de la jubilación parcial, al existir la obligación de contratar a un relevista, ajustar el tiempo de trabajo y sobre todo por las bases de cotización<sup>34</sup>. No obstante continúan excluidos de la protección por desempleo.

Las peculiaridades se refieren al cómputo del período de carencia de los trabajadores contratados a tiempo parcial; a la integración de lagunas de cotización a efectos de la base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente y jubilación; al subsidio de incapacidad temporal y a las contingencias profesionales.

a) Cómputo del periodo previo de cotización de los trabajadores contratados a tiempo parcial.

A los empleados de hogar a tiempo parcial, a efectos de acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad, se le aplican las reglas del art. 247 LGSS<sup>35</sup>. No obstante, desde el año 2012 hasta el año 2020, efectos de determinar el coeficiente de parcialidad a que se refiere la regla a) del artículo citado, las horas efectivamente trabajadas en el Sistema Especial se

---

<sup>34</sup> GARCÍA GONZÁLEZ, G. “La integración del régimen especial de empleados de hogar en el régimen general: logros y retos de futuro”, *Aranzadi Social*, nº. 8, 2011, pp. 197 y ss; SANZ SÁEZ, C. *La protección social de las empleadas de hogar*, Bomarzo, Albacete, 2017, pp. 135 y 178 y ss.

<sup>35</sup> Las reglas son las siguientes (art. 247 LGSS):

a) Se tendrán en cuenta los distintos períodos durante los cuales el trabajador haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos. A tal efecto, el coeficiente de parcialidad, que viene determinado por el porcentaje de la jornada realizada a tiempo parcial respecto de la jornada realizada por un trabajador a tiempo completo comparable, se aplicará sobre el período de alta con contrato a tiempo parcial, siendo el resultado el número de días que se considerarán efectivamente cotizados en cada período. Al número de días que resulten se le sumarán, en su caso, los días cotizados a tiempo completo, siendo el resultado el total de días de cotización acreditados computables para el acceso a las prestaciones.

b) Una vez determinado el número de días de cotización acreditados, se procederá a calcular el coeficiente global de parcialidad, siendo este el porcentaje que representa el número de días trabajados y acreditados como cotizados, de acuerdo con lo establecido en la letra a), sobre el total de días en alta a lo largo de toda la vida laboral del trabajador. En caso de tratarse de subsidio por incapacidad temporal, el cálculo del coeficiente global de parcialidad se realizará exclusivamente sobre los últimos cinco años. Si se trata del subsidio por maternidad y paternidad, el coeficiente global de parcialidad se calculará sobre los últimos siete años o, en su caso, sobre toda la vida laboral.

c) El período mínimo de cotización exigido a los trabajadores a tiempo parcial para cada una de las prestaciones económicas que lo tengan establecido, será el resultado de aplicar al período regulado con carácter general el coeficiente global de parcialidad a que se refiere la letra b).

En los supuestos en que, a efectos del acceso a la correspondiente prestación económica, se exija que parte o la totalidad del período mínimo de cotización exigido esté comprendido en un plazo de tiempo determinado, el coeficiente global de parcialidad se aplicará para fijar el período de cotización exigible. El espacio temporal en el que habrá de estar comprendido el período exigible será, en todo caso, el establecido con carácter general para la respectiva prestación.

determinarán en función de las bases de cotización divididas por el importe fijado para la base mínima horaria del Régimen General por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada uno de dichos ejercicios<sup>36</sup>.

b) Inaplicación temporal de las normas sobre integración de lagunas a efectos de la base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente y jubilación.

Desde el año 2012 hasta el año 2020, para el cálculo de la base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente derivada de contingencias comunes y de jubilación causadas por los empleado de hogar respecto de los periodos cotizados en este Sistema Especial solo se tendrán en cuenta los períodos realmente cotizados, no resultando de aplicación lo previsto en los arts. 197.4 y 209.1, b) de la LGSS, sobre integración de lagunas, por lo que los meses en los que no haya existido cotización computarán con importe cero<sup>37</sup>.

c) Incapacidad temporal<sup>38</sup>

Desde el 1 de enero de 2012, el subsidio por incapacidad temporal, en caso de enfermedad común o accidente no laboral, se abonará a partir del noveno día de la baja en el trabajo, estando a cargo del empleador el abono de la prestación al trabajador desde los días cuarto al octavo de la citada baja, ambos inclusive<sup>39</sup>. En cambio, el subsidio de incapacidad temporal derivado de contingencias profesionales se abonará a partir del día siguiente al de la baja médica en el trabajo<sup>40</sup>.

El pago del subsidio se efectuará directamente por la Entidad a la que corresponda su gestión, no procediendo el pago delegado del mismo.

En relación con el empleado de hogar interno, conviene recordar que el art. 10.3 RD 1620/2011 establece que, en el supuesto de suspensión del contrato de trabajo doméstico por incapacidad temporal del empleado de hogar, debida a enfermedad o accidente, tendrá derecho a permanecer alojado en el domicilio un mínimo de treinta días, salvo que, por prescripción facultativa, se recomiende su hospitalización. Sin duda la finalidad de la medida es evitar el desamparo del empleado interno, sin embargo se trata de una situación singular de suspensión del contrato de trabajo ya que durante la misma se mantiene el derecho a la retribución en especie junto con el cobro del subsidio por incapacidad temporal<sup>41</sup>; además, el empleador no podrá disponer del alojamiento

<sup>36</sup> Disposición transitoria 16ª.2 LGSS, en su nueva redacción dada por el RD-Ley 28/2018.

<sup>37</sup> Disposición transitoria 16ª.4 LGSS, en su nueva redacción dada por el RD-Ley 28/2018.

<sup>38</sup> Art. 251 a) y b) LGSS.

<sup>39</sup> En el Régimen Especial de Empleados de Hogar el subsidio de incapacidad temporal se comenzaba a percibir desde el vigésimo noveno día de la baja.

<sup>40</sup> En el Régimen Especial el subsidio se percibía a partir del noveno día de la baja, estando a cargo del empleador el abono de los días cuarto al octavo (art. 5 RD 1569/2011).

<sup>41</sup> Como apunta GALA DURÁN, C. “La protección en materia...”, op. cit., p. 166.

hasta que transcurra dicho periodo lo que puede impedir la cobertura de la baja por parte del empleador.

#### d) Contingencias profesionales

Respecto a las contingencias profesionales, no será de aplicación el régimen de responsabilidad en orden a las prestaciones regulado en el art. 167 de la LGSS<sup>42</sup>. Por lo que si el titular del hogar familiar incumple sus obligaciones de afiliación, alta o cotización, no es responsable del abono de las prestaciones derivadas de contingencias profesionales que le pudieran corresponder al empleado, si bien sí que continúa siendo responsable del pago de las cotizaciones debidas, pudiendo ser sancionado por ello.

No obstante, esta exención de responsabilidad se refiere a las prestaciones derivadas de contingencias profesionales, por lo que si la prestación deriva de contingencias comunes y el titular del hogar familiar ha incumplido sus obligaciones de afiliación, alta y cotización, se aplicarán las normas establecidas en el Régimen General sobre responsabilidad empresarial en orden a las prestaciones.

Por último, y como indicamos anteriormente, los empleados de hogar continúan excluidos de la protección por desempleo<sup>43</sup>. La Ley 27/2011, preveía la posibilidad de que pudiera establecerse en el marco de la modificación de la relación laboral del servicio del hogar familiar<sup>44</sup>. En este sentido, la Disposición adicional 2ª del RD 1620/2011, preveía la constitución de un grupo de expertos que realizaría un informe antes del 31 de diciembre de 2012, sobre la viabilidad de establecer un sistema de protección por desempleo adaptado a las peculiaridades de la actividad del servicio del hogar familiar que garantizara los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera; y que a la vista de este informe, el Gobierno adoptaría, antes del 31 de diciembre de 2013, previa consulta y negociación con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, las decisiones que correspondiesen.

Por el momento no se contempla la prestación por desempleo, pero se deja abierta la posibilidad de realizar estudios con respecto a la viabilidad de esta protección. La protección por desempleo es una de las principales demandas de este colectivo y de los sindicatos, y uno de los requisitos para que el Gobierno pueda suscribir el convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre empleo doméstico.

En cualquier caso, la dificultad de controlar el fraude en el servicio doméstico es sin duda el principal obstáculo para extender la protección por desempleo a este colectivo de trabajadores, motivo, probablemente, por el que se viene posponiendo,

---

<sup>42</sup> Art. 251 c) LGSS.

<sup>43</sup> Art. 251 d) LGSS.

<sup>44</sup> Disposición adicional Trigésimo novena 3, f) de la Ley 27/2011.

aunque ello no puede servir de justificación, pues no podemos olvidar que es el único colectivo de trabajadores por cuenta ajena que carece de dicha protección.

#### **4. CONCLUSIONES**

La inclusión de los empleados de Hogar en el Régimen General, supone un avance importante en materia de protección social, con un progresivo acercamiento a la protección dispensada por el Régimen General, lo que sin duda era necesario, sin embargo hay que seguir avanzando para lograr la equiparación plena con el resto de trabajadores por cuenta ajena. Desde que se creó en 2012 sigue teniendo características propias que lo diferencian del Régimen General, con el que debía haberse equiparado plenamente el 1 de enero de 2019.

Sin duda, la diferencia esencial con el Régimen Especial anterior es su forma de cotización, deja de utilizarse la aplicación de una base única, que suponía el pago de una cuota fija, con independencia de la jornada y del salario del trabajador, y se establece un modelo asimilado al del Régimen General, más cercano al salario percibido por el trabajador, durante un período transitorio hasta su equiparación plena a partir del año 2021; y que la obligación de cotizar recae tanto en el empleador como en el empleado, cualquiera que sea la jornada de trabajo que éste realice, tanto si es a tiempo completo o a tiempo parcial, como si es inferior a 60 horas al mes.

En lo que afecta a la acción protectora cabe destacar como hemos visto la ausencia de la protección por desempleo, siendo los únicos trabajadores por cuenta ajena que a día de hoy quedan fuera de dicha protección, sin que el lugar de la prestación de servicios parezca razón suficiente para perpetuar esta distinta protección que carece de elementos objetivos que lo fundamenten.

En cualquier caso, y más allá de estos aspectos diferenciales, necesitados aún de reforma, la integración de los empleados de hogar en el Régimen General de la Seguridad Social constituye un decisivo avance desde la perspectiva del principio de igualdad, en general y de la igualdad por razón de género, en particular y su implementación en el ámbito de la protección social.

En cuanto al impacto que ha tenido la nueva regulación, según datos facilitados por la página Web de la Seguridad Social, a 30 de abril de 2018, figuran a nivel nacional de alta en el Sistema Especial 420.287 trabajadores, cuando a 31 de diciembre de 2011, figuraban en alta en el anterior Régimen Especial, como trabajadores fijos 212.489 y discontinuos 82.427, un total de 294.916, lo que supone un crecimiento en dicho periodo, en términos relativos, de un 42,5%.

La valoración de la evolución del alta en el nuevo sistema debe ser positiva, a pesar de la carga burocrática que supone para el empleador, que no es propiamente un empresario, sino un titular del hogar familiar sin ánimo de lucro, principalmente, para el que requiere de servicios por horas o a tiempo parcial, y que, como hemos tenido ocasión de comprobar, intentó paliar el RD-Ley 29/2012, posibilitando que sea el empleado el que se responsabilice de las gestiones de encuadramiento y cotización, y que la propia norma desincentiva al excluir a los empleadores de los beneficios de cotización en estos casos.

En cualquier caso, consideramos que para que aflore el empleo sumergido en el sector, no es suficiente con hacer modificaciones normativas, sino que es necesario cambiar la visión que todos los implicados tenemos respecto del trabajo doméstico, y tomar conciencia de que nos encontramos ante un trabajador por cuenta ajena, con sus derechos y obligaciones.

## 5. BIBLIOGRAFIA

GALA DURÁN, C. “La protección social en materia de seguridad social de los empleados de hogar tras el RDL 29/2012: un viaje de ida y vuelta”, AA.VV. Relaciones Laborales y Empleados del Hogar: Reflexiones jurídicas, Dykinson, Madrid, 2014.

GARCÍA GONZÁLEZ, G. “La integración del régimen especial de empleados de hogar en el régimen general: logros y retos de futuro”, Aranzadi Social, nº. 8, 2011, pp. 197 y ss; SANZ SÁEZ, C. La protección social de las empleadas de hogar, Bomarzo, Albacete, 2017

SELMA PENALVA, A. “Inconcreciones en cuanto al Régimen de Seguridad Social de los empleados al servicio del hogar familiar tras la Ley 27/2011. Algunas reflexiones prácticas”, Centro de Estudios Financieros, Revista de Trabajo y Seguridad Social, nº. 350, mayo 2012

SENDÍN BLÁZQUEZ, A. El Régimen especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar: cuestiones sobre su integración en el Régimen general de la misma. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Investigación financiada por Fomento de la Investigación de la Protección Social-FIPROS (<http://www.seg-social.es>)