



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO Y  
ASUNTOS SOCIALES

SECRETARÍA DE ESTADO DE LA  
SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE  
ORDENACIÓN DE LA SEGURIDAD  
SOCIAL

# **EL REGIMEN ESPECIAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE EMPLEADOS DE HOGAR: CUESTIONES SOBRE SU INTEGRACION EN EL REGIMEN GENERAL DE LA MISMA.**

**RESPONSABLE: Alberto Sendin Blázquez**

Investigación financiada mediante subvención recibida de acuerdo con lo previsto en la Orden TAS/1587/2006, de 17 de mayo (subvenciones para el Fomento de la Investigación de la Protección Social –FIPROS-)

La Seguridad Social no se identifica con el contenido y/o conclusiones de esta investigación, cuya total responsabilidad corresponde a sus autores.

**EL RÉGIMEN ESPECIAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE EMPLEADOS  
DE HOGAR:  
CUESTIONES SOBRE SU TENDENCIA A LA UNIDAD CON EL RÉGIMEN  
GENERAL DE LA MISMA.**

**EL RÉGIMEN ESPECIAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE  
EMPLEADOS DE HOGAR:  
CUESTIONES SOBRE SU TENDENCIA A LA UNIDAD CON EL  
RÉGIMEN GENERAL DE LA MISMA.**

**ALBERTO SENDIN BLÁZQUEZ**

## INDICE

	<b>Págs.</b>
<b>1. CUESTIÓN PREVIA: OBJETO DE ESTAS CONSIDERACIONES.....</b>	<b>6</b>
<b>2. PARTE PRIMERA: REFERENCIAS HISTÓRICA Y REGULACIÓN</b>	
<b>ACTUAL.....</b>	<b>8</b>
<b>2.1. Referencias históricas.....</b>	<b>8</b>
<b>2.2. Aspecto de su regulación actual.....</b>	<b>12</b>
<b>2.2.1. Del régimen jurídico de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.....</b>	<b>12</b>
a) Del R.D. 1424/1985, de 1 de agosto.....	13
b) De la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Texto Refundido por el Real Decreto-Legislativo 1/1995 de 24 de marzo.....	15
<b>2.2.2. Del Régimen Especial de la Seguridad Social de Empleados de Hogar.....</b>	<b>19</b>
a) Régimen jurídico: Ley General de la Seguridad Social aprobada por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio; Ley 30/2005, de 29 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006 y Reglamentos Generales.....	20
b) Regulación general de este Régimen Especial.....	22
a) Del campo de aplicación.....	22
b) De la inclusión (inscripción, afiliación, altas y bajas).....	30
c) De la cotización.....	31
d) De la recaudación.....	35
e) De la acción protectora.....	35
<b>3. CUESTIONES SOBRE LA TENDENCIA A LA UNIDAD DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE EMPLEADOS DE HOGAR CON EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.....</b>	<b>38</b>
<b>3.1. Sobre la existencia del Régimen Especial de Empleados de Hogar dentro de la estructura formal de nuestro Sistema.....</b>	<b>39</b>
<b>3.1.1. Cuestión de la existencia de los Regímenes Especiales.....</b>	<b>39</b>
a) En la Ley de Bases de 28 de diciembre de 1963 y en las Leyes de Seguridad Social....	39
b) En la doctrina.....	41
c) Razones de la existencia de los Regímenes Especiales en general según la mayoría doctrinal.....	46
<b>3.1.2. Razones para la existencia y el mantenimiento de este Régimen Especial.....</b>	<b>49</b>
a) La doctrina.....	50

	<b>Págs.</b>
b) Las fuerzas sociales.....	59
<b>3.1.3. Forma de instrumentar la tendencia a la unidad.....</b>	<b>61</b>
a) En las Leyes de Seguridad Social.....	61
b) En los Pactos Sociales.....	62
c) En la doctrina.....	63
d) En la práctica administrativa.....	64
e) Oposición a la integración en el Régimen General de la Seguridad Social.....	67
<b>3.2. Rango de las normas para la integración o la convergencia de este Régimen Especial con el Régimen General.....</b>	<b>69</b>
<b>3.2.1. Habilitación al Gobierno.....</b>	<b>70</b>
<b>3.2.2. Principio de legalidad relativo.....</b>	<b>71</b>
<b>3.3. Cuestiones específicas en el proceso o procesos de unificación.....</b>	<b>74</b>
<b>3.3.1. En materia de inclusión.....</b>	<b>74</b>
a) Sobre la cuestión de la inclusión de los mayores de 14 años.....	74
b) Sobre prestación de servicios exclusivamente domésticos.....	82
c) Sobre el carácter y alcance de la exclusión de los familiares del cabeza de familia.....	85
d) Sobre la excepción de un familiar del sexo femenino de los sacerdotes célibes.....	90
e) Sobre la prestación de servicios con carácter parcial o discontinuo por debajo del mínimo establecido.....	93
f) Sobre los conductores de vehículos de turismo al servicio de los particulares.....	96
<b>3.3.2. En materia de inscripción, afiliación, altas y bajas.....</b>	<b>97</b>
a) Respecto del empresario en este Régimen y su inscripción en el Registro de Empresarios.....	97
b) Afiliación, altas y bajas.....	99
<b>3.3.3. En materia de cotización.....</b>	<b>100</b>
a) Delimitación de la “prestación de servicios a tiempo parcial” de los empleados de hogar.....	100
a) En el ámbito laboral.....	100
b) En el ámbito de la Seguridad Social.....	101
b) Obligados a cotizar, bases y tipos de cotización.....	104
a) Sobre la obligación de cotizar.....	104
b) En cuanto a la base de cotización.....	107
c) En relación con el tipo de cotización.....	111

	<b>Págs.</b>
d´) Respetto de las liquidaciones mensuales de cuotas.....	114
<b>3.3.4.</b> En materia de prestaciones.....	118
a) Sobre la cobertura de las contingencias profesionales.....	119
b) Respetto de otras cuestiones en materia de prestaciones.....	122
a´) En incapacidad temporal.....	122
b´) En incapacidad permanente.....	123
c´) En jubilación.....	125
d´) Sobre la prestación económica por profesión religiosa.....	127
e´) Respetto del requisito de estar al corriente y efectos en caso de incumplimiento.....	127
f´) Respetto de la protección por desempleo, formación profesional y Fondo de Garantía Salarial.....	131
<b>4. CONCLUSIONES GENERALES.....</b>	<b>132</b>
<b>5. NOTAS.....</b>	<b>133</b>
<b>6. APENDICES SOBRE NORMATIVA Y DATOS ESTADÍSTICOS.....</b>	<b>138</b>
<b>6.1. Normativa.....</b>	<b>139</b>
<b>6.1.1. Ley del Estatuto de los Trabajadores. Texto Refundido de 24 de marzo de 1995...139</b>	
<b>6.1.2. R.D. 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.....</b>	<b>150</b>
<b>6.1.3. Ley General de la Seguridad Social. Texto Refundido de 20 de junio de 1994.....</b>	<b>158</b>
<b>6.1.4. Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social al Servicio Doméstico.....</b>	<b>168</b>
<b>6.1.5. Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas y bajas de trabajadores en la Seguridad Social.....</b>	<b>181</b>
<b>6.1.6. Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006.....</b>	<b>185</b>
<b>6.1.7. Real Decreto 20647/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros derechos de la Seguridad Social.....</b>	<b>187</b>
<b>6.1.8. Orden de 18 de enero de 2006, por la que se desarrollan las Normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional para el año 2006.....</b>	<b>193</b>
<b>6.1.9. Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento</b>	

	<b>Págs.</b>
General de Recaudación de la Seguridad Social.....	195
<b>6.1.10.</b> Orden de 25 de mayo de 2005 por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo del Reglamento General de Recaudación.....	200
<b>6.2.</b> Datos estadísticos.....	204

-----

-----

----

## **1. CUESTIÓN PREVIA: OBJETO DE ESTAS CONSIDERACIONES**

No se pretende efectuar aquí una exposición de criterios doctrinales y de referencias jurisprudenciales sobre las cuestiones que plantean las actuales regulaciones tanto de la relación laboral común y de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar como de las relaciones de Seguridad Social de carácter común para todo el Sistema y del Régimen Especial de la Seguridad Social de Empleados de Hogar, ante un posible proceso de unificación con el Régimen General de la misma.

En su estructura formal este trabajo contiene una parte primera sobre algunos de sus aspectos históricos y de su regulación actual pero constituye la parte central del mismo el examen de las cuestiones que deben recibir solución a la hora de decidir tanto sobre la continuidad de dicho Régimen Especial de la Seguridad, aunque sea acentuando su convergencia con el Régimen General de la misma, como sobre la desaparición de este Régimen Especial por su integración en dicho Régimen General.

Es por ello que, tras breves referencias históricas sobre la incidencia de la relación laboral de carácter especial de empleados de hogar y la relación específica de Seguridad Social de este colectivo, se resaltarán aquellos artículos o partes de artículos del Estatuto de los Trabajadores y del Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio de hogar familiar, que tienen especial incidencia en la regulación del Régimen Especial de la Seguridad Social de Empleados de Hogar, realizándose asimismo una exposición general de este Régimen Especial de la Seguridad Social y de las cuestiones



básicas que el mismo nos plantea tanto desde la perspectiva de la integración del mismo como de su convergencia con el Régimen General de la Seguridad Social.

La pura supresión sin más del Régimen Especial de la Seguridad Social de Empleados de Hogar es una hipótesis de trabajo que, por su regresividad histórica, política y social, aquí no nos planteamos ni tampoco se ha planteado en foro alguno que conozcamos.

Lógicamente habremos de considerar entre las cuestiones a resolver, como primera de ellas, la de sí, manteniendo la protección de Seguridad Social para este colectivo, debe continuar existiendo formalmente este Régimen Especial, aunque sea intensificando la convergencia de su regulación material con la del Régimen General de la Seguridad Social o, sí por el contrario, resulta preferible su desaparición formal como Régimen Especial por la integración del mismo, tanto en sus técnicas instrumentales como en su protección, en el Régimen General de la Seguridad Social, sin perjuicio de las particularidades que se considere procedente mantener y de las relaciones transitorias que se estimen oportunas para este colectivo, aún después de esa posible integración.

En cualquier caso, la tendencia a la unidad del nuestro Sistema de Seguridad Social en los términos que expondremos no nos parece una cuestión esencial sino que, en nuestro criterio, se ofrece más como una cuestión formal que material. La mayoría de las cuestiones han de examinarse y resolverse, cualquiera que sea el proceso de convergencia o de integración del hoy Régimen Especial de Empleados de Hogar con el Régimen General de la misma.

Casi resulta ocioso decir que, como apéndice de estas consideraciones, se recogen las normas que constituyen el régimen jurídico de las relaciones laborales, común y especial, y las

normas de Seguridad Social del Régimen General y de Régimen Especial de Empleados de Hogar, en lo que afectan las cuestiones generales o particulares que aquí nos planteamos.

## **2. PARTE PRIMERA: REFERENCIAS HISTÓRICAS Y DE LA REGULACIÓN ACTUAL.**

### **2.1 REFERENCIAS HISTÓRICAS**

En la evolución histórica de las instituciones y de las relaciones jurídicas que, entre las relaciones sociales, el derecho recoge y regula, junto a periodos o momentos de cierta duración, cuya regulación queda estabilizada en el tiempo con ligeras modificaciones, hay también otros momentos o periodos, cuya regulación no se ha cerrado todavía y siguen en fase “constituyente”, es decir, en constante proceso de formación, sin cristalizar en una regulación cerrada y prácticamente estable sino fluida y cambiante por mor de las circunstancias sociales.

En la relativamente corta historia de la relación laboral especial de los empleados de hogar y, sobre todo, en la de su relación de Seguridad Social, puede decirse que asistimos a procesos constantes de formación y evolución de su influencia recíproca, pero en los que no se ha llegado a una solución social y a una regulación jurídica estable. Es por ello por lo que surgen, entre otras, todas las cuestiones que aquí nos planteamos, en relación con la regulación de las relaciones de la Seguridad Social de este especial colectivo social, formado por quienes prestan, en algún momento, sus servicios como empleados en el hogar familiar.

En concreto, siguiendo a García Ninet y Janini Baeza (1), cabe decir que, en relación con el Régimen Especial de Empleados de Hogar, la singular evolución de las relaciones laborales que comprende ha venido a determinar un particular régimen de protección social que, calificado como Especial dentro de nuestro Sistema Público de Seguridad Social, se halla condicionado por dos aspectos relevantes: la resistencia histórica al reconocimiento como plenamente laboral de la relación jurídica que vincula a estos prestadores de servicios en el hogar familiar con sus empleadores, por un lado, y la distinción entre quienes realizan ese trabajo a jornada completa y quienes lo realizan a tiempo parcial, para uno o varios cabezas de familia, por otro lado.

Brevemente podemos decir que, históricamente, fue la Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931 la que por vez primera reconoció el carácter laboral entre quien presta sus servicios en un domicilio particular atendiendo las tareas domésticas y quien se aprovecha de este servicio. La calificación como laboral de esta relación jurídica debería haber ocasionado la inclusión de estos empleados en el régimen de previsión social común a otros trabajadores, como así ocurrió con la Ley de seguro obligatorio de enfermedad de 14 de diciembre de 1942, pese a la ausencia de vigencia práctica de dicha inclusión. Pero el texto refundido de la Ley de Contrato de Trabajo, aprobado por Decreto de 26 de enero de 1944, que deroga la Ley de 21 de noviembre de 1931, declaró excluido de su ámbito regulador al servicio doméstico, entendiéndose por tal, el que se preste mediante remuneración y que sea contratado por un amo de casa que no persiga fin de lucro para trabajar en una casa o morada particular. (art. 2.c)

La exclusión del ámbito regulador del contrato de trabajo de los empleados del hogar dejaba limitada la regulación de su relación jurídica a la constituida por los artículos 1.583 a 1.587

CC, con la consiguiente desprotección que ello suponía, a la par que posibilitaba el camino para el establecimiento de un particular sistema de previsión social. “La extensión al personal del servicio doméstico de los seguros y subsidios sociales, no llega a producirse hasta que, por el Decreto 385/1959, de 17 de marzo, se crea el “Montepío Nacional del Servicio Domestico”.... “institución genuina” a la que se encomiendan dos funciones, la protección del servidor doméstico y contribuir a su perfeccionamiento moral y a su progreso en todos los órdenes”.

La Ley de Bases de la Seguridad Social de 28 de diciembre de 1966, en su base tercera, vino a determinar la creación de una serie de Regímenes Especiales junto a un Régimen General para los trabajadores por cuenta ajena y, entre aquéllos, se contaba al de los servidores domésticos. En su desarrollo así como el de la Ley de 1 de abril de 1966 se dicta el Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, por el que se regula el hoy Régimen Especial de los Empleados de Hogar, alterándose su denominación respecto de la prevista en la Ley de Bases de la Seguridad Social y que se recoge en la Ley General de la Seguridad Social de 30 de mayo de 1974. Aquel Decreto de 1969 con sus posteriores modificaciones constituye la regulación básica de este Régimen Especial.

Con la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976 se recupera para el ordenamiento laboral la regulación de la relación jurídica que vincula a los empleados del servicio del hogar con sus empleadores, al calificarse como relación especial, calificación que recoge el artículo 2.1.b) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980 y el vigente de 24 de marzo de 1995. Pero la específica regulación sustantiva de la misma precisó de casi diez años para su nacimiento, producido con el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto.

El Real Decreto de 1424/1985, regulador de la relación laboral especial de empleados de hogar, aun no siendo una norma específica de Seguridad Social, ha constituido un instrumento importante en la clarificación de la aplicación de las normas reguladoras del Régimen Especial de Empleados de Hogar. Efectivamente, las normas que se contienen en esta disposición tienen una especial importancia en cuanto a la determinación del campo de aplicación del Régimen Especial y, consiguientemente, en la configuración de las relaciones de afiliación, constituyendo elementos de inevitable referencia a estos efectos.

Pero estas innegables interconexiones recíprocas de las regulaciones de la relación laboral del servicio de hogar familiar y de la relación de la Seguridad Social de empleados de hogar, no debe hacernos olvidar que el Derecho Laboral y el Derecho de la Seguridad en General tienen hoy fuentes y normas propias, doctrinas específicas y jurisprudencias singulares respecto de cada uno de ellos, constituyendo disciplinas científicas que se explican frecuentemente en cátedras distintas para el “Derecho del Trabajo” y para el “Derecho de la Seguridad Social”.

Basta traer aquí a colación las singulares palabras de nuestro Tribunal Supremo en su sentencia de 2 de noviembre de 1989, que se reiteran en términos similares en numerosas sentencias posteriores (2):

“El ordenamiento de la Seguridad Social es un ordenamiento completo y cerrado en sí mismo y no un mero apéndice del ordenamiento jurídico de las relaciones laborales”

“El ordenamiento jurídico privado de la relación laboral y el ordenamiento jurídico público de la Seguridad Social son perfectamente diferenciables y aunque, ciertamente, en él se tomen a veces como elementos de su regulación datos del ordenamiento laboral, ha de estarse en cada

supuesto a la concreta remisión que, en su caso, se contenga en la normativa de la Seguridad Social; mas cuando ésta no existe y el ordenamiento de la Seguridad Social es completo y preciso, no cabe extrapolar al mismo una relación jurídico-laboral para recortar o desvirtuar la estricta eficacia de la norma de la Seguridad Social”

## **2.2 ASPECTOS DE SU REGULACIÓN ACTUAL.**

Se recogen aquí algunos aspectos concretos de los regímenes jurídicos de la relación laboral y de la relación de Seguridad Social de los empleados de hogar, es decir, de la Relación Laboral de Carácter Especial del Servicio del Hogar Familiar y del Régimen Especial de la Seguridad Social de Empleados de Hogar. Con ello se pretende destacar, aunque sea de forma limitada, aquellos aspectos de sus respectivas regulaciones que inciden y han de ser objeto de consideración expresa en el proceso unificador, sea de convergencia o sea de integración, del Régimen Especial de Empleados de Hogar con o en el Régimen General de la Seguridad Social, ya que las normas generales que constituyen su respectivo régimen jurídico se hacen figurar de forma más completa en el apartado 4. de este documento, según se ha dicho.

### **2.2.1 DEL RÉGIMEN JURÍDICO DE LA RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR.**

El régimen jurídico de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar está constituido, por lo que aquí, interesa, por las siguientes normas:

- El Real Decreto 1424/1985 de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (B.O.E. de 1 de agosto).
  - La Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Estatuto que constituye lo que el Real Decreto 1424/1985, en su disposición adicional, llama “la normativa laboral común”, diciendo que “será de aplicación en lo que resulta comparable con las peculiaridades derivadas del carácter especial de estas relaciones del servicio del hogar familiar”.
- a) Del Real Decreto 1424/1985 de 1 de agosto, destacamos sus artículos: 1º sobre “ámbito de aplicación”; 2º sobre “exclusiones”; 4º. Uno sobre “modalidades y duración del contrato de trabajo doméstico” y 7º sobre “tiempo de trabajo”, así como su disposición adicional única.
- El artículo 1º después de definir esta relación laboral en su apartado 4. determina como objeto de la misma, *“cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas así como la dirección y cuidado del hogar, todo o en parte, cuidado y atención de los miembros, o de quienes conviven en el hogar familiar, incluidos los trabajos, entre otros, de conducción de vehículos”*, sin distinciones al respecto.
  - El artículo 2º, como exclusiones del ámbito de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, sanciona *“las relaciones concertadas con personas jurídicas, aún si su objeto es la prestación de servicios o tareas domésticas, quedando estos sometidos a la normativa laboral común”*; *las relaciones concertadas para la prestación de servicios domésticos entre familiares que sean parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción, salvo que se demuestre la condición*

*de asalariados*”; los servicios prestado a título de amistad, benevolencia o buena vecindad; las relaciones de servicios domésticos con el titular del hogar familiar cuando se le presten otros servicios ajenos al hogar familiar; y, en general, la prestación de servicios en los que falten los presupuestos de toda relación laboral como remunerabilidad, dependencia o ajenidad, presumiéndose que así ocurre con las relaciones denominadas “a la par”, que en el propio artículo 2º define y al que luego se alude brevemente en el apartado 2.2.2.b).a’).

- El artículo 4º.Uno. establece que este “*contrato de trabajo podrá celebrarse, cualesquiera (que) sea su modalidad ó duración...*”, es decir, en cualquiera de las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores, sea a tiempo completo o tiempo parcial, sea por tiempo indefinido o de duración determinada, sean continuos o discontinuos, etc., presumiéndose en principio concertado por tiempo determinado de un año, prorrogable por periodos igualmente anuales y, en general, en cualquiera de las modalidades del contrato de trabajo según el Estatuto de los Trabajadores.
  
- El artículo 7º, en su apartado 1, fija la jornada máxima semanal de carácter ordinario en cuarenta horas semanales de trabajo, con horario 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 horas. El régimen de las horas extraordinarias será el establecido en el Estatuto de los Trabajadores.
  
- En fin, la disposición adicional del Real Decreto 1424/1985, como norma integradora, para lo no previsto en él, manda aplicar “*la normativa laboral común en lo que resulta compatible con las peculiaridades del carácter especial de esta relación*”, no siendo



aplicable el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores, sobre el Fondo de Garantía Laboral.

- b) Del Estatuto de los Trabajadores, que en su artículo 2.b menciona como relación laboral de carácter especial esta relación del servicio del hogar familiar, destacamos sus artículos 6.1. sobre “trabajo de los menores”; 12 sobre “contrato a tiempo parcial y contrato de relevo”, en sus apartados 1 y 2; y 15 sobre “duración del contrato”, en sus apartados 1.a), 1.b) y 8.
- El artículo 6 prohíbe la admisión al trabajo tanto de los menores de dieciséis años, salvo casos excepcionales en espectáculos públicos, como los trabajos nocturnos y los declarados insalubres, penosos, nocivos o peligrosos a los menores de dieciocho años, los cuales tampoco podrán realizar horas extraordinarias.

Estas prohibiciones son prácticamente aplicables a todos los menores de dieciséis años, con la excepción de los espectáculos públicos con las garantías que impone el propio artículo, y a los trabajadores de menos de dieciocho años a los que se pretenda encomendar trabajos nocturnos o insalubres, penosos, nocivos o peligrosos.

- El artículo 12 regula, sobre todo, el contrato a tiempo parcial. Su posibilidad se contemplaba ya en la normativa de salarios mínimos, como la O.M. de 5-2-1967 o el Real Decreto 3238/1983, de 28 de diciembre, y también en la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976, pasando al Estatuto de los Trabajadores, con el carácter limitado de su disposición transitoria tercera, pero que fuera luego modificado, sucesivamente, por la Ley 3/1984, de 2 de agosto; el Real Decreto-Legislativo 1/1995 de 24 de marzo; el Real

Decreto-Ley 81/1997 de 16 de mayo; la Ley 63/1997 de 26 de diciembre; el Real Decreto-Ley 15/1998 de 27 de diciembre; la Ley 55/1999 de 29 de diciembre; el Real Decreto Ley 5/2001 de 2 de marzo y la Ley 12/2001 de 9 de julio. Con esta compleja relación normativa, únicamente se quiere poner de manifiesto las constantes modificaciones experimentadas por este artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, cuya axégesis, por otra parte, no nos corresponde realizar aquí. Pero por la incidencia que el concepto y las clases de contrato de trabajo a tiempo parcial tienen en relación con cualquier modificación, sea por convergencia o sea por integración, del Régimen Especial de Empleados de Hogar, sí debemos exponer su concepto actual y sus clases tomadas de la última redacción de los apartados 1 y 2 de este artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores que es la siguiente: 1. “ *El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable*”, entendiéndose por tal “ *a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato y que realice un trabajo idéntico o similar*”. Y si no lo hubiese se considerará la jornada a tiempo completo previsto en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

2. “ *El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita esta modalidad de contrato, excepto en el contrato por formación*”.

3. “ *El contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa*”.

Por tanto la licitud y legalidad de los contratos de trabajo a tiempo parcial estan hoy fuera de toda duda, aunque ello requiera señalar que en nuestro Ordenamiento Laboral hay excepciones al respecto, como son el citado contrato por la formación o incluso las restricciones contenidas tanto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, que, en su artículo 3 prevé que los contratos fijos o temporales, que se celebren para sustituir a trabajadores que se jubilen a los 64 años podrán concertarse en cualquier modalidad contractual excepto el contrato a tiempo parcial, como en el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, que, en su artículo 5.2, desarrolla y limita los casos de contratos a tiempo parcial de interinidad.

Lo que ahora quiere resaltarse es que, tanto para la doctrina como para los órganos jurisdiccionales, las clasificaciones de los contratos por la jornada de trabajo, en contratos a tiempo completo y a tiempo parcial, y por la duración del contrato, en contratos por tiempo indefinido y de duración determinada, salvo las excepciones expresamente previstas y ya indicadas, son perfectamente compatibles entre sí y que pueden concurrir en un mismo contrato: Un contrato de trabajo a tiempo completo o tiempo parcial, puede ser por tiempo indefinido o duración determinada y un contrato de trabajo por tiempo indefinido o duración determinada puede serlo a tiempo completo o a tiempo parcial.

Ahora nos basta decir con la doctrina laboralista que en la regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial con duración determinada confluyen dos regímenes jurídicos distintos y les son aplicables dos normativas diferentes, por afectar uno a la duración del contrato de trabajo y otro a la duración de la jornada, sin que sean incompatibles entre sí. Es necesario distinguir entre duración de contratación y duración de la jornada puesto que una cosa es la inexistencia de causa de temporalidad y por tanto la operatividad del de la

presunción “*juris tantum*” de que el contrato es indefinido, y otra bien distinta la inexistencia de una reducción de jornada y con ello la presunción “*juris tantum*” de que existe un contrato con una jornada completa.(3)

“El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en sentencia de 8 de octubre de 1993 (4) advierte que, si un contrato de trabajo reúne la doble condición de ser de carácter temporal o de duración determinada y a tiempo parcial, el incumplimiento de la normativa específica de una de tales formas contractuales no determina la nulidad del conjunto sino de la concreta cláusula infringida, lo que implica que la ineficacia de la cláusula en la que se establece que el contrato se celebre a tiempo parcial, la convertirá en un contrato a tiempo completo, pero sin afectar a su temporalidad y no se convierte en un contrato a tiempo indefinido”.

Por su parte, el Estatuto de los Trabajadores configura como un contrato a tiempo parcial por tiempo indefinido el trabajo fijo o por tiempo indefinido regulado en su artículo 12.3. El trabajo fijo realizado de forma periódica o discontinua en fechas ciertas, separándolo del efectuado en fechas inciertas, se regula en el artículo 15.8 del propio Estatuto de los Trabajadores y al que aludiremos a continuación.

- El artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, sobre duración del contrato, que ha sido objeto asimismo de constantes reformas, la última por el Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, por una parte, en su número 1, establece que “*el contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada*”, indicando que podrán celebrarse contratos de duración determinada para la realización de una obra o servicio determinados; cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de

pedidos así lo exigen; para sustituir trabajadores con derecho de reserva de puesto de trabajo en las condiciones fijas. Por otra parte y en lo que aquí interesa, el apartado 8 de este artículo 15, apartado incorporado por artículo 1.10 de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, distingue, respecto de los contratos por tiempo indefinido de trabajadores fijos discontinuos, entre los supuestos de contratos de trabajo que no se repitan en fechas ciertas y los que se repitan en fechas ciertas, ordenando que a estos últimos *“les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial por tiempo indefinido”*. Relacionando este apartado 8 del artículo 15 con el apartado 3 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y al que antes nos referimos, se ha observado por C. Ferradans Camares (5) que *“por obra de la reforma laboral de 2001, el legislador opta por separar el trabajo fijo discontinuo periódico del no periódico, adoptando como parámetro diferenciador de los mismos la previsibilidad o no de las fechas de los servicios. El periódico, en el que se conoce la fecha de inicio y fin de las actividades, es calificado por imperativo legal como trabajo a tiempo parcial, siendo definido en el artículo 12.3 del TRET, mientras que el no periódico es dotado de una relativa autonomía, siendo ubicado sistemáticamente en el artículo 15.8 del TRET”*.

*“Esta distinción legislativa provoca la bifurcación del régimen jurídico de ambas figuras contractuales e igualmente conlleva que se instauren determinadas distinciones en su concepto”, de las que no nos ocuparemos aquí.*

*“El trabajo fijo discontinuo regulado en el artículo 15.8 es dotado de cierta sustantividad propia, mientras que el trabajo fijo periódico, es decir, el consistente en realizar trabajos fijos discontinuos que se repiten en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa, es equiparado a cualquier otro contrato a tiempo parcial indefinido”*.

### **2.2.2. DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE EMPLEADOS DE HOGAR:**

Nos ocuparemos brevemente de las peculiaridades de su regulación actual en materia de **las llamadas técnicas instrumentales** (6) o relaciones jurídicas previas de inclusión en este régimen, mediante la inscripción de los empresarios “amos de casa”, la afiliación, altas y bajas de los trabajadores empleados de hogar, así como en materia de cotización y recaudación y en orden a la acción protectora de los mismos.

a) El régimen jurídico de este Régimen Especial está constituido básicamente y en lo que aquí interesa, por las siguientes disposiciones legales y reglamentarias:

- La Ley General de la Seguridad Social, de 20 de junio de 1994, que en su artículo 7.2 establece que, a efectos de la inclusión en el Sistema de la Seguridad Social *“no tendrán la consideración de trabajadores por cuenta ajena, salvo prueba en contrario: el cónyuge y los parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, y en su caso por adopción... A su vez el artículo 10.2 e) de la misma Ley General prevé el establecimiento de un Régimen Especial para los empleados de hogar. Asimismo, sus artículos 12, 13, 15, 16, 25 y 26, contienen reglas generales sobre afiliación, altas, bajas cotización y recaudación y su artículo 97.2 b) sobre conductores de vehículo como veremos. Igualmente, su disposición adicional octava establece normas de desarrollo y aplicación a Regímenes Especiales en materia de prestaciones.*
  
- El Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, por el que se regula este Régimen Especial. A ese respecto, cabe significar que dicho Decreto se encuentra en gran parte derogado en función de las posteriores disposiciones legales y reglamentarias de carácter general que luego se citan y que han incidido en este Régimen Especial, tanto en su campo de

aplicación como en materia de inscripción de empresarios, afiliación, altas y bajas de trabajadores, cotización, recaudación y acción protectora.

- El citado Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar, que, aunque referido a los aspectos sustantivos de esta prestación de servicios, directamente contribuyen a delimitar el campo de aplicación de este Régimen Especial.
- El Reglamento General sobre Inscripción de Empresas y Afiliación, Altas, Bajas y Variaciones de Datos de Trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero. Su artículo 10.3 determina el concepto de empresario en este Régimen Especial y su artículo 49 establece las peculiaridades en dichas materias respecto del Régimen Especial de que tratamos.
- El Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio. Su artículo 56 determina los plazos reglamentarios de ingreso de las cuotas de la Seguridad Social. Su artículo 59 regula la presentación de documentos de cotización, con peculiaridades al efecto para este Régimen Especial.

Asimismo, para el presente ejercicio, deben tenerse en cuenta:

- La Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006. El apartado cinco de su artículo 110 fija la base y el tipo de cotización para el presente año en este Régimen Especial de los Empleados de Hogar, sin perjuicio de la importante salvedad contemplada en el apartado once del mismo artículo, según el cual las bases mínimas o únicas de los diversos Regímenes no podrán ser nunca inferiores a la

base mínima del Régimen General. A tal efecto su apartado doce faculta al titular del Departamento de Trabajo y Seguridad Social para dictar las normas necesarias de aplicación y desarrollo de lo previsto en dicho artículo.

- La Orden TAS29/2006, 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 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006. Su artículo 15 fija la base y el tipo de cotización en el Régimen Especial de Empleados de Hogar, en función del artículo 110. once de la citada Ley.

b) De esa regulación general, destacamos los siguientes aspectos:

a) **El campo de aplicación** de este Régimen Especial lo fija, en principio, el artículo 2 del Decreto 2346/1999, de 25 de septiembre, regulador del mismo.

No obstante y habida cuenta de que la relación que vincula al empleado de hogar con su respectivo empleador constituye una de las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo 2.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores –la del servicio del hogar familiar que enumera su apartado b)- y que se regula por el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, el campo de aplicación del presente Régimen Especial de la Seguridad Social viene también delimitado en función de este último Real Decreto.

- Por ello y conforme a lo que se infiere de la interrelación de ambos textos normativos, cabe resumir, en principio y sin perjuicio de las cuestiones concretas que veremos, que en general están incluidos en el Régimen Especial de Empleados de Hogar los españoles y extranjeros mayores de 16 años -y no de 14 años, como dice al artículo 2



del Decreto de 25 de septiembre de 1969, de acuerdo con el límite mínimo - ¿absoluto?- de la edad para trabajar que establece el artículo 6.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores- que cumpliendo las reglas generales en materia de contratación laboral -artículos 7.c) de esa Ley del Estatuto de los Trabajadores y 7.1 y 5 de la Ley General de la Seguridad Social, a efectos de ésta última, en lo que se refiere particularmente a los extranjeros- reúnan los requisitos siguientes, que exponemos por el orden en que aparecen en dicho artículo 2 del Decreto de 25 de septiembre de 1969 y con las prescripciones que se derivan al respecto del Real Decreto de 1 de agosto de 1985, ya citado:

1º. Que se dediquen en territorio nacional a servicios exclusivamente domésticos para uno o varios cabezas de familia (art. 2.1.a) del Decreto de 25 de septiembre de 1969).

A este respecto debe precisarse aquí que tienen la consideración de servicios domésticos los prestados en o para la casa en cuyo seno se realizan, 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 guardería, jardinería conducción de vehículos, salvo los que se dediquen a la conducción de vehículos de turismo al servicio de particulares que hoy están ya incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social conforme al art. 97.2.b de la Ley General de la Seguridad Social, y otros análogos, cuando se desarrollen formando parte de las tareas domésticas (art. 1.4 del Real Decreto de 1 de agosto de 1985).

Cuando se presten otros servicios no domésticos al cabeza de familia aunque alguno sea doméstico, los trabajadores quedan hoy incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social.

2º. Que estos servicios se presten en la casa que habite el cabeza de familia y demás personas que componen el hogar familiar (art. 2.1.b). del Decreto de 25 de septiembre de 1969).

3º. Que perciban por este servicio un sueldo o remuneración de cualquier clase que sea. (art. 2.1.c) del Decreto de 25 de septiembre de 1969).

- Pero además debe tenerse en cuenta lo siguiente en relación con la inclusión en este Régimen Especial de los empleados de hogar de nacionalidad extranjera:

- Que el artículo 7.1 de la Ley General de la Seguridad Social, común para todo el Sistema, establece que estarán comprendidos en el Sistema de Seguridad Social los españoles que residan en España, siempre que ejerzan su actividad en territorio nacional, pero añade respecto de los extranjeros que se incluyen en el Sistema a los que residan o se encuentren legalmente en España y ejerzan su actividad en territorio nacional.

- Que los trabajadores nacionales de Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados Parte del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo o a los que resulte de aplicación el régimen comunitario, no tienen la obligación de proveerse de autorización para trabajar (Reglamento de la CEE 1612/1968, de 15 de octubre,

artículo 3.2 del Real Decreto 178/2003, de 14 de febrero, e Instrucción de la Tesorería de 22 de enero de 1992).

- Que, los trabajadores nacionales de países a los que no resulte de aplicación el régimen comunitario precisan de la pertinente autorización para trabajar, sin perjuicio de la reciprocidad expresa o tácitamente reconocida.

En cuanto a la situación de los extranjeros no comunitarios que, no teniendo autorización para trabajar por cuenta propia o ajena, trabajan o ejercen de hecho su actividad en España, el artículo 36.3 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, dispone que: *“La carencia de la correspondiente autorización por parte del empresario, sin perjuicio de las responsabilidades a que dé lugar, incluidas aquellas en materia de Seguridad Social, no invalidará el contrato de trabajo respecto de los derechos del trabajador extranjero, ni será obstáculo para la obtención de las prestaciones que pudieran corresponderle”*.

No obstante con alcance más restrictivo y con dudosa legalidad, cuestión que, por su carácter general, no examinamos aquí, el artículo 42 del Reglamento General sobre Inscripción de Empresas y Afiliación, Altas, Bajas y Variaciones de Datos de Trabajadores en la Seguridad Social, dispone al respecto lo siguiente:

1. *“A efectos de la afiliación y el alta para su inclusión en el Sistema y en el correspondiente Régimen de Seguridad Social en los términos previstos en la ley, se equiparan a los española los extranjeros que residan o se encuentren legalmente en España y hayan obtenido una autorización administrativa previa para trabajar, en los casos en que sea legal o reglamentariamente exigible.*

*Para tal inclusión, las solicitudes de afiliación y alta de los trabajadores extranjeros, tanto por cuenta propia como por cuenta ajena, deberán acompañarse de la documentación acreditativa de su nacionalidad y, a excepción de aquellos a los que resulte de aplicación la normativa comunitaria, de la correspondiente autorización para trabajar o del documento que acredite la excepción de la obligación de obtenerla, además de los datos y documentos requeridos para las de los trabajadores españoles.*

*2. Con independencia de lo dispuesto en el apartado anterior, los trabajadores por cuenta ajena extranjeros de países que hayan ratificado el Convenio número 19 de la Organización Internacional del Trabajo, de 5 de junio de 1925, que presten sus servicios sin encontrarse legalmente en España y sin autorización para trabajar o documento que acredite la excepción a la obligación de obtenerla, se considerarán incluidos en el Sistema español de la Seguridad Social y en alta en el Régimen que corresponda a los solos efectos de la protección frente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Ello se entiende sin perjuicio de la aplicación, a los mismos efectos de protección, del principio de reciprocidad expresa o tácitamente reconocida.*

*Los extranjeros que, precisando de autorización administrativa previa para trabajar, desempeñen una actividad en España careciendo de dicha autorización, no estarán incluidos en el Sistema de la Seguridad Social, sin perjuicio de que puedan considerarse incluidos a efectos de la obtención de determinadas prestaciones de acuerdo con lo establecido en la Ley”.*

- Como **inclusiones expresas** el Decreto de 25 de septiembre de 1969 incluye específicamente dentro de este Régimen Especial, siempre que concurren los demás requisitos exigidos con carácter general:

- A aquellos que, en calidad de empleados de hogar, presten sus servicios para un grupo de personas que, si bien no constituyen una familia, viven todas ellas con tal carácter familiar (art. 4.2).
- A los españoles que, habiendo solicitado su inclusión, presten su actividad como empleados de hogar en el extranjero al servicio de los representantes diplomáticos, consulares y funcionarios del Estado oficialmente destinados fuera de España (art. 2.4)
- Asimismo, a los familiares del sexo femenino de los sacerdotes célibes que convivan con ellos y que reúnan las demás condiciones exigidas, siempre que no tengan ningún empleado de hogar a su servicio, no pudiendo quedar comprendido en este supuesto más de un familiar por cada sacerdote (art.3.2).

- Por su parte, se **excluyen expresamente** del ámbito de aplicación de este Régimen Especial:

- Al cónyuge, descendientes, ascendientes y demás parientes del cabeza de familia, por consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado inclusive, siempre que convivan con el mismo (art. 3.1.a) del Decreto de 1969). Su relación con los artículos 1.3.e) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y 7.2 de la Ley General

de la Seguridad Social, que admiten no obstante prueba en contrario que demuestre, a efectos de la inclusión en este Régimen Especial, que el empleado de hogar, a pesar del parentesco, tiene la condición de asalariado, es cuestión que ha merecido atención especial en la doctrina y en la jurisprudencia, como se expondrá posteriormente.

- A los prohijados y acogidos de hecho o de derecho (art. 3.1.b) del Decreto de 1969), puesto que los servicios domésticos prestados por éstos se entienden de carácter familiar.
  
- A las personas que presten servicios amistosos, benévolos o de buena voluntad (art. 3.1.c) del Decreto de 1969 y art. 2.1.c) del Real Decreto de 1985).
  
- A los que presten servicios domésticos de carácter parcial o discontinuo por un tiempo menor a setenta y dos horas por mes y en número de jornadas de trabajo inferior a doce días al mes (Resolución de 9 de septiembre de 1971 del entonces Ministerio de Trabajo) y de la que nos ocuparemos como una de las cuestiones a considerar en el proceso de unificación del Régimen Especial de Empleados de Hogar y el Régimen General de la Seguridad Social.
  
- Con carácter general, a los que realicen cualquier actividad en la que falte alguno de los presupuestos sustantivos de la relación laboral (art. 2.2.1º del Real Decreto 1424/1985 de 1 de agosto), presumiéndose, salvo prueba en contrario, que es éste el caso de las llamadas relaciones <<a la par>>, utilizadas normalmente para el intercambio entre estudiantes extranjeros, en las que el interesado, a cambio de

alojamiento, manutención o compensación de gastos, se compromete a prestar servicios tales como cuidado de niños, enseñanza de idiomas o cualquier otro de los comprendidos dentro del concepto de tareas domésticas, siempre y cuando estos últimos no constituyan el principal objeto de su actividad (art. 2.2.2º dicho Real Decreto).

- **Respecto de los empresarios o empleadores en este Régimen Especial**, las normas reglamentarias delimitan su concepto:

El empresario o empleador en el Régimen Especial de Empleados de Hogar es el cabeza de familia o el titular del hogar familiar que tenga algún empleado de hogar a su servicio, entendiendo por tal tanto el que efectivamente lo sea como el simple titular del domicilio o lugar de residencia en que se presten las labores domésticas; cuando la prestación de servicios se realice para un grupo de personas que, sin constituir una familia ni una persona jurídica, convivan con carácter familiar en la misma vivienda, la condición de cabeza de familia o titular del hogar familiar recaerá sobre la persona que ostente la titularidad de la vivienda o asuma la representación del grupo (artículo 10.3 del Reglamento General sobre Inscripción de Empresas y Afiliación, Altas, Bajas y Variaciones de Datos de Trabajadores en la Seguridad Social, de objeto de nueva relación por el Real Decreto 1041/2005, de 25 de septiembre, en función de lo dispuesto en los artículos 2.2 y 4.2 del Decreto de 25 de septiembre de 1969 y 1.3 del Real Decreto de 1 de agosto de 1985).

Como requisitos adicionales para tener la consideración de empresario o empleador de este Régimen Especial, se requiere que éste sea persona física y que, además, no tenga

ánimo de lucro en la contratación de los empleados de hogar, conforme al artículo 4.1 del Decreto de 25 de septiembre de 1969.

b) **Para la instrumentación de la inclusión**, es decir, la inscripción de los empresarios y la afiliación, altas y bajas de los trabajadores en el Régimen Especial de Empleados de Hogar, son de aplicación, al ser derogado el Capítulo III del Decreto 236471969, de 25 de septiembre, las normas comunes para todo el Sistema contenidas en los Capítulos I a V del Título II del citado Reglamento General de 26 de enero de 1996, sobre Inscripción de Empresas y Afiliación, Altas, Bajas y Variaciones de Datos de Trabajadores en la Seguridad Social, salvo determinadas particularidades que se establecen de forma específica para dicho Régimen Especial en el artículo 49 del propio Reglamento General que a continuación se exponen resumidamente:

- Serán objeto de inscripción en el Registro de Empresarios los empresarios o empleadores pero no aquellos por cuya cuenta presten servicio los empleados de hogar con carácter parcial o discontinuo, conforme al artículo 16.1.5º del citado Reglamento General de 26 de enero de 1996.
- El obligado a solicitar la afiliación, el alta y la baja en este Régimen Especial de Empleados de Hogar es el propio trabajador al servicio del hogar familiar en aquellos supuestos en que el mismo preste sus servicios a uno o más cabezas de familia a tiempo parcial, ya sea con carácter indefinido, tanto de forma periódica en fechas ciertas como fija discontinua en fechas concretas, o ya sea con duración determinada (art. 49.1. del Reglamento de 1996).



- En los casos anteriores, además de la documentación establecida con carácter general al efecto, el empleado de hogar deberá presentar con la solicitud de afiliación o alta una declaración de todos los cabezas de familia en la que conste el tiempo y condiciones de su prestación de servicios parciales y discontinuos.
  
  - Por otro lado, estas solicitudes de afiliación y alta así como la documentación a que se ha hecho referencia deberán presentarse por el empleado de hogar *“dentro de los seis días naturales siguientes a la fecha del inicio de la actividad correspondiente”* (art. 49.1 del Reglamento de 1996).
  
  - Además, el citado Reglamento General de 1996 establece que, en este Régimen Especial, *“los empresarios no podrán concertar en forma específica la protección frente a las contingencias profesionales respecto de sus empleados de hogar, incluidos en el campo de aplicación del Régimen Especial”* (art. 49.2).
  
  - Por último, el repetido artículo 49 del citado Reglamento General preceptúa que *“las afiliaciones y altas, iniciales o sucesivas, en este Régimen Especial de Empleados de Hogar surtirán efectos para la cotización y la acción protectora desde el día en que concurran en el empleado de hogar las condiciones determinantes de su inclusión en el Régimen Especial”*, surtiendo efectos las bajas desde el día siguiente en que el empleado hubiese cesado en su actividad como tal, rigiéndose todo ello en lo demás por las normas comunes al efecto del propio Reglamento General (art. 49.3).
- c) **Respecto de la cotización** en este Régimen Especial de Empleados de Hogar cabe indicar que, en principio, son de aplicación al mismo las normas comunes a todo el

Sistema contenidas en el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre y que deroga el Capítulo IV del Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, que regula el Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico

Sin perjuicio de lo anterior, la cotización en este Régimen Especial presenta las siguientes particularidades, establecidas expresamente en el artículo correspondiente de la Ley de Presupuestos Generales de cada ejercicio, concretamente en el vigente en el artículo 110.cinco de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, en el artículo 15 de la Orden de 18 de enero de 2006, y en los artículos 46 a 50 de dicho Reglamento General de 22 de diciembre de 1995, y que aquí se exponen de forma resumida:

- En cuanto a **los sujetos de la obligación de cotizar en el Régimen Especial de Empleados de Hogar** según el art. 46.1. del Reglamento General de 22 de diciembre de 1995, *“están obligados a cotizar los cabezas de familia o titulares del hogar familiar que tengan algún empleado de hogar a su servicio de manera exclusiva y permanente y los empleados de hogar al servicio de aquellos, comprendidos en el campo de aplicación del Régimen Especial”*. Pero si el empleado de hogar presta sus servicios para un solo empleador y la duración de tales servicios en el mes es superior a la mitad de la jornada habitual, se ha de entender que dicho empleado los presta de forma exclusiva y permanente.

Si el empleado de hogar presta sus servicios con carácter parcial o discontinuo a uno o varios cabezas de familia o empleadores, el sujeto de la obligación de cotizar a este

Régimen Especial es exclusivamente dicho empleado de hogar (art. 46.2. del Reglamento de 1995).

Igualmente, el empleado de hogar será el único sujeto de la obligación de cotizar a este Régimen Especial en las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y maternidad, incluido el mes de finalización de tales situaciones aunque excluido el mes en que las mismas se inicien, en el que, en su caso, serán sujetos de la obligación de cotizar el cabeza de familia y el empleado de hogar (art. 46.3. del Reglamento de 1995).

- **En cuanto a la base de cotización**, ésta será única para todas las contingencias y situaciones en que exista obligación de cotizar, sean comunes o profesionales y estará constituida por la cantidad que se fije en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. (art. 47 del Reglamento de 1995).

Para el ejercicio de 2006, el artículo 15 de la Orden TAS/29/2006, de 18 de enero, dictada en desarrollo del artículo 110.cinco y once de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado, fija la base de cotización mensual en 631'20 euros.

- **Respecto del tipo de cotización** según el actual art. 48 del citado Reglamento General, el tipo aplicable con carácter único para este Régimen Especial sin que exista porcentaje de cotización ni lógicamente protección específica por las contingencias profesionales, así como su distribución, en su caso, para determinar las aportaciones de los empleadores y de los empleados de hogar, serán igualmente los que fije la

respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado. Para el ejercicio de 2006, el artículo 110.cinco de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, se fija en el 22 por 100, siendo el 18,30 por 100 a cargo del empleador y el 3.70 por 100 a cargo del trabajador. Cuando el empleado de hogar preste servicios con carácter parcial o discontinuo a uno o más empleadores, como es del exclusivo cargo del empleado de hogar también el pago de la cuota correspondiente, el tipo es único y no se fracciona.

- Respecto del **nacimiento, duración y extinción de la obligación de cotizar**, según el art. 49.2 del Reglamento General, *“la obligación de cotizar (en este Régimen Especial) estará siempre referida, a meses completos, cualquiera que sea el número de días u horas trabajadas durante cada mes y aunque el trabajador preste sus servicios mediante contratos a tiempo parcial o en cualquier otra modalidad, siempre que los mismos determinen su inclusión en el campo de aplicación de este Régimen Especial”*.

*“Las afiliaciones y altas, iniciales o sucesivas, producirán efectos en orden a la cotización así como respecto de la acción protectora desde el día en que concurran en el empleado de hogar las condiciones determinantes de su inclusión en este Régimen Especial y las bajas en el mismo surtirán efectos desde el día siguiente en que aquél hubiese cesado en dicha actividad”*.

*Cuando dicha actividad se desarrolle durante fracción o fracciones de meses naturales, se exigirán tantas fracciones de la cuota mensual como días hubiere prestado servicios el empleado de hogar. A tal efecto la cuota fija mensual se dividirá por treinta en todos los casos. art. 49.3 del Reglamento de 1995.*

- **Respecto de la liquidación de la cuota mensual**, según el art. 50 del Reglamento General, la cuantía de la misma se calcula aplicando a la base de cotización determinada conforme a lo indicado el citado tipo de cotización del 22 por 100.

d') Para la **recaudación de la cuotas** de este Régimen Especial de Empleados de Hogar, tanto en período voluntario como en vía ejecutiva, son de aplicación las normas generales contenidas hoy en el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, resaltándose únicamente que, al tratarse de cuotas fijas y emitirse por ello los documentos de cotización directamente por la Tesorería General de la Seguridad Social, dichos documentos correspondientes a períodos posteriores a la presentación del alta se considerarán en todo caso presentados dentro del plazo reglamentario de ingreso de tales cuotas, conforme al artículo 59.2 del citado Reglamento General de Recaudación.

e') **Respecto de la acción protectora**, cabe resaltar, en principio y con carácter general, las siguientes particularidades en la acción protectora dispensada en el marco de este Régimen Especial:

- **No existe protección específica para las contingencias profesionales**, de conformidad, según se ha dicho, con lo establecido en el artículo 49.2 del citado Reglamento General sobre Inscripción.

- La acción protectora de este Régimen Especial **no incluye las prestaciones por desempleo** (art. 205.2 de la Ley General de la Seguridad Social).
  
- **No se incluye en este Régimen Especial la protección del Fondo de Garantía Salarial**, según resulta de la disposición adicional del Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto.
  
- Respecto de los **requisitos generales** para causar derecho a las prestaciones de este Régimen Especial, **debe estarse al corriente en el pago de las cuotas** de este Régimen, conforme al artículo 23.1 del Decreto de 25 de septiembre de 1969. Pero este requisito se refiere a los trabajadores, empleados de hogar, que sean responsables del ingreso de cotizaciones, a los que será 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 Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, conforme a las previsiones al efecto de la disposición adicional trigésima novena de la Ley General de la Seguridad Social.
  
- En lo que se refiere al **detalle de las distintas prestaciones dispensadas** por este Régimen Especial de Empleados de Hogar, cabe destacar como particularidades de mayor interés las siguientes:

**La prestación de incapacidad temporal**, aunque se concede con la misma extensión y en los mismos términos y condiciones que en el Régimen General de la Seguridad Social, se comienza a percibir desde el vigésimo noveno día, contando desde la fecha del inicio de la enfermedad o desde que se produce el accidente.

Asimismo, los trabajadores –empleados de hogar- que estén percibiendo la prestación por incapacidad temporal en el momento del cese en la actividad, continuarán percibiendo dicha prestación hasta que se produzca una causa de extinción de la misma.

**Para la incapacidad permanente**, el período mínimo de cotización exigido para causar derecho a la prestación por incapacidad permanente parcial es de 60 meses dentro de los 10 años inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante.

**No existe integración de lagunas en la base reguladora** con las bases mínimas vigentes, correspondientes a los trabajadores mayores de 18 años.

Debido a la falta de cobertura específica por los riesgos profesionales las prestaciones por incapacidad permanente se determinan en todo caso, conforme a las derivadas de contingencias comunes.

Las prestaciones por lesiones permanentes no invalidantes no están incluidas dentro de la acción protectora de este Régimen Especial de Empleados de Hogar, salvo que determinara una incapacidad temporal o permanente en alguno de sus grados.

En la **base reguladora de la jubilación** tampoco existe integración de lagunas ni se aplica la escala de abono de años, según edad cumplida en 1 de enero de 1967, a efectos del cómputo de los años de cotización, ni existe jubilación parcial.

En fin, **existe una prestación exclusiva y genuina de este Régimen Especial de Empleados de Hogar** por la que se concede a los empleados de hogar una prestación, por una sola vez y por importe de 30 euros, **cuando se acojan a la profesión religiosa**, pero que es incompatible con la prevista para los pensionistas de viudedad que adquieran estado religioso.

### **3. CUESTIONES SOBRE LA TENDENCIA A LA UNIDAD DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE EMPLEADOS DE HOGAR CON EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.**

En principio son muy numerosas y frecuentemente complejas las cuestiones que plantea - digamos por ahora con carácter neutral- la asimilación de un Régimen del Sistema de la Seguridad Social con otro Régimen del mismo.

Exponer todas estas cuestiones sería empeño difícil, por no decir imposible, por cuanto que tales cuestiones son tan numerosas como las relaciones sociales de la vida y además de difícil aprehensión jurídica pues normalmente son relaciones de gran relatividad ya que lo que a unos puede parecer cuestionable a otros les puede merecer mucho menor interés personal y considerarlas de mayor simplicidad.

Por ello, nos limitaremos aquí a exponer aquellas cuestiones que, en nuestro criterio, deben ser resueltas en cualquier proceso de asimilación del Régimen Especial de Empleados de Hogar de la Seguridad Social al Régimen General de la misma.



**3.1** La primera cuestión a considerar es la relativa a la propia **existencia del Régimen Especial de Empleados de Hogar** dentro de la estructura formal de nuestro Sistema de Seguridad Social ¿Debió establecerse y, en caso afirmativo, debe mantenerse el Régimen Especial de la Seguridad Social de Empleados de Hogar?

**3.1.1.** A la primera parte de esta problemática, es el propio legislador el que ya desde la Ley de Bases de 28 de diciembre de 1963, en su base tercera 10.e), formula los criterios técnicos que para ella justifican la existencia o el mantenimiento de diferentes Regímenes Especiales en nuestro Sistema de Seguridad Social, criterios que, con carácter común para todos los Regímenes Especiales, se recogen luego en los artículos 10.1 de las Leyes de Seguridad Social de 21 de abril de 1966, 30 de mayo de 1974 y 20 de junio de 1994.

a) En seguimiento de lo dispuesto en la base tercera de la Ley de Bases de la Seguridad Social, las Leyes de Seguridad Social y concretamente en el artículo 10.1 de la Ley General de la Seguridad Social vigente, dispone que *“Se establecerán Regímenes Especiales de aquellas actividades profesionales en las que, por su naturaleza, sus peculiares condiciones de tiempo y lugar o por la índole de los procesos productivos se hiciera preciso tal establecimiento para la adecuada aplicación de los beneficios de la Seguridad Social”*, y en su apartado 2.c) específicamente determina la creación de un Régimen Especial para quienes se encuadren en el grupo de “empleados de hogar”. A su vez, establece el apartado 4 de este mismo artículo 10, que las normas reglamentarias determinarán su campo de aplicación y regularán las distintas materias relativas al mismo, con sujeción a las disposiciones del Título I de la Ley General de la Seguridad Social y tendiendo a la máxima homogeneidad con el Régimen General, en función de las disponibilidades financieras del sistema y de las características de los grupos afectados.

El apartado 5, en fin, habla de la tendencia a la unidad de protección que debe presidir la ordenación y del Sistema de Seguridad Social y se refuerza con la autorización concedida al Gobierno, el cual podrá disponer la integración en el Régimen General de cualquier Régimen Especial de los nombrados en el artículo 10.2 de la Ley General de la Seguridad Social, a excepción de los que han de regirse por Leyes específicas (trabajadores de actividades agrícolas, pecuarias y forestales, del mar y funcionarios públicos, civiles y militares.)

Por otra parte, también la normativa reglamentaria específica de este Régimen Especial, constituido en principio por el Decreto 2346/1969 de 25 de septiembre, en su artículo 1 establece que: “ *Se regirá por este Decreto y sus disposiciones de aplicación y desarrollo así como por las restantes normas generales de obligada observancia en el Sistema de la Seguridad Social*”, para a continuación añadir que serán de aplicación supletoria “*Las normas reguladoras del Régimen General, con las adecuadas adaptaciones a los conceptos de cabeza de familia y empleado de hogar*”.

En esta línea de tendencia a la unidad, en desarrollo del Título I de la Ley General de la Seguridad Social, se han dictado varios Reglamentos Generales que han venido a establecer para todo el Sistema de la Seguridad Social una regulación uniformada de determinadas materias, sin perjuicio de las especialidades que en los mismos se contemplan. Tales son los citados Reglamentos Generales sobre Inscripción de Empresas, Afiliación, Altas, Bajas y Variaciones de Datos de Trabajadores en la Seguridad Social, de 26 de enero de 1996; sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, de 22 de diciembre de 1995 y el de Recaudación de la Ley General Social, de 11 de junio de 2004. Reglamentos Generales los dos primeros que derogan los

Capítulos III y IV del Decreto 2346/1969, regulador de este Régimen Especial, con lo que sustancialmente la normativa específica ha quedado limitada a las materias relativas al campo de aplicación y cotización del Régimen Especial, así como a la acción protectora dispensada por el mismo, aún habiéndose producido en estos aspectos una clara convergencia normativa.

Mas hay que señalar que, pese a esa convergencia o a esa “tendencia a la unidad que debe presidir la ordenación del Sistema de la Seguridad Social” (art. 10.5 de la Ley General de la Seguridad Social), lo cierto es que durante más de treinta y cinco años de existencia del Régimen Especial y casi veinte de reconocimiento legal de laboralidad de la relación del empleado de hogar, se ha mantenido una regulación diferenciada respecto del Régimen General aplicable a la mayoría de los trabajadores por cuenta ajena, que si bien en algunos aspectos podía estar justificada, en otros desde luego no lo estaba, al menos, en grado suficiente. En la actualidad, cabe destacar la aproximación o convergencia formal y a veces material producida entre ambos Regímenes en materias relativas a la afiliación, altas, bajas y en parte en cotización con los nuevos Reglamentos Generales dictados en desarrollo de la Ley General de la Seguridad Social, objeto de sucesivas modificaciones normativas, si bien en parte se mantienen aún algunas particularidades por razón de la especialidad de los servicios domésticos y de sus antecedentes históricos. Luego veremos en particular las cuestiones pendientes de convergencia o de integración.

- b) Desde el punto de vista estrictamente legal y reglamentario podemos compartir los criterios de autores que se han ocupado del tema como Alarcón Caracuel y González Ortega (7) cuando al respecto escriben que:

“Las relaciones entre el Régimen General y los Regímenes Especiales se ponen de manifiesto a través de los propios términos que se utilizan para designarlos. Así, como su propio nombre indica, los Regímenes Especiales existen en cuanto algo singular, excepcional respecto del régimen común o nuclear de la Seguridad Social cual es el Régimen General. Esta idea viene directamente expresada en el apartado 1 del artículo 10 de la Ley General de la Seguridad Social cuando, para fundamentar la existencia de los Regímenes Especiales, señala que <<se establecerán.... en aquellas actividades profesionales en las que, por su naturaleza, sus peculiares condiciones de tiempo y lugar o por la índole de sus procesos productivos, se hiciere preciso, para la adecuada aplicación de los beneficios de la Seguridad Social>>.”

“Dicho de otra manera, los Regímenes Especiales no deben ser, a tenor de la Ley General de la Seguridad Social, una fórmula normal de estructurar la protección, utilizable en función de razones de pura oportunidad o de estricta opción político-normativa; solo son posibles cuando obstáculos insalvables de carácter técnico (por más que derivados de causas genéricamente enumeradas: la naturaleza o peculiaridades del trabajo o de la índole de los procesos productivos en que tal trabajo se inserta) hagan inevitable, para una adecuada y eficaz protección, un tratamiento normativo (y, consecuentemente, de gestión, financiación y prestaciones) diferenciado. Así lo indicaba ya la Ley de Bases de la Seguridad Social en su Exposición de Motivos al señalar que la existencia de los Regímenes Especiales era <<inexcusable en razón de los grupos de personas a que afectan o a la actividad que desarrollan>>.”

“Este criterio de excepcionalidad viene confirmado, además, por otros datos normativos contenidos en la propia Ley General de la Seguridad Social. Por ejemplo, los apartados 3

y 4 del artículo 10, donde, al tratarse de la regulación de tales Regímenes Especiales, se establece que la misma deberá tender, en cada caso, a la máxima homogeneidad con el Régimen General. Ello no es otra cosa que la <<tendencia a la paridad de derechos y prestaciones con el Régimen General>> a que hacía referencia la Base Tercera. once, de la Ley de Bases de la Seguridad Social. O el apartado 5 del mismo artículo 10, cuando, con el objetivo de la puesta en practica de la tendencia a la unidad que, afirma, debe presidir la ordenación del sistema de la Seguridad Social, permite y potencia la integración de cualquiera de los Regímenes Especiales en el Régimen General siempre que ello sea técnicamente posible <<teniendo en cuenta las peculiares características de los grupos afectados y el grado de homogeneidad con el Régimen General alcanzado en la regulación del Régimen Especial de que se trate>>. O cuando, en el mismo apartado, se potencia, cuando menos, la reducción del número de Regímenes Especiales al permitirse la integración de unos en otros siempre que <<así lo aconsejen las características de ambos regímenes y se logre con ello una mayor homogeneización con el Régimen General>>.”

“Lo dicho -siguen diciendo estos autores, y también lo compartimos- permite concluir que, para la Ley General de la Seguridad Social, la existencia de Regímenes Especiales no solo es una situación excepcional justificable exclusivamente por razones de índole estrictamente técnica sino que, además, tal excepcionalidad no debe considerarse como algo definitivo sino que debe ser sometida a un proceso continuo de homogeneización que tienda a hacerla desaparecer. Los Regímenes Especiales no solo son, pues, excepcionales sino también transitorios; el destino final de la mayoría de ellos es, en la medida en que las condiciones técnicas lo permitan, su disolución en el Régimen General que, a estos efectos, funciona como centro de atracción y modelo. La propia Constitución,

en su artículo 41, cuando establece el modelo de Seguridad Social habla de <<régimen público>> en singular sin hacer mención alguna a regímenes especiales. Aún cuando esta referencia no se interprete en su sentido literal, sino como una expresión que traduce la idea de un conjunto ordenado y sistematizado de prestaciones para hacer frente a las diversas situaciones de necesidad, lo cierto es que, cuando menos, viene a consagrar un principio de unidad que la propia existencia de los Regímenes Especiales pone en cuestión.”

Pero como siguen diciendo los citados autores, “entre ese diseño normativo y la realidad social hay una diferencia que se explica, en primer lugar, por el dato fáctico de que la estructuración concreta del sistema de Seguridad Social no es, ni puede serlo, ajena al contexto social y económico que condiciona su aplicación y desarrollo: presiones sociales, argumento demográficos y socio-económicos han hecho que la puesta en práctica de la bipartición del sistema prevista en la Ley de Bases de la Seguridad Social y recogida tanto por las Leyes de la Seguridad Social de 1966 y 1974 así como en la vigente Ley General de la Seguridad Social se haya producido y/o mantenido conforme a unos criterios y generado unos resultados en gran medida ajenos a las propias previsiones normativas. En segundo lugar, porque, salvo, excepciones de escasa importancia, los Regímenes Especiales no se crean <<ex novo>> a partir de la Ley General de la Seguridad Social y conforme a sus principios sino que, algunos, en cuanto regulación diferenciada referida a determinados grupos de personas, existían ya con anterioridad a la Ley de Bases de la Seguridad Social (su Exposición de Motivos lo evidenciaba al indicar que <<se respetan los regímenes cuya existencia es inexcusable>>) y al proceso de reforma que esta abrió; otros se han ido creando a lo largo del tiempo de un modo aluvional y la Ley General de la Seguridad Social no ha hecho, tanto respecto de unos

como de otros, sino respetarlos aun cuando, en algún caso, no los haya siquiera incorporado expresamente a la enumeración contenida en el artículo 10.2, como el Régimen Especial de la Minería del Carbón.”

“Resquicios normativos que permiten esa diferencia a que antes aludimos se encuentran en la propia Ley General de la Seguridad Social. Así, por ejemplo, los criterios técnicos que permiten la existencia, mantenimiento y creación de Regímenes Especiales son extremadamente amplios. Dado el tenor del artículo 10.1, difícilmente no se encontrará un elemento de peculiaridad del trabajo o de la índole del proceso productivo de que se trate que pueda proporcionar el aparato justificatorio para tal existencia diferenciada. No se corresponde bien, por lo tanto, con esa expresada excepcionalidad de los Regímenes Especiales el que las razones para su creación y mantenimiento sean tan generales. Ciertamente que la peculiaridad en sí misma no justifica la creación de un Régimen Especial sino solo cuando <<se hiciera preciso tal establecimiento para la adecuada aplicación de los beneficios de la Seguridad Social>>, tal y como señala el artículo 10.1, esto es, sólo cuando, desde el punto de vista de la Seguridad Social, dichas peculiaridades forzaran la creación de un Régimen Especial. Pero qué duda cabe de que la generalidad de la causa de justificación facilita enormemente la creación de Regímenes Especiales.”

“De otro lado, el propio mecanismo formal de creación facilita también la existencia de Regímenes Especiales. Salvo algunos (trabajadores agrícolas, del mar y funcionarios), el resto de los Regímenes Especiales pueden crearse a través de una simple Orden Ministerial, -según resulta del artículo 10.2.g) de la vigente Ley General de Seguridad Social-. El portillo formal es lo suficientemente amplio como para dudar de la verdadera intención limitadora de la Ley General de la Seguridad Social. Incluso la reserva de Ley

que se hace respecto de los tres Regímenes citados más que impedir su surgimiento - estaban ya creados- lo que provoca es una suerte de fosilización de los mismos en su consideración de Regímenes Especiales, obstaculizando su proceso de integración hacia el Régimen General.”

c) En general, como vemos, la doctrina ha sido especialmente crítica en lo que se refiere a la estructura formal de nuestras leyes de Seguridad Social tanto las anteriores como la actual respecto de nuestro Sistema de Seguridad Social. Y ello no solo porque la Ley vigente de 1994 ubica, en una sistemática sorprendente, las prestaciones no contributivas, tras su establecimiento por la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, dentro de las prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social, aunque constituyan Secciones separadas (8), sino también por otras razones muy diversas no siempre técnicas ni ajustadas a los criterios del artículo 10 de nuestras Leyes de Seguridad Social y que casi con unanimidad han señalado los autores que se ha ocupado del binomio estructural “Régimen General – Regímenes Especiales de la Seguridad Social”. Así Bayón Chacón (9); Montoya Melgar (10); Vida Soria (11); De la Villa Gil y Desdentado Bonete (12); Almansa Pastor (13); De la Villa Gil y otros (14); Blasco la Hoz y otros (15); Sempere Navarro (16). De sus respectivas consideraciones con Alarcón Caracuel y González Ortega (17) destacamos las siguientes:

a) “El hecho de que la extensión del campo subjetivo de aplicación del Sistema se haya realizado aluvionalmente, por la vía del perfeccionamiento parcial y sobre la base de criterios profesionales. Se han ido así incorporando al Sistema de grupos de población de similares características laborales o profesionales. Dicha incorporación podía haberse producido de forma directa a través de la integración en el Régimen General; sin



embargo, la excesiva laboralización de éste frenaba esa integración directa y parecía forzar una incorporación de tales grupos profesionales a través de sus propios Regímenes.”

- b) “La <<carga histórica>> que ha pesado sobre la articulación de la Seguridad Social por la existencia previa de una regulación diferenciada de determinados colectivos (trabajadores agrarios, por ejemplo).”
- c) “La mayor comodidad, consecuencia de la inercia burocrática, de establecer Regímenes Especiales que evitan un replanteamiento global y una reforma del Régimen General que diese cabida en el mismo a diversos tipos de trabajadores o colectivos profesionales.”
- d) “Los propios intereses y presiones de algunos de los colectivos afectados que encuentran en el instrumento de los Regímenes Especiales un modo de conservar mejoras de tratamiento o privilegios de protección que, obviamente, no podrían sino desaparecer, por puro principio de igualdad de trato, al integrarse en el Régimen General (funcionarios, ferroviarios, minería del carbón).”
- e) “La existencia de sectores de la actividad económica claramente deficitarios, de escaso nivel y con una población activa en paulatino envejecimiento (trabajadores agrarios). La existencia de un Régimen Especial da, en este caso, la cobertura técnica para una protección diversa, evitando una integración de estos trabajadores en el Régimen General y el lastre económico que ello significaría. Algo similar cabe decir respecto de otros Regímenes Especiales como “...el de los empleados de hogar, encontrándose la raíz del peor tratamiento protector en la singular característica de quien aparece como patrono: un amo de casa”.

f) “Las trabas de carácter administrativo derivadas de la existencia de facultades de gestión del Sistema autónomas y confiadas a distintos entes. Es el caso del Régimen Especial de funcionarios y lo que, en parte, provoca la proliferación de subregímenes dentro de él; lo mismo cabría decir del Régimen Especial de Trabajadores del Mar” y del de Empleados de Hogar.

g) “El oportunismo político que lleva a incorporar a la Seguridad Social colectivos profesionales en condiciones no plenas, con una acción protectora reducida, con el único objetivo del nominalismo de la incorporación. Es sólo la precariedad de la protección otorgada la que justifica la creación del Régimen Especial,” como el de Empleados de Hogar.

“En conclusión, para estos autores”, los Regímenes Especiales no obedecen, en la mayoría de los casos, a razones de carácter estrictamente técnico que justifiquen, desde el punto de vista de la Seguridad Social, su existencia. Salvo el de estudiantes (por la peculiaridad del colectivo: no se trata de personas que desarrollen una actividad profesional o laboral.....) y el de trabajadores autónomos (colectivo poco homogeneizado con economías peculiares....), el resto de los Regímenes Especiales podría integrarse sin excesivos problemas – formales – en el Régimen General (funcionarios, minería del carbón, trabajadores por cuenta ajena agrarios y del mar, y empleados de hogar) o en su caso en el Régimen Especial de Trabajadores por cuenta propia o Autónomos (Trabajadores Autónomos Agrarios y del Mar).”

**3.1.2.** En particular, el Régimen Especial de Empleados de Hogar, como sabemos, fue muy pronto desarrollado por el Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de Servicio Doméstico; su preámbulo, como única razón formal para su establecimiento, hace expresa referencia tan solo al desarrollo del apartado 4 del número 2 del artículo 10 de la Ley de Seguridad Social de 21 de abril de 1966, sin concretar si su singularidad como Régimen Especial de la Seguridad Social era debida, bien a la naturaleza de la actividad del “servicio doméstico”, la cual en esa época era una relación de naturaleza civil, de puro contrato de arrendamiento de servicios, o bien, “a las peculiares condiciones de ..... lugar”, en cuanto actividad que se desarrolla en el hogar familiar, en una situación y en una relación de convivencia familiar y de confianza muy singular, más allá de la mera relación de prestación de servicios por cuenta ajena a cambio de una remuneración y que además se desarrolla en un ámbito organizativo, la familia o la casa, difícilmente calificable de empresa, en su sentido mercantil como “conjunto de elementos patrimoniales susceptibles de ser puestos inmediatamente en explotación o dependientes para ser de meras formalidades administrativas” (J. Garrigues).

Podríamos conjeturar sobre cuáles de las otras razones materiales de las que se han señalado en el apartado c) precedente subyacen, en todo o en parte, en la creación de este Régimen Especial y muy especialmente sobre las recogidas en sus apartados a); b); c); e); f) y g). La consideración de tales razones materiales para justificar la creación del Régimen Especial de la Seguridad Social de Empleados de Hogar es cuestión de gran relatividad y, en buena medida, voluntarista, desde el momento que este Régimen Especial fue creado como Régimen del Sistema de Seguridad Social en 1969 y, con más o menos modificaciones, se mantiene como tal Régimen Especial después de 37 años. La

cuestión de si debe mantenerse hoy formalmente y materialmente como Régimen Especial de nuestro Sistema de Seguridad Social, pertenece ya al ámbito de la segunda pregunta que sobre la propia existencia de este Régimen Especial nos hacíamos en el apartado 3.1.de este documento y de la que nos ocuparemos en el siguiente apartado.

- a) La doctrina se ha ocupado más, con carácter genérico, de las razones de la existencia de los Regímenes Especiales de la Seguridad Social que, con carácter específico, de la existencia y del mantenimiento del Régimen Especial de Empleados de Hogar.

Los pocos autores que propugnan en los momentos actuales el mantenimiento de dicho Régimen Especial aducen argumentos y categorías jurídicas hoy en gran parte superadas por la evolución experimentada por nuestro Sistema de Seguridad Social.

Como ejemplos de las posiciones más distantes podemos señalar las dos siguientes:

- a) Por un lado, la posición de Montoya Melgar, cuando afirma que “si en el orden de los principios, la mera existencia de un Régimen Especial es inconcebible” (Vida Soria), en el orden de los hechos no solo es concebible, sino perfectamente real, sin que quepa atribuirle exclusivamente a designios discriminatorios o de egoísmo particularista”. (18)

Con tales palabras, cabe entender que se viene a argumentar, en definitiva, desde el clásico principio de “facto ad posse valet ilatio”. Referido al Régimen Especial de Seguridad Social de Empleados de Hogar, conforme a este posicionamiento se viene a afirmar que, puesto que este Régimen Especial existe de hecho, es válido afirmar que esa relación de Seguridad Social debe ser o debe existir como tal Régimen Especial. En esta

línea se añade que, a la inversa, “no todo lo deseable en el terreno de los principios -el debe ser- es factible en la practica –existe de hecho-. La existencia de un “Régimen Publico de Seguridad Social”, como habla el artículo 41 de la Constitución, es un futurible que incluso puede no ser deseable por razones técnicas y financieras”.

Mas aún, se agrega que, “cuando se dice que la fragmentación de la estructura de nuestro Sistema de Seguridad Social en su nivel contributivo “entre Régimen General y Régimen Especial, sería atentatoria contra el principio constitucional de igualdad, tal razonamiento discurriría por la vía de un tosco igualitarismo del que conviene alejarse, como ya lo ha hecho el Tribunal Constitucional (así la Sentencia de 23 de febrero de 1988). Incluso se añade “que ya el anterior Auto del Tribunal Constitucional, de 8 de febrero de 1984, no encuentra inconstitucionalidad ni siquiera en la existencia de Sistemas Especiales dentro del Régimen General de la Seguridad Social, de lo que se infiere que con mayor motivo no se advierte inconstitucionalidad en la existencia de un Régimen Especial.”

En esta línea, se considera que “la integración de determinados grupos (reducidos y/o de escaso potencial económico) en la Seguridad Social solo ha podido llevarse a cabo a costa de reducir el nivel protector garantizado a esos grupos respecto del reconocido a los beneficiarios del Régimen General y de derivar fondos de este a los Especiales (19), que es lo que ocurre con el Régimen Especial de Empleados de Hogar.

b´) Por otro lado, encontramos la posición contraria, como la de Alarcón Caracuel y González Ortega, los cuales, después de recoger las razones aducidos para justificar la existencia de los Regimenes Especiales y ante su escasa consistencia concluyen, según se ha expuesto, que, “con las excepciones que indicamos en el apartado c) precedente, el resto de los

Regímenes Especiales – funcionarios, minería del carbón, trabajadores por cuenta ajena agrarios y del mar – podrían integrarse en el Régimen General de la Seguridad Social. Y más aun, después de exponer la regulación del Régimen Especial de Empleados de Hogar, estos mismos autores afirman que “como conclusión, puede decirse que la especialidad de este Régimen centrada en el carácter particular del trabajo prestado ha perdido gran parte de su vigencia, sobre todo a partir de la reafirmación de su naturaleza laboral y por cuenta ajena producida por el Real Decreto 1424/1985. Queda solo como especialidad, por lo tanto, el carácter menos beneficioso del Régimen en relación al General en virtud, fundamentalmente, de la menor capacidad contributiva de los sujetos protegidos. Razón que, en el contexto de un Sistema de Seguridad Social, es simplemente inaceptable y debería carecer de toda consecuencia técnico-jurídica”. (20)

c) Por nuestra parte, si consideramos brevemente las razones aducidas para justificar la existencia del Régimen Especial de la Seguridad Social de Empleados de Hogar, advertimos que hoy, en gran medida, no son ya aplicables ni válidas para justificar el mantenimiento del mismo. Así:

- La excesiva laboralización del Régimen General de la Seguridad Social como razón para frenar la integración de los empleados de hogar en el Régimen General de la Seguridad Social pudo tener validez hasta la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976 que, siguiendo el criterio que la Ley de Contratos de Trabajo de 1931, calificó nuevamente de relación laboral especial la relación de los empleados de hogar con sus empleadores, calificación que pasó al Estatuto de los Trabajadores de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, y se mantiene en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. Sin embargo la Ley de Seguridad Social

vigente, de 20 de junio de 1994, en sus artículos 10.2.e) y 97.2.b) copia miméticamente los mismos apartados de las Leyes precedentes de 1966 y 1974, a pesar de que, por el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, se regula sustantivamente la relación laboral de carácter especial de Servicio del Hogar Familiar.

Mas aún, incluso antes de la laboralización de esta relación de prestación de servicios en el hogar familiar podría haberse llevado este colectivo, sin grandes esfuerzos técnicos al Régimen General por la Ley 26/1985, de 31 de julio, cuya disposición adicional segunda impone imperativamente al Gobierno que “en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la presente Ley, es decir, a partir del 1 de agosto de 1985, procederá a integrar en el Régimen General o en otros Especiales, los Regimenes de Trabajadores Ferroviarios, Artistas, de Toreros, de Representantes de Comercio, de Escritores de Libros y de Futbolistas, fijando las formas y condiciones de la respectiva integración. Tal integración, como sabemos, se llevó a cabo a través del Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre, que entró en vigor el 1 de enero de 1987 según su disposición final segunda.a.

No se entiende bien porqué razón no se aprovechó esta reforma de 1985-1986, para integrar también el de Empleados de Hogar e incluso el de la Minería del Carbón, en el Régimen General haciéndolos desaparecer, aunque con las particularidades y normas transitoria que la realidad social demandare.

A mayor abundamiento la estricta laboralización de las relaciones de trabajo o de prestación de servicios como determinante de la inclusión en el Régimen General no se ha aplicado en términos absolutos por nuestra Leyes de Seguridad Social ni siquiera en la Ley de Seguridad Social de 21 de abril de 1966, cuyo artículo 6.1.1. y 2 incluían y las Leyes posteriores siguen incluyendo en el artículo 97.1 y 2 de la Ley de 20 de junio de 1994, a los “asimilados” a trabajadores por cuenta ajena, como son tanto entonces como

hoy los cargos directivos de las empresas excluidos de la Ley de Contratos de Trabajo; los socios trabajadores de Sociedades mercantiles en los términos que indican; los conductores de vehículos de turismo que en 1966 no eran trabajadores por cuenta ajena; los funcionarios de las extinguidas Mutualidades Laborales y de la extinguida I.N.P. y en general, las personas incluidas en lo sucesivo por Decreto o Real Decreto a propuesta del hoy Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, como el clero por el Real Decreto 2398/1977, de 27 de agosto; el personal de Administración Pública en el extranjero por el Real Decreto 2234/1981, de 20 de agosto; el personal interino del Ministerio de Justicia por el Real Decreto 960/1990, de 13 de julio; los funcionarios de Administración Local por el Real Decreto 480/1993, de 24 de abril; los jugadores profesionales de balonmano por el Real Decreto 1708/1997 de 14 de enero; los dirigentes de las Entidades Religiosas Evangélicas por el Real Decreto 369/1999, de 5 de marzo; los becarios de investigación por el Real Decreto 1326/2003, de 24 de octubre; en fin, los clérigos de la Iglesia Ortodoxa Rusa del Patronato de Moscú en España por el Real Decreto 822/2005 de 8 de julio.

Por todo ello el argumento de la laboralización para determinar la exclusión del Régimen General y justificar el Régimen Especial de Empleados de Hogar, ni existe hoy ni era antes un criterio absoluto de la exclusión del Régimen General de colectivos cuya prestación de servicios no fuera la de trabajadores por cuenta ajena en algún momento de la configuración histórica de su naturaleza jurídica.

- La carga histórica que supone la previa existencia, anterior a la Ley de 21 de abril de 1966, de una regulación diferenciada de determinados colectivos como el de los empleados de hogar y que por ello debería constituir un Régimen Especial en nuestro



Sistema de Seguridad Social, tampoco parece ofrecer mucha consistencia ni para establecerlo ni para mantenerlo hoy como tal Régimen Especial.

Ciertamente la Ley de 17 de julio de 1944 ordenó el establecimiento de un Seguro Social propio para la protección del personal del servicio doméstico. Pero hasta tanto no se dictaron las pertinentes normas reglamentarias, el Decreto de 17 de marzo de 1959, que crea el Montepío Nacional de Servicio Doméstico, y la Orden de 6 de abril del mismo año, que aprueba los estatutos del Montepío, no se puede hablar con rigor de un seguro social del servicio domestico. Si en función de tales precedentes pudo ser entonces “ineludible” establecer para este colectivo un Régimen Especial de Seguridad Social con sujetos protegidos específicos que no eran trabajadores, por cuenta ajena, con ingresos por arrendamiento de sus servicios con prestaciones en parte específicas y protección diferenciados y con ente gestor separado y presupuesto propio, todo ello se vuelve inconsistente tras la reforma aprobada por el Real Decreto-Ley 36/1978, de 16 de noviembre, sobre gestión institucional de la Seguridad Social, la Salud y el Empleo, cuya disposición final primera declara extinguidos el Instituto Nacional de Previsión y las Mutualidades laborales y demás entidades gestoras de estructura mutualista. Por lo tanto, desaparecen las entidades adscritas al Instituto Nacional de Previsión y las demás entidades mutualistas no laborales gestoras de Regímenes Especiales como era la Mutualidad Nacional de Empleados de Hogar (artículo 39 del Decreto de 25 de septiembre de 1969), sustituyéndola la nueva Entidad Gestora de las prestaciones económicas del Sistemas de la Seguridad Social, el Instituto Nacional de la Seguridad Social y, en parte, el Servicio Común de la Tesorería General de la misma (artículo 1 y disposición adicional segunda del Real Decreto-Ley 36/1978). Ello pasa a los artículos 57.1.a) y 63.1 de la vigente Ley General de la Seguridad Social, que deroga, entre otros,

el apartado 1 de ese artículo 1 y aquella disposición adicional segunda del Real Decreto-Ley 36/1978. Ello fue lógico, porque los principios de solidaridad financiera y caja única de todo el Sistema, pasan también al artículo 57 de la Ley General de la Seguridad Social, la cual además, en su artículo 80, sanciona la unidad patrimonial del Sistema de Seguridad Social al decir que *“las cuotas, bienes, derechos, acciones y recursos de cualquier genero de la Seguridad Social constituyen un patrimonio único afecto a sus fines, distinto del patrimonio del Estado”*.

Si esa razón histórica fuere válida y suficiente para justificar hoy el mantenimiento del Régimen Especial de Empleados de Hogar, no se entendería entonces por qué la Ley 26/1985 y el Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre, suprimieron seis Regimenes Especiales que tenían también regulación propia anterior a la propia Ley de Seguridad Social ni se entendería tampoco por qué no se ha constituido un Régimen Especial para incluir en él, por ejemplo a los abogados que prestan servicios retribuidos por cuenta ajena dentro del ámbito de organización y dirección del titular de un despacho de abogados individual o colectivo que tenían también una Mutualidad de Previsión propia y que, desde la disposición adicional primera de la Ley 22/2005, de 18 de noviembre, a pesar de estar sujetos también a una relación laboral de carácter especial, hoy regulada en el Real Decreto 1331/2006, de 17 noviembre, están incluidos y dados de alta en el Régimen General de la Seguridad Social.

- El argumento de “la mayor comodidad, consecuencia de la inercia burocrática”, evitándose así un replanteamiento global y una reforma sistemática del Régimen General de la Seguridad como razón para crear y conservar hoy el Régimen Especial de Empleados de Hogar, difícilmente puede tomarse en consideración con un mínimo de rigor, si no existen

otras razones distintas para conservarlo. Lamentablemente todavía se aducen consideraciones burocráticas de mera gestión para defender el mantenimiento del Régimen Especial de Empleados de Hogar y no integrarlo en el Régimen General. Más adelante expondremos algunas de estas consideraciones aduciendo concretas dificultades técnicas y de desarrollo informático. Por ahora basta decir que, en buenos principios, las unidades gestoras deberán gestionar lo que el poder legislativo y ejecutivo legislen y desarrollen y no a la inversa, sin perjuicio de que se legisle y se desarrollen las leyes teniendo en cuenta, en lo posible, las facilidades para su gestión. Otra cosa sería dar validez a esta “razón burocrática” para justificar el mantenimiento de este y otros Regimenes Especiales de la Seguridad Social, en un momento en que los medios técnicos ofrecen inmensas posibilidades de ejecución. Las bases de datos no deben quedar “fossilizadas” hasta el extremo de impedir reformas del Sistema de Seguridad Social y en concreto la “asimilación” del Régimen Especial de la Seguridad Social de Empleados de Hogar al Régimen General de la misma. Otra cosa implicaría una inversión de valores y de las funciones gestoras, a todas luces inaceptable.

- Todavía se considera hoy menos aceptable como razón para justificar el mantenimiento del Régimen Especial de Empleados de Hogar, la de que sirva de cobertura técnica para inclusión en el Sistema de Seguridad Social de los empleados de hogar con una menor protección, evitándose así la integración de este colectivo en el Régimen General por el “lastre económico que ello significaría”. Tal razonamiento ha perdido su siempre escasa virtualidad ya que, olvidando el “egoísmo particularista” de que nos habla Montoya Melgar, los principios de solidaridad financiera, unidad de caja e igualdad que sancionan los artículos 2.1 y 57.1 de la Ley General de la Seguridad Social se avienen mal con la infraprotección de este y otros Regimenes Especiales de nuestro Sistema de Seguridad,

sin perjuicio de que, como veremos, ello requiera de una mayor contribución de algunas de las partes de la obligación de cotizar.

- Las trabas de carácter administrativo resultantes de la existencia de un ente gestor, la Mutualidad Nacional de Empleados de Hogar de que hablaba el artículo 42 del Decreto de 25 de septiembre de 1969, integrado en la estructura organizativa del antiguo Instituto Nacional de Previsión, frente las funciones gestoras de las antiguas Mutualidades Laborales integradas en la estructura organizativa del Servicio de Mutualismo Laboral, tras la extinción de todas esas Entidades Gestoras e Instituciones por el Real Decreto-Ley 36/1978, de 16 de noviembre, según se ha indicado, han decaído ante la organización gestora que dicho Real Decreto-Ley impone, aparte de que en sí mismas aquellas “trabas” resultan inconsistentes para justificar ayer, y menos hoy, este Régimen Especial de Empleados en Hogar.
  
- En fin, el oportunismo político, que llevara a la Seguridad Social colectivos como los empleados de hogar en condiciones de no plena protección con el único objetivo del nominalismo de la incorporación al Sistema de la Seguridad Social, está hoy fuera de lugar y es precisamente la esencia del problema que, como lastre histórico, debe superarse en este y otros Regímenes para lograr esa plena protección en relación con la que ofrece el Régimen General de la Seguridad Social, en una línea de homogeneidad y tendencia a la unidad, que no es solo una posición política sino una clara directriz de nuestras leyes de Seguridad Social establecida en sus respectivos artículos 10 y que aparece hoy requerida por las fuerzas sociales y políticas.

b) Por su parte, también las fuerzas sociales se han ocupado de la estructura de nuestro Sistema de Seguridad Social y ello se ha contemplado en diferentes pactos al respecto.

a) La Recomendación 6 del apartado IX del Pacto de Toledo de 1995, bajo la rúbrica de “simplificación e integración de Regímenes Especiales”, indica que “la experiencia nos demuestra que existen ciertas disfunciones en cada uno de los regímenes especiales que se apartan de los fines para los que fueron creados”.

“Por ello y desde la previsión legal existente de modificación de la estructura del sistema, la Ponencia recomienda que se continúe en este proceso, reduciendo de manera gradual el número de Regímenes actualmente existentes y logrando la plena homogeneización del sistema público de pensiones, 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, contemplando, no obstante, las peculiaridades específicas y objetivas de los colectivos encuadrados en los sectores marítimo-pesquero y de la minería del carbón así como de los trabajadores eventuales del campo”.

b) Ese contenido se recoge en los mismos términos en el apartado IV.1 del Acuerdo sobre Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social de 9 de octubre de 1996, aunque posteriormente el Acuerdo para la Mejora y el Desarrollo del Sistema de Protección Social de 9 de abril de 2001, en su apartado VII sintetiza literalmente la “convergencia” de los Regímenes Especiales, diciendo que, “aparte de la estructuración del Sistema en dos niveles, contributivo y no contributivo, para superar la deficiente estructura formal actual, se estimulará la simplificación e integración de Regímenes, de

manera que se vaya haciendo realidad la Recomendación número 6 del Pacto de Toledo para que, “a medio o largo plazo, todos los trabajadores o asimilados queden encuadrados o bien el Régimen de Trabajadores por Cuenta Ajena o bien en el Régimen de Trabajadores por Cuenta Propia”, sin perjuicio de contemplar las “peculiaridades específicas y objetivas de los colectivos encuadrados en los sectores marítimo-pesquero y de la minería del carbón, así como de los trabajadores eventuales del campo”.

“Dicha convergencia y simplificación deberá iniciarse por la inclusión de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos y seguirse sucesivamente respecto de los trabajadores autónomos incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar, sin perjuicio de mantener las especialidades que procedan y, en definitiva, instituir el Sistema o Sistemas Especiales que se consideren procedentes en materia de afiliación, altas, bajas, cotización o incluso recaudación”.

c) En fin, explícitamente el Acuerdo, de 13 de julio de 2006, sobre Medidas en materia de Seguridad Social, en su preámbulo señala como último de los cinco grandes ámbitos de actuación la “racionalización y simplificación de la estructura del Sistema de Seguridad Social” en lo que a los trabajadores agrarios se refiere, lo que se complementa con medidas de actuación y modernización de la normativa reguladora del Régimen Especial del Mar y del Régimen Especial de Empleados de Hogar”. Exposiciones previas que se desarrollan en los números 2 y 4 del apartado V del propio Acuerdo de 2006 cuando, después de hablar de “simplificando la estructura del Sistema, por un lado, en relación con los trabajadores agrarios por cuenta propia, alude a “integraciones parciales” y al Acuerdo de 2005 para reconvertir el Régimen Especial Agrario, trabajadores por cuenta

propia, en un sistema especial se cotización dentro del Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos, y, por otro lado, “ en relación con el Régimen Especial de Empleados de Hogar, se prevé que, se procederá al estudio de la regulación de la relación laboral de carácter especial, a fin de proponer, en su caso, su adecuación a la realidad actual. *También -añade- y con el objetivo de convergencia de prestaciones con el Régimen General (especialmente, en la cobertura de contingencias profesionales y de la fecha de inicio del periodo de la prestación de incapacidad temporal), se analizará el establecimiento de medidas de aplicación paulatina que permita la convergencia de tipos de cotización entre ambos regímenes, en el horizonte de que el Régimen Especial de Empleados de Hogar confluya en el Régimen General cuando la identidad de tipos sea plena*”, y agrega el propio apartado 4 que “*en paralelo se establecerán bonificaciones y cursos de formación que permitan la incorporación, al Régimen General, del trabajo de cuidados realizados en el hogar*”.

**3.1.3** En relación con la **forma en que se deba instrumentar “la tendencia a la unidad** que debe presidir la ordenación del Sistema de Seguridad Social”, de la que habla el artículo 10.5 de la Ley General de la Seguridad Social, lo primero que advertimos es que las normas, la doctrina y los pactos sociales utilizan términos diversos que en sí mismos responden a parecidos, pero en rigor distintos, conceptos y procesos.

a) Así la Ley de Seguridad Social en su artículo 10 habla de la “**tendencia a la unidad**”; de la “**integración de los Regímenes Especiales**”; del “**grado de homogeneidad**”. Como exponentes normativos del proceso de integración, podemos recordar el Real Decreto 2248/1985, sobre integración en la Seguridad Social de las Entidades que actúan como sustitutivas de aquellos y, en cuanto a Regímenes, deberíamos citar el indicado Real

Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre, por el que se integran los Regímenes Especiales de la Seguridad Social de los Trabajadores Ferroviarios; Jugadores de Fútbol; Representantes de Comercio; Toreros y Artistas en el Régimen, así como se procede a la *integración* del Régimen Especial de Escritores de Libros en el Régimen de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos. Como exponente de la tendencia a la unidad, en la forma que nosotros calificamos de “convergencia” de Regímenes, podemos citar la disposición adicional octava de la Ley General de Seguridad Social, sobre “normas de desarrollo y aplicación a Regímenes Especiales”, de la que en parte nos ocuparemos al tratar de las cuestiones en materia de prestaciones del Régimen Especial de Empleados de Hogar, en relación con el del Régimen General.

- b) A su vez, en los Pactos Sociales citados, los términos utilizados son especialmente imprecisos. Así estos pactos hablan de “**simplificación e integración** de Regímenes Especiales”; de “unificación de la estructura del sistema”; de “**reduciendo el numero de Regímenes** existentes y logrando la **plena homogeneización**” (Pacto de Toledo y Acuerdo sobre consolidación y Consolidación y Racionalización del Sistema de la Seguridad Social); “de **simplificación e integración**” y de “dicha **convergencia y simplificación**” (Acuerdo para la Mejora y el Desarrollo del Sistema de Protección Social); y de “... racionalización y **simplificación**” de la estructura del Sistema de Seguridad Social; de “**integraciones parciales**”, de “**convergencia de prestaciones del Régimen Especial de Empleados de Hogar con el Régimen General**”; de “**convergencia de tipos de cotización**” y en el horizonte de que el Régimen Especial de Empleados de Hogar **confluya en** el Régimen General (Acuerdo sobre Medidas en materia de Seguridad Social).



Es de suponer que tales términos son también los asumidos por las fuerzas sociales y cuyos posicionamientos singulares no conocemos que hayan sido publicados. No faltan también asociaciones como la Asociación de Trabajadores de Vizcaya que, en escrito de 3 de noviembre de 2000, postuló expresamente la **equiparación total** de la Seguridad Social de las trabajadoras domésticas con el Régimen General.

c) La doctrina no se ha ocupado especialmente de esta cuestión, que en sí misma es más de carácter formal que material.

- Así Sempere Navarro habla en general de que “el artículo 10.5 de la Ley General articula dos mecanismos tendentes a evitar su fragmentación excesiva: la tendencia de los Regímenes Especiales hacia el Régimen General y, cuando proceda, la integración en el General o, en los que así lo permitan, de los Especiales”. (21)
- Por su parte Montoya Melgar se refiere a la “equiparación de prestaciones” y a la “integración de los Regímenes Especiales en el Régimen General. (22)
- Alarcón Caracuel y González Ortega, en fin, hablan de “integración” de los Regímenes Especiales, “entendida en base del Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre, como la desaparición de los Regímenes Especiales afectados y su disolución en los que los asimilan”, pero señalan que la integración de dicho Real Decreto “se caracteriza además por su gradualidad por lo que se prevén periodos transitorios amplios para permitir una acomodación paulatina a las reglas de los Regímenes en los que se integran”. (23)

d) En la práctica administrativa parece bastante consolidada la distinción de los términos y de los conceptos de “convergencia” e “integración”. Los otros términos de “tendencia a la unidad”, “simplificación”, “asimilación”, “homogeneización” o “confluencia” se consideran excesivamente indeterminados y genéricos.

En esta línea, para nosotros el término “convergencia”, en lo que aquí interesa, alude a “la acción y efecto de convergir o converger”, los cuales a su vez, expresan la idea de “dirigirse a un punto” o “concurrir al mismo fin”. Por su parte, el término de “integración” alude a la “acción y efecto integrar”, los cuales, a su vez, entre sus diversos sentidos indican “constituir-las partes-un todo”, “completar un todo con las partes que faltaban” o “hacer que algo pase a formar parte de un todo”. (24)

Sin excluir otros términos, los de “convergencia” e “integración” son los que parecen expresar mejor los dos procesos formales o mecanismos para conseguir la misma finalidad de la tendencia a la unidad de la estructura de nuestro Sistema de Seguridad Social en general y en particular.

El proceso de convergencia referido al Régimen Especial de Empleados de Hogar con el Régimen General de la Seguridad Social quiere expresar la idea de confluir o de converger “en el horizonte”, como dice el Acuerdo de 13 de junio de 2006, en el Régimen General, lo que interpretamos como el horizonte temporal. Es decir, parece indicar que la convergencia de aquel Régimen Especial en el General será en el futuro, con prioridad puramente lógica sin concreción temporal alguna, tras el seguimiento de medidas y de disposiciones normalmente sobre materias concretas, mediante una o varias reformas

parciales del Régimen Especial de Empleados de Hogar dirigidas a asimilarlo o, mejor, a unificarlo con el Régimen General. Pero mientras esa finalidad no se consiga, el Régimen de Empleados de Hogar se mantendrá como tal Régimen Especial de nuestro Sistema de Seguridad Social hasta el momento de su plena convergencia con el Régimen General, a cuyo término, normalmente de medio o largo plazo, el Régimen Especial de referencia resultará innecesario de hecho de y de derecho debiendo desaparecer por ser ya idéntico en todo su contenido con el del Régimen General, sin perjuicio de las particularidades que éste último pueda mantener de forma permanente o transitoria.

Por su parte, el proceso de integración de dos Regímenes del Sistema de Seguridad Social y concretamente la del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General, en sentido propio, para nosotros responde a la idea de completar el contenido del Régimen General con el del Régimen Especial de Empleados de Hogar absorbiendo a éste. Consiguientemente, desde la fecha de efectos de la integración de ambos Regímenes así entendida, debe quedar suprimido el Régimen Especial de Empleados de Hogar al estar recogido su contenido en el Régimen General, sea en los mismos términos actuales o muy similares o sea en otros términos, formando un todo con él. Por ello en rigor hablar de “integración total o plena”, es un pleonasma y de “integración parcial” es en cierto modo una contradicción en los propios términos ya que la idea de totalidad de ese algo integrado se opone por sí mismo al mantenimiento de partes no integradas que quedarán subsistentes hasta que esas “partes” sean “recogidas” en el Régimen de integración.

Cabría decir que la Ley de Seguridad Social, el Real Decreto 2621/1986, los Pactos y Acuerdos de 1995 y 1996 muestran sus preferencias por el proceso o mecanismo de la

“integración” mientras que el Acuerdo de 13 de julio de 2006 parece hacerlo por el proceso de la “convergencia”, al menos de momento y hasta que “la identidad de tipos de cotización sea plena”.

Lo que ocurre es que ambos procesos o mecanismos no se dan en la práctica en los términos puros que se han indicado y con frecuencia se mezclan y entrecruzan distintas fases de ambos mecanismos y de ahí que se hable de “integraciones parciales” y de “convergencias plenas”.

En la normativa, la integración de Regímenes, aprobada por el Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre, se hizo gradualmente previendo periodos transitorios amplios e incluso cabría decir que, aunque el propio título del dicho Real Decreto hable literalmente de la integración de los Regímenes Especiales a que se refiere, en estricto rigor no fue así puesto que, tras el Real Decreto, continuaron y continuarán sin haberse “integrado” con las del Régimen General, las normas sobre inclusión de los respectivos colectivos incluidos en cada uno de tales Regímenes Especiales y que siguen vigentes.

Por otra, en cualquier caso de integración y de convergencia que nuevamente también pudiera plantearse y concretamente en la posible integración o en las nuevas convergencias del Régimen Especial de Empleados de Hogar con el Régimen General, puede y lógicamente debe preverse el mantenimiento de las singularidades transitorias o permanentes y de las excepciones que se consideren convenientes por el Órgano integrador, al que corresponderán las decisiones de integración y de convergencia con las singularidades permanentes o con las situaciones transitorias que se considere oportuno establecer.

De cuanto antecede se infiere que las cuestiones sobre la forma de los procesos de convergencia o de integración de Regímenes en general son cuestiones relativamente importantes, en función del mayor o menor interés de sus contenidos materiales y, en último término pertenecen más al campo de la oportunidad de las normas que al de la técnica normativa.

- e) En los apartados precedentes se ha hablado casi siempre de la convergencia o de la integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar de Seguridad Social en el Régimen General de la misma.

Sin embargo, algún sector de la Administración de la Seguridad Social, respecto de los empleados de hogar a tiempo parcial y los discontinuos que prestan sus servicios a uno o varios cabezas de familia, propugnan que, no obstante su carácter de trabajadores por cuenta ajena, aunque lo sean de carácter especial, “se integren en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, en la medida en que la forma en que se produce la prestación de servicios se asimila más a un trabajador autónomo que a un trabajador por cuenta ajena”, aduciendo al efecto facilidades gestoras ya que la cuota sería fija durante todo el año y al ser estos trabajadores responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar no existirían tampoco problemas de responsabilidad empresarial por las prestaciones.

Este posicionamiento, que se remonta a más de veinte años, reaparece normalmente ante cualquier proceso de convergencia o integración de este y otros colectivos de trabajadores. En este particular posicionamiento, se considera que el mismo no llevaría

necesariamente a una distinta configuración de esas relaciones domésticas a tiempo parcial en cuanto que en el Derecho Sustantivo Laboral seguirían siendo relaciones laborales de trabajadores por cuenta ajena, aunque sean de carácter especial, mientras que en el Derecho de la Seguridad Social serían tratados a los solos efectos de esta como “asimilados” a trabajadores por cuenta propia.

A nadie se le oculta el cambio histórico que tal solución supone por mucho que mediante norma de rango suficiente pudiese instrumentarse formalmente esa solución especial en el Derecho de la Seguridad Social, el cual, según se ha expuesto, en palabras de la Sentencia del Tribunal Supremo de 2 de noviembre de 1989, “es un ordenamiento completo y cerrado en sí mismo y no un mero apéndice del ordenamiento jurídico de las relaciones laborales”. Pero también consideramos que, aunque pudiera hacerse así por Ley, no debería adoptarse un criterio tan regresivo, porque hoy no se discute el carácter laboral de las prestaciones de servicios de los empleados de hogar, aunque se presten a varios cabezas de familia como ocurre en los demás casos de pluriactividad y los que prestaren esos servicios domésticos a tiempo parcial en modo alguno dejan por ello de ser trabajadores por cuenta ajena aunque fuera sujetos a una relación laboral de carácter especial; porque incluirlos en Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos sería contrario tanto al concepto y al régimen jurídico del vigente Estatuto de Trabajadores como al concepto de trabajadores por cuenta propia o autónomos del Decreto 2530/1970 de 2 de agosto; porque si se pretende la integración o la convergencia de los mismos con los incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social sería efecto natural de uno u otro proceso el que tales colectivos coticen por salarios realmente percibidos con los máximos y mínimos establecidos por categorías y no por una cuota fija única que de asumirse situaría a este colectivo en situaciones superadas a partir de la Ley

24/1972, de 21 de junio, volviendo a la cotización por categorías profesionales, lo que referido a este o a otros colectivos de trabajadores por cuenta ajena supondría una verdadera regresión histórica, que facilitaría tal vez la gestión o, mejor, fosilizaría la práctica administrativa actual en materia de cotización y recaudación pero daría lugar a las graves situaciones que la Ley 24/1972, de 21 de junio, pretendió y logró superar en parte, pero que siguen sin resolverse para esta colectivo de empleados de hogar.

No creemos que la Administración actual pretenda incidir en tan importante regresión histórica en la protección de la Seguridad Social y la mejor prueba de ello son sus previsiones y reuniones en orden a la unidad del Régimen Especial de Empleados de Hogar con el Régimen General de la Seguridad Social.

Precisamente la actual situación, mantenida desde 1969 para el colectivo de empleados de hogar, esta demandando por si misma su urgente rectificación mediante su integración o, si se quiere, mediante su convergencia con los trabajadores por cuenta ajena incluidos hoy en el Régimen General, según lo acordado en los Pactos políticos que hemos citado.

- 3.2.** Supuesta una decisión favorable a la integración o a la convergencia del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social sin perjuicio de mantener algunas singularidades en cuanto a las meras técnicas o relaciones jurídicas instrumentales, la segunda cuestión previa que nos planteamos, tanto en un proceso de integración como de convergencia, es la relativa al **rango de las normas para la instrumentación de esa integración o de esa convergencia de este Régimen Especial con el Régimen General.**

**3.2.1.** A este respecto cabe decir que, en principio y a la vista de la habilitación establecida ya desde la primera Ley de Seguridad Social y hoy en el artículo 10.5 de la vigente Ley General, de 20 de junio de 1994 (...“según el cual... el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, podrá disponer la integración, en el Régimen General de cualquiera de los Regímenes Especiales correspondientes a los grupos que se relacionan en el apartado 2 del presente artículo, a excepción de los que han de regirse por leyes” específicas... o en otro Régimen Especial en los términos que indica), no ofrece duda alguna que tales procesos de integración puede instrumentarse en su mayor parte mediante una norma con rango de Real Decreto. A mayor abundamiento, este Régimen Especial se regula hoy mediante el Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre.

Pero cuanto se acaba de decir no debe interpretarse como una habilitación al Gobierno para regular en todos sus aspectos la integración o la convergencia de este y otros Regímenes Especiales no regulados por Ley en el Régimen General de la Seguridad Social.

Es esta una cuestión ampliamente considerada ya por la doctrina y la jurisprudencia en relación con la habilitación que, en materia de cotización efectuaba el Gobierno la disposición final tercera, apartado primero, del Real Decreto-Ley 36/1978, de 16 de noviembre, sobre gestión institucional de la Seguridad Social, la Salud y el Empleo.

Por ello nos limitamos a exponer brevemente aquí las consideraciones generalmente aceptadas en orden a la regulación de la cotización a la Seguridad Social.



**3.2.2.** Así, sin entrar ya en la cuestión de naturaleza jurídica de la cuota de Seguridad Social y en base a los artículos 31.3 y 133.1 de nuestra Constitución, es hoy posición general de la doctrina que “la cotización solo puede ser establecida, tanto formal como materialmente por Ley, debiendo abarcar dicha configuración legal cuando menos, los aspectos esenciales de la -cuota-, esto es, los elementos que afectan a su identidad o a su entidad: La categoría de los ciudadanos obligados a pagar, los presupuestos de hecho que determinan la obligación y el “quantum” de la misma y, más concretamente, de la base y el tipo de cotización” (Pérez Royo (25); Sánchez – Barriga Peñas (26); Alarcón Caracuel y González Ortega (27); etc...).

La cuestión que aquí nos planteamos es la de determinar hasta que punto estas habilitaciones al Gobierno tanto la específica de la disposición final tercera del Real Decreto-Ley 36/1978, de 16 de noviembre, y la habilitación general del artículo 10.5 de la Ley General de la Seguridad Social en cuanto a la integración por el Gobierno de los Regímenes Especiales no regulados por Ley en el Régimen General de la Seguridad Social, son o no conformes a la Constitución cuando se refieran a materia de cotización, regido por imperativo constitucional por el principio de legalidad relativo, recogido asimismo por la jurisprudencia como apuntaremos posteriormente. También se plantea tal cuestión respecto de la disposición adicional trigésima cuarta, apartado 2, de la misma la Seguridad Social, sobre determinación de los epígrafes aplicables a los trabajadores autónomos para la cotización por las contingencias profesionales, y lo mismo ocurre con la habilitación general de contenidas en el artículo séptimo.dos de la Ley 36/2003, de 11 de noviembre, de Medidas de reforma económica, procedente del Real Decreto Ley 2/2003, de 25 de abril, cuando dice que “las modificaciones que, a partir del 27 de abril de 2003, pudieran realizarse respecto de las tarifas de primas, tipos y epígrafes para la

cotización por contingencias profesionales en actividades de los trabajadores incluidos en el RETA “*podrán efectuarse reglamentariamente.....*”

A este respecto, cabe decir brevemente que ya en relación con la citada habilitación de la Real Decreto-Ley 36/78, los autores citados, con apoyo en las sentencias del Tribunal Constitucional 83/1984, de 24 de julio y 29/1989, de 6 de febrero, entienden, y lo compartimos, que toda norma de habilitación genérica como la disposición adicional tercera del Real Decreto 36/1978 y también las demás que hemos traído a colación en lo que a la cotización a la Seguridad Social se refiere, constituyen, en realidad, un supuesto de deslegalización que viola la reserva de ley establecida en los artículos 31.3 y 133.1 de la Constitución. Y si ello se dice de una norma preconstitucional la cual no deberá considerarse vigente por ser contraria a las citadas normas constitucionales, ello es predicable también respecto de las habilitaciones genéricas o específicas post-constitucionales. A tales conclusiones llegó también el Tribunal Supremo, en la sentencia de 27 de marzo de 1991, que, apartándose de otra línea jurisprudencial, de la que son manifestación sentencias de 22-4-1985 o 19-4-1988, concluyó “que, en virtud de la reserva de Ley que es aplicable para las cotizaciones a la Seguridad Social en base al artículo 31.3 de la Constitución, debe entenderse derogada la habilitación del la disposición adicional tercera del Real Decreto Ley 36/1978 y “por lo mismo su habilitación al Gobierno para modificar las normas de cotización”.... (Alarcón Caracuel y González Ortega).

Este criterio de considerar las cuotas como prestaciones patrimoniales de carácter público, sujeta al principio de reserva de Ley de la Seguridad Social con carácter relativo, se recoge en numerosas sentencias del propio Tribunal Supremo, de las que podemos citar

las de 9 de marzo de 1992; 27 de junio de 1995; 25 de junio de 1996; 29 de octubre de 1996; 3 de diciembre de 1999 o 24 de febrero de 2001; etc....

Es por ello por lo que el Gobierno, desde la Ley 31/1991 de 30 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el 1992, ha venido incorporando a las mismas un artículo sobre bases y tipos de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Laboral y Formación Profesional y que en la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para este año 2006 es concretamente su artículo 110, cuyo apartado cinco es totalmente respetuoso con dicho principio de legalidad relativa ya que, respecto del Régimen Especial de Empleados de Hogar durante 2006, no solamente determina la base de cotización -610 € mensuales- y el tipo de cotización -el 22'00 por ciento-, sino que además establecen el “quantum” general de los obligados a cotización a su cargo, concretamente el 18'30 por ciento sobre la base a cargo del empleador y el 3'70 por ciento a cargo del trabajador, y además especifica que, “cuando el trabajador preste servicios con carácter parcial o discontinuo a uno o más empleadores, será de su exclusivo cargo el pago de las cuotas correspondientes”.

Por ello mismo también cualquier Real Decreto de integración o cualquier norma reglamentaria de convergencia del Régimen Especial de Empleados de Hogar incidiría en clara ilegalidad si regulará de forma distinta los obligados a cotizar en este Régimen Especial, la base y el tipo de cotización en el mismo ya que, como materias sujetas al principio de legalidad relativa -reiteramos- ello debe hacerse mediante una norma con rango de Ley. Las normas reglamentarias podrán remitirse a la Ley o recoger de ellas la regulación de la cotización de estos extremos, contenidos desde 1992 en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio.

### 3.3 CUESTIONES ESPECÍFICAS

En todos los procesos de integración o de convergencia del Régimen Especial de Empleados de Hogar se han planteado y siguen planteándose otras cuestiones específicas que afectan a las técnicas instrumentales o a las relaciones jurídicas previas de la inclusión, inscripción de los empresarios, afiliación, altas y bajas de los trabajadores, cotización y recaudación, además de a su protección, cuestiones singulares de las que aquí expondremos aquellas que, con independencia de su mayor o menor interés sustantivo, deben tener, en nuestro criterio, solución en cualquier proceso de integración o de convergencia, procesos, que para nosotros, según hemos dicho, difieren más en los aspectos formales que materiales. La unificación con el Régimen General es la finalidad básica de ambos procesos que incluso pueden concurrir de forma sucesiva, siendo primeros lógicamente los de convergencia y posterior el de integración, ya que éste en sentido estricto haría innecesaria cualquier norma de convergencia.

**3.3.1. En cuanto a la inclusión** en el Régimen General de la Seguridad Social de los trabajadores comprendidos en el campo de afiliación del actual Régimen Especial de Empleados de Hogar consideramos oportuno resaltar las siguientes cuestiones específicas para que sean resueltas en tales procesos y evitar así aparentes o reales dicotomías normativas:

- a) En primer lugar, como ya se ha apuntado en el apartado 2º.2.2.b)a' de estas consideraciones, el artículo 2º del Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, establece la “norma general” de inclusión en este Régimen Especial de Empleados de Hogar, refiriéndose a todos los **españoles mayores de catorce años** que reúnan los requisitos

que indica. Esta edad de 14 años, por cierto, se fija también en los artículos 2º a) del Decreto 2123/1971, de 23 de julio, que aprueba el Texto Refundido del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social y 3º.1. de su Reglamento aprobado por el Decreto 3772/1972, de 23 de diciembre. Aunque resulte impropio de tales normas de Seguridad Social fijar la edad para ser trabajador empleado de hogar o trabajador agrario por cuenta ajena, ya que ello es materia a regular por las normas laborales sustantivas, es lo cierto que, la edad, para estar incluidos en el campo de aplicación de los Regímenes Especiales regulados por los Decretos 2346/1969, 2123/1971 y 3372/1972, armonizaba con la edad establecida directa o indirectamente para trabajar en la Ley de Contratos de Trabajo aprobado por Decreto de 26 de enero de 1944, la cual, por un lado, excluía de su ámbito de aplicación al servicio doméstico y, por otro lado, fijaba esa edad para trabajar entonces en los 14 años.

Limitándonos ahora a la edad de 14 años para estar incluido en el Régimen Especial de la Seguridad Social regulado por el Decreto 2346/1969, era lógico y en cierto modo necesario establecer la edad de inclusión en este Régimen Especial, puesto que, al no ser entonces una relación laboral la prestación de servicios domésticos hasta la Ley de Regímenes Laborales de 8 de abril de 1976, había que delimitar desde cuándo deberán incluirse en el “Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico” los que no eran trabajadores por cuenta ajena sino una de las partes -la de arrendatario- de la relación contractual de arrendamiento de obras y servicios regulado en el Capítulo III del Título II del Libro IV del Código Civil, cuya Sección 1ª, se ocupa “del servicio de criados... domésticos destinados al servicio personal de su amo o de la familia de este.....y de los criados de labranza”, que se regían por los artículos 1583 a 1587 del Código Civil.

Consiguientemente las reglas de este Código Civil regían entonces también para regular la capacidad para contratar de los que hoy denominamos empleados de hogar.

Por ello, el apartado 2 del Real Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, no merece una crítica negativa en su previsión de fijar la edad de 14 años para la inclusión de los empleados de hogar en el Régimen Especial de la Seguridad Social creado desde la Ley de 21 de abril de 1966 y que aquel Decreto desarrolla.

En esa fecha la ley laboral aplicable era la Ley de Contratos de Trabajo de 26 de enero de 1944, cuyo artículo 1º c) excluye, entre otros, de su regulación “el servicio doméstico” y su artículo 11 reconoce capacidad de obrar para “contratar la prestación de sus servicios: a) A los mayores de dieciocho años, (en esa fecha la mayoría de edad se alcanzaba a los 21 años según el artículo 320 del Código Civil a partir de la Ley de 13 de diciembre de 1943) por si mismos, vivan o no vivan con sus padres. b) A los que hubieren *contratado matrimonio* y los *mayores de catorce años* y menores de dieciocho, solteros, que con conocimiento de sus padres o abuelos, vivan independientemente de ellos. c) A los demás menores de dieciocho, con autorización por el orden que indica.

Como hemos visto, la evolución normativa posterior y concretamente la Ley de Derechos Laborales de 8 de abril de 1976 recuperó lo que había hecho la Ley de Contratos de Trabajo de 21 de noviembre de 1931, como fue configurar como relación laboral la regulación jurídica que vincula a los empleados del hogar familiar con sus empleadores, calificación que pasó al artículo 2.1.b del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 10 de noviembre de 1980, y luego al vigente, de 24 de de marzo de 1995. Por otra parte, en ambos Estatutos sus artículos 6.1 prohíben “la admisión al trabajo a los

menores de dieciséis años” y, sin embargo, el artículo 2 del Decreto 2346/1969, sigue hablando a efectos de inclusión en este Régimen Especial de catorce años, si haber sido modificado ni derogado expresamente en esta materia.

- a) Prácticamente la doctrina casi unánime ha resuelto esta discordancia normativa entendiendo que el artículo 2º del Decreto 2346/1969 ha sido modificado en este extremo implícitamente por dicho artículo 6.1 del Estatuto de los Trabajadores aplicable también a esta relación laboral especial de empleados de hogar en virtud de lo dispuesto en la disposición adicional del Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, que regule la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar y que remite a la “normativa laboral común” en lo no previsto en dicho Real Decreto. Como este Real Decreto no se ocupa específicamente del “trabajo de los menores” ni de la “capacidad para contratar”, deben aplicarse, en suma, las normas estatutarias laborales.

Esta posición, que presupone implícita o explícitamente al carácter tributario del Derecho de la Seguridad Social respecto del Derecho Laboral, entiende que cuando este último establece, en el artículo 6.1 del Estatuto de los Trabajadores, la prohibición absoluta de la admisión al trabajo de los menores de dieciséis años y fija en su artículo 7 las reglas sobre la capacidad para contratar, ello afecta a la regulación del artículo 2 del Decreto 2346/1969 e incluso a las reglas civiles sobre la capacidad de los emancipados para contratar en general su prestación de servicios. La norma del artículo 6.1 del Estatuto de los Trabajadores, se dice en esta posición, “es norma de derecho necesario absoluto, por pertenecer al orden público laboral -y- no resulta afectada por lo dispuesto en el artículo 323 del Código Civil, respecto del que, además la norma labora es Ley especial” (Montoya Melgar (28) y Bernardo Gonzalo (29)).

b') No obstante, en la doctrina laboralista existen algunas opiniones discordantes en cuanto al carácter absoluto de la incapacidad para contratar de los menores de dieciséis años deducida "a sensu contrario", de los artículos 6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores. Así Alonso Olea y Casas Baamonde (30), después de aludir a las excepciones que permite el Convenio de la OIT número 138 de 1973, ratificado por España pero que la legislación española no las ha determinado aún, y después de destacar el carácter "tan breve como intrincado del artículo 7º a) y b) en relación con el artículo 6º 1, ambos del Estatuto de los Trabajadores", añaden que nuestra legislación "ha venido y sigue operando en el Estatuto de los Trabajadores formalmente con un límite rígido de edad de 16 años, por encima del compromiso asumido internacionalmente (15 años según el Convenio de la OIT citado), límite que también contrasta con nuestras normas civiles más flexibles". Estos autores aluden al supuesto de los emancipados por matrimonio, el cual "produce de derecho la emancipación" (artículo 316 del Código Civil) y puede ser celebrado, con dispensa del Juez, a partir de los catorce años según el artículo 48 del propio código civil. Y como todo emancipado, el menor de dieciséis años y mayor de catorce "puede regir su persona y sus bienes como si fuera mayor", según dice el artículo 323 del mismo Código y en él se encuentra incluida razonablemente la capacidad de celebrar contratos de trabajo, lo que confirma, "a sensu contrario" el artículo 324 de dicho Código, llegando en 1987 estos autores a *"la conclusión de que el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 7.1 debe entenderse modificado en virtud de los preceptos citados del Código Civil todos ellos procedentes, por cierto, de modificaciones de este posterior al Estatuto de los Trabajadores (de 1980, cuyo artículo 7.1 se recoge en el de 1995), en el sentido de que puede contratar su trabajo el menor mayor de catorce años emancipado por matrimonio;*



“otra cosa -añaden- sería dar por buena una “muestra definitiva de absoluta incongruencia” normativa.

Lógicamente en este posicionamiento habría que entender que ese menor mayor de catorce años emancipado por matrimonio puede celebrar contratos de trabajo como empleado de hogar, siendo aplicable en tal supuesto excepcional la norma del artículo 2 del Decreto 2346/1969, para incluirlo en el Régimen Especial de Empleados de Hogar, en cuanto norma reglamentaria especifica que “determina.....su campo de aplicación”, según habilitara ya el artículo 10.5 de la primera Ley General de la Seguridad Social.

c) Por nuestra parte, sin entrar especialmente en la discusión de la cuestión estrictamente laboral que evidencian los dos posicionamientos expuestos, sí queremos ser coherentes con lo que hemos indicado respecto de la posición del Derecho de la Seguridad Social en relación con el Derecho Laboral. Por ello consideramos, en primer lugar, que el problema en cuestión sobre inclusión en un Régimen de la Seguridad Social debe ser resuelto conforme a las normas de Seguridad Social en principio. El Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, son normas laborales que regulan relaciones sustantivas aunque sean de carácter especial, mientras que la Ley de Seguridad Social y el Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, son normas de Seguridad Social que regulan relaciones de Seguridad Social, normativas ambas que, aunque relacionadas, son integrantes de cuerpos y ámbitos jurídico netamente diferenciados. Como, venimos diciendo desde 1991, “somos decididos partidarios del criterio que refleja ya la sentencia del Tribunal Supremo de 2 de noviembre de 1989, expuesto en el apartado 2.1 de la Parte Primera de este Documento. Por ello no consideramos marco normativo directamente aplicable a la cuestión que examinamos el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, (que

remite, en definitiva, a los artículos 6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores)”. Más ello tampoco quiere decir que las disposiciones de los mismos o de otros cuerpos normativos como es el Código Civil no sean útiles para delimitar el alcance de determinados conceptos y preceptos que la normativa de Seguridad Social y, en este caso, el Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, no ha delimitado.

En este posicionamiento entendemos que, al menos, hasta que la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976 recuperó el carácter laboral de la relación de prestación de servicios de los empleados de hogar no debía ser invocada, para regular la capacidad para contratar esos servicios artículo alguno de Derecho Laboral, sino que ésta se regirá por las normas sobre capacidad para contratar del Código Civil y, por tanto, también la capacidad a efectos de su inclusión en su Régimen de Seguridad Social de esos menores mayores de 14 años, porque así lo decía ya la norma específica de Seguridad Social contenida en el artículo 2 del Decreto 2346/1969 dado con habilitación suficiente al respecto contenida en el artículo 10.5 del Texto Articulado Primero de la Ley de Bases de Seguridad Social, de 16 de abril de 1966.

Mas, una vez establecido el carácter de relación laboral, aunque sea especial, de esa prestación de servicios domésticos, la situación normativa cambió en cierto modo. Pero a fuerza de ser coherente, con la posición que aquí hemos defendido, tampoco deberían entenderse en principio aplicables, para admitir la inclusión en la Seguridad Social a los que presten servicios domésticos a la edad de catorce a dieciséis años, no obstante las normas laborales del artículo 6º.1, “a sensu contrario”, y del artículo 7 a) y b), del Estatuto de los Trabajadores, dada la existencia de normas específicas de Seguridad

Social en el Régimen Especial Agrario -trabajadores por cuenta ajena- y en el Régimen Especial de Empleados de Hogar, según se ha expuesto.

Sin embargo no es ese nuestro criterio por otras razones: Si hasta la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976 la edad de catorce años para estar incluidos en el Régimen Especial de Empleados de Hogar determinaba la inclusión obligatoria en el mismo, lo que armonizaba con las normas civiles para contratar los servicios de empleados de hogar que eran las normas propias reguladores de dicha capacidad, cuando se establece el carácter de relación laboral de la relación de empleados de hogar, ésta deja de ser una relación civil de arrendamiento de servicios y pasa a ser una relación laboral regida por las normas que la regulan, hoy básicamente el Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, capacidad para celebrar contratos de trabajo y que no regulan las normas de Seguridad Social. Y si estas normas laborales prohíben “la admisión al trabajo a los menores de dieciséis años” (artículo 6º.1 del Estatuto de los Trabajadores) y regulan de forma específica -y desde luego con difícil comprensión- la capacidad para celebrar toda clase de contratos de trabajo, es indudable que cuando menos nos encontramos con que los empleados de hogar, mayores de dieciséis años y menores de dieciocho tienen capacidad para celebrar su contrato laboral de prestación de servicios domésticos pero sin que los menores de dieciséis años y mayores de catorce puedan ser admitidos al trabajo en modo alguno, si seguimos la primera de las posiciones que aquí se han expuesto o pueden ser admitidos solamente cuando aquellos menores de edad-mayores de catorce años hayan sido emancipados por matrimonio según las normas civiles, si, como pensamos, seguimos la segunda de las posiciones expuestas en cuyo caso deberán estar incluidos en el Régimen Especial de Empleados de Hogar por así disponerlo una norma reglamentaria específica de Seguridad

Social, evitándose con ello la desprotección de estos menores de dieciséis años y mayores de catorce que, emancipados por matrimonio, sean contratados como servidores domésticos.

En cualquier caso, en lo que parece que podemos convenir es que ésta es una de las cuestiones que, para evitar posicionamientos doctrinales y pronunciamientos jurisdiccionales dispares debe resolverse expresamente en cualquier proceso de unificación del Régimen Especial de la Seguridad Social de Empleados de Hogar con el Régimen General de la misma. Ello, tanto si se hace por la expedita vía de un Real Decreto de integración genérica de aquel Régimen Especial en el General sin necesidad de recoger expresamente especialidad alguna en cuanto a la edad para la inclusión, ya que ésta se regirá por las reglas generales de los artículos 7.1.a) y 97 de la Ley General de Seguridad Social, como si ello se instrumentase por la vía de la convergencia concreta en este extremo, modificando o derogando explícitamente el artículo 2 del absoluto Decreto 2346/1969.

- b) En segundo lugar, otra cuestión concreta a considerar en relación con la unificación con el Régimen General, sea por integración ó sea por convergencia, en materia de campo de aplicación es la que resulta de la dicción del mismo artículo 2º. a) del Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, que exige como requisito de inclusión *el de que* -los empleados de hogar- *se dediquen* en territorio nacional a ***servicios exclusivamente domésticos*** para uno o varios cabezas de familia.

Es esta una cuestión en la que la norma transcrita ha experimentado una importante evaluación interpretativa. Como ya exponíamos en junio de 1991, (31) en torno a la

exclusividad de la inclusión en el Régimen Especial de Empleados de Hogar, “la inicial doctrina administrativa y la mayoría de la doctrina científica entendía que la inclusión en el Régimen Especial del Servicio Doméstico no era compatible con el alta simultánea en ningún otro Régimen de la Seguridad Social, General o Especial”

Por su parte las sentencias del anterior Tribunal Central de Trabajo y de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo no siguieron una línea clara ni uniforme (SS del Tribunal Central de, 31-12-1971; 9-6-1981; 28-7-1987; 26-1-1988; 17-3-1988 ó 17-1-1989) y Sentencia del Tribunal Supremo de 23-6-1981.

Por nuestra parte, y la mayoría de la doctrina actual (32), por las razones que ampliamente indicábamos en 1991 y que no se considera necesario reiterar aquí, puesto que hoy existe prácticamente unanimidad al respecto, se considera conforme a Derecho la actual práctica administrativa en esta cuestión. En ella es criterio de la Tesorería General de la Seguridad Social “que la inclusión en el Régimen Especial de Empleados de Hogar es compatible con la pertenencia simultánea a otro u otros Regímenes del Sistema en función de la realización de otras actividades laborales que, a su vez, dan lugar a la inclusión del que las realiza en tales Regímenes de acuerdo con la normativa aplicable en cada uno de ellos”. Criterio general que podemos matizar en los siguientes términos:

- Si al mismo o a los mismos cabezas de familia se les prestasen únicamente otros servicios que no sean domésticos, es claro que, según el artículo 2.1.a) del Decreto de 25 de septiembre de 1969, el que los prestare no podría estar incluido legalmente dentro del Régimen Especial de Empleados de Hogar, sin perjuicio de quedar incluido en el Régimen que corresponda a la naturaleza de esos otros servicios no domésticos.

- Si al cabeza o cabezas de familia se le prestaren concurrentemente servicios domésticos por un lado y no domésticos por otro, entonces, ya no serían servicios exclusivamente domésticos y tal concurrencia determinaría, a su vez también, la exclusión de los que los prestaren del campo de aplicación de este Régimen Especial de Empleados de Hogar pero sin perjuicio de que el mismo deba figurar incluido en el campo de aplicación del Régimen correspondiente a la naturaleza de esos otros servicios que normalmente tendrían carácter laboral común y, por ende, normalmente también determinarían su inclusión dentro del Régimen General de la Seguridad Social. Mas esto ha de entenderse sin perjuicio de que el carácter excepcional y marginal que pudieran tener esos otros servicios no domésticos no desvirtúa la preponderancia y carácter preferentemente doméstico ante la mayor entidad de los servicios de este carácter, como entendió en algunas situaciones el propio Tribunal Central de Trabajo en las sentencias de 26 de enero de 1988 y 17 de enero de 1989.
  
- En fin, que específicamente la prestación de ciertos servicios que, desde el punto de vista sustantivo o material, tienen el carácter de servicios domésticos, como son determinadas “conducciones de vehículos” (artículo 1º.4 del Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto), no da lugar, hoy el Derecho de la Seguridad Social, a la inclusión en el Régimen General de la misma, porque así lo establece la norma específica del Derecho de la Seguridad Social contenida en el apartado b) del número 2 del artículo 97 de la Ley General de la Seguridad Social de 10 de mayo de 1994 respecto de “los conductores de vehículos de turismo al servicio de particulares”.

En todo caso esta cuestión quedaría clarificada si en un hipotético el Real Decreto de integración de este Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General no se aludiera expresamente a servicios exclusivamente domésticos, puesto que se aplicarían entonces las demás normas generales sobre pluriactividad y, en su caso, sobre pluriempleo, contenidas básicamente en el artículo 7.4 de Reglamento General sobre Inscripción de Empresas y Afiliación, Altas, Bajas y Variaciones de Datos de Trabajadores en la Seguridad Social, de 26 de enero de 1996.

Si el proceso de unificación se instrumenta por la vía de la convergencia, sería útil desde el punto de vista formal una norma específica que con total claridad mejorara la redacción de la letra a) del apartado 1 del artículo 2º del Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre.

- c) En tercer lugar y de mayor complejidad, en cualquier proceso de integración o de convergencia de los Regímenes a que venimos refiriéndonos, ha sido cuestión muy debatida la que resulta del artículo 3º.1.a) del Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, cuando imperativamente dispone que *“Estarán excluidos el campo de aplicación de este Régimen Especial –entre otros- el cónyuge, descendientes, ascendientes y demás parientes del cabeza de familia por consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado inclusive”*. (33)

Con ello el Decreto de 1969 no hace sino seguir casi literalmente lo dispuesto en el artículo 7.2 de la Ley de Seguridad Social de 21 de abril de 1966. Esos términos imperativos (“estarán excluidos”) que utilizan tanto este artículo 7.2. de la Ley de Seguridad Social de 1966, como el artículo 3º del Decreto de 1969 determinaron que la Administración gestora y la jurisprudencia entendieran tal exclusión como una exclusión

absoluta, sin admitir prueba en contrario de la inclusión en el Sistema de la Seguridad Social en general y del Régimen Especial del Servicio Doméstico, en particular, respecto de esos familiares que uno y otro artículo enumeran.

La Ley de Seguridad Social de 30 de mayo de 1974 en su artículo 7.2 recoge el criterio de la Ley de 21 de abril de 1966 pero con dos modificaciones importantes: 1ª Limita la exclusión como prohibición absoluta o como presunción “juris et de jure” de exclusión del Sistema solamente al cónyuge del empresario y a los hijos sometidos a patria potestad, y 2ª Admite prueba en contrario de la no consideración de trabajadores por cuenta ajena, es decir, admite prueba de laboralidad respecto de los descendientes que no sean hijos sometidos a la patria potestad, ascendientes y demás parientes del empresario, por consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado.

La doctrina administrativa hasta la Resolución de la Dirección General de Ordenación Jurídica y Entidades Colaboradoras de 24 de mayo de 1991, las Circulares de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social y los pronunciamientos de los órganos judiciales como las de la sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 24 de julio de 1986 y del Tribunal Constitucional 109/1988 de 8 de junio, podrían asumirse mientras la relación de la prestación de servicios de los empleados de hogar no era una relación laboral. Pero ello no parece asumible desde que la Ley de Relaciones Laborales de 1976, primero, y, sobre todo, desde que el Estatuto de los Trabajadores aprobado por la Ley 8/1980 y el vigente de 24 de marzo de 1985, después, configuraron, como relación laboral, aunque sea de carácter especial, la relación del servicio del hogar familiar según su artículo 2.1.b) y excluye expresamente del ámbito regulado por el artículo 1.3.e) del Estatuto de los Trabajadores a “*los trabajos familiares, salvo que se demuestre la*



*condicion de asalariados de quienes lo lleven a cabo. Se considerarán familiares, a estos efectos, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción”, exclusión de laboralidad que se recoge también en el artículo 2º.1.b) del Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar remitiendo al efecto al artículo 1.3.e), del Estatuto de los Trabajadores.*

Con ello las normas laborales, al excluir de la laboralidad a esas relaciones familiares, estaban y están regulando una materia propiamente laboral -lex specialis- y, por ende, de aplicabilidad preferente en otros ámbitos normativos cuando las normas de estos pretendieran excluir de esa laboralidad a familiares distinto de los especificados en el Estatuto de los Trabajadores, el cual, además, los considera excluidos con una presunción “juris tantum”.

Y si esto se afirma aquí desde nuestra lógica de que el Derecho Laboral y el Derecho de la Seguridad Social son dos Derechos distintos e independientes, con mayor motivo habría de decirse desde la lógica de los que defienden una posición ancilar del Derecho de la Seguridad Social respecto del Derecho Laboral.

De todas formas la ulterior reforma del artículo 7.2 de la Ley General de la Seguridad Social por el Real Decreto-Ley 7/1989, de 29 de diciembre en su disposición adicional decimocuarta, reiterada posteriormente en la disposición adicional undécima de la Ley 5/1990, de 29 de junio, y que pasa luego a constituir dicho apartado 7.2 de la vigente Ley General de la Seguridad Social de 20 de junio de 1994, a efectos de estar comprendidos

en Sistema de la Seguridad Social, dispone que *“no tendrán la consideración de trabajadores por cuenta ajena, salvo prueba en contrario (presunción “juris tantum”): 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”*.

Ello ha determinado que coincidieran los ámbitos laboral y de Seguridad Social respecto de la inclusión de los trabajadores familiares, eliminando la diferencia de grado que anteriormente existía en la Ley General de la Seguridad Social y en el Decreto de 1969 en cuanto presunción “juris et de jure” con diverso alcance y hasta parientes de tercer grado y el Derecho laboral, en cuanto a la presunción “juris tantum” y hasta el segundo grado de parentesco exclusivamente, aparte de algunas otras diferencias menores más formales que materiales.

Con el ello el legislador de Seguridad Social realizó un cambio normativo que llevó también a un cambio de criterio del Tribunal Constitucional a partir de sus importantes sentencias 79/1991, de 15 de abril y 92/1991, de 6 de mayo, las cuales, conforme al artículo 7.2 de la Ley de Seguridad Social refundido, admiten la prueba en contrario del carácter laboral del trabajo en el hogar familiar en los casos de parentesco.

Hoy, en definitiva, lo dispuesto en el artículo 3º.1.a) 3º del Decreto 2346/1969 sobre la exclusión de los parientes de tercer grado del campo de aplicación del Régimen Especial de Empleados de Hogar, aparte de que no será una presunción “juris et de jure” sino que admite prueba en contrario, hay que entenderlo implícitamente derogado no ya solamente

porque otra cosa sería contraria a lo regulado como materia propia por la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sino también porque así resulta asimismo del artículo 7.2 de la vigente Ley de Seguridad Social, artículo aplicable a todo el Sistema de Seguridad Social en cuanto incluido en el Título I de dicha Ley que contiene las “normas generales del Sistema de Seguridad Social. Además, como dijo el Tribunal Constitucional en la sentencia de 15 de abril de 1991”, la interpretación y aplicación -inicial- del artículo 3.1.a) del Decreto 2346/1969 resultan pura y simplemente inaceptables desde la perspectiva del artículo 14 de la Constitución”. (34)

Pero es también un hecho que el artículo 3º.1.a) de dicho Decreto 2346/1969, no ha sido modificado en su redacción. Por ello si se quiere seguir un proceso de unificación de los Regímenes que examinamos resulta necesario poner fin a esta divergencia, aunque sea meramente formal, entre dicho artículo 3.1.a) y el artículo 7.2 de la Ley de Seguridad Social. Ello sería de gran simplicidad si la unificación del Régimen Especial de Empleados de Hogar con el Régimen General se instrumentase por la vía de un Real Decreto de integración que derogara el Decreto 2347/1969 y en el que no sería necesario recoger especialidad alguna al respecto pues se aplicaría ya entonces el general y común artículo 7.2 de la Ley General de la Seguridad Social. Pero si esa unificación se instrumentara por la vía de la convergencia, se requeriría una específica norma reglamentaria que o bien modificara el apartado a) del número 1 del artículo 3 del Real Decreto 2346/1969, para adaptarlo o armonizarlo formalmente con el artículo 7.2 de la Ley General de la Seguridad Social, o bien que remitiera directamente a este artículo 7.2 o bien, incluso, que derogara expresamente el apartado 3.1.a) del Decreto 2346/1969 ya que es de aplicación directa y no de aplicación supletoria, como dice el artículo 1º.2 de ese Decreto, el artículo 7.2 de la Ley General de la Seguridad Social.

- d) En cuarto a lugar y para seguir una vez más el orden de los artículos del Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, de los que resultan, en nuestro criterio cuestiones concretas a resolver en cualquier proceso de integración o de convergencia del Régimen Especial de Empleados de Hogar con el Régimen General, debemos tratar también de dos cuestiones quizás hoy menos relevantes.

Nos referimos a las cuestiones que plantea el artículo 3º.2 de dicho Decreto 2346/1969 cuando, respecto de la exclusión de los familiares del cabeza de familias que acabamos de referirnos en el apartado anterior, establece que tal exclusión *“no afectará a los familiares del sexo femenino de sacerdotes célibes que convivan con ellos y que reúnan las demás condiciones exigidas, siempre que no tengan ningún empleado de hogar a su servicio.....”*

Como esta norma se establece en un Decreto de 1969, podemos entender que recoge una aspiración de ese colectivo de sacerdotes en función de las circunstancias sociales y políticas de su tiempo.

En la actualidad, treinta y siete años después, esas circunstancias sociales y políticas son bien distintas y cabe plantearse dudas sobre la constitucionalidad de dicho artículo 3º.2 en función de los artículos 14 y 16 de nuestra Constitución.

- Sin dar especial importancia a esta cuestión podemos decir, por una parte, que cuando el artículo 3º.2 del Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, habla de *“familiares del sexo femenino.....”* cabe entender que dichos términos en su sentido literal no se refieren al

sexo masculino y, por ello, sus previsiones no parecen afectar al familiar varón del sacerdote que se encuentre en la situación prevista en el apartado 2.a) del Decreto 2346/1969. Ello literalmente parece implicar su discriminación negativa del varón por razón del sexo que resultaría prohibida por el artículo 14 de la Constitución.

En este sentido algún sector doctrinal lo considera como una discriminación y también el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía considera que dicho apartado 2 del artículo 3 supone un trato desigual en beneficio de la mujer y en perjuicio del varón, que resulta discriminatorio por no encontrar otra justificación que la circunstancia personal del sexo.

(35)

No conocemos que tal criterio haya tenido continuidad, pero también cabe entender esta previsión normativa como una discriminación positiva en forma de la mujer, cuya constitucionalidad en general ha sido declarada por el Tribunal Constitucional en diversas sentencias.

En cualquier caso esta cuestión debería resolver expresamente en el proceso de integración o de convergencia de que tratamos.

- Por otra parte, el artículo 3º.2 del citado Decreto 2346/1969 habla de “familiares del sexo femenino *de sacerdotes célibes que convivan con ellos y reúnan las demás condiciones exigidas siempre que no tengan ningún empleado de hogar a su servicio* “y ello -agregues solamente respecto de” *“un familiar por cada sacerdote que se encuentre en la situación prevista”*.

Tal previsión normativa parece implicar una discriminación a favor de los sacerdotes católicos por esa solo “condición o circunstancia personal o social” que resultaría prohibida por el artículo 14 de la Constitución, además de que con ello podría decirse que los poderes públicos -a través del Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre- tienen solamente en cuenta las creencias religiosas católicas de los sacerdotes españoles y no las creencias de otro signo, por lo que aquella disposición también resultaría contraria al artículo 16 de la propia Constitución.

En nuestro criterio, no creemos que en esta cuestión se infrinjan ni el artículo 14 ni el artículo 16 de la Constitución. Este apartado del artículo 3.2 del Decreto 2346/1969 no viola el artículo 14 de la Constitución porque aquel artículo 3.2, en ninguna parte, establece que se refiera solamente a sacerdotes célibes católicos sino que se aplicaría también a todos los que fueran sacerdotes -no ya religiosos- célibes no católicos, carácter que no conocemos que reúnan los posibles sacerdotes o similar de otras religiones, por no ser célibes como son incluso los clérigos de la Iglesia Ortodoxa Rusa del Patriarcado de Moscú en España, integrados, por cierto, en el Régimen General de la Seguridad Social por el Real Decreto 22/2005, de 8 de julio.

Por lo tanto si no existen otros clérigos o sacerdotes que se encuentren en la situación prevista en el artículo 3º.2 del Decreto 2346/1969, su regulación no debe verse afectada por las previsiones de los artículos 14 y 16 de la Constitución de 1978, sino que aquél artículo reglamentario sigue vigente y debe ser tenido en cuenta en el proceso de unificación del Régimen Especial de Empleados de Hogar con el Régimen General, sea por vía de integración general o sea por vía de contingencia particular. Si ello se instrumentase por un Real Decreto de integración en el Régimen General de la Seguridad Social, nada impediría, en nuestro criterio, seguir recogiendo en él una norma de

contenido similar al del actual apartado 2 del artículo 3 del Decreto 2346/1969, en la que el sacerdote o clérigo sirva de empresario o empleador de este empleado de hogar. Lo mismo ocurriría si la unificación en este extremo concreto se instrumentara mediante una norma o artículo reglamentario de convergencia.

En cambio, para los que entendieran que aquellas expresiones del artículo 3º.2 del decreto 2346/1969 son contrarias al texto constitucional, en sus artículos 14 y 16, la cuestión que sobre ellos nos hemos planteado quedaría resuelta simplemente por el solo hecho de no recoger en el Real Decreto de integración o en el artículo sobre convergencia aquellas previsiones del artículo 3º.2 del Decreto 1969, derogando así su regulación actual.

Lógicamente en todo caso habría que preverse en una norma transitoria sobre el respeto de los derechos adquiridos y de las situaciones de afiliaciones y altas de los familiares del sexo femenino del sacerdote célibe al amparo de este artículo 3º.2 del decreto 2346/1969 mientras ha estado vigente.

- e) Otra cuestión en materia de inclusión en el Régimen Especial de Empleados de Hogar es la relativa a la inclusión o exclusión en este Régimen Especial de Empleados de Hogar, de los que **presten sus servicios domésticos carácter parcial a uno o mas empleadores o cabezas de familia por encima o por debajo del “mínimo que establezca al respecto el -hoy- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales”**, como dice el artículo 49.1.2º del Reglamento sobre Inscripción de Empresas Afiliadas, Altas y Bajas y Variaciones de Datos de Trabajadores en la Seguridad Social aprobado por Real Decreto 84/1996, de 26 de Enero.

Ese tiempo mínimo de prestación de servicios domésticos fue fijado inicialmente por Resolución del Ministerio de Trabajo de 9 de Septiembre de 1971, en base a lo previsto en el decreto 2346/1969 en su artículo 6º.1.b) en relación con su artículo 2º. 1.b) cuando habla de que los interesados se dediquen “a servicios exclusivamente domésticos”, dedicación que, dice el preámbulo de la Resolución, “lleva implícitas las notas de profesionalidad y habitualidad”, fijando ese modulo mínimo en “72 horas al mes efectuadas durante doce días de cada mes” (36).

Es por ello que algunos autores hablan de un nuevo requisito para la inclusión en este Régimen Especial, concretamente el de que los trabajados domésticos se prestan con habitualidad. (37)

Indudablemente, en el terreno de los principios podría cuestionarse esta exigencia que, en la práctica, se reduce en un nuevo requisito no previsto en el Decreto 2346/1969 para la inclusión en este Régimen, además de los dos del artículo 2.1 del Decreto. Más ello, hoy carece de sentido práctico puesto que la vigencia de aquella Resolución de 1971, además de ser confirmada en diversas sentencias del anterior Tribunal Central de Trabajo y por la Resolución de la Dirección General de Régimen Jurídico de la Seguridad Social de 5 de noviembre de 1985 y por la Dirección General de Ordenación Jurídica y Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social en 1991 (38), posteriormente se lleva por elevación al Real Decreto citado de 26 de enero de 1996, en su artículo 49.1.2. aunque éste, en rigor, habla al respecto del “Ministro” y no del Ministerio y, por tanto, aun se haya pendiente de que el titular del Departamento haga uso de esa habilitación reglamentaria para fijar el mínimo citado. Pero además es lo cierto que esta cuestión del llamado “requisito del horario mínimo de dedicación al servicio doméstico” únicamente debe interesarnos ahora a los limitados efectos de si ese módulo mínimo u otro similar debe



mantenerse o debe suprimirse en el proceso de tendencia a la unidad de este Régimen Especial con el Régimen General de la Seguridad Social.

Tanto sí tal unificación se instrumentase por un Real Decreto de integración general como si se hace por una norma de convergencia específica, parece obligada decisión previa la relativa a la cuestión de si se mantiene o se suprime ese llamado requisito de la “habitualidad”, al menos en los términos que lo hace la Resolución de 9 de septiembre de 1971.

En el ámbito de los principios es difícil defender ya su mantenimiento como requisito de inclusión de este colectivo de empleados de hogar cuando para la inclusión de los demás trabajadores por cuenta ajena en el Régimen General o en otros Regímenes que incluya trabajadores por cuenta ajena, ha obtenido ya pleno reconocimiento y aplicación el cambiante concepto laboral de contrato de trabajo a tiempo parcial según hemos expuesto y se regula, en general, la cotización para todos ellos sin exclusiones en razón del horario de trabajo. Reiteramos aquí lo que ya hemos dicho en 2005 sobre cómo se justificaría válidamente que un trabajador por cuenta ajena que sea empleado de hogar y preste sus servicios por debajo de setenta y dos horas al mes y no las preste, al menos, durante doce días de cada mes, no quede incluido en el Sistema de Seguridad Social y, en cambio, queda obligatoriamente incluido en el Sistema y normalmente en el Régimen General, el que, con ese mismo horario inferior al mínimo, presta otro tipo de actividad por cuenta ajena distinta del servicio doméstico?. ¿Por qué ese empleado de hogar que preste sus servicios a tiempo parcial por debajo de ese módulo mínimo no tendrá cobertura ni protección frente a las contingencias comunes o profesionales y sí la tienen los demás trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General o en otro Régimen que incluya trabajadores por cuenta ajena que realiza una mínima jornada parcial de trabajo,

siempre que no sea marginal y constituya su medio fundamental de vida, como resulta, “a sensu contrario”, del artículo 7.6 de la Ley General de la Seguridad Social aplicable a todos los Regímenes del Sistema? El artículo 14 de la Constitución difícilmente permite mantener esta posición histórica.

El argumento invocado a veces para justificar o imponer ese mínimo modulo horario de que el mismo sirve para evitar las inclusiones abusivas en este Régimen Especial de Empleados de Hogar ha demostrado ser ineficaz en la práctica, si no se acude a otros medios para evitarlos. Por ello, en definitiva, parece más conforme con el principio constitucional de no discriminación por circunstancias personales y con el principio general de que donde existe la misma razón debe regir la misma regla de derecho y armoniza más con el concepto laboral del contrato de trabajo a tiempo parcial, suprimir la vigencia de la Resolución de 9 de Septiembre de 1971 y del artículo 49.1.2. del Reglamento General de 26 de enero de 1996 y aplicar las mismas reglas del Régimen General. Cuestión distinta a la de esa inclusión obligatoria de este colectivo aunque no trabaje el mínimo de la Resolución de 1971 es la relativa al sujeto que inicialmente debe acreditar la inclusión mediante la afiliación y el alta inicial o sucesiva. Pero de esta cuestión nos ocuparemos en general al tratar posteriormente sobre la cuestión de la unificación en cuanto a la práctica de las afiliaciones, altas y bajas “de los trabajadores de empleados del hogar que prestan sus servicios a tiempo parcial o discontinuo”.

- f) En fin, respecto de la inclusión de los empleados del hogar en el Régimen General de la Seguridad Social, tanto si la misma se instrumenta mediante un Real Decreto genérico de integración como mediante una norma específica de convergencia, casi es ocioso decir que resultaría ya innecesario el apartado b) del número 2 del artículo 97 de la Ley

General de la Seguridad Social incluye explícitamente en el Régimen General a “*los conductores de vehículos de turismo al servicio de los particulares*”. Si en estos procesos se incluyese en el Régimen General a todos los trabajadores por cuenta ajena sujetos a la relación laboral de carácter especial regulados en el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, sin perjuicio de considerar necesaria su adecuación a la realidad actual como dice el Acuerdo de 13 de julio de 2006, el mantenimiento del contenido normativo del actual artículo 2.1,b) del actual artículo 97 de la General de la Seguridad Social constituiría una reiteración normativa claramente innecesaria.

**3.3.2.** En cuanto las cuestiones que se plantean en orden a la **inscripción, afiliación, altas y bajas de los incluidos** en el Régimen Especial de los Empleados de Hogar, en un posible proceso de integración general o de convergencia particular con el Régimen General, dos son los grupos de especialidades básicas que recoge el Reglamento General de 26 de Enero de 1996 y que, en nuestro criterio, deben resolverse en dicho proceso de unificación.

- a) Las primeras son las relativas al concepto especial de empresario en ese Régimen Especial de Empleados de Hogar fijado hoy en el artículo 10.3 del Reglamento de 1996 y a su inscripción en el Registro de Empresarios regulada en el artículo 16.1.5 del mismo Reglamento.
- Respecto del concepto de empresario en este Régimen Especial, cuya delimitación actual ha sido efectuada por el artículo primero. Uno. del Real Decreto 1041/2005, de 5 de septiembre, su incorporación a un Real Decreto de integración general de este Régimen Especial de convergencia específica del mismo con el Régimen General de la Seguridad

Social, no plantea especiales dificultades salvo las meramente formales de llevar del contenido del apartado 3 del actual artículo 10 al apartado 1º del mismo adicionando un nuevo ordinal respecto de los “empleados de hogar” en lugar del Régimen Especial de los Empleados de Hogar, con la consiguiente modificación de su clasificación numérica al desaparecer el número 4 del actual artículo 10 de este Reglamento de 1996.

- Por otra parte, en cuanto a la inscripción de estos empleadores en el Registro de Empresarios, el artículo 16 de dicho Reglamento excluye del mismo a los “*empresarios por cuya cuenta presten servicios los empleados del hogar con carácter parcial o discontinuo*”

Y ello es lógico puesto que estos empresarios de empleados del hogar con carácter parcial o discontinuo en el vigente Reglamento no están obligados a solicitar la afiliación, el alta o la baja (artículo 49.1) ni a cotizar por ellos (artículo 46.2 del Reglamento de 22 de diciembre de 1985) sino que tales obligaciones son exclusivas del trabajador y, como veremos, sin que por ello exista responsabilidad empresarial alguna en caso de incumplimiento de tales obligaciones ni tampoco por prestaciones.

Podría decirse que a estos empresarios, en la actualidad “no les interesan” o no les afectan las relaciones jurídicas instrumentales de la Seguridad Social ni tampoco la concesión o denegación de las prestaciones de la misma a tales empleados de hogar que prestan sus servicios a tiempo parcial o discontinuo a uno o más de aquellos.

En cambio, si se procediera a la unificación del Régimen Especial con el Régimen General, por integración o por convergencia, habría resolverse la cuestión de si la unificación debe o no alcanzar a estos empresarios de empleados del hogar a tiempo parcial o que realicen trabajos discontinuos ¿Para ellos se mantiene como una de las especialidades de este colectivo en el Régimen General al igual que respecto de toreros,

artistas, representantes de comercio o más bien se asimilan a todos los efectos a los empresarios del Régimen General en cuanto a inscripción y a la obligación de solicitar la afiliación, altas o bajas así como la de cumplir las obligación de cotizar por ellos con las consiguientes responsabilidades administrativas e incluso penales en caso de incumplimiento?

Una decisión afirmativa de la unificación plena podría provocar, casi con seguridad, la resistencia de los cabeza de familias de estos empleados de hogar a tiempo parcial y discontinuos y quizás también del propio órgano gestor, además de requerir que el cambio normativo debería realizarse no solo mediante una norma reglamentaria sino mediante normas con rango de Ley en cuanto a los obligados al cumplimiento de la obligación de cotizar según resulta del principio de legalidad relativa en materia de cotización según hemos expuesto anteriormente y sobre todo, para modificar la propia Ley de Presupuestos Generales del Estado en su artículo 110.cinco.segundo. Pero de ello nos ocuparemos al hablar de la integración o convergencia en materia de cotización, aspecto de este colectivo de empleados de hogar a tiempo parcial o discontinuo que es, en nuestro criterio, lo más cuestionable.

- b) También debe considerarse en el proceso de unificación, por integración o por convergencia, en materia de los obligados a solicitar la afiliación y el alta, así como para determinar, no ya quienes están sujetos a la obligación de cotizar a la Seguridad Social sino a determinar quienes deberán cumplimentar esa obligación. Pero son estas cuestiones que, como afectan sobre todo a la cotización, las consideraremos conjuntamente en el apartado siguiente.

**3.3.3.** En cuanto a la **cotización** de los empleados de hogar, las cuestiones a considerar en cualquier proceso de integración general o de convergencia particular de su Régimen Especial en el General de la Seguridad Social son en nuestro criterio las de mayor interés práctico y afectan especialmente a la sensibilidad social. Tan es así que en el Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social, de 13 de julio de 2006, la unificación o identidad de los tipos de cotización entre el Régimen Especial de Empleados de Hogar y el Régimen General de la Seguridad Social es considerada como la meta final de un proceso “de medidas de aplicación paulatina que permita la convergencia de tipos de cotización entre ambos regímenes”, aunque no concreta en puridad ni la forma ni el tiempo en que se deba lograr esa “identidad de tipos de cotización” en el horizonte de confluencia de dichos Regímenes.

a) La cuestión básica a considerar, por su incidencia en cualquier proceso de integración o de convergencia en esta materia y que afecta no solo a la cotización sino también, como antes indicábamos, a la afiliación, altas y bajas, es la del propio concepto de **prestación de servicios a tiempo parcial referido a los trabajadores domésticos** tanto en el ámbito laboral como en el de su Régimen de Seguridad Social.

a) En el ámbito laboral, ya hemos expuesto en el apartado 2.2.1.b) de este trabajo el concepto laboral del contrato a tiempo parcial según el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores así como sus clases y su régimen jurídico general. Por ello nos parece suficiente ahora reiterar aquí que para el Estatuto de los Trabajadores vigente el *“contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de los mismos durante un número de horas a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable”*, sin

hablar ya de un número de días y horas inferior a los dos tercios de los periodos habituales en la actividad de que se trate. Tal concepto es aplicable a la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar regulado por el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, en virtud de lo establecido en su disposición adicional.

- b) En el ámbito de la Seguridad Social, sin embargo, ante la falta de un concepto propio de actividad a tiempo parcial para la inclusión en el Sistema de Seguridad Social, lo que, por otra parte, parece lógico por ser cuestión a contemplar por la norma laboral, en defecto de norma propia, hay que entender aplicable en principio el concepto laboral expuesto. Así se hace en materia de cotización a la Seguridad Social en la Orden anual de cotización, concretamente en los artículos 30 a 36 de la Orden vigente de 18 de enero de 2006, en los artículos 217.1, 221.1 y la disposición adicional séptima de la Ley General de la Seguridad Social vigente o en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial así como la jubilación parcial.

Pero en la Seguridad Social y concretamente en relación con los empleados de hogar existe también otra delimitación de lo que se denomina “servicios prestados a tiempo parcial” o “discontinuo” o “servicios prestados de manera exclusiva o permanente”.

Concretamente el artículo 49.1.2 del Reglamento General sobre Inscripción y Afiliación, Altas y Bajas de Trabajadores en la Seguridad Social, de 26 de enero de 1996, establece que *“a efectos de lo dispuesto en este Reglamento –esto es, para la inclusión, afiliación, altas y bajas- se considerarán servicios prestados a tiempo parcial los que se prestan en tiempo inferior a ochenta horas de trabajo efectivo durante el mes”*... es decir,

prácticamente la mitad de la jornada ordinaria de trabajo establecida en el Real Decreto de 1 de agosto de 1983, cuyo artículo 7º fija la jornada semanal en 40 horas de trabajo efectivo.

Por su parte el artículo 46.1 y 2 del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, de 22 de diciembre de 1995, dispone que “*a efectos de lo previsto en el párrafo anterior, cuando el empleado de hogar preste sus servicios para un solo empleador y la duración de los mismos sea superior a la mitad de la jornada habitual (es decir, más de ochenta horas al mes) se entenderá que aquel los presta de manera exclusiva y permanente*”. El apartado 2 habla del “*empleado de hogar que presta sus servicios con carácter parcial o discontinuo a uno o más cabezas de familia o empleadores...*”

Ante esta regulación cabe decir que quienes parten de la posición ancilar del Derecho de la Seguridad Social respecto del Derecho Laboral, es lógico que entiendan que las previsiones de lo dispuesto en los artículos 49.1.2º y 46.1 y 2 de los citados Reglamentos de Seguridad Social están referidas al contrato de trabajo a tiempo parcial y que hoy debe prevalecer el concepto laboral respecto de lo dispuesto en dichos artículos reglamentarios a los que consideran implícitamente derogados por el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto regula una específica materia laboral sustantiva, que es aplicable también a toda relación de carácter especial incluida la de los empleados de hogar, en virtud de la disposición adicional del Real Decreto de 1 de agosto de 1985.

En cambio, sobre la base de la autonomía del Derecho de la Seguridad Social sobre el Derecho Laboral, debe considerarse coherentemente que ni el artículo 49.1.2 del



Reglamento General 26 de enero de 1996 ni el artículo 46.1 y 2 del Reglamento General de 22 de diciembre de 1995 están formulando un concepto específico del contrato de trabajo a tiempo parcial de los empleados de hogar sino que solamente fijan un periodo mensual de tiempo de prestación de servicios -80 o menos horas al mes- que debe ser tenido en consideración a los solos efectos de que el obligado a solicitar la afiliación, el alta o la baja del empleado de hogar sea el propio trabajador o el empleador y de que el obligado a cotizar y a cumplir esa obligación sea el propio empleador o cabeza de familia si la jornada de trabajo es superior a la mitad de la jornada habitual, a las ochenta horas mensuales, “pero lo será, en cambio, el empleado de hogar cuando esos servicios se presten durante menos de ochenta horas al mes”.

En consecuencia, en esta posición al existir unas normas específicas de Seguridad Social en relación con los empleados de hogar, tales normas serán las aplicables a sus respectivos efectos que en nada alteran las normas laborales sobre contratos a tiempo parcial, sin perjuicio de indicar que esas históricas y vigentes normas reglamentarias podrían y deberían haber precisado y armonizado con mayor claridad y rigor los conceptos de “prestación de servicios domésticos a tiempo parcial” y “discontinuo”.

Esta posición es la que se sigue de hecho y de derecho a efectos del cumplimiento de las obligaciones de afiliación, altas y bajas y de cotización respecto de los empleados de hogar incluidos en este Régimen Especial por superar el mínimo de la Resolución de 9 de septiembre de 1971.

Nada impediría que se recogieran también las actuales especialidades en un Real Decreto General de integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen

General o en una norma específica de convergencia en este extremo, si bien debieran precisarse los términos a utilizar y, quizás mejor, evitar esa expresión de “servicios prestados a tiempo parcial” sustituyéndola por otra que ofrezca mayor seguridad jurídica. En ella podría hablarse de “que presten sus servicios durante más de 80 horas al mes” u otra formula similar, salvo que se impusiera en la Seguridad Social en todos los casos el concepto laboral de contrato de trabajo a tiempo parcial del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores con todas sus consecuencias en orden a cumplimiento de obligaciones de afiliación, altas, bajas y cotización. Mas esto puede resultar excesivo para la sensibilidad social actual, tradicionalmente acostumbrada a no tener esas obligaciones, cuyo establecimiento, aunque sea más o menos gradual, puede implicar un cambio demasiado brusco y ser socialmente rechazado, directa o indirectamente en la práctica.

b) **En materia de cotización surgen** también otras cuestiones específicas cualquiera que sea el proceso de unificación de este Régimen Especial con el General, dadas las importantes diferencias existentes en cuanto a los obligados a cotizar, las bases y los tipos de cotización en uno y otro Régimen.

a) En cuanto a la obligación de cotizar, materia cuya regulación en sus aspectos básicos exige una norma con rango de Ley al igual que las bases y tipos de cotización según hemos expuesto, en el Régimen Especial de Empleados de Hogar los artículos 13 a 16 del Decreto 2346/1969 hoy derogados pero cuyo contenido normativo ha sido recogido en los artículos 46 y siguientes del Reglamento General sobre Cotización de 22 de diciembre de 1995, desarrollan, en definitiva, lo dispuesto hoy en el artículo 110.Cinco. de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre de Presupuestos Generales de 2006 y en los artículos 103 y 104 de la Ley General de la Seguridad Social.

En ellos las especialidades establecidas en cuanto a los sujetos de la obligación de cotizar se reconducen, por un lado, a que “cuando el empleado de hogar preste sus servicios con carácter parcial o discontinuo a uno o más empleadores, será de su exclusivo cargo al pago de las cuotas correspondientes”, tanto de la llamada aportación del empresario como de la aportación del trabajador y, por otro lado, ello es también aplicable en las situaciones de incapacidad temporal y maternidad del empleado de hogar, incluido el mes de finalización de dichas situaciones pero excluido el mes en que las mismas se inician.

En el proceso de unificación de este Régimen Especial con el Régimen General, sea por vía de integración general o sea por vía de convergencia específica, en este extremo cabrían, en principio, diversos planteamientos y criterios que, excluido el que impusiera toda la carga al empresario y exonerara al trabajador porque ello sería contrario al artículo 26.4 del Estatuto de los Trabajadores, podemos reconducirlos en principio a los tres siguientes, que no son los únicos:

- 1º Adecuar totalmente la regulación de los obligados a cotizar y de los sujetos responsables de su cumplimiento a la regulación de los artículos 103 y 104 de la Ley General de la Seguridad Social en los que la cotización comprende dos aportaciones: “a) de los empresarios, y b) de los trabajadores, siendo también la cotización por contingencias profesionales a cargo del empresario”. Pero el cumplimiento de la obligación de cotización en cuanto a ambas aportaciones incumbiría al empleador o empresario, el cual descontaría la aportación del trabajador en el momento de hacerle efectivas sus retribuciones.

- 2° Seguir manteniendo la regulación actual de los artículos 110.once. de la Ley de Presupuestos Generales del Estado y 46 del Reglamento General de 22 de diciembre de 1995 y que como hemos expuesto, impone al trabajador que presta sus servicios con carácter parcial o discontinuo el pago, a su exclusivo cargo, del total de las cuotas, determinando a estos solos efectos un periodo temporal concreto.
- 3° En los casos de empleados de hogar a tiempo parcial, o mejor, que presten sus servicios hasta determinadas horas al mes, o cuando presten sus servicios de forma discontinua sin fechas ciertas, imponer al empleador la obligación de entregar al trabajador empleado de hogar, además del recibo de salarios, la aportación empresarial por contingencias comunes y la cuota por contingencias profesionales por los días del mes que aquel hubiere estado a su servicio, pero imponiendo, a su vez, al empleado de hogar el cumplimiento de esa obligación de cotizar tanto respecto de su aportación como respecto de las del empleador, debiendo éste anticiparle el importe de su aportación en el momento de abonar las retribuciones al empleado de hogar, al que se le podría reconocer expresamente un derecho de repetición y un procedimiento expedito de ejecución, en términos similares a los de los representantes de comercio.

Cada una de estas opciones tiene sus ventajas e inconvenientes que se centran respectivamente, en ser más o menos coherentes con cualquier proceso de integración o de convergencia; en ofrecer mayores o menores dificultades gestoras; y, sobre todo, en que a la mayoría de los empleadores ó cabezas de familia, en su calidad de empresarios a efectos de Seguridad Social difícilmente se les puede exigir en todos los casos el cumplimiento de las obligaciones de afiliaciones, altas, bajas y variaciones de datos de estos trabajadores y, sobre todo, las de cotización y pago en términos iguales a los del

empresario común del Régimen General de la Seguridad Social, especialmente si ello se aplicase también respecto de los cabezas de familia a los que presten servicios empleados de hogar con carácter parcial en el sentido del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores. Tales obligaciones serían prácticamente de imposible cumplimiento si se les impusiera a los propios empleadores aunque fueran solamente respecto de los empleados de hogar que le presten servicios durante las horas al mes que se determinan. Todo ello sin contar las difíciles construcciones técnicas a que llevarían en materia de responsabilidad empresarial como veremos en el apartado 3.3.4,b),e).

b) En cuanto a la base de cotización en este Régimen Especial, como esta base ha estado y está constituida por el importe mínimo de la base mínima del grupo 10 de las de la escala de grupos de cotización y concretamente en este ejercicio es de 631.20 € mensuales según resulta del artículo 110.cinco y once de la Ley 39/2005 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006 y del artículo 15 de la Orden que lo desarrolla, de 18 de enero de 2006, en un proceso de integración o de convergencia con el Régimen General, para ser tal esa base sería determinada en función de las *“remuneraciones percibidas... cualquiera que sea su forma o denominación, que, con carácter mensual, tenga derecho a percibir el trabajador o la que efectivamente parcial, de ser esta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena”*. (artículos 109 de la Ley General de la Seguridad Social y 23 del Reglamento General de 22 de diciembre de 1995). Consiguientemente, conforme a este criterio, en este ejercicio la base de cotización para el empleado de hogar oscilaría entre las bases máxima y mínima de su categoría profesional, límites que, desde la categoría de ayudante de los grupos de cotización hasta la última categoría profesional se situaría entre la mínima de 631'20 € al mes o 21'04 € al día y la máxima de 2.897'70 € al mes o 96'59 € al día.

La integración o convergencia en la base de cotización supondrá ya por sí sola un importante incremento de cotización en función de los salarios reales percibidos por el empleado de hogar y en especial en aquellos pocos supuestos de categoría superior a la del grupo 10 o asimilado en cuanto a base de cotización. Huelga decir que ello conllevará una consecuencia importante: la de incrementar correlativamente la base reguladora de las prestaciones, que es realmente la finalidad buscada en cualquier proceso de integración o convergencia.

No obstante, entorno a este incremento de la base de cotización en función de los salarios reales y de la categoría profesional del trabajador, han surgido algunas críticas por diversas causas.

En efecto, algún sector de la Administración Gestora de la Seguridad Social (39) en informe de 6 de julio de 2005, se opone a cualquier incremento de la base de cotización para los empleados de hogar por la vía indirecta de negar la existencia de categorías profesionales en este colectivo proponiendo que se siga manteniendo para ellos una sola base de cotización correspondiente a una sola categoría y, además, en la cuantía única correspondiente al límite mínimo de la base mínima, que hoy sería y es de 631,20 euros mensuales. En suma, se propone una base de cotización con una única cuantía para así enmascarar su idea de cuota fija única, la cual ya ni siquiera existe en el Régimen Especial de Trabajadores por cuenta Propia o Autónomos. Todo ello se dice, en nuestro criterio, sobre todo para mantener las actuales bases de datos y aplicaciones informáticas de la Administración, ciertamente muy simplificadas en la actualidad para este y otros colectivos de cuota fija, pero alejada de los salarios reales del trabajador.

Tales trabas burocráticas nos parecen consideraciones inconsistentes para oponerse y rechazar la cotización por salarios reales para este colectivo y la consiguiente variedad de bases de cotización dentro de los límites máximo y mínimo de cada grupo de categorías profesionales, aunque hoy esas bases sean coincidentes a partir del grupo 4. No compartimos este posicionamiento basado en meras razones informáticas de gestión. Pero sobre ello volveremos posteriormente en el siguiente apartado d') de estas consideraciones.

Ese sector de la Administración Gestora de la cotización y recaudación se opone a que los proyectos normativos de integración o de convergencia invoquen o remitan a la categoría o categorías profesionales de este colectivo de empleados de hogar, aduciendo al respecto, que las categorías de este colectivo “actualmente no están definidas y por tanto se desconocen y muy probablemente se desconocerán siempre ya que, en todo caso, deberán definirse mediante Convenio Colectivo a negociar en aplicación del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores (pero ¿quién representaría a los cabezas de familia?), o mediante la aplicación de los Convenios de Empresas de Limpieza (si así se indicara expresamente mediante extensión de Convenios si ello fuera posible y las empresas/cabezas de familia lo apoyaran).”

“Todo esto –sigue diciendo el informe de 06-07-2005- nos lleva a la problemática de la representación de empresarios/cabezas de familia y empleados de hogar, problemática en la que no entraremos por exceder de la competencia de esta –unidad- pero que apuntamos ante la mención expresa de una categoría profesional” .....

A este respecto, ya en 12 de julio de 2005 (40) efectúbamos las siguientes dos observaciones:

1ª.- Que el informe parece no tener en cuenta, por un lado, el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores al completo, ya que sus apartados 3 y 5 dicen que:

*“3. Se entenderá que una categoría profesional es equivalente de otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación.”*

*“5. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación a la categoría, grupo profesional o nivel retributivo previsto en el convenio colectivo o, en su defecto, de aplicación en la empresa, que se corresponda con dicha prestación.”*

Además, respecto de aquel posicionamiento, decíamos ya, que “tampoco tiene en cuenta el artículo 26.3 del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, de 22 de diciembre de 2005, cuando establece que *“La Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social es el órgano competente para determinar la asimilación de las distintas personas comprendidas en el campo de aplicación del Régimen General, así como la asimilación de nuevas categorías que puedan crearse, previo informe, en todo caso, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”*.



2ª Que, aunque lo normal es la existencia de una sola categoría para este colectivo de empleados de hogar, también pueden existir otras categorías diferentes en casos singulares, como pueden ser mayordomos, amas de llaves, etc., por más que en orden a la cotización, ello no implicaría en la práctica diferencia alguna dada la equiparación de cuantías de la base de cotización a partir del grupo 4 de la escala de grupos de cotización.

No resulta legítimo imponer expresamente por vía reglamentaria una única categoría profesional como quiere el Informe “... porque, además, ello constituiría un exceso para cualquier proceso de integración o de convergencia por medio de Reglamento ya que este extremo requiere que ello se haga mediante una norma con rango de Ley por cuanto rige el principio de legalidad relativo reiteradamente invocado y fundamentado en estas consideraciones”.

c) En relación con el tipo de cotización en este Régimen Especial de Empleados de Hogar, como factor que aplicado a la base de cotización determina la cuota mensual correspondiente sin perjuicio de las deducciones que procedan (artículos 10, 17 y 48 del Reglamento General, de 22 de diciembre de 1995), en el proceso de unificación, sea por integración o sea por convergencia con el Régimen General, se plantea otra cuestión de innegable trascendencia práctica.

La cuestión surge porque en el Régimen General en el presente ejercicio, el tipo es del 28,30 por 100, del que el 23,60 por 100 es a cargo del empresario y el 4,70 por 100 a cargo del trabajador, mientras que en el Régimen Especial de Empleados de Hogar el tipo de cotización es del 22,00 por 100, del que, en principio, el 18,30 por 100 es a cargo del empleador y el 3,70 por 100 es a cargo del empleado de hogar (artículos 110.Dos.2 y Cinco.2 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2006 y artículos 4 y 15 de

la OM de 18 de enero de 2006. En suma hay una diferencia para este colectivo del 6,30 por 100 en el tipo de cotización en este Régimen Especial y una menor aportación del empresario de 5,30 por 100 respecto de la aportación del mismo en el Régimen General y de un 1 por 100 o menos en la aportación del trabajador respecto del Régimen General. Pero es que, además, es del exclusivo cargo del empleado de hogar que preste sus servicios con carácter parcial o discontinuo, el tipo de cotización en su totalidad y consiguientemente la cuota resultante.

En un proceso de unificación lógicamente estas diferencias deben en principio igualarse, para lo que precisamente el Acuerdo sobre Medidas en materia de Seguridad Social, de 13 de julio, en su apartado V.4 prevé que “se analizará el establecimiento de medidas de aplicación paulatina que permitan la convergencia de tipos de cotización entre ambos regímenes, en el horizonte de que el Régimen Especial de Empleados de Hogar confluya en el Régimen General cuando la identidad de tipos sea plena”.

Este acuerdo considera la identidad de tipos entre ambos Regímenes como la etapa previa o condición necesaria para la confluencia o integración de los Regímenes de Empleados de Hogar y el General y su lectura parece sugerir que, mientras ello no sea así, subsistirá el Régimen Especial de Empleados de Hogar aunque se adopten medidas y normas específicas de convergencia en otras cuestiones.

Sin embargo cabe entender también aquellas palabras del Acuerdo de 2006 en un sentido más acorde con los anteriores Pactos Sociales que ya hemos expuesto. Bastaría que la norma con rango de Ley que estableciera la integración del tipo de cotización respecto de este colectivo con el tipo del Régimen General o que adoptare la medida específica de

convergencia de ambos tipos, como podría ser que la propia Ley de Presupuestos Generales del Estado bien incluyera en cada ejercicio una norma que incrementase los actuales tipos de cotización respecto de la aportación de los empleadores integrados en el Régimen General en la forma que se estableciera año por año o bien quedara fijada en una disposición adicional una escala de progresiva aproximación de tipos hasta conseguir, en el año que se fije, la identidad de ambos Regímenes. También podrían establecerse en cada ejercicio, mediante una disposición adicional de la respectiva Ley de Presupuestos, deducciones, sea en forma de bonificaciones o sea en forma de reducciones, en el tipo de los empleados de hogar hasta unificarlo en el del Régimen General. Con ello y no son las únicas soluciones, se quiere poner de manifiesto que la existencia de una periodificación en la asimilación de los tipos de cotización para los empleados de hogar, en nuestro criterio no es argumento suficiente para justificar la subsistencia del Régimen Especial de Empleados de Hogar. En cualquier caso, la decisión es básicamente una decisión de oportunidad, del “tempus” político para moderar el impacto social que el incremento del tipo de cotización aplicable a la aportación del empleador puede provocar especialmente en los llamados “amos de casa” o “cabezas de familia” por sus específicas características.

Finalmente en esta materia del tipo de cotización respecto de los empleados de hogar, en cuanto factor de cálculo de la cuota, debe tenerse en cuenta que un proceso de unificación de ambos Regímenes, el de Empleados de Hogar y el Régimen General, para ser tal impone también la aplicación de un “porcentaje” de cotización por contingencias profesionales de acuerdo con la tarifa de primas vigente, todavía contenidas en el Real Decreto 2930/1979, de 29 de diciembre, ya que se da por supuesto que se establecerá, respecto de este colectivo de empleados de hogar, la “cobertura de contingencias

profesionales” según lo pactado en el Acuerdo del 13 de julio de 2006, “con el objetivo de lograr la convergencia de prestaciones con el Régimen General”, y así conseguir que “quienes realizan similar esfuerzo de cotización alcancen prestaciones equivalentes”, como dicen el Pacto de Toledo y el Acuerdo sobre Consolidación y Racionalización del Sistema de la Seguridad Social. Pero de estas cuestiones nos volveremos a ocupar brevemente al tratar de las cuestiones que se plantean en materia de prestaciones en el proceso de integración general o de convergencia específica entre ambos Regímenes.

d) En relación con las liquidaciones mensuales de las cuotas resultantes de la aplicación del tipo de cotización a la base correspondiente -cuota bruta-, si, como pensamos, por la integración de este colectivo o por su convergencia se pasara del actual sistema de liquidación mensuales sobre base fija, tipo fijo y, por ende, de cota fija, al sistema de cuotas liquidadas en función de salarios reales en idénticos términos a los del Régimen General, es innegable que tales liquidaciones y consiguientemente su recaudación se dificultarían parcialmente para el órgano gestor.

En nuestro criterio, tales dificultades gestoras se reducirían para esas liquidaciones mensuales de la cuotas de este y otros colectivos sujetos a relaciones laborales de carácter especial, a las que apenas resultan aplicables ni reducciones salvo que ahora no se establecieran ni las bonificaciones previstas en el Programa de Fomento del Empleo para el año 2006 al estar excluidas de ellas todas las relaciones laborales de carácter especial previstos en el artículo 2 de Estatuto de los Trabajadores u otras disposiciones especiales, según resulta de la disposición adicional quincuagésima de la vigente Ley de Presupuestos Generales del Estado y del artículo 6.1.a) del Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo, sin perjuicio de que respecto de los

empleados de hogar que presten servicios de cuidadores en familias numerosas las aportaciones empresariales por contingencias comunes gocen de la bonificación establecida en el artículo 9 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, y de que el Acuerdo sobre Medidas en materia de Seguridad Social, de 13 de julio de 2006, en su apartado V.4 prevea establecer bonificaciones, además de cursos de formación, “que permitan la incorporación al Régimen General del trabajo de cuidados realizados en el hogar”, expresiones, por otra parte, que revelan un “ánimus” contrario a un proceso de integración y sí solo de convergencia.

En suma, esa mayor complejidad para la liquidación y la recaudación de la cuotas de este colectivo de empleados de hogar si fuera objeto de integración o de convergencia con el Régimen General no nos parece insalvable para que las correspondientes liquidaciones mensuales sean emitidas por la Administración y concretamente por la Tesorería General de la Seguridad Social, bien mediante la actual aplicación informática “Calcotiz” que elabora los documentos de cotización de empresas de hasta 10 trabajadores o bien introduciendo en ella las modificaciones necesarias.

En nuestro criterio, la propia naturaleza de los conceptos de “integración” o de “convergencia” imponen no continuar en el sistema de cuota fija única para este colectivo y aplicarle, en cambio, el criterio de liquidaciones en función de los salarios reales ya que otra cosa implicaría una integración o una convergencia meramente formal de su Régimen Especial en el Régimen General contrario a las pretensiones de las fuerzas y pactos sociales y de la mayoría de la doctrina y de la Administración. Otra cosa y esto es lo que subyace bajo ciertas afirmaciones, es la pretensión de mantener la idea de cuota fija como en los momentos actuales, sin verdadera integración o convergencia material en

el Régimen General en materia de cotización de este colectivo. Si fuesen validos los argumentos sobre cuotas fijas de cotización, entonces, coherentemente, debería también proponerse, la tarifa única de cotización para todos los Regímenes del Sistema que apliquen los grupos de cotización y volver, en definitiva, a los tiempos anteriores a la Ley 24/1972, de 21 de junio. Ello nos parece inaceptable por su regresividad.

Por otro lado, consideramos escasa la incidencia en la función gestora, la cual normalmente debe tender a la realización de las liquidaciones mensuales en función de los salarios reales de este y otros colectivos, además de que en la mayoría de los empleados de hogar se cotizará por la base mínima del grupo 10 de los de cotización. Las dificultades informáticas de gestión liquidatoria y recaudatoria, no debiera llevar a hablar de “insalvables o inviables dificultades informáticas”.

A nuestro juicio, con independencia de que la norma pueda y deba facilitar la gestión informatizada, lo que no debe ocurrir es situarse en la posición contraria de que el dador de la norma, sea el poder legislativo o sea el poder ejecutivo, no deba dictar determinadas normas cuando se invoquen pretendidas dificultades informáticas para su gestión, invirtiendo las posiciones y convirtiendo el gestor informático en un órgano dador de normas de hecho o de derecho.

Esto es algo que ya está sucediendo. Hay normas incluso a nivel de Ley que no se han gestionado por pretendidas dificultades informáticas. Así ha ocurrido y ocurre, entre otras, con el artículo 43 del Texto Refundido de las Leyes 38/1966, de 31 de mayo, y 41/1970, de 22 de diciembre, por las que se establece y regula el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, aprobado por el Decreto 2123/1971, de 23 de julio, en la

redacción dada al mismo por la disposición adicional cuadragésima quinta de la Ley 2/2004, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2005, o también con la imposibilidad de gestionar, ante la falta de datos de hecho en las aplicaciones informáticas de alta y cotización, los períodos de actividad sin afiliación, alta y cotización de los trabajadores por parte de sus empresas, que imposibilitan o dificultan a las Entidades Gestoras sus pronunciamientos sobre la responsabilidad empresarial que resulta de lo dispuesto en el artículo 126 de la Ley General de la Seguridad Social, tras la reforma de sus apartados 3 y 4 por el artículo 34.Tres de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre.

En los momentos actuales para nosotros -y es un juicio de valor- la ejecución informática puede instrumentar todo o casi todo lo necesario para “gestionar” las normas. En todo caso, serán los técnicos informáticos y, en nuestro caso, la Gerencia de Informática de la Seguridad Social, los que pueden y deben poner de manifiesto las reales dificultades “insalvables” que la ejecución informática de la norma pueda ofrecer. La ejecución informática, en nuestro criterio, lo que necesita es un adecuado desarrollo informático en función de los análisis funcionales o procedimientos gestores que la gestión administrativa puede y debe realizar para su informatización.

Tampoco nos parece admisible poner dificultades desde los órganos de gestión administrativa por el hecho de tener que realizar los nuevos análisis funcionales que demanden las normas dadas por el poder legislativo o ejecutivo, fosilizando permanentemente unas aplicaciones informáticas que se resisten a adaptarse a las nuevas normas que demandan las relaciones sociales que en ellas se regulan, cuando las mismas

impusieren una integración general o una convergencia específica del Régimen Especial de Empleados de Hogar con el Régimen General.

**3.3.4.** En cuanto a las cuestiones que se plantean en **torno a las prestaciones** en un proceso de integración general o de convergencia especial con el Régimen General de la Seguridad Social, debe destacarse ante todo su incidencia social. Hasta ahora hemos hablado de cuestiones que la unificación del Régimen Especial de Empleados de Hogar con el Régimen General plantea en cuanto a las técnicas instrumentales o las relaciones jurídicas previas a la acción protectora que es la finalidad esencial de toda regulación de un Sistema de la Seguridad Social. Es por ello que hemos asistido a un constante proceso histórico de convergencia de las prestaciones del Régimen Especial de Empleados de Hogar con las del Régimen General desde que iniciara la regulación de este Régimen Especial el Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, continuando de forma ininterrumpida mediante diversas disposiciones que tienen su máximo exponente en la disposición adicional octava de la vigente Ley General de la Seguridad Social en general, además de en su disposición adicional undécima bis para la prestación de maternidad. Esa disposición adicional octava ha sido objeto de constantes modificaciones orientadas en general hacia la convergencia de prestaciones de todos los Regímenes Especiales con los del Régimen General.

En concreto, como previsiones normativas de convergencia prestacional del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General dentro de aquella disposición adicional octava tenemos que citar sus apartados 1 y 4, puntos primero y segundo. Ambos apartados fueron redactados conforme al artículo 13 de la Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social. Pero el párrafo



primero del apartado 1 fue luego objeto de nueva redacción por el artículo 19.cuatro de la Ley 52/2003, de 10 de diciembre, de Medidas Específicas en materia de Seguridad Social, y el párrafo segundo de este apartado 1 fue, a su vez, modificado por la disposición adicional decimotercera.tres de la Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social. Por su parte, el apartado 4, redactado por la disposición final primera 2 del Real Decreto-Ley 16/2001, de 27 de diciembre, de Medidas para el establecimiento de un Sistema de Jubilación Gradual y Flexible, fue después redactado por la disposición final 2 de la Ley 35/2002, de 12 de julio.

De la regulación contenida en las dos disposiciones adicionales citadas de la Ley General de la Seguridad Social 8ª, y 11ª.bis, y en otras normas específicas de desarrollo, como el Real Decreto 2139/1993, de 29 de diciembre, de revalorización de pensiones, no nos ocupamos aquí de las producidas en orden a las prestaciones sino que tan solo tratamos de las divergencias todavía existentes que serán sobre las que podrán plantearse cuestiones a examinar en un proceso de integración o de convergencia de lo todavía no unificado entre ambos Regímenes, General y de Empleados de Hogar en lo que a prestaciones se refiere.

- a) La primera y primordial cuestión a considerar en el proceso de unificación de prestaciones de ambos Regímenes, sea por integración o sea por convergencia, es la que plantea la actual **falta de protección específica de la cobertura de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional**. Lograr el objetivo de la convergencia en este extremo así como en la “fecha de inicio del percibo de la prestación de

incapacidad temporal”, se destaca especialmente en el apartado V.4. del Acuerdo sobre Medidas en materia de Seguridad Social de 13 de julio de 2006.

Actualmente en efecto, el todavía vigente artículo 22.3 del Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, establece que *“las prestaciones que este Régimen concede en caso de accidente serán las mismas que otorgue el Régimen General por accidente no laboral”*. A su vez, el artículo 49.2 del Reglamento General, de 26 de enero de 1996 sobre Inscripción y Afiliación, como se ha expuesto, establece que *“En este Régimen Especial, los empresarios a que se refiere el apartado 3 del artículo 10 del presente Reglamento no podrán concertar en forma específica la protección por la Seguridad Social frente a las contingencias profesionales respecto de los trabajadores por cuenta ajena o asimilados incluidos en el campo de aplicación de este Régimen Especial que aquellos empleen”*.

La regulación del Decreto 2346/1969, en este artículo 22.3, pudo estar motivada por diversas causas entre las que no eran las de menor entidad la dificultad técnica en 1969 de construir una protección del accidente de trabajo para este colectivo, acorde con el concepto de accidente de trabajo contenido en el artículo 84.1 de la Ley de Seguridad Social de 21 de abril de 1966, así como también los posteriores que lo limitaron, al igual que la legislación de accidentes de 1900, al trabajador por cuenta ajena cuando en 1966 la relación del empleado de hogar con el amo de casa era una relación civil de arrendamiento de servicios; cuando las dificultades para prevenir el fraude en la protección de tales accidentes como tales accidentes de trabajo eran evidentes; cuando la situación financiera de este Régimen Especial, era especialmente deficitaria; o, en fin, cuando el propio principio general de la “consideración de las contingencias y situaciones objeto de cobertura”, de que habla ya la base primera de la Ley 193/1963, de 28 de

diciembre de Bases de la Seguridad Social, (aunque, en nuestro criterio, aquella declaración general tenía realmente otro sentido) es solo una declaración programática o, si se quiere, una directiva que no se ha llevado a la práctica como también lo es que esa no diferenciación entre el carácter común y profesional de las contingencias protegidas en el Régimen Especial de Empleados de Hogar se mantiene en el artículo 49.2 del Reglamento General de 26 de enero de 1996, sin que se haya modificado con posterioridad.

Pero en los momentos actuales, en los que la relación de servicios del empleado de hogar es una relación laboral de carácter especial, en los que la cobertura específica del accidente de trabajo y enfermedad profesional se ha extendido incluso a los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial Agrario como mejora voluntaria por el artículo 40 de la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, en los que existen medios más adecuados para la persecución del fraude, en los que rige para el Sistema el principio de solidaridad financiera y caja única y en los que la declaración general de la consideración conjunta de las contingencias se ha mostrado inaplicable al seguir existiendo en el propio Régimen General muy importantes diferencias entre la protección de las contingencias comunes y las profesionales, no se advierten razones para seguir manteniendo esta menor protección o, si se quiere, esa protección indiferenciada entre riesgos comunes y profesionales de los empleados de hogar.

Obviamente la unificación de esta cuestión requerirá que se concierte la cobertura de las contingencias profesionales de forma específica con una Mutua o con el Instituto Nacional de la Seguridad Social y consiguientemente que se cotice para tal protección específica.

A tal efecto se ha propuesto, y lo compartimos, la aplicación el epígrafe 105 (0'70 + 0'80) de la División VI del Anejo I del Real Decreto 2930/1979, de 29 de diciembre, por el que se revisa la tarifa de primas para la cotización a la Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, o el epígrafe que en el futuro lo sustituya.

La instrumentación de esta unificación, tanto si se realiza por la vía de integración de los dos Regímenes como por la tradicional vía de convergencia en materia de protección, podría efectuarse mediante una norma con rango de Real Decreto, al menos mientras las tarifas de primas por contingencias profesionales sigan estando “legalizadas” o sujetas al principio de legalidad relativa, reconocido a nivel de Ley desde 1992, a través del aparatado correspondiente del artículo sobre cotizaciones sociales de la Ley de Presupuestos Generales del Estado en cada ejercicio.

- b) **Otras cuestiones** a considerar en el proceso de unificación de estos Regímenes en **materia de prestaciones** son las que surgen de las particularidades que aún conserva el Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Decreto 2346/1969, y que se mantienen incluso tras las disposiciones adicionales octava y undécima bis de la Ley General de la Seguridad Social. Sin ánimo de exponerlas todas, consideramos de mayor interés las siguientes cuestiones:

- a) **En incapacidad temporal:** Por un lado, la prestación económica por incapacidad temporal “comenzará a percibirse desde el vigésimo noveno día contando a partir de la fecha en se inició la enfermedad o se produjo el accidente” (artículo 3 del Decreto 2346/1969), mientras que en el Régimen General, en la incapacidad laboral derivada de contingencias profesionales el subsidio se abonará desde el día siguiente al de la baja en

el trabajo o, si la incapacidad temporal deriva de contingencias comunes, el subsidio de los tres primeros días o periodo de espera no es objeto de cobertura por la Seguridad, al margen de lo que establezcan los convenios colectivos, y el subsidio de los días cuarto al decimoquinto es a cargo exclusivo del empresario sin reintegro por parte de la Seguridad Social, la cual solo lo asume a través del pago delegado desde el día decimosexto, en distintos porcentajes hasta su finalización.

Por otro lado, en la situación de incapacidad temporal y también en la de maternidad, “el empleado de hogar será el sujeto único de la obligación de cotizar..... incluido el mes de finalización de dicha situación pero excluido el mes en que la misma se inicie” (artículo 46.3 del Reglamento General de 22 de diciembre de 1995), mientras que en el Régimen General durante la incapacidad temporal se mantienen los criterios que resultan de los artículos 104 y 106 de la Ley General de la Seguridad Social.

De estas dos cuestiones, la regulación, sea por integración o sea por convergencia coincidente con la del Régimen General, parece obligada para evitar discriminaciones hoy injustificadas. Incluso así se propone ya en el apartado V.4. del Acuerdo sobre Medidas en materia de Seguridad Social, de 13 de julio de 2006.

b) **En incapacidad permanente:** 1ª Por una parte hay que señalar como especialidad que aún se mantiene, la del artículo 31 del Decreto 2346/1969 que impone como tiempo de carencia para la incapacidad permanente parcial “un período mínimo de cotización computable de sesenta mensualidades durante los últimos diez años, “requisito que, conforme a lo dispuesto en la disposición adicional octava de la Ley General de la Seguridad, en su apartado 1.párrafo segundo, es solo aplicable a la incapacidad

permanente parcial ya que dicha disposición adicional octava.1., “in fine” solo exceptúa de la aplicación a los Regímenes Especiales, de lo previsto en el artículo 138 de la Ley General”, al último párrafo de su apartado 2 -que exige 1800 días en los últimos diez años como carencia para la incapacidad parcial derivada de enfermedad común- así como lo regulado por su apartado 5, con lo cual excluye también a los Regímenes Especiales de la habilitación concedida al Gobierno en el artículo 138.5 para modificar el período de cotización previo de 1800 días exigido en el número 2, “in fine” de ese artículo 138.

Por otra parte, por expresa indicación de la disposición adicional octava de la Ley General de la Seguridad Social solo resultan aplicables a todos los Regímenes del Sistema de la Seguridad Social los apartados 1. 2. y 3. del artículo 140 de dicha Ley, por lo que no procede aplicar en este y otros Regímenes Especiales la llamada integración de lagunas prevista en su número 4. para el Régimen General, cuando dispone básicamente que, *“si en el período que haya de tomarse para el calculo de la base reguladora, aparecieran meses durante los cuales no hubiese existido la obligación de cotización, dichas lagunas se integrarán con la base mínima de entre todas las existentes en cada momento para trabajadores mayores de dieciocho años”*. Ante esta no aplicación, por Ley (disposición adicional octava.1), para el Régimen Especial de Empleados de Hogar y otros Regímenes Especiales, de la previsión del artículo 140.4, ello quiere decirse que para los empleados de hogar los períodos sin cotización o con cotización inferior a la base mínima absoluta se computarán a cero o en función de la cotización efectiva dentro de los límites de la base reguladora.

Lógicamente en un proceso de unificación del Régimen de Empleados de Hogar con el Régimen General, sea por integración o sea por convergencia, se impone la unidad de

regulación con la del Régimen General respecto de estas dos particularidades, hoy, en nuestro criterio, sin razones sociales suficientes para mantenerse como especialidades y además de que ello será una consecuencia necesaria de que, en la cotización respecto de los empleados de hogar, se pase de un sistema de cuota fija mensual a un sistema de cotización por salarios reales en función de los días trabajados, que lógicamente llevará a la integración también de lagunas hasta la base mínima cuando por cualquier causa no exista obligación de cotizar. Otra cosa podría cuestionarse incluso desde el principio de igualdad del artículo 14 de la Constitución.

Cuestión distinta es la del rango de la norma que pudiera acordar la integración o la convergencia en este extremo para coincidir con la regulación del Régimen General en una y otra cuestión. Consideramos que, si por razón de la materia podría ser bastante una norma reglamentaria, sin embargo al estar establecidas estas exclusiones por Ley -la disposición adicional octava de la Ley General de la Seguridad Social- para establecer su aplicación a este colectivo en paridad con la regulación del Régimen General en su artículo 140.4 se requerirá otra norma con rango de Ley por el principio de jerarquía normativa sancionado, entre otros, en los artículos 9.3 de la Constitución, 22 del Código Civil y 51 y 52.2 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

c) **En jubilación:** Destacamos las siguientes cuestiones a resolver:

- Como primera especialidad que aún se mantiene en el Régimen de Empleados de Hogar en materia de jubilación es asimismo la no integración de lagunas en la cotización en base a lo establecido en la disposición adicional octava de la Ley General de Seguridad Social

que no aplica a los Regímenes Especiales lo dispuesto en el apartado 1.2 del artículo 162 que regula dicha integración para el Régimen General.

- Como segunda particularidad a resolver es la relativa a la expresa excepción contenida en el apartado 4 de dicha disposición adicional octava al excluir, a los trabajadores incluidos en los Regímenes Especiales Agrario y de Empleados de Hogar, de la aplicación de lo previsto en los artículos 112.bis y 162.6 de la propia Ley General de la Seguridad Social. Estos artículos, por un lado, exigen de cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de las mismas, respecto de los trabajadores por cuenta ajena de carácter indefinido incluidos los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas con 65 o más años de edad y 35 o más años de cotización (artículo 112.1 y 2) y, por otro lado, prevén que, a efectos de determinar las bases de cotización correspondientes a mensualidades exentas de cotización, estas no podrán superar el resultado de incrementar el promedio de las bases de cotización del año natural inmediatamente anterior en el porcentaje de variación media conocida del IPC en dicho último año más dos puntos porcentuales. Se trata, por tanto de una singularidad que excepciona de la cotización sin perjudicar la base reguladora de las prestaciones en los meses exentos de cotizar, beneficio que no se aplica, según se ha dicho, en el Régimen Especial de Empleados de Hogar.

Por ello en un proceso de unificación con el Régimen General, sea por integración o sea por convergencia, cabe aducir en parte las mismas razones que se exponen en el apartado b') precedente, para la superación de estas diferencias.



d) Otra cuestión a considerar es la relativa a una **prestación específica de este Régimen Especial de Empleados de Hogar** y que es inexistente en el Régimen General de la Seguridad Social. Es la llamada prestación económica por profesión religiosa, prevista en el artículo 36 del Decreto 2346/1969 y que se concede por una sola vez y por importe de 30 € a los empleados de hogar que profesen en religión –católica o cualquier otra según Resolución de la Dirección General del Instituto Nacional de la Seguridad Social, de 24 de octubre de 1984– siempre que acrediten un período mínimo de cotización de veinticuatro meses en los últimos cinco años.

Respecto esta singularidad del Régimen Especial de Empleados de Hogar, ante un proceso de integración o de convergencia con el Régimen General, lógicamente caben en principio tres opciones: 1ª Suprimir tal prestación; 2ª Conservarla como especialidad de este sector de trabajadores, aunque pasaran a estar incluidos como empleados de hogar en el Régimen General y 3ª Conservarla como carácter transitorio únicamente por los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Empleados de Hogar hasta el momento de la integración o de la convergencia con el Régimen General.

La última opción se nos ofrece como la más acorde a los antecedentes históricos, la sociedad actual y el respeto a los derechos adquiridos o en vías de adquisición. Para instrumentarla bastaría una norma reglamentaria.

e) En fin, por la interrelación que tienen entre sí, consideramos conjuntamente las cuestiones que afectan al **requisito de estar al corriente en el pago** de las cuotas para que se reconozca a los empleados de hogar el derecho a las prestaciones y a los **efectos del incumplimiento de las obligaciones de cotización** por los obligados a ello, cuestiones

que en una u otra forma deberían regularse en la norma de integración o de convergencia de los Regímenes que venimos examinando.

- En cuanto al requisito de estar al corriente en el pago las cuotas salvo para la invalidez o incapacidad permanente derivada de accidente cuando el trabajador se encontrare en alta o en situación asimilada, según resulta de los artículos 124.4 de la Ley General de la Seguridad Social, 22.3 y 23.1 del Decreto 2346/1969 y de la disposición adicional undécima del Real Decreto 2319/1993, del 29 de diciembre, la singularidad en este y otros Regímenes Especiales respecto del Régimen General, recogida para la prestación por maternidad en la disposición undécima las de la Ley General de la Seguridad Social y para las demás prestaciones en la disposición trigésimo novena de la misma Ley General, es la de que *“en el caso de trabajadores que sean responsables del ingreso de las cotizaciones, para el reconocimiento de las correspondientes prestaciones.... será necesario que el causante se encuentre al corriente en el pago de las cotizaciones a la Seguridad Social.... A tales efectos será 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 Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, cualquiera que sea el Régimen de Seguridad Social en que el interesado estuviese incorporado en el momento de acceder a la prestación o en el que se cause esta”*.

Como en la actualidad en el Régimen Especial de Empleados de Hogar y en el futuro si en el proceso de integración o de convergencia de que venimos ocupándonos se asumiera la opción de que los empleados de hogar que “presten sus servicios a tiempo parcial o discontinuo” fueran no solo obligados al pago de la cuota sino también responsables de su cumplimiento (artículo 110.cinco de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre; 46.2 del

Reglamento de 22 de diciembre de 1995 y 12.1 del Reglamento de 11 de junio de 2004), solo ellos, aún siendo trabajadores por cuenta ajena, estarían sujetos al requisito y al mecanismo establecidos en la disposición adicional trigésimo novena expuesta, pero no los demás empleados de hogar que presten servicios al mes durante más de ochenta horas o el periodo que se fije.

Más, sí en el futuro se aplicara el concepto y el régimen del contrato de trabajo a tiempo parcial en los propios términos de los artículos 12.1 y 15.8 del Estatuto de los Trabajadores y consiguientemente cotizaran, en definitiva, conforme a las reglas generales contenidas en los artículos 64 del Reglamento de 22 de diciembre de 1995, modificando obviamente su artículo 46.2 y en los artículos 30 a 37 de la Orden anual de cotización, entonces habrían también de aplicarse a este colectivo de empleados de hogar las normas generales en materia de cotización, períodos de cotización y bases reguladoras de prestaciones, contenidas en la disposición adicional séptima de la Ley General de la Seguridad Social en la redacción dada a la misma por el artículo segundo.dos. del Real Decreto Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del contrato de trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad complementado básicamente por el Real Decreto 1131/2002, de 31 de Octubre, con toda la problemática planteada a estos efectos por recientes pronunciamientos del Tribunal Constitucional pero cuyo examen es ajeno a nuestro planteamiento en este trabajo.

- En cuanto a la responsabilidad por las prestaciones, materia en general de insuficiente regulación a nivel de Ley y necesitada de normas reglamentarias de desarrollo de la Ley y de constantes pronunciamientos de los órganos jurisdiccionales, los efectos de la falta de afiliación, falta de alta, falta de cotización y por las diferencias de cotización, aparte de la

responsabilidad derivada en los casos de contratas y subcontratas, sucesión de empresa y cesión de trabajadores, cuando se trate de empleados de hogar a tiempo completo por períodos de ochenta o más horas o las que en el futuro puedan fijarse, como también cuando se adoptase el concepto de contrato a tiempo parcial en los estrictos, términos de los artículos 12 y 15 del Estatuto de los Trabajadores, aquella responsabilidad se regirá por las reglas generales de los artículos 15, 104 y 127 de la Ley General de la Seguridad Social y las hoy normas reglamentarias de los artículos 92 y siguientes de la Ley de 21 de abril de 1966 así como los artículos 42, 43 y 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Pero en la actualidad, y también en un futuro proceso de integración o de convergencia del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General en el supuesto de seguir manteniendo, más o menos reformado, el criterio básico de que los trabajadores empleados de hogar, que presten sus servicios por debajo del período actual o del que en el futuro pueda establecerse, fueran los obligados a cotizar a su exclusivo cargo así como los obligados a cumplir íntegramente esa obligación, deberían de regularse específicamente los efectos del incumplimiento respecto de las cuotas (respecto de las prestaciones ya hemos visto y expuesto el mecanismo aplicable al amparo de la disposición adicional trigésima novena de la Ley de Seguridad Social). En todo caso respecto del empleador sería asimismo necesaria una norma con rango de Ley que o bien eximiera al empresario de responsabilidad al estar exento del pago de las cuotas si esta fuera la opción o, bien en otro caso dispusiera, que, una vez entregado el recibo de salarios y su aportación por contingencias comunes y la cuota por contingencias profesionales, quedará liberado de responsabilidad por esas cuotas impagadas por el trabajador y las prestaciones correspondientes.

f) Aunque no sean cuestiones propiamente de Seguridad Social, al menos de la gestionada por el INSS, ISM y TGSS, parece conveniente mencionar, que cualquiera que sea el proceso de unificación del Régimen de Empleados de Hogar con el Régimen General, sea el de integración general o sea el de convergencia en materias específicas, deberán también cuestionarse la posibilidad de **protección por desempleo, formación profesional y Fondo de Garantía Laboral** y consiguientemente sobre la cotización o no cotización por las contingencias de consideración conjuntamente con las cuotas de la Seguridad Social.

- En la actualidad este colectivo de empleados de hogar no está protegido ni cotiza por tales contingencias según resulta, para el desempleo, del artículo 205.2 de la Ley General de la Seguridad Social “a contrario sensu”, y para la protección del Fondo de Garantía Laboral, de la expresa inaplicabilidad del artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores, prevista en la disposición adicional del Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, que regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

Es evidente que se trata de opciones del Gobierno, cuya oportunidad se apreciará por el mismo. Específicamente la realización de cursos de formación de los empleados de hogar que permitan su incorporación al Régimen General está prevista en el apartado V-4 del Acuerdo de 13 de julio de 2006, sobre medidas en materia de Seguridad Social.

En cualquier caso, como norma para la inclusión de esta protección, bastaría una norma de rango reglamentario que, por un lado, les incluya en la protección y consiguiente cotización por tales contingencias. Para la protección por desempleo existe expresa habilitación al Gobierno en la disposición final quinta de la Ley General de la Seguridad

Social y, por otro lado, habría de dejarse sin efecto la inaplicabilidad del artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores a este colectivo, si el Gobierno lo estima oportuno.

#### **4. CONCLUSIONES GENERALES**

De cuanto se ha expuesto hasta aquí pueden deducirse sin gran esfuerzo, entre otras, las siguientes conclusiones:

1ª) La mayoría de las razones invocadas para establecer en su día y mantener hoy algunos de los Regímenes Especiales de la Seguridad Social y, en concreto, el Régimen Especial de Empleados de Hogar, se nos ofrecen con muy escasa consistencia técnica y social.

2ª) Es una aspiración frecuente en la doctrina (41), en los pactos sociales citados y en la sociedad en general la simplificación de la estructura actual de los Regímenes Especiales, y en particular, la relativa al Régimen Especial de Empleados de Hogar, ya se efectúe por vía de integración de estos en el Régimen General o ya se efectúe por la vía de la convergencia en materias concretas. Esta última, para nosotros, se ofrece como excesivamente dilatada en el tiempo y con importante coste social.

3ª) En todo caso no apreciamos dificultades técnicas insalvables para la unificación, incluida la confección de los documentos de cotización por un Servicio Común Gestor del Sistema de Seguridad Social, sin perjuicio de que haya de graduarse en el tiempo la

vigencia de algunas de las normas que deban dictarse, en especial en relación con la integración de los tipos de cotización con los del Régimen General. Tales dificultades en gran parte derivan de la accidentada historia de la prestación de servicios en el hogar familiar y de una regulación sustantiva hoy fosilizada tanto en el ámbito laboral desde hace más de 20 años, como, sobre todo, en el ámbito de la Seguridad Social desde hace casi 40 años, no obstante los numerosos e importantes cambios producidos en nuestra sociedad durante tales periodos.

Madrid, a 6 de Diciembre de 2006.

## **5. NOTAS**

1. GARCIA NINET, J. I. Dirección JANINI BAEZA, J.  
Régimen Especial de Empleados de Hogar.  
Editorial CISS. 1998.
2. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO, de 2 de noviembre de 1989, Sala 3ª, Sección 2ª.  
Ponente. V. Conde Martín de Hijas (R.D. 1989/7791)
3. FERRADANS CARAMES, C.  
El contrato de trabajo a tiempo parcial. Difícil equilibrio entre flexibilidad y seguridad.  
Editorial Thomson Aranzadi 2006, Págs. 118 y ss. y 248 y ss.
4. A.S. 1993. 4.520
5. FERRADANS CARAMES, C.

Op. cit. en nota 3. Pág. 246

6. DE LA VILLA GIL, L. E. y DESDENTADO BONETE, A.  
Manual de Seguridad Social.  
Editorial Aranzadi 1977. Págs. 179 y ss. y 201 y ss.

7. ALARCÓN CARACUEL, M. R. y GONZÁLEZ ORTEGA, S.  
Compendio de Seguridad Social. Estructura y composición del Sistema español de Seguridad Social.  
Editorial Tecnos s.a. 4ª Edición. 1991. Págs. 78 a 81.

8. ALARCÓN CARACUEL, M. R. y GONZÁLEZ ORTEGA, S.  
Op. cit. en nota 7. Págs. 85 y 86.

9. BAYÓN CHACON, G.  
El elemento de pluralidad en la Seguridad Social española: Régimen General. Regímenes Especiales, AA.VV. Diecisiete lecciones sobre Regímenes Especiales de la Seguridad Social.  
Sección de Publicaciones de la Facultad de Derecho de Madrid.  
Madrid 1972. Págs. 99 y ss.

10. MONTOYA MELGAR, A.  
La fragmentación de la Seguridad Social y sus razones.  
Revista de Política Social. Nº 98. 1973. Págs. 5 y ss.

11. VIDA SORIA, J. A.  
Régimen General y Regímenes Especiales en el Sistema de la Seguridad Social española. Cuadernos de la Cátedra de Derecho del Trabajo. 1972. Págs. 49 y ss.  
- Los Regímenes Especiales Papeles de Economía Española. 1982. Nº 12/13. Págs. 55 y ss.

12. DE LA VILLA GIL, L. E. y DESDENTADO BONETE. A.  
Estructura del Sistema Español de Seguridad Social y fraccionamiento del Sistema.  
Op. cit. en nota 6 Págs. 152 y ss.

13. ALMANSA PASTOR, J. M.  
Derecho de la Seguridad Social. Volumen II. Regímenes Especiales. Régimen Especial de los Empleados de Hogar.  
Editorial Tecnos. 2ª Edición. 1999. Págs. 312 y ss.

14. DE LA VILLA GIL, L. E. Y OTROS.  
Derecho de la Seguridad Social.



Régimen Especial de Empleados de Hogar, por BADIOLA SANCHEZ, A. y LAZARON BARQUIN, D.  
Editorial Tirant lo Blanch. 1997. Págs. 617 y ss.

15. BLASCO LA HOZ, J. F., LOPEZ GANDIA, D. y MOMPARLEZ CARRASCO, M. A.  
Curso de Seguridad Social. Lecc. 3ª.IV. La estructura del nivel profesional.  
Editorial Tirant lo Blanch. 1998. Págs. 95 y 111.

16. SEMPERE NAVARRO, A.V. y OTROS.  
Comentarios a la Ley General de la Seguridad Social.  
Capítulo II. Campo de aplicación y estructura del Sistema de la Seguridad Social.  
Editorial Laborum. 2003. Págs. 83 y ss.

17. ALARCÓN CARACUEL, M.R. y GONZÁLEZ ORTEGA, S.  
Op. cit en nota 7. Págs. 82 y 83.

18. MONTOYA MELGAR, A.  
Derecho del Trabajo. Capítulo XXVII. Los Regímenes Especiales de la Seguridad Social.  
Editorial Tecnos. 11ª edición. 1990. Págs. 643 y 644.

19. MONTOYA MELGAR, A.  
Curso de Seguridad Social. Capítulo I.3.B). Régimen General y Regímenes Especiales.  
Editorial Servicio de Publicaciones de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid. 1998. Pág. 16.

20. ALARCÓN CARACUEL, M.R. y GONZÁLEZ ORTEGA, S.  
Op. cit en notas 7, 8 y 17 Págs. 377 y 378.

21. SEMPERE NAVARRO, A.V. y OTROS.  
Op. cit. en nota 16. Pág. 85.

22. MONTOYA MELGAR, A.  
Op. cit. en nota 19. Pág. 16.

23. ALARCÓN CARACUEL, M. R. y GONZÁLEZ ORTEGA, S.  
Op. cit en notas 7, 17 y 20. Pág. 84.

24. Las partes entrecomilladas están extraídas del sentido de los términos “convergencia” e “integración” en el Diccionario de la Lengua Española.  
Editado por la Real Academia Española. Vigésima segunda edición. 2001.

25. PEREZ ROYO, F.  
Curso de Derecho Tributario.  
Editorial Marcial Pons. 6ª Edición 1989.
26. SANCHEZ-BARRIGA PEÑAS, R.  
Reserva de la Ley y cotización a la Seguridad Social.  
En la Revista de Relaciones Laborales. 1986.
27. ALARCÓN CARACUEL, M. R. y GONZÁLEZ ORTEGA, S.  
Op. cit. en notas 7, 8, 17, 20 y 24. Págs. 160 y ss.
28. MONTOYA MELGAR, A.  
Derecho del Trabajo. Capítulo XI. La capacidad contractual del trabajador.  
Op. cit. en nota 18. Pág. 286.
29. GONZALO GONZALEZ, B.  
Código de Protección Social.  
Ed. B.O.E 1995. Tomo I. Pág 1348. Nota 3.
30. ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M. E.  
Derecho del Trabajo 2.IV Servicios en hogar familiar y 3.VIII. La edad.  
Ed. Facultad de Derecho de la Universidad Complutense. Décima Edición 1987.  
Págs. 94 y ss.
31. SENDIN BLAZQUEZ, A.  
En torno a la exclusividad de la inclusión en el Régimen Especial de Empleados de Hogar. Revista Tribuna Social. R.S.S y L. 1991 N° 6 Págs. 7 y ss.
32. QUEPLER UNO. Empleados de hogar a domicilio y Seguridad Social.  
Revista de Actualidad Laboral. 2000. N° 47. Págs. 75 y ss.
33. PALOMEQUE LOPEZ, M. C.  
- Sobre el derecho de los empleados del hogar familiar a la no discriminación por razón del parentesco en la afiliación al Sistema de Seguridad Social.  
Revista Española de Derecho del Trabajador. 1992. nº 53. Págs. 405 y ss.
- La exclusión de los parientes del empleador del campo de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico: Discriminación contraria al artículo 14 de la Constitución.  
Revista Española de Derecho del Trabajo. 1993. N° 59. Págs. 411 y ss.

34. GARCÍA NINET, J. I.

La regulación del trabajo familiar y su incidencia en el ámbito de la Seguridad Social con especial referencia al Régimen Especial de Empleados de Hogar (En torno a la Sentencia del Tribunal Constitucional de 15 de abril de 1991). Revista Tribuna Social R.S.S. y L. 1991. Nº 6 Págs. 25 y 11.

ALARCÓN CARACUEL, R. y GONZÁLEZ ORTEGA, S.

Op. Citado en notas 8, 18, 21 y 25 Pág. 377

35. MONTOYA MELGAR, A.

Op. Cit. En notas 20 y 23 Pág. 514 nota 14

SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA de 30 de junio de 1990.

36. RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, de 9 de septiembre de 1971 relativa a las solicitudes de alta en la Mutualidad Nacional de Empleados de Hogar de personas que prestan servicios domésticos con carácter parcial o discontinuo y durante tiempo muy reducido.

Boletín Oficial del Ministerio de Trabajo 1-94 año 1971. Pág. 83.

37. QUESADA SEGURA, R.

El contrato de servicio doméstico.

Ed. La Ley. Madrid 1991

38. SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO de 4 de febrero de 1984 (Ref. 989); 23 de octubre de 1984 (Ref. 7.994); 19 de mayo de 1987 (Ref. 10.437) y 19 de febrero de 1988 (Ref. 1.884).

- CONTESTACIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN JURÍDICA Y ENTIDADES COLABORADORAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Sin fecha, recogida en el expediente 168/91 que considera vigentes los criterios de la Resolución de 9 de septiembre de 1971.

39. INFORME DE LA S.G.I.A.R.P.V. de la T.G.S.S.

Al borrador del Real Decreto sobre integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social, de 6 de julio de 2005. (No publicado).

40. CONSIDERACIONES DE LA SGOI DE 12 de julio de 2005 al informe de 6 de julio de 2005. (No publicado).

41. CUBAS MORALES, A.

Anotaciones para la necesaria reforma del Régimen Especial de Empleados de Hogar.

Revista Tribuna Social. 1994. Nº 42. Págs. 29 y ss.

## **6. APENDICES SOBRE NORMATIVA Y DATOS ESTADISTICOS**

## 6.1. NORMATIVA

Los textos se recogen en la parte que interesan al Régimen Especial de Empleados de Hogar:

### 6.1.1. LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, TEXTO REFUNDIDO APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995, DE 24 DE MARZO

---

(B.O.E. de 29 de marzo de 1995)

#### TITULO I DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Sección Primera. Ámbito y fuentes.

##### **Artículo 1.** Ámbito de aplicación

1. La presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.
2. A los efectos de esta Ley, serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas.

.....

##### **Artículo 2.** Relaciones laborales de carácter especial

1. Se considerarán relaciones laborales de carácter especial:
- .....

b) La del servicio del hogar familiar.

**Artículo 6.** Trabajo de los menores

1. Se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de dieciséis años.
2. Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar trabajos nocturnos ni aquellas actividades o puestos de trabajo que el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previa consulta con las organizaciones sindicales más representativas, declare insalubres, penosos, nocivos o peligrosos, tanto para su salud como para su formación profesional y humana.
3. Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años.
4. La intervención de los menores de dieciséis años en espectáculos públicos sólo se autorizará en casos excepcionales por la autoridad laboral, siempre que no suponga peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana; el permiso deberá constar por escrito y para actos determinados.

**Artículo 7.** Capacidad para contratar.

Podrán contratar la prestación de su trabajo:

- a) Quienes tengan plena capacidad de obrar conforme a lo dispuesto en el Código Civil.
- b) Los menores de dieciocho años y mayores de dieciséis años, que vivan de forma independiente, con consentimiento de sus padres o tutores, o con autorización de la persona o institución que les tenga a su cargo.

Si el representante legal de una persona de capacidad limitada la autoriza expresa o tácitamente para realizar un trabajo, queda ésta también autorizada para ejercitar los derechos y cumplir los deberes que se derivan de su contrato y para su cesación.

- c) Los extranjeros, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación específica sobre la materia.
- .....

**Artículo 12.** Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo. (1)

1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por <<trabajador a tiempo completo comparable>> a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o

similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

2. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación.
3. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.
4. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:
  - a) El contrato, conforme a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 8 de esta Ley, se deberá formalizar necesariamente por escrito, en el modelo que se establezca. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.
  - b) La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida. Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, sólo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante convenio colectivo sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior.
  - c) Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el apartado 3 del artículo 35. La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5 de este artículo.
  - d) Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los Convenios Colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.
  - e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en la letra a) del apartado 1 del artículo 41. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de

rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52 c) de esta Ley, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquellos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

Los trabajadores que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el párrafo precedente, soliciten el retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente, de acuerdo con los requisitos y procedimientos que establezcan en los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior. Igual preferencia tendrán los trabajadores que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, hubieran prestado servicios como tales en la empresa durante tres o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa. Con carácter general, las solicitudes a que se refieren los párrafos anteriores deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario. La denegación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.

- f) Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.
  - g) Los convenios colectivos sectoriales y, en su defecto, de ámbito inferior, podrán establecer, en su caso requisitos y especialidades para la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, cuando ello esté motivado principalmente por razones familiares o formativas.
5. Se consideran horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en contrato a tiempo parcial,



conforme al régimen jurídico establecido en el presente apartado y, en su caso, en los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

La realización de horas complementarias está sujeta a las siguientes reglas:

- a) El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito, en el modelo oficial que al efecto será establecido.
- b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida.
- c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 15 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos de ámbito sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior podrán establecer otro porcentaje máximo, que, en ningún caso, podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1 de este artículo.

- d) La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas deberá atenerse a lo establecido al respecto en el convenio colectivo de aplicación y en el pacto de horas complementarias. Salvo que otra cosa se establezca en convenio, el trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.
- e) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36, apartado 1, y 37, apartado 1 de esta Ley.
- f) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

- g) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurren las siguientes circunstancias:

La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 de esta Ley.

Por necesidades formativas, en la forma que reglamentariamente se determine, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

- h) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos al cumplimiento de los requisitos establecidos en las letras anteriores y, en su caso, al régimen previsto en los Convenios Colectivos de aplicación. En caso de incumplimiento de tales requisitos y régimen jurídico, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

6. Asimismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo de un 85 por 100 de aquéllos, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida, o cuando, reuniendo igualmente las citadas condiciones generales, haya cumplido ya dicha edad. La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total.

Para poder realizar este contrato en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. Este contrato de trabajo, que se podrá celebrar también para sustituir a los trabajadores que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación, se denominará contrato de relevo y tendrá las siguientes particularidades:

a) La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que falte el trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a la que se refiere el primer párrafo de este apartado. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente, continuase con la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

b) El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

c) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

d) En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.

- (1) Decreto-Ley modificado, entre otros por el art. 1.1 de Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre.
- Rúbrica modificada por el art. 1.3 de Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo y por el art. 1.3 de Ley 12/2001, de 9 de julio.
- Ap. 1 de este artículo modificado por el art. 1.3 de Ley 12/2001, de 9 de julio.
- Ap. 3 modificado por el art. 1.4 de Ley 12/2001 de 9 de julio.
- Ap. 4 a) modificado por el art. 1.5 de Ley 12/2001, de 9 de julio.
- Ap. 5 modificado por el art. 1.6 de Ley 12/2001, de 9 de julio.
- Ap. 6 modificado por el art. 1.7 de Ley 1272001, de 9 de julio.

#### **Artículo 15. Duración del contrato. (1)**

1. El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

- a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.
- b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal supuesto, el período máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima, legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

- c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

2. Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de sus contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.
3. Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.
4. Los empresarios habrán de notificar a la representación legal de los trabajadores en las empresas los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.
5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.

6. Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley de relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad del trabajador, ésta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

7. El empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los demás trabajadores. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

Los convenios podrán establecer criterios objetivos y compromisos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos.

Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales.

8. El contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido. Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Este contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca, y en él deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así los justifiquen, la utilización en los contratos de fijos-discontinuos de la modalidad de tiempo parcial, así como los requisitos y especialidades para la conversión de contratos temporales en contratos de fijos-discontinuos.

9. Se autoriza al Gobierno para desarrollar reglamentariamente lo previsto en este artículo.

- (1) Ap. 1 de este artículo, modificado por el art. 1.4 de Ley 63/1997, de 26 de diciembre.
- Ap. 1 b) modificado por el art. 1.8 de Ley 12/2001, de 9 de julio.
- Ap. 1 d) añadido por el art. 1.9 de Ley de 12/2001, de 9 de julio
- Ap. 5 modificado por el art. 12.Dos del Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de julio.
- Ap. 6 añadido por el art. 1.10 de Ley 12/2001, de 9 de julio y modificado por la disposición derogativa del Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de julio.
- Ap. 7 añadido por el art. 1.10 de Ley 12/2001, de 9 de julio.
- Ap. 8 añadido por el art. 1.10 de Ley 12/2001, de 9 de julio.
- Ap. 9 remunerado el por art. 1.10 de Ley 12/2001, de 9 de julio. Su anterior numeración era ap. 5.
- 1 d) párr. 2º modificado por art. 24 de Ley 62/2003, de 30 de diciembre.

**6.1.2. REAL DECRETO 1424 /1985, DE 1 DE AGOSTO, POR EL QUE SE  
REGULA LA RELACIÓN LABORAL DEL CARÁCTER ESPECIAL DEL  
SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR**

---

**(B.O.E de 13 de agosto de 1985)**



El artículo 2.1.b) del Estatuto de los Trabajadores considera relación laboral de carácter especial la del Servicio del Hogar Familiar, estableciéndose en la disposición adicional primera de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/180, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, cómo el Gobierno, en el plazo máximo de doce meses, contados a partir de la entrada en vigor de la referenciada Ley, había de regular el régimen jurídico de las relaciones laborales de carácter especial previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

Mediante la presente norma se da cumplimiento a tal mandato, teniendo en cuenta la necesidad de conciliar la equiparación de las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos al resto de los trabajadores y la consideración de las peculiaridades que se derivan de una actividad prestada en el ámbito del hogar familiar; es precisamente el ámbito de la prestación de servicios, es decir el hogar familiar, el factor determinante de las especialidades que con respecto a la legislación común se prevén en esta norma, ya que ello determina la necesidad de que esta relación se base en la mutua confianza de las partes, equilibrando el respeto a los deberes laborales básicos de los trabajadores con la necesaria flexibilidad que debe concederse a que el empleador y el trabajador determinen las condiciones de prestación de servicios por mutuo acuerdo, no cabiendo tampoco olvidar que en el ámbito familiar en el que se desarrolla el trabajo se proyectan derechos constitucionales, relativos a la intimidad personal y familiar.

En su virtud, consultadas las Organizaciones Sindicales y Patronales más representativas, de acuerdo con el Consejo de Estado, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión de 31 de julio de 1985, dispongo:

**Artículo 1.** Ámbito de aplicación:

1. El presente Real Decreto regula la relación laboral especial del Servicio del Hogar Familiar, a la que se refiere el artículo 2, número uno, apartado b) del Estatuto de los Trabajadores.
2. Se considera relación laboral especial del Servicio del Hogar Familiar la que conciertan el titular del mismo, como empleador, y la persona que, dependientemente y por cuenta de aquél, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar.
3. Por titular del hogar familiar se entiende tanto el que lo sea efectivamente como el simple titular del domicilio, o lugar de residencia, en el que se presta el servicio doméstico.

4. El objeto de esta relación laboral especial son los servicios o actividades prestados en o para la casa en cuyo seno se realizan, 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 quienes convivan en el domicilio, así como los trabajos de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos, en los supuestos en que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas.

**Artículo 2.** Exclusiones.

1. Quedan fuera del ámbito de la relación laboral especial del Servicio del Hogar Familiar.
  - a) Las relaciones concertadas por personas jurídicas, aun si su objeto es la prestación de servicios o tareas domésticas, quedando éstas sometidas a la normativa laboral común.
  - b) Las relaciones concertadas entre familiares para la prestación de servicios domésticos, cuando la parte que preste el servicio no tenga la condición de asalariado en los términos del artículo 1.tres.e) del Estatuto de los Trabajadores.
  - c) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.
  - d) Respecto de las relaciones concertadas por un titular del hogar familiar con la persona 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, se presumirá la existencia de una única relación laboral de carácter común. Dicha presunción admite prueba en contrario mediante la que se acredite que la realización de estos servicios no domésticos tiene un carácter marginal o esporádico con respecto al servicio puramente doméstico.
2. Con carácter general quedan excluidas del ámbito de esta relación laboral especial las relaciones de trabajo en las que falta alguno de los presupuestos configuradores de su naturaleza jurídico-laboral, como la remunerabilidad, la dependencia y la ajenidad.

Se presumirá, salvo prueba en contrario, que las notas señaladas no concurren en las relaciones de colaboración y convivencia familiar, como las denominadas <<a la par>>, mediante las que se prestan algunos servicios como cuidados de niños, la enseñanza de idiomas u otros de los comprendidos en el artículo 1.cuatro, siempre y cuando estos últimos tengan carácter marginal, a cambio de comidas, alojamiento, o simples compensaciones de gastos.

**Artículo 3.** Capacidad para contratar por razón de la nacionalidad.

En materia de nacionalidad se estará a lo que se disponga en la legislación vigente para los trabajadores extranjeros en España.

**Artículo 4.** Modalidades y duración del contrato de trabajo doméstico

1. El contrato de trabajo podrá celebrarse, cualesquiera sea su modalidad o duración, por escrito o de palabra.
2. En defecto de pacto escrito en el que se optase por alguna de las modalidades o duraciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo de este ámbito se presumirá concertado por tiempo determinado de un año, prorrogable tácitamente por períodos igualmente anuales, de no mediar denuncia con anterioridad a su vencimiento, que deberá notificarse al trabajador con una antelación de al menos siete días.
3. La relación se presumirá celebrada a prueba durante quince días, computándose a estos efectos aquellos días en que se da prestación de servicios efectiva.

**Artículo 5.** Contratación.

No será de aplicación en el ámbito de esta relación laboral especial lo dispuesto en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de la prohibición de agencias privadas de colocación.

**Artículo 6.** Retribuciones.

1. El salario mínimo interprofesional, fijado anualmente por el Gobierno, es aplicable en el ámbito de esta relación laboral especial de acuerdo con los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento laboral común; dicho salario mínimo se entiende referido a la jornada de trabajo completa a la que se refiere el artículo 7, de este Real Decreto, percibiéndose a prorrata si se realizase una jornada inferior.  
Este salario podrá ser objeto de mejora a través de pacto individual o colectivo.
2. En los casos de prestación de servicios domésticos con derecho a prestaciones en especie, como alojamiento o manutención, se podrá descontar por tales conceptos el porcentaje que las partes acuerden, sin que de la suma de los diversos conceptos pueda resultar un porcentaje de descuento superior al 45 por 100 del salario total.
3. El empleado del hogar tiene derecho a un incremento del salario en metálico de un 3 por 100 del mismo por cada tres años naturales de vinculación con un empleador, con un máximo de cinco trienios.
4. El empleado del hogar tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año que se percibirán, salvo pacto en contrario, al finalizar cada uno de los semestres del año y en proporción al tiempo trabajado durante el mismo. Su cuantía será, como mínimo, igual al salario en metálico correspondiente a quince días naturales.

5. Para la retribución de los empleados del hogar que trabajen por horas, en régimen externo, el salario mínimo de referencia será el que se fije en la normativa correspondiente con carácter general para los trabajadores eventuales y temporeros, que incluye todos los conceptos retributivos; este salario mínimo se abonará en proporción a las horas efectivamente trabajadas.

**Artículo 7.** Tiempo de trabajo.

1. La jornada máxima semanal de carácter ordinario será de cuarenta horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición del empleador, que pudieran acordarse entre las partes. El horario será 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. Entre una y otra jornada deberá mediar un mínimo de diez horas, si el empleado de hogar no pernocta en el domicilio, y de ocho horas, en caso contrario. El empleado interno dispondrá de al menos dos horas para las comidas principales, y este tiempo no se computará como trabajo.

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

2. El régimen de las horas extraordinarias será el establecido en el Estatuto de los Trabajadores.
3. Los empleados de hogar tienen derecho a un descanso semanal de treinta y seis horas de las que, al menos, veinticuatro horas serán consecutivas y preferentemente coincidiendo con el día del domingo. Mediante acuerdos entre las partes se determinará el sistema de disfrute del resto de horas de descanso. Con independencia de lo anterior podrán pactarse modalidades de disfrute del descanso a que se refiere este párrafo, respetando en todo caso la cuantía mínima del mismo, cualquiera que sea el periodo de cómputo que a estos efectos se utilice.

Cuando el empleado de hogar no preste servicios en régimen de jornada completa, con la duración máxima establecida en el número 1 de este artículo, la retribución correspondiente al periodo de descanso se reducirá en proporción a las horas efectivamente trabajadas.

4. El disfrute de las fiestas laborales previstas en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores se ajustará a las especialidades previstas en el número anterior para el descanso semanal.
5. El empleado de hogar tendrá derecho al disfrute de los permisos previstos en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

6. El período de vacaciones anuales será de treinta días naturales; de ellos, al menos quince días se disfrutarán de forma continuada, siendo el resto susceptible de fraccionamiento en la forma que se acuerde entre las partes.

**Artículo 8.** Conservación del contrato de trabajo doméstico.

1. La subrogación contractual por cambio de la persona del empleador sólo procederá previo acuerdo de las partes, presumiéndose éste cuando el empleado de hogar siga prestando servicios al menos durante siete días en el mismo domicilio, pese a haber variado la titularidad de éste o la del hogar familiar.
2. En los supuestos de cambio del hogar familiar por traslado de éste a localidad distinta se aplicará respecto a la conservación del contrato el mismo régimen establecido para los supuestos de cambio de la persona del empleador en el número 1 de este artículo, presumiéndose por tanto la conservación del contrato de trabajo cuando se continuase prestando servicios durante siete días en el nuevo domicilio. Cuando el traslado sea de carácter temporal podrá acordarse la suspensión del contrato.
3. En el supuesto de suspensión del contrato de trabajo doméstico por incapacidad temporal del empleado de hogar, debido a enfermedad o accidente, si aquél fuera interno tendrá derecho a permanecer alojado en el domicilio un mínimo de treinta días, salvo que por prescripción facultativa se recomiende su hospitalización.

**Artículo 9.** Extinción del contrato.

La relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar se extinguirá:

1. Por mutuo acuerdo de las partes.
2. Por las causas consignadas válidamente en el contrato, salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empleador.
3. Por expiración del tiempo convenido, en los términos previstos en el artículo 4.uno de este Real Decreto. En el supuesto previsto en este número, simultáneamente a la notificación de la extinción del empleador, deberá poner a disposición del trabajador una indemnización cuya cuantía será equivalente al salario en metálico correspondiente a siete días naturales multiplicado por el número de años naturales de duración del contrato, incluidas las prórrogas, con el límite de seis mensualidades.
4. Por dimisión del trabajador, debiendo mediar un preaviso de al menos siete días.
5. Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente, total o absoluta del trabajador.
6. Por jubilación del trabajador.
7. Por muerte o incapacidad del empleador.
8. Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación del trabajo.

9. Por voluntad del trabajador fundamentada en un incumplimiento contractual del empleador.
10. Por despido del trabajador.
11. Por desistimiento del empleador.

**Artículo 10.** Despido disciplinario y desistimiento del empleador.

1. El despido disciplinario del trabajador se producirá, mediante notificación escrita, por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores. Ello no obstante, y para el caso de que la jurisdicción competente declare el despido improcedente, las indemnizaciones serán equivalentes al salario en metálico correspondiente a veinte días naturales multiplicados por el número de años naturales de duración del contrato, incluidas las prórrogas, con el límite de doce mensualidades. Los supuestos de incumplimiento por el empleador de los requisitos previstos para formalizar el despido producirán los mismos efectos descritos en el párrafo anterior para los casos de despido improcedente.
2. El contrato podrá extinguirse con anterioridad a la extinción del tiempo convenido por desistimiento del empleador. En el caso de que la prestación de servicios hubiera superado la duración de un año, el empleador deberá conceder un plazo de preaviso cuya duración, computada desde que se comunique al trabajador la decisión de extinción, habrá de ser, como mínimo, de veinte días. En los demás supuestos el preaviso será de siete días. Simultáneamente a la comunicación de la extinción el empleador deberá poner a disposición del trabajador la indemnización prevista en el artículo 9.tres de este Real Decreto.  
Durante el período de preaviso el trabajador tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.  
El empleador podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios en metálico de dicho período.  
Las indemnizaciones previstas en este número serán de aplicación en los supuestos en que el contrato se extinguiese por cambio del hogar familiar si tal situación derivase de la voluntad del empleador de que no se produzca continuidad del contrato de trabajo, según lo previsto en el artículo 8.dos.
3. En los supuestos previstos en este artículo el derecho a la residencia del personal interno no podrá quedar sin efecto entre las diecisiete horas y las ocho horas del día siguiente, salvo que la extinción del contrato esté motivada por falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza.

**Artículo 11.** Comprobación de infracciones.

La acción de control de cumplimiento de la legislación laboral relativa al contrato de trabajo doméstico, a cargo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sólo podrá realizarse salvaguardando los derechos a la inviolabilidad del domicilio y al debido respeto a la intimidad personal y familiar.

**Artículo 12.** Jurisdicción competente.

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 corresponderán a los Jueces y Tribunales del orden jurisdiccional social.

**Artículo 13.** Otras obligaciones del titular del hogar familiar.

El titular del hogar familiar está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene. La deficiencia grave de estas obligaciones será justa causa de dimisión del empleado.

**Disposición adicional.**

En lo no previsto en la presente norma será de aplicación la normativa laboral común, en lo que resulte compatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación; expresamente no será de aplicación el artículo 33 de Estatuto de los Trabajadores.

**Disposición derogatoria.**

Quedan derogadas todas las disposiciones que se opongan a lo dispuesto en el presente Real Decreto.

**Disposición final.**

El presente Real Decreto entrará en vigor el día 1 de enero de 1986, iniciándose el cómputo del devengo de los efectos económicos derivados del mismo a partir de dicha fecha de vigencia.

Ello no obstante y a los solos efectos del cómputo de antigüedad previsto en el artículo 9.3 de este Real Decreto se tendrán en cuenta los períodos trabajados con anterioridad en actividades o servicios definidos en su artículo primero.

**6.1.3. LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL. TEXTO REFUNDIDO  
APROBADO POR REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1994, DE 20 DE JUNIO**

---

**(B.O.E. de 29 de junio de 1994)**



**TÍTULO I**  
**NORMAS GENERALES DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

.....

**CAPÍTULO II**  
**CAMPO DE APLICACIÓN Y ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE LA**  
**SEGURIDAD SOCIAL**

.....

**Artículo 9.** Estructura del Sistema de la Seguridad Social.

1. El Sistema de la Seguridad Social viene integrado por los siguientes Regímenes:
  - a) El Régimen General, que se regula en el Título II de la presente Ley.
  - b) Los Regímenes Especiales a que se refiere el artículo siguiente.
2. A medida que los Regímenes que integran el Sistema de la Seguridad Social se regulen de conformidad con lo previsto en los apartados 3 y 4 del artículo 10, se dictarán las normas reglamentarias relativas al tiempo, alcance y condiciones para la conservación de los derechos en curso de adquisición de las personas que pasen de unos a otros Regímenes, mediante la totalización de los períodos de permanencia en cada uno de dichos Regímenes, siempre que no se superpongan. Dichas normas se ajustarán a lo dispuesto en el presente apartado, cualquiera que sea el Régimen a que hayan de afectar, y tendrán en cuenta la extensión y contenido alcanzado por la acción protectora de cada uno de ellos.

**Artículo 10.** Regímenes Especiales.

1. Se establecerán Regímenes Especiales en aquellas actividades profesionales en las que, por su naturaleza, sus peculiares condiciones de tiempo y lugar o por la índole de sus procesos productivos, se hiciere preciso tal establecimiento para la adecuada aplicación de los beneficios de la Seguridad Social.
2. Se considerarán Regímenes Especiales los que encuadren a los grupos siguientes:
  - a) Trabajadores dedicados a las actividades agrícolas, forestales y pecuarias, así como los titulares de pequeñas explotaciones que las cultiven directa y personalmente.
  - b) Trabajadores del mar.
  - c) Trabajadores por cuenta propia o autónomos.
  - d) Funcionarios públicos, civiles y militares.
  - e) Empleados de hogar.
  - f) Estudiantes.

- g) Los demás grupos que determine el
  - h) Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por considerar necesario el establecimiento para ellos de un Régimen Especial de acuerdo con lo previsto en el apartado 1 de este artículo.
3. El Régimen Especial correspondiente al grupo d) del apartado anterior se regirá por la Ley o Leyes específicas que se dicten al efecto. Asimismo se regirán por Leyes específicas los Regímenes Especiales que corresponden a los grupos a) y b) del citado apartado, debiendo tenderse en su regulación a la homogeneidad con el Régimen General, en los términos que se señalan en el apartado siguiente del presente artículo.
  4. En las normas reglamentarias de los Regímenes Especiales no comprendidos en el apartado anterior, se determinará para cada uno de ellos su campo de aplicación y se regularán las distintas materias relativas a los mismos ateniéndose a las disposiciones del presente Título y tendiendo a la máxima homogeneidad con el Régimen General, que permitan las disponibilidades financieras del Sistema y las características de los distintos grupos afectados por dichos Regímenes.
  5. De conformidad con la tendencia a la unidad que debe presidir la ordenación del Sistema de la Seguridad Social, el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, podrá disponer la integración en el Régimen General de cualquiera de los Regímenes Especiales correspondientes a los grupos que se relacionan en el apartado 2 del presente artículo, a excepción de los que han de regirse por Leyes específicas, siempre que ello sea posible teniendo en cuenta las peculiares características de los grupos afectados y el grado de homogeneidad con el Régimen General alcanzado en la regulación del Régimen Especial de que se trate.

De igual forma, podrá disponerse que la integración prevista en el párrafo anterior tenga lugar en otro Régimen Especial cuando así lo aconsejen las características de ambos Regímenes y se logre con ello una mayor homogeneidad con el Régimen General.

.....

### **CAPÍTULO III**

#### **AFILIACIÓN, COTIZACIÓN Y RECAUDACIÓN**

Sección Primera. Afiliación al Sistema y altas y bajas en los Regímenes que lo integran.

**Artículo 12.** Obligatoriedad y alcance de la afiliación.

La afiliación a la Seguridad Social es obligatoria para las personas a que se refiere el apartado 1 del artículo 7 de la presente Ley, y única para la vida de las mismas y para todo el Sistema, sin perjuicio de las altas y bajas en los distintos Regímenes que lo integran, así como de las demás variaciones que puedan producirse con posterioridad a la afiliación.

**Artículo 13.** Formas de practicarse la afiliación y las altas y bajas.

1. La afiliación podrá practicarse a petición de las personas y entidades obligadas a dicho acto, a instancia de los interesados o de oficio por la Administración de la Seguridad Social.
2. Corresponderá a las personas y entidades que reglamentariamente se determinen, el cumplimiento de las obligaciones de solicitar la afiliación y de dar cuenta a los correspondientes organismos de la Administración de la Seguridad Social de los hechos determinantes de las altas, bajas y demás alteraciones a que se refiere el artículo anterior.
3. Si las personas y entidades a quienes incumban tales obligaciones no las cumplieren, podrán los interesados instar directamente su afiliación, alta o baja, sin perjuicio de que se hagan efectivas las responsabilidades en que aquéllas hubieran incurrido, incluido, en su caso, el pago a su cargo de las prestaciones y de que se impongan las sanciones que sean procedentes.
4. Tanto la afiliación como los trámites determinados por las altas, bajas y demás variaciones a que se refiere el artículo anterior, podrán ser realizados de oficio por los correspondientes organismos de la Administración de la Seguridad Social cuando, a raíz de las actuaciones de los Servicios de Inspección o por cualquier otro procedimiento, se compruebe la inobservancia de dichas obligaciones.

.....  
**Sección Segunda. Cotización.**

**Artículo 15.** Obligatoriedad

1. La cotización es obligatoria en los Regímenes General y Especiales.

2. La obligación de cotizar nacerá desde el momento de iniciación de la actividad correspondiente, determinándose en las normas reguladoras de cada Régimen las personas que hayan de cumplirla.
3. Son responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar y del pago de los demás recursos de la Seguridad Social las personas físicas o jurídicas o entidades sin personalidad a las que las normas reguladoras de cada Régimen y recurso impongan directamente la obligación de su ingreso y, además, los que resulten responsables solidarios, subsidiarios o sucesores mortis causa de aquéllos, por concurrir hechos, omisiones, negocios o actos jurídicos que determinen esas responsabilidades, en aplicación de cualquier norma con rango de Ley que se refiera o no excluya expresamente a las obligaciones de Seguridad Social, o de pactos o convenios no contrarios a las Leyes. Dicha responsabilidad solidaria, subsidiaria, o mortis causa se declarará y exigirá mediante el procedimiento recaudatorio establecido en esta Ley y su normativa de desarrollo.
4. En caso de que la responsabilidad por la obligación de cotizar corresponda al empresario, podrá dirigirse el procedimiento recaudatorio que se establece en esta Ley y su normativa de desarrollo contra quien efectivamente reciba la prestación de servicios de los trabajadores que emplee, aunque formalmente no figure como empresario en los contratos de trabajo, en los registros públicos o en los archivos de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes.

**Artículo 16.** Bases y tipos de cotización.

1. Las bases y tipos de cotización a la Seguridad Social serán los que establezca cada año la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.
2. Las bases de cotización a la Seguridad Social, en cada uno de sus Regímenes, tendrán como tope mínimo las cuantías del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, incrementadas en un sexto, salvo disposición expresa en contrario.

**Artículo 17.** Primas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Las primas correspondientes a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales tendrán, a todos los efectos, la condición de cuotas de la Seguridad Social.

.....

Sección Tercera. Recaudación.

Subsección 1ª. Disposiciones Generales

**Artículo 19.** Plazo, lugar y forma de liquidación de las cuotas y demás recursos.

1. Los sujetos obligados ingresarán las cuotas y demás recursos en el plazo, lugar y forma que se establezcan en la presente Ley, en sus normas de aplicación y desarrollo o en las disposiciones específicas aplicables a los distintos Regímenes y a los sistemas especiales.
2. El ingreso de las cuotas y demás recursos se realizará directamente en la Tesorería General de la Seguridad Social o a través de las Entidades concertadas conforme al artículo 18 de esta Ley.
3. También se podrán ingresar las cuotas y demás recursos en las Entidades autorizadas al efecto por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, quien dictará las normas para el ejercicio de esta función y podrá revocar la autorización concedida en caso de incumplimiento, previo expediente al efecto.
4. El ingreso de las cuotas en las Entidades concertadas o autorizadas surtirá, desde el momento en que se lleve a cabo, los mismos efectos que si se hubiera realizado en la propia Tesorería General de la Seguridad Social.

.....  
**Subsección 2ª.** Recaudación en período voluntario.

**Artículo 25.** Efectos de la falta de pago en plazo reglamentario.

La falta de pago de la deuda dentro del plazo reglamentario de ingreso establecido determinará la aplicación del recargo y el devengo de los intereses de demora en los términos fijados en esta Ley.

El recargo y los intereses de demora, cuando sean exigibles, se ingresarán conjuntamente con las deudas sobre las que recaigan.

Cuando el ingreso fuera de plazo reglamentario sea imputable a error de la Administración, sin que la misma actúe en calidad de empresario, no se aplicará recargo ni se devengarán intereses.

**Artículo 26.** Presentación de los documentos de cotización y compensación.

1. Los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar deberán efectuar su liquidación y pago con sujeción a las formalidades o por los medios electrónicos, informáticos y telemáticos que reglamentariamente se establezcan, debiendo realizar la transmisión de las respectivas liquidaciones o la presentación de los documentos de cotización dentro de los plazos reglamentarios establecidos aun cuando no se ingresen las

cuotas correspondientes, o se ingrese exclusivamente la aportación del trabajador. Dicha presentación o transmisión o su falta producirán los efectos señalados en la presente Ley y en sus disposiciones de aplicación y desarrollo.

No será exigible, sin embargo, la presentación de documentos de cotización en plazo reglamentario respecto de las cuotas de los Regímenes Especiales de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, Empleados de Hogar, cuotas fijas del Régimen Especial Agrario y del Régimen Especial del Mar, cuotas del Seguro Escolar y cualquier otra cuota fija que pudiera establecerse, siempre que los sujetos obligados a que se refieran dichas cuotas hayan sido dados de alta en el plazo reglamentariamente establecido. En tales casos, será aplicable lo previsto en esta Ley para los supuestos en que, existiendo dicha obligación, se hubieran presentado los documentos de cotización en plazo reglamentario.

(1)

2. La transmisión de las liquidaciones o la presentación de los documentos de cotización en plazo reglamentario permitirá a los sujetos responsables compensar su crédito por las prestaciones abonadas como consecuencia de su colaboración obligatoria con la Seguridad Social y su deuda por las cuotas debidas en el mismo período a que se refieren los documentos de cotización o las liquidaciones transmitidas, cualquiera que sea el momento del pago de tales cuotas. (2)

Fuera del supuesto regulado en este número, los sujetos responsables del pago de cuotas no podrán compensar sus créditos frente a la Seguridad Social por prestaciones satisfechas en régimen de pago delegado (3) o por cualquier otro concepto con el importe de aquellas cuotas, cualquiera que sea el momento del pago de las mismas y hayan sido o no reclamadas en período voluntario o en vía de apremio, sin perjuicio del derecho de los sujetos responsables para solicitar el pago de sus respectivos créditos frente a la Tesorería General de la Seguridad Social o a la Entidad Gestora correspondiente. (4)

.....

- (1) Apartado redactado por el artículo 5 de las Ley 52/2003, de 10 de diciembre, de Disposiciones Específicas en materia de Seguridad Social.
- (2) Párrafo redactado conforme al artículo 22.dos de la Ley 55/1999, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales Administrativas y del Orden Social.
- (3) Véase artículo 77.1.c) de este Texto Refundido.
- (4) Segundo Párrafo de este número 2 redactado en los términos establecidos en el artículo 29.tres de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social.

.....

**TÍTULO III**  
**PROTECCIÓN POR DESEMPLEO**  
**CAPITULO I. NORMAS GENERALES**

.....

**Artículo 205.** Personas protegidas.

1. Estarán comprendidos en la protección por desempleo, siempre que tengan previsto cotizar por esta contingencia, los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, el personal contratado en régimen de derecho administrativo y los funcionarios de empleo al servicio de las Administraciones Públicas.
2. Estarán comprendidos, asimismo, con las peculiaridades que se establezcan reglamentariamente, los trabajadores por cuenta ajena incluidos en los Regímenes Especiales de la Seguridad Social que protegen dicha contingencia.
3. También se extenderá la protección por desempleo, en las condiciones previstas en este Título, a los liberados de prisión.

**Disposición Adicional Octava.** Normas de desarrollo y aplicación a Regímenes Especiales.

(1)

1. Será de aplicación a todos los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social lo dispuesto en los artículos 137, apartados 2 y 3; 138, 140, apartados 1, 2 y 3; 143; 161, apartados 1.b), 4 y 5; 162, apartados 1.1, 2, 3, 4 y 5; 163; 165; 174, apartados 1, párrafo segundo, 2 y 3; 175, apartados 1 párrafo segundo, y 2; 176, apartado 4 y 177, apartado 1, segundo párrafo. Igualmente , serán de aplicación las normas sobre las prestaciones familiares contenidas en el capítulo IX del título II de esta Ley; la disposición adicional séptima bis y las disposiciones transitorias quinta, apartado 1, quinta bis y sexta bis, todas de esta Ley.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, se exceptúa la aplicación a los Regímenes Especiales de lo previsto por el artículo 138 de la presente Ley en el último párrafo de su apartado 2, así como lo regulado por su apartado 5.

2. En el Régimen Especial de la Minería del Carbón, y para los trabajadores por cuenta ajena de los Regímenes Especiales Agrario y de Trabajadores del Mar, será también de aplicación lo previsto en los artículos 140, apartado 4, y 162, apartado 1.2 de esta Ley.
3. Lo previsto en el apartado 3 del artículo 161 será de aplicación a los trabajadores por cuenta ajena incluidos en los Regímenes Especiales de la Minería del Carbón y de Trabajadores del Mar.
4. Lo previsto en los artículos 134, 135 y 166 será aplicable, en su caso, a los trabajadores por cuenta ajena de los regímenes especiales. Lo previsto en los artículos 112 bis y 162.6 será igualmente aplicable a los trabajadores por cuenta ajena de los regímenes especiales con excepción de los incluidos en los regímenes especiales agrario y de empleados de hogar. Asimismo, lo dispuesto en los artículos 134, 135 y 166 resultará de aplicación a los trabajadores por cuenta propia incluidos en los regímenes especiales de trabajadores del mar, agrario y de trabajadores autónomos, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente. (2)

- .....
- (1) Redactada conforme al artículo 13 de la Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social, si bien el párrafo primero del apartado 1 ha sido redactado de nuevo por el artículo 19.cuatro de la Ley 52/2003, de 10 de diciembre, de medidas específicas en materia de Seguridad Social y el segundo párrafo del apartado 1 ha sido modificado por la disposición final primera 1 del Real Decreto-Ley 16/2001, de 27 de diciembre, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible y, finalmente, el apartado 4 ha sido redactado también por la disposición final primera 2 del mencionado Real Decreto-Ley. Ambos apartados (3 y 4) han sido recogidos posteriormente en la disposición final 1 y 2, respectivamente, de la Ley 35/2002, de 12 de julio (procedente del Real Decreto-Ley indicado), introduciendo cambios de redacción en el apartado 4.
  - (2) Anterior párrafo 3. Renumerado y redactado por la Disposición Final Primera.2 de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible. Procedente del Real Decreto-Ley 16/2001, de 27 de diciembre.
- .....

**Disposición Final Quinta.** Habilitaciones al Gobierno en materia de protección por desempleo.



1. El Gobierno podrá ampliar la cobertura de la contingencia de desempleo a otros colectivos.
2. Se autoriza al Gobierno para, previo informe al Consejo General del Instituto Nacional de Empleo, modificar la escala prevista en el apartado 1 del artículo 210 de la presente Ley, así como la cuantía y duración del subsidio por desempleo, en función de la tasa de desempleo y las posibilidades del régimen de financiación.
3. Asimismo, se faculta al Gobierno para extender a otros colectivos de trabajadores lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 218 de la presente Ley.
4. Se habilita al Gobierno a regular dentro de la acción protectora por desempleo y con el régimen financiero y de gestión establecido en el Capítulo V del Título III de esta Ley el establecimiento de una ayuda específica denominada renta activa de inserción, dirigida a los desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo que adquieran el compromiso de realizar actuaciones favorecedoras de su inserción laboral. (1)

.....  
(1). Párrafo incorporado por el artículo 1.catorce de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.  
.....

**6.1.4. DECRETO 2346/2969, DE 25 DE SEPTIEMBRE, POR EL QUE SE REGULA EL  
RÉGIMEN ESPECIAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL DEL SERVICIO  
DOMÉSTICO.**

---

**(B.O.E. de 15 de octubre de 1969)**

La Ley de la Seguridad Social, de 21 de abril de 1966, en el apartado h) del número 2 del artículo 10, considera como Régimen Especial al de los Servidores Domésticos formando parte integrante del Sistema de la Seguridad Social.

El presente Decreto viene a regular este Régimen Especial, aunando, de una parte, la valiosa experiencia recogida del anterior Montepío Nacional del Servicio Doméstico, y de otra, el evidente avance que supone la citada Ley de la Seguridad Social y, en particular, el Régimen General, al que por imperativo de la propia Ley se ha de acomodar en lo posible tendiendo a la máxima homogeneidad con sus principios.

La Sección Femenina del Movimiento ha aportado, desde el nacimiento del Montepío Nacional del Servicio Doméstico, una destacada colaboración, que ha contribuido a dotarle de la vitalidad necesaria para llevar a cabo la gestión que tenía encomendada, reconociéndose así, se considera procedente mantener dicha colaboración, atribuyendo a aquélla la esencial función de orientar socialmente la acción de la Entidad Gestora del Régimen Especial de la Seguridad Social, que por el presente Decreto se regula.

De acuerdo con el citado imperativo de homogeneidad, que debe presidir la regulación de todos los Regímenes Especiales, se establece una acción protectora que supone una considerable equiparación respecto al tratamiento que de las distintas situaciones y contingencias se hace en el Régimen General, lográndose con ello un importante avance sobre el conjunto de prestaciones hasta ahora vigente, constituido por las reguladas en el Decreto 385/1959, de 17 de marzo.

En su virtud, a propuesta del Ministerio de Trabajo y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 12 de septiembre de 1969, dispongo:

## **CAPITULO I**

### **Disposición General**

**Artículo 1.** Normas reguladoras.

1. El Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico, previsto en el apartado h) del número 2 del artículo 10 de la Ley de la Seguridad Social, de 21 de abril de 1966, se regirá, de conformidad con lo establecido en dicha Ley, por el Título I de la misma, por el presente Decreto y sus disposiciones de aplicación y desarrollo, así como por las restantes normas generales de obligada observancia en el Sistema de la Seguridad Social.

2. Serán de aplicación supletoria las normas reguladoras del Régimen General, con las adecuadas adaptaciones a los conceptos de cabeza de familia y empleado del hogar.

## **CAPITULO II**

### **Campo de Aplicación**

#### **Artículo 2.** Norma general.

1. Quedarán incluidos en este Régimen Especial de la Seguridad Social, en calidad de empleados de hogar, todos los españoles mayores de catorce años, cualquiera que sea su sexo y estado civil, que reúnan los requisitos siguientes:
  - a) Que se dediquen en territorio nacional a servicios exclusivamente domésticos para uno o varios cabezas de familia.
  - b) Que estos servicios sean prestados en la casa que habite él cabeza de familia y demás personas que componen el hogar.
  - c) Que perciba por este servicio un sueldo o remuneración de cualquier clase que sea.
2. Igualmente quedan incluidos en el campo de aplicación de este Régimen Especial quienes, en calidad de empleados de hogar, prestan sus servicios a un grupo de personas que si bien no constituyen familia viven todas ellas con tal carácter familiar en el mismo hogar, supuesta la concurrencia de todas las demás condiciones exigidas en el presente capítulo.
3. Con respecto a los empleados de hogar extranjeros, se estará a lo dispuesto en el número 4 del artículo 7 de la Ley de la Seguridad Social y en sus disposiciones de aplicación y desarrollo.
4. Los empleados de hogar españoles residentes en el extranjero, al servicio de los representantes diplomáticos, consulares y funcionarios del Estado oficialmente destinados fuera de España, podrán solicitar su inclusión en este Régimen Especial, que le será otorgada siempre que reúnan los demás requisitos exigidos.

#### **Artículo 3.** Exclusiones.

1. Estarán excluidos del campo de aplicación de este Régimen Especial:
  - a) El cónyuge, descendientes, ascendientes y demás parientes del cabeza de familia, por consanguinidad o afinidad, hasta el tercer grado, inclusive.
  - b) Los prohijados o acogidos de hecho o de derecho.
  - c) Las personas que presten servicios amistosos, benévolos o de buena voluntad.
2. La exclusión que se establece en el apartado a) del número anterior no afectará a los familiares del sexo femenino de sacerdotes célibes que convivan con ellos y que reúnan las demás condiciones exigidas, siempre que no tengan ningún empleado de hogar a su servicio. No podrá quedar comprendido en este Régimen Especial más que un solo

familiar por cada sacerdote que se encuentre en la situación prevista, sea cualquiera el número de los que con él convivan.

**Artículo 4.** Concepto de cabeza de familia.

1. Se considera cabeza de familia, a los efectos de este Régimen Especial, a toda persona natural que tenga algún empleado de hogar a su servicio en su domicilio y sin ánimo de lucro.
2. En el supuesto previsto en el número 2 del artículo 2 asumirá la condición de cabeza de familia, a efectos de este Régimen Especial, la persona que ostente la titularidad de la vivienda que habite o aquella que asuma la representación del grupo.
- 3.

### **CAPITULO III**

#### **Afiliación, altas y bajas.**

Capítulo expresamente derogado por disp. derog. única.1 de Real Decreto 84/1996, de 26 de enero.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Cotización y recaudación.**

Expresamente derogado por disp. derog. única de Real Decreto 2064/1995, de 22 diciembre.

### **CAPÍTULO V**

#### **Acción protectora**

Capítulo afectado por la disposición adicional 8ª de la Ley General de la Seguridad Social figurada en el apartado 4.3.

#### **Sección Primera. Normas generales**

**Artículo 22.** Contingencias protegidas y prestaciones.

1. El Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico cubrirá las contingencias y concederá las prestaciones que se determinan en el presente Decreto.
2. El concepto de las contingencias protegidas por este Régimen Especial será el fijado por el Régimen General de la Seguridad Social para cada una de las que son comunes a ambos Regímenes.
3. Las prestaciones que este Régimen concede en caso de accidente serán las mismas que otorgue el Régimen General por accidente no laboral.

**Artículo 23.** Condiciones para acusar derecho a las prestaciones y efectos de las cuotas.

1. Para causar derecho a las prestaciones de este Régimen Especial, además de los exigidos para cada una de ellas, es requisito indispensable estar en alta o situación asimilada al alta y al corriente en el pago de las cuotas.
2. Las cuotas abonadas correspondientes a períodos anteriores a la fecha de efectividad de la afiliación o alta no se computarán a efectos de cubrir los períodos de cotización exigidos para la concesión de las prestaciones.
3. De los ingresos realizados fuera de plazo por los empleados de hogar a que se refiere el párrafo b) del número 1 del artículo 6, correspondientes a períodos en los que el empleado de hogar haya figurado en alta en este Régimen Especial, sólo se computarán, a efectos de completar los períodos de cotización para aquellas prestaciones que los tengan establecidos y a los de determinar el porcentaje de la pensión de vejez en función de los años de cotización, las cuotas que correspondan al período inmediatamente anterior a la fecha de pago y hasta un máximo de seis mensualidades.

**Artículo 24.** Carácter de las prestaciones.

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 22 de la Ley de la Seguridad Social, las prestaciones otorgadas por este Régimen Especial no podrán ser objeto de cesión total o parcial, embargo, retención, compensación o descuento, salvo en los dos casos siguientes:
  - a) En orden al cumplimiento de las obligaciones alimenticias a favor del cónyuge e hijos.
  - b) Cuando se trate de obligaciones o responsabilidades contraídas por el beneficiario dentro de la Seguridad Social.
2. De conformidad con el citado precepto, las percepciones derivadas de la acción protectora de este Régimen Especial están exentas de toda contribución, impuesto, tasa o exacción parafiscal.
3. Tampoco podrá ser exigida ninguna tasa fiscal o parafiscal ni derecho de ninguna clase en cuantas informaciones o certificados hayan de facilitar la Entidad Gestora y los organismos administrativos o judiciales, o de cualquier otra clase, en relación con dichas prestaciones.

**Artículo 25.** Base de cotización a efectos del cálculo de prestaciones económicas.

Se entenderá que la base de cotización de los empleados de hogar a efectos del cálculo de las prestaciones económicas de este Régimen Especial será, en todo caso, la tarifa mínima de cotización que para los trabajadores mayores de dieciocho años haya estado vigente en cada momento en el Régimen General de la Seguridad Social.

**Artículo 26.** Cómputo de períodos de cotización a distintos regímenes de la Seguridad Social.

1. Cuando un empleado de hogar tenga acreditados, sucesiva o alternativamente, períodos en el Régimen General de la Seguridad Social o en los Regímenes Especiales Agrario o de Trabajadores Ferroviarios y en el que regula el presente Decreto, dichos períodos o los que sean asimilados a ellos que hubieren sido cumplidos en virtud de las normas que los regulen, serán totalizados, siempre que no superpongan, para la adquisición, mantenimiento o recuperación del derecho a la prestación.
2. En consecuencia, las pensiones de invalidez, vejez, muerte y supervivencia a que los acogidos a alguno de dichos regímenes puedan tener derecho en virtud de las normas que los regulan, serán reconocidas, según sus propias normas, por la Entidad Gestora del Régimen donde el empleado de hogar o trabajador estuviese cotizando al tiempo de solicitar la prestación, teniendo en cuenta la totalización de períodos a que se refiere el número anterior y con las salvedades siguientes:
  - a) Para que el empleado de hogar o trabajador cause derecho a la pensión en el Régimen a que estuviese cotizando en el momento de solicitar la prestación, será inexcusable que reúna los requisitos de edad, períodos de carencia y cualesquiera otros que en el mismo se exijan, computando a tal efecto solamente las cotizaciones efectuadas en dicho Régimen.
  - b) Cuando el empleado de hogar o trabajador no reuniese tales requisitos en el Régimen a que se refiere el apartado anterior, causará derecho a la pensión en el que hubiese cotizado anteriormente, siempre que en el mismo reúna los requisitos a que se refiere el apartado a) igual norma se aplicará, en su caso, respecto de los restantes regímenes.
  - c) Cuando el empleado de hogar o trabajador no hubiese reunido en ninguno de los regímenes, computadas separadamente las cotizaciones a ellos efectuadas, los períodos de carencia precisos para causar derecho a la pensión, podrán sumarse a tal efecto las cotizaciones efectuadas a todos. En tal caso, la pensión se otorgará por el Régimen en que tenga acreditado mayor número de cotizaciones.
3. Sobre la base de la cuantía resultante con arreglo a las normas anteriores, la Entidad Gestora del Régimen que reconozca la pensión distribuirá su importe con la de otros Regímenes de Seguridad Social, a prorrata con la duración de los períodos cotizados en cada uno de ellos. Si la cuantía de la pensión a la que el empleado de hogar o trabajador pueda tener derecho por los períodos computables en virtud de las normas de uno solo de los Regímenes de Seguridad Social fuese superior al total de la que resultase a su favor, por aplicación de los números anteriores de este artículo, la Entidad Gestora de dicho Régimen le concederá un complemento igual a la diferencia.

4. La totalización de períodos de cotización, prevista en el número 1 del presente artículo, se llevará a cabo para cubrir los periodos de carencia que se exijan para prestaciones distintas de las especificadas en el número 2 del mismo, otorgándose, en tal caso, dichas prestaciones por el Régimen en que se encuentre en alta el empleado del hogar en el momento de producirse el hecho causante y siempre que tuviera derecho a ellas, de acuerdo con las normas propias de dicho Régimen.

**Artículo 27. Incompatibilidades.**

1. Las pensiones que concede este Régimen a sus beneficiarios serán incompatibles entre sí, a no ser que expresamente se disponga lo contrario, legal o reglamentariamente.
2. El empleado de hogar que pudiera tener derecho a dos o más pensiones de este Régimen optará por una de ellas.

**Sección Segunda. Prestaciones en particular.**

**Artículo 28. Alcance de la acción protectora.**

1. A los empleados de hogar comprendidos en el campo de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico y, en su caso, a sus familiares o asimilados, se les concederán, en la extensión, términos y condiciones que se establecen en el presente Decreto y disposiciones de aplicación y desarrollo, las prestaciones siguientes:
  - a) Asistencia sanitaria en los casos de maternidad, enfermedad y accidente.
  - b) Prestaciones económicas por incapacidad laboral transitoria.
  - c) Prestaciones por invalidez.
  - d) Prestaciones económicas por vejez.
  - e) Prestaciones económicas por muerte y supervivencia.
  - f) Prestaciones económicas de protección a la familia y de profesión religiosa.
  - g) Beneficios de asistencia social.
  - h) Prestaciones y servicios sociales en atención a contingencias y situaciones especiales.
2. Las prestaciones derivadas de las contingencias de enfermedad, maternidad, accidente, invalidez, vejez, muerte y supervivencia y protección a la familia, se otorgarán con la misma amplitud, términos y condiciones que en el Régimen General, salvo en lo que específicamente se regula en el presente Derecho y disposiciones de aplicación y desarrollo.

**Artículo 29. Asistencia sanitaria.**



1. La asistencia sanitaria por maternidad, enfermedad y accidentes será facilitada al empleado de hogar y a sus familiares beneficiarios, en su caso, por la Organización de los Servicios Sanitarios del Instituto Nacional de Previsión.
2. La Mutualidad de Empleados de Hogar satisfará al Instituto Nacional de Previsión la cuota mensual que fije el Ministerio de Trabajo.
3. A los empleados de hogar españoles que, como consecuencia de lo dispuesto en el número 4 del artículo 2º del presente Decreto, estén en alta en este Régimen Especial, sólo les será facilitada la asistencia sanitaria por esta Mutualidad durante los períodos que residan dentro del territorio nacional.

**Artículo 30.** Incapacidad laboral transitoria.

La prestación económica por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad, maternidad o accidente se otorgará en los supuestos durante el tiempo y con los requisitos que la regulan en el Régimen General. No obstante, en los casos de enfermedad y accidente esta prestación económica se comenzará a percibir desde el vigésimo noveno día, contado a partir de la fecha en que se inició la enfermedad o se produjo el accidente.

**Artículo 31.** Invalidez.

Para el otorgamiento de las prestaciones por invalidez será preciso tener acreditado, en la fecha en que se inició el proceso de enfermedad o en que se produjo el accidente determinante de la invalidez, un período mínimo de cotización computable de sesenta mensualidades durante los últimos diez años.

Modificado por la disposición adicional 11 de Real Decreto 2319/1993, de 29 diciembre, y otras normas posteriores.

**Artículo 32.** Jubilación.

1. La prestación económica por causa de jubilación será única para cada pensionista y revestirá la forma de pensión vitalicia.
2. La cuantía de la pensión se determinará aplicando a la base reguladora el porcentaje procedente, de acuerdo con la escala establecida para el Régimen General de la Seguridad Social, en función exclusivamente de los años de cotización efectiva del beneficiario.

Modificado por el art. único de Real Decreto 1609/1987, de 23 diciembre.

**Artículo 33.** Muerte y supervivencia.

1. En el caso de muerte, cualquiera que fuere la causa, se otorgarán, según los supuestos, alguna o algunas de las siguientes prestaciones:
  - a) Subsidio de defunción.
  - b) Pensión vitalicia o, en su caso, subsidio temporal de viudedad.
  - c) Pensión de orfandad.
  - d) Pensión vitalicia o, en su caso, subsidio temporal en favor de familiares.
2. El período de cotización exigido en el Régimen General para causar derecho a estas prestaciones será, en el Régimen Especial regulado en el presente Decreto, de sesenta mensualidades computables, dentro de los diez años anteriores a la fecha del fallecimiento del causante.

Modificado por la disposición adicional 11 de Real Decreto 2319/1993, de 29 diciembre, y otras disposiciones posteriores.

**Artículo 35.** Prestaciones de protección familiar.

1. Para tener derecho a las asignaciones por contraer matrimonio y por nacimiento de cada hijo, se exigirá haber completado un período mínimo de 24 meses de cotización computable, dentro de los cinco años inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante.
2. Los empleados de hogar a que se refiere el apartado b) del número uno del artículo sexto perderán el derecho a las asignaciones de pago periódico por esposa e hijos cuando no estén al corriente en el pago de cuotas, con efectos definitivos para las asignaciones correspondientes a las mensualidades en que dejaron de ingresar dentro del plazo, las cotizaciones procedentes.

Derogado por la disp. derog. de Real Decreto 356/1991, de 15 marzo.

**Artículo 36.** Prestación económica por profesión religiosa.

1. Los empleados de hogar que profesen en religión católica tendrán derecho, al hacer los votos y por una sola vez, a una prestación económica de cinco mil pesetas, siempre que reúnan las condiciones señaladas en el número 1 del artículo anterior.

2. La percepción de esta asignación es incompatible con la de análoga naturaleza prevista para la pensionista de viudedad que adquiera estado religioso.

**Artículo 37.** Asistencia social.

Este Régimen Especial de la Seguridad Social, con cargo a los fondos que se determinen al efecto, podrá dispensar a las personas incluidas en su campo de aplicación y a los familiares o asimilados que de ellas dependan, los servicios y auxilios económicos que en atención a estados o situaciones de necesidad se consideren precisos, de acuerdo con las normas que regulan esta materia en el Régimen General de la Seguridad Social. Asimismo, con cargo a este Fondo, se podrán conceder asignaciones de pago único por constancia en la prestación de servicios.

**Artículo 38.** Servicios sociales.

La prestación de los servicios sociales se llevará a cabo mediante la debida coordinación con los del Régimen General, colaborando, juntamente con la Sección Femenina del Movimiento, en la forma que se determine en la ejecución de los programas generales relativos a dichos servicios.

## **CAPITULO IV**

### **Gestión**

Este capítulo quedó implícitamente derogado a partir del Real Decreto-Ley 36/1978, de 16 de noviembre, sobre gestión institucional de la Seguridad Social, la Salud y el Empleo

## **CAPÍTULO VII**

### **Régimen Económico-financiero**

Capítulo implícitamente derogado por la evolución normativa posterior y en especial el de Real Decreto-Ley 36/1978, de 16 noviembre.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Faltas y sanciones.**

**Artículo 48.** Norma general.

1. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 60 de la Ley de la Seguridad Social, serán infracciones las acciones u omisiones que supongan incumplimiento de las obligaciones que impone dicha Ley y de las reguladas en el presente Decreto, así como en sus disposiciones de aplicación y desarrollo; igualmente, las que dificulten u obstruyan la aplicación de este Régimen Especial y las que tiendan a defraudarlo.
2. Los tipos de infracción, sujetos responsables, clases y cuantía de las sanciones y el procedimiento especial para la imposición de las mismas, serán los que se determinen para el Régimen General. (1)

(1) Basicamente el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 agosto.

### **DISPOSICIONES FINALES**

#### **Primera.**

1. Lo dispuesto en el presente Decreto tendrá vigencia desde el día 1 de enero de 1970, con excepción de lo preceptuado respecto de la prestación por incapacidad laboral transitoria, que entrará en vigor a partir del día 1 de enero del año 1971.
2. A efectos de lo dispuesto en el artículo 10 del presente Decreto, los empleados de hogar que causen baja en este Régimen Especial como consecuencia de alguna de las contingencias determinantes de incapacidad laboral transitoria durante el año 1970, podrán permanecer en situación asimilada a la de alta mediante el pago a su cargo de las cuotas, previsto en el número 2 del artículo 16 y de conformidad con lo dispuesto en el número 4 del artículo 14.

#### **Segunda.**

1. La cuantía de la cuota de cotización a este Régimen Especial será de 250 pesetas durante el primer período de reparto, sin perjuicio de lo previsto en el número 2 del artículo 15 del presente Decreto.
2. No obstante lo dispuesto en el número anterior, la cuota a que el mismo se refiere será de 175 pesetas durante el año 1970 y 215 pesetas durante el año 1971.

#### **Tercera.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 4 de la Ley de Seguridad Social se faculta al Ministerio de Trabajo para dictar las disposiciones necesarias para la ejecución y desarrollo del presente Decreto.

## **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

### **Primera.**

1. Las prestaciones causadas con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del Régimen Especial de la Seguridad Social para el Servicio Doméstico continuarán rigiéndose por la legislación anterior.
2. Se entenderá por prestación causada aquella a la que tiene derecho el beneficiario, por haberse producido las contingencias o situaciones objeto de protección y hallarse en posesión de todos los requisitos que condicionan su derecho, aunque aún no lo hubiera ejercitado.

### **Segunda.**

1. A medida que lo permitan las posibilidades económicas del Régimen Especial de la Seguridad Social para el Servicio Doméstico, se otorgará gradualmente la asistencia sanitaria a los pensionistas y a los que estén en el goce de prestaciones periódicas, así como a los familiares y asimilados de ambos.
2. Con independencia de lo dispuesto en el número anterior, los pensionistas de vejez e invalidez de este Régimen Especial podrán disfrutar del derecho a los beneficios de la asistencia sanitaria del mismo, con carácter voluntario, mediante el pago de la cuota mensual que al efecto se señale por el Ministerio de Trabajo.

### **Tercera.**

1. Las cotizaciones computables efectuadas por los empleados de hogar en el Montepío Nacional del Servicio Doméstico serán válidas para el reconocimiento del derecho a las prestaciones establecidas en el presente Decreto.
2. Cuando el período de cotización exigido en el nuevo Régimen para tener derecho a una prestación fuese superior al requerido en la legislación anterior, se aplicará aquél de modo paulatino; para ello se partirá en la fecha en que entre en vigor dicho Régimen del período de cotización anteriormente exigido y se determinará el aplicable en cada caso concreto, añadiendo a tal período la mitad de los días transcurridos entre la citada fecha y la del hecho causante de la prestación; dicha regla se aplicará hasta el momento en que el período de cotización así resultante sea igual al implantado por este Decreto.

Para las prestaciones por invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente, parcial o total para la profesión habitual, inexistentes en el Régimen anterior, y absoluta para todo trabajo, se partirá de un período previo de cotización de veintitrés mensualidades, habida cuenta del período de cotización de setecientos días exigido,

inicialmente, a estos efectos, en el Régimen General de la Seguridad Social. Dicho período se incrementará sucesivamente en la forma prevista en el párrafo anterior.

3. Cuando el período de cotización exigido en el nuevo Régimen fuera inferior al requerido en el anterior, se aplicará aquél de modo inmediato.

#### **Cuarta.**

1. Las Entidades Médicas Concertadas del Montepío Nacional del Servicio Doméstico que se encuentren actuando con tal carácter en la fecha de iniciación de este Régimen Especial sólo podrán continuar su gestión asistencial concertada hasta el próximo vencimiento anual del concierto suscrito con dicho Montepío.
2. Los beneficiarios que estuvieran adscritos a dichas Entidades Médicas pasarán a recibir las prestaciones sanitarias por conducto de la Organización de los Servicios Sanitarios del Instituto Nacional de Previsión.

#### **Quinta**

A la entrada en vigor del Régimen Especial de la Seguridad Social para el Servicio Doméstico se mantendrán en todas sus funciones los actuales órganos de Gobierno Centrales y Provinciales del Montepío Nacional del Servicio Doméstico.

Las normas que regulaban la constitución del régimen orgánico y funcionamiento del Montepío Nacional del Servicio Doméstico mantendrán su vigencia hasta tanto que, por el Ministerio de Trabajo, previo informe de la Sección Femenina del Movimiento, se dicten las disposiciones relativas a dicha materia para Mutualidad Nacional de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar.

**6.1.5. REAL DECRETO 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 EN LA SEGURIDAD SOCIAL.**

---

**(B.O.E. de 27 de febrero de 1996)**

**TÍTULO II**  
**INSCRIPCIÓN, AFILIACIÓN, ALTAS, BAJAS Y VARIACIONES**  
**CAPÍTULO II**  
**INSCRIPCIÓN DE LOS EMPRESARIOS**

**Artículo 10.** Concepto de empresario en la Seguridad Social.

A efectos de lo dispuesto en este Reglamento, se considera empresario, aunque su actividad no esté motivada por ánimo de lucro, a toda persona física o jurídica, pública o privada, a la que presten sus servicios, con la consideración de trabajadores por cuenta ajena o asimilados, las personas comprendidas en el campo de aplicación de cualquier Régimen de los que integran el Sistema de la Seguridad Social.

Tienen expresamente el carácter de empresarios, respecto de los trabajadores por cuenta ajena o asimilados que se especifican, las siguientes personas o entidades:

.....

3. En el Régimen Especial de Empleados de Hogar, se considerará empresario al titular del hogar familiar o cabeza de familia, 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 un grupo de personas que, sin constituir una familia ni una persona jurídica, convivan con tal carácter familiar en la misma vivienda, asumirá la condición de titular del hogar familiar o cabeza de familia la persona que ostente la titularidad de la vivienda que habite o aquella que asuma la representación del grupo, que podrá recaer de forma sucesiva en cada uno de sus componentes. (1)

.....

(1) Apartado redactado conforme al artículo primero.uno del Real Decreto 1041/2005, de 5 de septiembre.

.....

**CAPÍTULO VI**



## **PECULIARIDADES EN MATERIA DE INSCRIPCIÓN, AFILIACIÓN, ALTAS, BAJAS Y VARIACIONES.**

### **Artículo 49. En el Régimen Especial de Empleados de Hogar.**

1. El obligado a solicitar la afiliación, el alta y la baja en el Régimen Especial de Empleados de Hogar será el propio trabajador al servicio del hogar familiar cuando éste preste sus servicios a uno o más cabezas de familias a tiempo parcial, sea con carácter indefinido, tanto de forma fijo periódica, como fijo discontinua, o sea de duración determinada en los supuestos previstos en el artículo 15 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

1º.- En este caso, además de la documentación establecida con carácter general, el empleado de hogar deberá acompañar a su solicitud de afiliación o alta, declaración de todos los cabezas de familia en la que cada uno de aquellos haga constar el tiempo y demás condiciones de la prestación de servicios parciales y discontinuos.

Estas solicitudes de afiliación y de alta así como la documentación que deban acompañarlas se presentarán dentro de los seis días naturales siguientes a la fecha del comienzo de la actividad correspondiente.

2º.- A efectos de lo dispuesto en este Reglamento, se considerarán servicios prestados a tiempo parcial los que se presten durante un tiempo inferior a ochenta horas de trabajo efectivo durante el mes, siempre que superen el mínimo que establezca al respecto el Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

2. En este Régimen Especial, los empresarios a que se refiere el apartado 3 del artículo 10 del presente Reglamento no podrán concertar en forma específica la protección por la Seguridad Social frente a las contingencias profesionales respecto de los trabajadores por cuenta ajena o asimilados incluidos en el campo de aplicación de este Régimen Especial que aquéllos empleen.
3. Las afiliaciones y altas, iniciales o sucesivas, producirán efectos en orden a la cotización y a la acción protectora desde el día en que concurran en el empleado de hogar las condiciones determinantes de su inclusión en este Régimen Especial y las bajas en el mismo surtirán efectos desde el día siguiente en que aquél hubiese cesado en dicha actividad, rigiéndose en lo demás por lo dispuesto en los apartados 1 y 2 del artículo 35 de este Reglamento.

Cuando dicha actividad se desarrolle durante fracción o fracciones de meses naturales, se exigirán tantas fracciones de la cuota mensual como días hubiere prestado servicios el

empleado de hogar. A tal efecto la cuota fija mensual se dividirá por treinta en todos los casos.

**6.1.6. LEY 30/2005, DE 29 DE DICIEMBRE, DE PRESUPUESTOS  
GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2006. (Parte)**

---

**(B.O.E de 30 de diciembre de 2005)**

## **TÍTULO VIII**

### **Cotizaciones Sociales**

**Artículo 110.** Bases y tipos de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional durante el año 2006.

.....

**Cinco.** Cotización en el Régimen Especial de Empleados de Hogar.

En el Régimen Especial de la Seguridad Social de Empleados de Hogar, la base y tipo de cotización serán, a partir de 1 de enero de 2005, los siguientes:

1. La base de cotización será de 610,80 euros mensuales.
  2. El tipo de cotización en este Régimen será del 22 por ciento, siendo el 18,30 por ciento a cargo del empleador y el 3,70 por ciento (está así en la Ley de Presupuestos y no se debe cambiar la Ley) a cargo del trabajador. Cuando el empleado de hogar preste servicios con carácter parcial o discontinuo a uno o más empleadores, será de su exclusivo cargo el pago de la cuota correspondiente.
- .....

**Once.**

No obstante lo establecido en los apartados anteriores de este artículo, en ningún caso y por aplicación del artículo 16 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, las bases mínimas o únicas de cualquiera de los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social podrán ser inferiores a la base mínima del Régimen General.

**Doce.**

Se faculta al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales para dictar las normas necesarias para la aplicación y desarrollo de lo previsto en este artículo.

**6.1.7. REAL DECRETO 2064/1995, DE 22 DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE  
APRUEBA EL REGLAMENTO GENERAL SOBRE COTIZACIÓN Y  
LIQUIDACIÓN DE OTROS DERECHOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

---

**(B.O.E. de 25 de enero de 1996)**

**CAPÍTULO II**

## DE LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

### Sección Primera. Normas comunes del Sistema

#### Subsección 2ª. Dinámica de la obligación de cotizar.

##### **Artículo 12.** Nacimiento.

1. La obligación de cotizar a los diferentes Regímenes del Sistema de la Seguridad Social nacerá con el comienzo de la actividad profesional en tales Regímenes o de la situación relacionada con la actividad de las personas incluidas en el campo de aplicación de aquellos Regímenes.

La mera solicitud de la afiliación y/o alta a la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o a la Administración de la misma surtirá en todo caso idéntico efecto, presumiéndose iniciada la actividad o producida la situación desde la fecha de efectos indicada en dicha solicitud que, en su caso, podrá ser desestimada mediante resolución motivada.

2. La no presentación de la solicitud de la afiliación y/o del alta no impedirá el nacimiento de la obligación de cotizar desde el momento en que así se establezca para cada uno de los Regímenes que integran el Sistema de la Seguridad Social, sin perjuicio de la aplicación de la prescripción respecto de las obligaciones incumplidas dentro del plazo señalado para la misma y sin perjuicio, igualmente, de los efectos que en orden a las prestaciones deban atribuirse a las cotizaciones efectuadas con anterioridad a la presentación de aquellas solicitudes.
3. Para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales la obligación de cotizar existirá aunque la empresa, con infracción de lo dispuesto en las normas del Sistema de la Seguridad Social, no tuviera concertada la protección de su personal o parte de él, respecto de dichas contingencias, en los Regímenes en que ello se halle establecido. En tal caso, las cuotas debidas se devengarán a favor de la Tesorería General de la Seguridad Social.

##### **Artículo 13.** Duración de la obligación de cotizar.

1. La obligación de cotizar a la Seguridad Social se mantendrá por todo el período en que el trabajador o asimilado, comprendido en el campo de aplicación de los distintos Regímenes del Sistema de la Seguridad Social, desarrolle su actividad, preste los servicios determinantes de su inclusión en los mismos, o se encuentre en situación jurídica conexas

con dicha actividad o servicios, en los términos establecidos en este Reglamento y demás disposiciones complementarias, sin perjuicio de que la liquidación y pago de las deudas correspondientes estén referidos a los períodos de tiempo determinados expresamente al respecto.

2. La obligación de cotizar continuará en las situaciones de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, maternidad y riesgo durante el embarazo, así como en las situaciones de cumplimiento de deberes de carácter público, desempeño de cargos de representación sindical, siempre que unos y otros no den lugar a la excedencia en el trabajo o al cese en la actividad, convenio especial, desempleo contributivo y asistencial, en su caso, y en aquellas otras en que así se establezca por el presente Reglamento, Orden de 27 de octubre de 1992, por la que se dictan instrucciones en relación con la cotización al Régimen General de la Seguridad Social de los funcionarios públicos, incluidos en el campo de aplicación de dicho Régimen, durante las situaciones de licencia o permiso sin sueldo, suspensión provisional de funciones, cumplimiento del Servicio Militar o de la prestación social sustitutoria y plazo posesorio para cambio de destino, y demás disposiciones complementarias, con el alcance en las mismas previsto. (1)

**Artículo 14.** Extinción de la obligación de cotizar.

1. La obligación de cotizar se extingue con el cese en el trabajo, en la actividad o en la situación determinante del nacimiento y subsistencia de la obligación de cotizar, siempre que se comunique la baja en el tiempo y forma establecidos.
2. En los casos en que no se solicite la baja o ésta se formule fuera del plazo y en modelo o medio distinto de los establecidos, no se extinguirá la obligación de cotizar sino hasta el día en que la Tesorería General de la Seguridad Social conozca el cese en el trabajo por cuenta ajena, en la actividad por cuenta propia o en la situación determinante de la inclusión en el Régimen de Seguridad Social de que se trate.
3. Cuando la Tesorería General de la Seguridad Social curse la baja de oficio, por conocer el cese en el trabajo, en la actividad o en la situación de que se trate como consecuencia de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por los datos obrantes en la

(1) Apartado redactado conforme a la Disposición Final Segunda del Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre.

misma o en una Entidad Gestora o por cualquier otro procedimiento, la obligación de cotizar se extinguirá 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 por cuenta ajena, en la actividad de que se trate o en la situación correspondiente.

4. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, los interesados podrán probar, por cualquiera de los medios admitidos en derecho, que no se inició la actividad en la fecha notificada al solicitar el alta o que el cese en la actividad, en la prestación de servicios o en la situación de que se trate, 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 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.
5. La mera solicitud de la baja y el reconocimiento de la misma no extinguirá la obligación de cotizar ni producirá los demás efectos de aquella si continuase la prestación del trabajo o el desarrollo de la actividad o situación correspondiente o cuando, no continuando éstas, el trabajador incidiese en una situación asimilada a la del alta en la que se halle expresamente establecida la subsistencia de la obligación de cotizar.

---

### **CAPITULO III.**

#### **Sección Quinta. Régimen Especial de Empleados de Hogar.**

**Artículo 46.** Sujetos de la obligación de cotizar.

1. Estarán obligados a cotizar al Régimen Especial de la Seguridad Social de Empleados de Hogar los cabezas de familia o titulares del hogar familiar que tengan algún empleado de hogar a su servicio de manera exclusiva y permanente y los empleados de hogar al servicio de aquéllos comprendidos en el campo de aplicación del indicado Régimen Especial.  
A efectos de lo previsto en el párrafo anterior, cuando el empleado de hogar preste sus servicios para un solo empleador y la duración de los mismos sea superior a la mitad de la jornada habitual, se entenderá que aquél los presta de manera exclusiva y permanente.
2. Si el empleado de hogar presta sus servicios con carácter parcial o discontinuo a uno o más cabezas de familia o empleadores, el sujeto de la obligación de cotizar a este Régimen Especial será exclusivamente dicho trabajador.



3. Asimismo, el empleado de hogar será el sujeto único de la obligación de cotizar en las situaciones de incapacidad temporal y maternidad, incluido el mes de finalización de dicha situación pero excluido el mes en que la misma se inicie, en el que serán sujetos de la obligación de cotizar el cabeza de familia y el empleado de hogar en los términos indicados en el apartado 1 de este artículo.

**Artículo 47.** Base de cotización.

La base de cotización en este Régimen Especial de Empleados de Hogar será única para todas las contingencias y situaciones en que exista obligación de cotizar y estará constituida por la cantidad fijada en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. (1)

(1) Artículo redactado conforme al artículo segundo del Real Decreto 1426/1997, de 15 de septiembre.

**Artículo 48.** Tipo de cotización.

El tipo de cotización aplicable con carácter único para todo el ámbito de cobertura de este Régimen Especial así como su distribución, en su caso, para determinar las aportaciones de los empleadores y de los empleados de hogar será el determinado por la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado en cada ejercicio económico.

**Artículo 49.** Nacimiento, duración y extinción de la obligación de cotizar.

1. En el Régimen Especial de la Seguridad Social de Empleados de Hogar, el nacimiento, duración y extinción de la obligación de cotizar se regirá por lo dispuesto en los artículos 12, 13 y 14, sin más particularidades que las contenidas en los apartados siguientes.
2. La obligación de cotizar estará siempre referida a meses completos, cualquiera que sea el número de días u horas trabajadas durante cada mes y aunque el trabajador preste sus servicios mediante contratos a tiempo parcial o en cualquier otra modalidad, siempre que los mismos determinen su inclusión en el campo de aplicación de este Régimen Especial.
3. Las afiliaciones y altas, iniciales o sucesivas, producirán efectos en orden a la cotización y a la acción protectora desde el día en que concurran en el empleado de hogar las condiciones determinantes de su inclusión en este Régimen Especial y las bajas en el mismo surtirán efectos desde el día siguiente en que aquél hubiese cesado en dicha actividad.

Cuando dicha actividad se desarrolle durante fracción o fracciones de meses naturales, se exigirán tantas fracciones de la cuota mensual como días hubiere prestado servicios el empleado de hogar. A tal efecto la cuota fija mensual se dividirá por treinta en todos los casos.

**Artículo 50.** Liquidación de la cuota como objeto de la obligación de cotizar.

La cuantía de la cuota del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar, que será mensual e indivisible, se calculará aplicando a la base de cotización determinada en el artículo 47 el tipo de cotización a que se refiere el artículo 48, estándose en lo demás a lo establecido en los artículos 17 y siguientes del mismo, así como en el artículo 74 y siguientes del Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social (1) y demás disposiciones complementarias.

(1) Dicha referencia debe entenderse hecha a los artículos 55 y siguientes del vigente Reglamento General de Recaudación.

**6.1.8. ORDEN TAS/29/2006, 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 30/2005, DE 27  
DE DICIEMBRE, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA  
EL AÑO 2006.**

---

**(B.O.E. de 20 de enero de 2006)**

# CAPÍTULO I

## COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

### Sección Cuarta. Régimen Especial de los Empleados de Hogar.

**Artículo 15.** Base y tipo de cotización.

El tipo y la base de cotización a este Régimen Especial de la Seguridad Social serán a partir de 1 de enero de 2006, los siguientes:

1. Base de cotización: 631,20 euros mensuales.
2. Tipo de cotización: 22,00 por 100.

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

**6.1.9. REAL DECRETO 1415/2004, DE 11 DE JUNIO, POR EL QUE SE  
APRUEBA EL REGLAMENTO GENERAL DE RECAUDACIÓN DE LA  
SEGURIDAD SOCIAL**

---

**(B.O.E. de 25 de junio de 2004)**

**TÍTULO II**  
**PROCEDIMIENTO DE RECAUDACIÓN EN PERÍODO VOLUNTARIO**

**CAPÍTULO I**  
**NORMAS GENERALES**

.....  
**Artículo 56.** Plazos reglamentarios de ingreso de cuotas.

1. Las cuotas de la Seguridad Social y los recursos que se recauden conjuntamente con ellas se ingresarán dentro del mes siguiente al que corresponda su devengo, salvo que se establezca otro plazo por las normas que regulan cada uno de los regímenes que integran el Sistema de la Seguridad Social.

No obstante lo anterior, para los colectivos y regímenes que se indican a continuación, se considerarán plazos reglamentarios de ingreso los siguientes:

a) Respecto de colectivos del Régimen General:

1°. Las cuotas que deben abonar los organizadores ocasionales de espectáculos taurinos se ingresarán, en todo caso, antes de la celebración del espectáculo de que se trate.

2°. Las cuotas resultantes de la regulación definitiva de la cotización de los artistas y de los profesionales taurinos se ingresarán dentro del mes siguiente a aquel en que se notifique por la Dirección Provincial o Administración de la Tesorería General la diferencia de cuotas resultante. Dicha regularización deberá realizarse dentro del año siguiente al de la finalización del ejercicio a que esté referida.

3°. Las cuotas correspondientes a los profesionales taurinos en situación de incapacidad temporal se ingresarán dentro del mes siguiente al de la percepción de la prestación económica correspondiente.

b) Respecto de los Regímenes Especiales:

1º. Las cuotas correspondientes al Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos se ingresarán dentro del mismo mes al que aquellas correspondan.

2º. En el Seguro Escolar, la cantidad que, como parte de la cuota, deben abonar los alumnos se hará efectiva en el momento mismo de pagar la matrícula correspondiente en el centro docente.

El centro docente deberá efectuar el ingreso del importe de dichas aportaciones en el mes siguiente a aquel que haya finalizado el plazo para la matriculación.

La aportación al Seguro Escolar correspondiente al Estado o, en su caso, a la Comunidad Autónoma se ingresará dentro del mes siguiente a aquel en que se comunique la liquidación correspondiente por la Tesorería General de la Seguridad Social.

c) Respecto de otros supuestos especiales:

1º. En las situaciones de convenios especiales el plazo reglamentario de ingreso de las cuotas correspondientes será el establecido en su normativa específica y, a falta de éste, el aplicable al Régimen de Seguridad Social del que aquéllos deriven.

2º. El plazo reglamentario para el ingreso de las cuotas por incrementos de salarios, modificaciones de las bases, conceptos y tipos de cotización que deban aplicarse con carácter retroactivo o por las que pueda optarse en el plazo establecido al efecto, en virtud de disposición legal, acta de conciliación, sentencia judicial o por cualquier otro título legítimo, finalizará, salvo que en dichas normas o actos se fije otro plazo, el último día del mes siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial correspondiente de las normas que los establezcan, al de agotamiento del plazo de opción, al de la notificación del acta de conciliación o de la sentencia judicial o al de la celebración o expedición del título.

No obstante, si la norma, el acta de conciliación, la sentencia o el título correspondiente estableciere que tales incrementos o diferencias deben abonarse o deben surtir efectos en un determinado mes, el plazo reglamentario de ingreso de las cuotas correspondientes finalizará el último día del mes siguiente a aquel en que se abonen dichos incrementos o surtan efectos dichas diferencias, siempre que se acredite documentalmente el mes en que han sido abonadas o aplicadas.

3º Respecto de los incrementos salariales debidos a convenio colectivo, el plazo reglamentario de ingreso finalizará el último día del mes siguiente a aquel en que deban abonarse, en todo o en parte, dichos incrementos en los términos estipulados en

el convenio y, en su defecto, hasta el último día del mes siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

4°. El plazo reglamentario para el ingreso de las cuotas correspondientes a salarios de tramitación, que deban abonarse como consecuencia de procesos por despido o extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, finalizará el último día del mes siguiente al de la notificación de la sentencia, del auto judicial o del acta de conciliación.

2. El Director General de la Tesorería General de la Seguridad Social podrá autorizar que se efectúe el pago de las cuotas correspondientes en plazos reglamentarios distintos a los establecidos con carácter general en este Reglamento cuando concurren circunstancias de índole especial que así lo aconsejen, así como revocar las autorizaciones existentes. Esta excepción en materia de ingreso de cuotas no afectará a la forma y tiempo en que, en su caso, haya de efectuarse el descuento de la aportación correspondiente a los trabajadores.
3. El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales podrá establecer un sistema simplificado de liquidación y pago de cuotas de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta con éstas, mediante entregas parciales periódicas a cuenta de aquéllas y con regularización anual o al momento de la extinción de la obligación de cotizar con anterioridad a dicha regularización anual.

.....

**Artículo 59.** Presentación de los documentos de cotización.

1. La presentación, en plazo reglamentario de ingreso, de los documentos de cotización, en la forma y lugares que establezca la Tesorería General de la Seguridad Social, es obligatoria aún cuando los sujetos responsables de pago no ingresen las cuotas correspondientes.
2. Se consideran presentados dentro del plazo reglamentario:
  - a) Los documentos de cotización transmitidos en plazo reglamentario por medios electrónicos, informáticos o telemáticos en los términos que establezca la Tesorería General de la Seguridad Social, correspondientes a trabajadores dados de alta.
  - b) Los documentos de cotización correspondientes a trabajadores de los Regímenes Especiales de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y de Empleados de Hogar, los relativos a las cuotas fijas de convenios especiales, del Régimen Especial Agrario y Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, y que correspondan a períodos posteriores a la presentación del alta en los supuestos en que ésta proceda.



3. La falta de recepción de los documentos de cotización, cuando éstos sean expedidos por la Tesorería General de la Seguridad Social, no liberará al sujeto responsable de la obligación de pagar dentro de plazo reglamentario.
- .....

### **TÍTULO III**

## **PROCEDIMIENTO DE RECAUDACIÓN EN VÍA EJECUTIVA**

### **CAPÍTULO I**

## **INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE APREMIO Y NORMAS GENERALES**

**Artículo 85.** Providencia de apremio, casos en que procede.

1. Se dictará providencia de apremio, sin previa reclamación de deuda o acta de liquidación, en los siguientes casos:
  - a) Falta de ingreso de la totalidad o de alguna de las aportaciones que integran la cuota, respecto de trabajadores dados de alta e incluidos en documentos de cotización presentados en plazo reglamentario, cuando la deuda estuviese correctamente liquidada.
  - b) Falta de ingreso de las cuotas relativas a trabajadores en alta en los Regímenes Especiales de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y Empleados de Hogar, cuotas fijas del Régimen Especial Agrario y del Régimen Especial de los Trabajadores del Mar cuotas por convenios especiales y cualquier otra cuota fija que pudiera establecerse.
2. En el resto de los casos, se dictará providencia de apremio cuando hayan transcurrido, sin pago de la deuda, el plazo fijado en la reclamación de deuda o el acta de liquidación y éstas hayan adquirido firmeza en vía administrativa.

**6.1.10. ORDEN TAS/1562/2005, DE 25 DE MAYO, POR LA QUE SE ESTABLECEN NORMAS PARA LA APLICACIÓN Y DESARROLLO DEL REGLAMENTO GENERAL DE RECAUDACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL, APROBADO POR EL REAL DECRETO 1415/2004, DE 11 DE JUNIO.**

---

**(B.O.E. de 1 de junio de 2005)**

Sección Octava. Normas particulares sobre recaudación en período voluntario.

Subsección 1ª. Normas sobre forma y lugar del pago de cuotas

**Artículo 27.** Forma del pago de cuotas.

- .....
2. La Tesorería General de la Seguridad Social emitirá los documentos de cotización correspondientes a las liquidaciones de cuotas relativas a las empresas y sujetos responsables pertenecientes a Regímenes de la Seguridad Social y colectivos adheridos al Sistema de Remisión Electrónica de Datos (Sistema RED), a las liquidaciones de cuotas en los Regímenes Especiales de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y de Empleados de Hogar, a las de cuotas fijas de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social y a las de convenios especiales cuando las posibilidades de gestión lo permitan y los remitirá a los sujetos responsables del pago para que puedan efectuar el mismo y la presentación de los documentos de cotización con o sin el ingreso de la cuotas en los plazos reglamentarios. Cuando aquéllos tuvieren domiciliado su pago, se remitirá a las entidades financieras la información necesaria para el cargo en cuenta y el abono correspondiente en la cuenta única centralizada de la Tesorería General de la Seguridad Social.
  3. Lo establecido en el apartado anterior no liberará a los sujetos responsables del pago de las cuotas del deber de cumplir su obligación de cotizar dentro del plazo reglamentario, con independencia de que hayan recibido o no los documentos de cotización, incurriendo, en otro caso, en el recargo, intereses e infracciones que procedan. A tales efectos, los documentos de cotización estarán a su disposición en las Direcciones Provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social y Administraciones de las mismas o en los demás lugares que determine el Director General de dicho Servicio Común de la Seguridad Social.

Sin embargo, cuando se produzcan incrementos en las cuotas, en relación con las figuradas en los boletines emitidos y enviados por Tesorería General de la Seguridad Social, los sujetos responsables ingresarán aquéllas en la oficina recaudadora por las cantidades liquidadas en dichos documentos sin modificación alguna hasta tanto reciban los nuevos documentos de cotización con las diferencias que se hubieran producido por los períodos cuyo plazo reglamentario de ingreso hubiera ya finalizado. Dicha liquidación complementaria deberá ser satisfecha por el sujeto responsable dentro del mes siguiente

al de la recepción de los documentos de cotización que contengan la misma, salvo que en los propios documentos recibidos se fije otro plazo de ingreso.

**Artículo 30.** Domiciliación del pago de cuotas en las oficinas recaudadoras.

1. En aquellos Regímenes del Sistema de la Seguridad Social en que esté establecida la domiciliación en cuenta por la Tesorería General de la Seguridad Social, los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar podrán realizar el ingreso de las cuotas en cualquiera de las entidades financieras autorizadas para actuar como oficinas recaudadoras de la Seguridad Social conforme al procedimiento establecido para cada supuesto por la misma.

La autorización a las entidades financieras para actuar como órgano colaborador en la gestión recaudatoria estará condicionada a la prestación por éstas de dicho servicio.

- a) Los empresarios inscritos en el Régimen General de la Seguridad Social o en los Regímenes Especiales de los Trabajadores del Mar, de la Minería del Carbón y demás Regímenes que incluyan trabajadores por cuenta ajena, que se encuentren incorporados al Sistema RED, podrán domiciliar el pago de las cuotas cuando el mismo esté previsto por la Tesorería General de la Seguridad Social, conforme a lo previsto en este artículo, siempre que lo soliciten mensualmente a través de dicho Sistema.

Dichas solicitudes deberán realizarse dentro de los dieciocho primeros días del plazo reglamentario de ingreso con indicación de la entidad financiera y del código de cuenta de cliente en que se desea cargar el importe de la liquidación correspondiente.

Recibida la solicitud, la Tesorería General de la Seguridad Social efectuará la liquidación de cuotas cuya domiciliación se ha solicitado y transmitirá información del importe a ingresar a través del Sistema RED al respectivo autorizado para su conformidad.

- b) Los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar en los Regímenes Especiales Agrario, de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y de Empleados de Hogar y, en su caso, en los demás Regímenes Especiales o colectivos que con posterioridad determine la Tesorería General de la Seguridad Social cuando las posibilidades de gestión lo permitan, así como por suscripción de convenio especial con la Seguridad Social, podrán domiciliar el pago de las cuotas conforme a lo previsto en este artículo, en los términos y con los efectos siguientes:
  - a) Las solicitudes de domiciliación del pago serán válidas hasta que se comunique la baja en dicho sistema de pago, no requiriéndose una nueva solicitud para cada periodo de liquidación.

- b) Las solicitudes de alta y de baja en este sistema de pago podrán realizarse en las entidades financieras autorizadas, en las Direcciones Provinciales y Administraciones de la Tesorería General de la Seguridad Social y a través de Internet, mediante los servicios prestados por dicha Tesorería General en la página web de la Seguridad Social ([www.seg-social.es](http://www.seg-social.es))
- c) Las solicitudes de domiciliación del pago que se realicen ante las entidades financieras surtirán efectos a partir del mes siguiente al de su presentación. De realizarse ante las Direcciones Provinciales de la Tesorería General o sus Administraciones o a través de Internet, se facilitará al sujeto responsable del pago un justificante de su solicitud en el que se señalará la fecha de efectos de la domiciliación, indicando el mes en que se realizará el primer adeudo en cuenta.
- Las solicitudes de baja de la domiciliación surtirán efectos desde la fecha que se señale en las mismas, pero en ningún caso antes del mes siguiente al de su presentación y con devolución, en su caso, del documento de cotización por la entidad financiera.
- d) Los cambios en la domiciliación del pago deberán solicitarse en la misma forma y tendrán los mismos requisitos y efectos que los señalados en los apartados precedentes de este artículo para las solicitudes iniciales de domiciliación.
2. Las entidades financieras, por las domiciliaciones de cuotas que hayan sido autorizadas abonarán, con fecha valor del último día hábil de cada mes, la totalidad del importe de las cuotas devengadas correspondientes, ingresándolas en la cuenta única de la Tesorería General en la forma y con los efectos reglamentariamente establecidos.
- Asimismo, habrán de remitir al sujeto responsable el documento justificante del pago realizado.
3. La Tesorería General de la Seguridad Social comunicará mensualmente a las entidades financieras el importe de las cotizaciones a efectuar por los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar que tengan domiciliado en aquéllas el pago de las cuotas, con el fin de que quede ingresado su importe dentro del plazo reglamentario establecido.
4. Producido el adeudo en cuenta corriente o en libreta de ahorro, cuando por error imputable a una entidad financiera el pago no se hubiere realizado en plazo reglamentario, los perjuicios causados se compensarán conforme a lo previsto en la autorización de colaboración y, en su defecto, consistirán en el pago del interés legal desde la fecha en que el importe de la deuda debió ponerse a disposición de la Tesorería General de la Seguridad Social hasta que dicho ingreso sea realmente disponible por la misma.

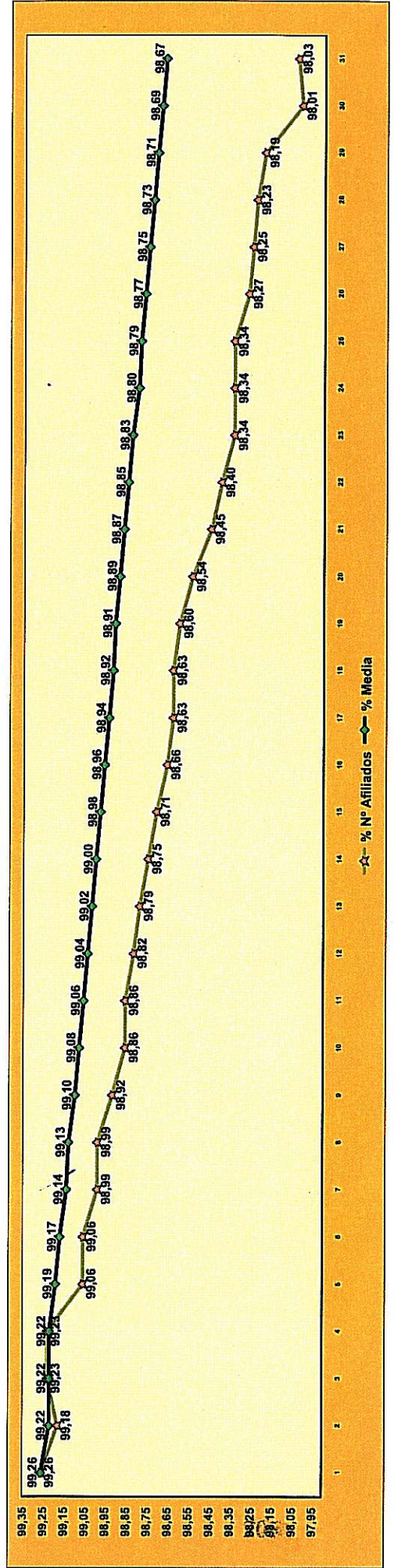
## **6.2. DATOS ESTADÍSTICOS (1)**

**(1) Datos procedentes de la Tesorería General de la Seguridad Social, Subdirección General de Presupuestos, Estudios Económicos y Estadísticas, y del Instituto Nacional de la Seguridad Social, Subdirección General de Estudios Económicos.**

COMPARACIÓN AFILIADOS (RÉGIMEN ESPECIAL HOGAR) año 2005 - año 2004 (DICIEMBRE)

año 2004	Nº afiliados	Media	año 2005	Nº afiliados	Media	% N° Afiliados	% Media	MESES	% Media
1/12	184.060	184.060	1/12	366.752	366.752	99,26	99,26	ENERO	3,30
2/12	184.104	184.083	2/12	366.696	366.725	99,18	99,22	FEBRERO	4,37
3/12	184.056	184.073	3/12 (1)	366.696	366.715	99,23	99,22	MARZO	5,46
4/12 (1)	184.056	184.069	4/12 (1)	366.696	366.710	99,23	99,22	ABRIL	11,72
5/12 (1)	184.056	184.067	5/12	366.388	366.646	99,06	99,19	MAYO	26,87
6/12 (1)	184.056	184.065	6/12 (1)	366.388	366.603	99,06	99,17	JUNIO	47,71
7/12	184.080	184.067	7/12	366.309	366.560	99,99	99,14	JULIO	68,13
8/12 (1)	184.080	184.069	8/12 (1)	366.309	366.530	99,99	99,13	AGOSTO	83,76
9/12	184.131	184.075	9/12	366.275	366.501	99,92	99,10	SEPTIEMBRE	93,60
10/12	184.186	184.087	10/12 (1)	366.275	366.479	99,86	99,08	OCTUBRE	98,89
11/12 (1)	184.186	184.086	11/12 (1)	366.275	366.460	99,86	99,06	NOVIEMBRE	99,50
12/12 (1)	184.186	184.103	12/12	366.207	366.439	99,82	99,04	DICIEMBRE	98,67
13/12	184.223	184.112	13/12	366.212	366.421	99,75	99,02		
14/12	184.280	184.124	14/12	366.259	366.410	99,71	99,00		
15/12	184.339	184.139	15/12	366.299	366.402	99,66	99,98		
16/12	184.406	184.156	16/12	366.340	366.399	99,63	99,96		
17/12	184.431	184.172	17/12 (1)	366.340	366.396	99,63	99,94		
18/12 (1)	184.431	184.186	18/12 (1)	366.340	366.392	99,63	99,92		
19/12 (1)	184.431	184.199	19/12	366.282	366.386	99,60	99,91		
20/12	184.458	184.212	20/12	366.219	366.378	99,54	99,89		
21/12	184.513	184.227	21/12	366.158	366.368	99,45	99,87		
22/12	184.561	184.241	22/12	366.170	366.359	99,40	99,85		
23/12	184.591	184.256	23/12	366.114	366.348	99,34	99,83		
24/12 (1)	184.591	184.271	24/12 (1)	366.114	366.338	99,34	99,80		
25/12 (1)	184.591	184.284	25/12 (1)	366.114	366.329	99,34	99,79		
26/12 (1)	184.295	184.295	26/12	365.985	366.316	99,27	99,77		
27/12	184.504	184.303	27/12	365.773	366.296	99,25	99,75		
28/12	184.307	184.307	28/12	365.576	366.270	99,23	99,73		
29/12	184.336	184.308	29/12	365.335	366.238	99,19	99,71		
30/12	184.211	184.305	30/12	364.754	366.189	99,01	99,69		
31/12	184.193	184.301	31/12 (1)	364.754	366.143	98,03	98,67		

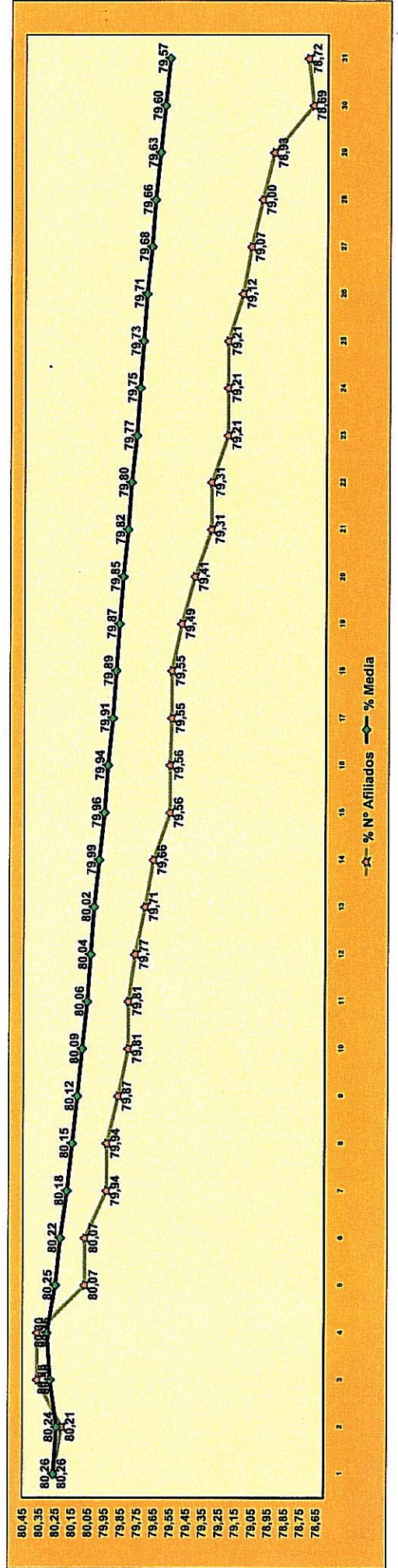
(1) Datos del día anterior



COMPARACIÓN AFILIADOS (RÉGIMEN ESPECIAL HOGAR - CONTINUOS ) año 2005 - año 2004 (DICIEMBRE)

año 2004	Nº afiliados	Media	año 2005	Nº afiliados	Media	% N° Afiliados	% Media	MESES	% Media
1/12	125.575	125.575	1/12	226.361	226.361	80,26	80,26	ENERO	2,02
2/12	125.532	125.532	2/12	226.224	226.224	80,21	80,24	FEBRERO	2,84
3/12	125.427	125.511	3/12 (1)	226.224	226.270	80,36	80,28	MARZO	3,81
4/12 (1)	125.427	125.490	4/12 (1)	226.224	226.258	80,36	80,25	ABRIL	9,51
5/12 (1)	125.427	125.478	5/12	225.851	226.177	80,07	80,22	MAYO	23,04
6/12 (1)	125.427	125.469	6/12 (1)	225.851	226.123	80,07	80,18	JUNIO	41,98
7/12	125.427	125.463	7/12	225.695	226.061	79,94	80,15	JULIO	59,27
8/12 (1)	125.427	125.459	8/12 (1)	225.695	226.016	79,94	80,12	AGOSTO	71,46
9/12	125.457	125.458	9/12	225.655	225.976	79,87	80,12	SEPTIEMBRE	78,40
10/12	125.493	125.462	10/12 (1)	225.655	225.944	79,81	80,09	OCTUBRE	81,66
11/12 (1)	125.493	125.465	11/12 (1)	225.655	225.917	79,81	80,06	NOVIEMBRE	81,21
12/12 (1)	125.493	125.467	12/12	225.603	225.891	79,77	80,04	DICIEMBRE	79,57
1/12	125.510	125.470	13/12	225.555	225.865	79,71	80,02		
2/12	125.535	125.475	14/12	225.539	225.842	79,66	79,99		
3/12	125.595	125.483	15/12	225.519	225.820	79,56	79,96		
4/12	125.592	125.490	16/12	225.507	225.801	79,56	79,94		
5/12	125.594	125.496	17/12 (1)	225.507	225.784	79,55	79,91		
6/12	125.594	125.501	18/12 (1)	225.507	225.768	79,55	79,89		
7/12	125.594	125.506	19/12 (1)	225.431	225.750	79,49	79,87		
8/12	125.612	125.512	20/12	225.361	225.731	79,41	79,85		
9/12	125.638	125.518	21/12	225.286	225.710	79,31	79,82		
10/12	125.643	125.523	22/12	225.285	225.691	79,31	79,80		
11/12	125.660	125.529	23/12	225.195	225.669	79,21	79,77		
12/12	125.660	125.535	24/12 (1)	225.195	225.649	79,21	79,75		
1/12	125.660	125.540	25/12 (1)	225.195	225.631	79,21	79,73		
2/12	125.660	125.544	26/12	225.086	225.610	79,12	79,71		
3/12	125.592	125.544	27/12	224.903	225.584	79,07	79,68		
4/12	125.535	125.546	28/12	224.713	225.553	79,00	79,66		
5/12	125.543	125.546	29/12	224.489	225.516	78,93	79,63		
6/12	125.356	125.537	30/12	224.004	225.466	78,69	79,60		
7/12	125.341	125.530	31/12 (1)	224.004	225.419	78,72	79,57		

(1) Datos del día anterior

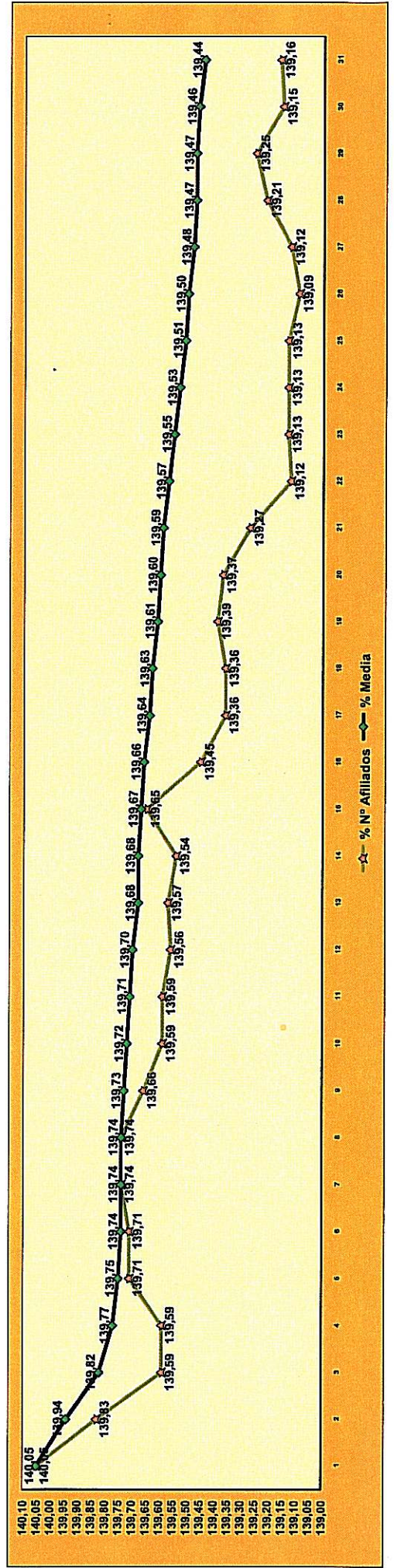




COMPARACIÓN AFILIADOS (RÉGIMEN ESPECIAL HOGAR - DISCONTINUOS) año 2005 - año 2004 (DICIEMBRE)

año 2004	Nº afiliados	Media	año 2005	Nº afiliados	Media	% N° Afiliados	% Media	MESES	% Media
1 / 12	58.485	58.485	1 / 12	140.391	140.391	140,05	140,05	ENERO	6,11
2 / 12	58.572	58.529	2 / 12	140.472	140.472	139,83	139,94	FEBRERO	7,73
3 / 12 (1)	58.562	58.562	3 / 12 (1)	140.472	140.445	139,59	139,82	MARZO	9,06
4 / 12 (1)	58.629	58.579	4 / 12 (1)	140.472	140.452	139,59	139,77	ABRIL	16,55
5 / 12 (1)	58.629	58.589	5 / 12	140.537	140.469	139,71	139,75	MAYO	35,20
6 / 12 (1)	58.598	58.598	6 / 12 (1)	140.537	140.489	139,71	139,74	JUNIO	60,23
7 / 12	58.653	58.604	7 / 12	140.614	140.489	139,74	139,74	JULIO	87,52
8 / 12 (1)	58.653	58.610	8 / 12 (1)	140.614	140.514	139,74	139,74	AGOSTO	110,57
9 / 12	58.674	58.617	9 / 12	140.620	140.525	139,66	139,73	SEPTIEMBRE	126,51
10 / 12	58.693	58.625	10 / 12 (1)	140.620	140.535	139,59	139,72	OCTUBRE	136,02
11 / 12 (1)	58.693	58.631	11 / 12 (1)	140.620	140.543	139,59	139,71	NOVIEMBRE	138,74
12 / 12 (1)	58.693	58.636	12 / 12 (1)	140.604	140.548	139,56	139,70	DICIEMBRE	139,44
1 / 12	58.713	58.642	1 / 12	140.657	140.556	139,57	139,68		
2 / 12	58.745	58.642	2 / 12	140.657	140.556	139,57	139,68		
3 / 12	58.745	58.642	3 / 12	140.657	140.556	139,57	139,68		
4 / 12	58.745	58.642	4 / 12	140.657	140.556	139,57	139,68		
5 / 12	58.745	58.642	5 / 12	140.657	140.556	139,57	139,68		
6 / 12	58.814	58.656	6 / 12	140.780	140.568	139,54	139,68		
7 / 12	58.814	58.656	7 / 12	140.780	140.568	139,54	139,68		
8 / 12	58.837	58.666	8 / 12	140.833	140.582	139,45	139,66		
9 / 12	58.837	58.676	9 / 12	140.833	140.582	139,45	139,66		
10 / 12	58.837	58.676	10 / 12 (1)	140.833	140.612	139,36	139,64		
11 / 12 (1)	58.837	58.685	11 / 12 (1)	140.833	140.612	139,36	139,63		
12 / 12 (1)	58.837	58.693	12 / 12 (1)	140.851	140.624	139,36	139,63		
1 / 12	58.846	58.700	1 / 12	140.851	140.636	139,39	139,61		
2 / 12	58.846	58.700	2 / 12	140.858	140.647	139,37	139,60		
3 / 12	58.875	58.709	3 / 12	140.872	140.658	139,27	139,59		
4 / 12	58.875	58.709	4 / 12	140.872	140.658	139,27	139,59		
5 / 12	58.918	58.718	5 / 12	140.885	140.668	139,12	139,57		
6 / 12	58.918	58.718	6 / 12	140.885	140.668	139,12	139,57		
7 / 12	58.931	58.727	7 / 12	140.919	140.679	139,13	139,55		
8 / 12	58.931	58.736	8 / 12	140.919	140.679	139,13	139,55		
9 / 12	58.931	58.744	9 / 12	140.919	140.689	139,13	139,53		
10 / 12	58.931	58.744	10 / 12 (1)	140.919	140.689	139,13	139,53		
11 / 12 (1)	58.931	58.744	11 / 12 (1)	140.919	140.689	139,13	139,53		
12 / 12 (1)	58.931	58.751	12 / 12 (1)	140.899	140.698	139,09	139,50		
1 / 12	58.912	58.757	1 / 12	140.870	140.706	139,12	139,48		
2 / 12	58.877	58.757	2 / 12	140.870	140.712	139,12	139,48		
3 / 12	58.877	58.761	3 / 12	140.863	140.712	139,21	139,47		
4 / 12	58.871	58.765	4 / 12	140.863	140.712	139,21	139,47		
5 / 12	58.855	58.768	5 / 12	140.846	140.722	139,25	139,47		
6 / 12	58.855	58.768	6 / 12	140.846	140.722	139,25	139,47		
7 / 12	58.852	58.771	7 / 12	140.750	140.723	139,16	139,46		
8 / 12	58.852	58.771	8 / 12	140.750	140.724	139,16	139,44		
9 / 12	58.852	58.771	9 / 12	140.750	140.724	139,16	139,44		
10 / 12	58.852	58.771	10 / 12	140.750	140.724	139,16	139,44		
11 / 12	58.852	58.771	11 / 12	140.750	140.724	139,16	139,44		
12 / 12	58.852	58.771	12 / 12	140.750	140.724	139,16	139,44		

(1) Datos del día anterior



### I.1.1. Pensiones en vigor por regímenes. Total pensiones

Datos a 1 de enero de 2006

Regímenes	Valores absolutos		P.Mediana	Distribución porcentual			
	Número	Importe		S/Total sistema		S/Total regímenes	
				Número	Importe	Número	Importe
General	4.581.935	3.505.838.424,48	765,14	56,52	67,93	100,00	100,00
Trabajadores autónomos	982.924	460.070.165,07	468,06	12,12	8,91	100,00	100,00
Agrario cuenta ajena	659.750	288.498.997,58	437,29	8,14	5,59	100,00	100,00
Agrario cuenta propia	808.185	338.896.663,67	419,33	9,97	6,57	100,00	100,00
Trabajadores del mar	130.886	92.922.101,80	709,95	1,61	1,80	100,00	100,00
Minería del carbón	71.260	80.999.904,64	1.136,68	0,88	1,57	100,00	100,00
Empleados de hogar	194.561	79.464.765,22	408,43	2,40	1,54	100,00	100,00
Accidentes de trabajo	201.538	139.959.660,28	694,46	2,49	2,71	100,00	100,00
Enfermedades profesionales	44.469	42.191.920,67	948,79	0,55	0,82	100,00	100,00
<b>Total regímenes</b>	<b>7.675.508</b>	<b>5.028.842.823,41</b>	<b>655,18</b>	<b>94,67</b>	<b>97,44</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>
Sovi	431.761	132.114.345,10	305,99	5,33	2,56	100,00	100,00
<b>Total sistema</b>	<b>8.107.269</b>	<b>5.160.957.168,51</b>	<b>636,58</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

## I.7.8. Pensiones en vigor por clases y tramos de cuantía. R. E. de Empleados de Hogar

Datos a 1 de enero de 2006

Clases de pensión	Incapacidad Permanente		Jubilación		Viudedad		Orfandad		Favor de Familiares		Total Pensiones	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Tramos de cuantía												
Hasta 150 euros	512	3,45	6.827	4,06	554	6,00	844	49,33	53	10,17	8.790	4,52
De 150,01 a 250,00	1.014	6,82	5.910	3,51	2.954	31,98	12	0,70	4	0,77	9.894	5,09
De 250,01 a 300,00	1.755	11,81	12.199	7,25	4.340	46,98	15	0,88	4	0,77	18.313	9,41
De 300,01 a 350,00	622	4,19	9.057	5,38	720	7,79	72	4,21	213	40,88	10.684	5,49
De 350,01 a 400,00	2.040	13,73	9.238	5,49	43	0,47	100	5,84	222	42,61	11.643	5,98
De 400,01 a 450,00	2.937	19,77	7.697	4,58	148	1,60	75	4,38	22	4,22	10.879	5,59
De 450,01 a 500,00	4.181	28,14	111.277	66,14	474	5,13	528	30,86	1	0,19	116.461	59,86
De 500,01 a 540,89	1.076	7,24	3.368	2,00			1	0,06	1	0,19	4.446	2,29
De 540,90 a 600,00	277	1,86	1.872	1,11	1	0,01	11	0,64			2.161	1,11
De 600,01 a 700,00	96	0,65	285	0,17	1	0,01	13	0,76	1	0,19	396	0,20
De 700,01 a 800,00	302	2,03	412	0,24	1	0,01	28	1,64			743	0,38
De 800,01 a 900,00	25	0,17	58	0,03	1	0,01	4	0,23			88	0,05
De 900,01 a 1.000,00	10	0,07	17	0,01			7	0,41			34	0,02
De 1.000,01 a 1.100,00	6	0,04	5	0,00			1	0,06			12	0,01
De 1.100,01 a 1.200,00			6	0,00							6	0,00
De 1.200,01 a 1.300,00	2	0,01	2	0,00							4	0,00
De 1.300,01 a 1.400,00	1	0,01	2	0,00							3	0,00
De 1.400,01 a 1.500,00	2	0,01			1	0,01					3	0,00
De 1.500,01 a 1.600,00												
De 1.600,01 a 1.700,00												
De 1.700,01 a 1.800,00												
De 1.800,01 a 1.900,00												
De 1.900,01 a 2.000,00			1	0,00							1	0,00
De 2.000,01 a 2.100,00												
De 2.100,01 a 2.232,52												
De 2.232,53 a 2.232,55												
Más de 2.232,55 euros												
<b>Total</b>	<b>14.858</b>	<b>100,00</b>	<b>168.233</b>	<b>100,00</b>	<b>9.238</b>	<b>100,00</b>	<b>1.711</b>	<b>100,00</b>	<b>521</b>	<b>100,00</b>	<b>194.561</b>	<b>100,00</b>

**1.6.2. Pensiones en vigor por clase, sexo y regímenes**

Datos a 1 de enero de 2006

Regímenes	Incapacidad permanente						Jubilación						Viudedad					
	Hombres		Mujeres		No consta		Hombres		Mujeres		No consta		Hombres		Mujeres		No consta	
	Número	P.Medía	Número	P.Medía	Número	P.Medía	Número	P.Medía	Número	P.Medía	Número	P.Medía	Número	P.Medía	Número	P.Medía	Número	P.Medía
<b>General</b>	349.234	873,09	148.874	734,51	14	707,43	2.021.575	959,99	580.274	692,28	83	749,45	67.439	482,99	1.230.064	536,70	39	552,94
Trabajadores autónomos	60.173	548,22	29.875	468,56	7	601,78	334.925	586,75	257.878	437,80	73	549,06	22.685	303,20	242.520	369,17	11	428,37
Agrario cuenta ajena	40.013	444,83	25.767	394,95			251.498	509,54	106.219	427,07	6	286,52	13.720	292,58	195.153	387,68	7	437,00
Agrario cuenta propia	20.252	405,25	12.612	369,65			281.031	495,63	262.896	420,17	5	492,88	27.217	260,93	179.837	342,54	3	405,80
Trabajadores del mar	8.809	705,89	767	501,85			67.033	917,82	3.300	513,79	1	139,33	1.149	421,88	43.620	474,82	2	431,38
Minería del carbón	4.935	1.175,13	44	1.134,27			39.036	1509,61	694	955,48	1	2.093,88	346	657,35	21.388	601,55	1	460,26
Empleados de hogar	426	409,58	14.432	403,25			3.127	427,71	165.105	418,00	1	310,37	8.591	255,32	946	309,29	1	466,98
Accidentes de trabajo	70.808	880,35	7.667	756,03	1	125,53	39.244	663,02	3.905	612,20	1	89,76	3.265	659,65	59.789	593,83		
Enfermedades profesionales	11.163	1.067,89	2.744	679,24			11.789	1340,76	441	812,01			267	575,16	16.597	607,42		
<b>Sovi</b>	2.611	303,63	34.368	313,13			67.179	306,62	280.581	311,88	16	311,71	1.949	184,95	45.057	288,26	0	0,00
<b>Total sistema</b>	568.524	793,70	277.150	587,63	22	647,36	3.116.437	830,71	1.661.293	500,85	167	610,05	146.828	382,91	2.036.671	480,99	64	505,36
<b>Regímenes</b>	<b>Favor de familiares</b>																	
<b>General</b>	Hombres		Mujeres		No consta		Hombres		Mujeres		No consta		Hombres		Mujeres		No consta	
	Número	P.Medía	Número	P.Medía	Número	P.Medía	Número	P.Medía	Número	P.Medía	Número	P.Medía	Número	P.Medía	Número	P.Medía	Número	P.Medía
Trabajadores autónomos	81.410	284,70	78.317	297,20	2	166,24	4.963	338,45	19.645	376,01	2	407,23	2.524.621	912,55	2.057.174	584,25	140	677,29
Agrario cuenta ajena	16.323	197,23	16.014	201,81			426	265,53	2.014	321,30			434.532	551,66	548.301	401,80	91	538,53
Agrario cuenta propia	12.095	257,39	12.066	266,18			488	274,05	2.718	321,16			317.814	482,08	341.923	395,65	13	367,55
Trabajadores del mar	9.284	299,40	9.291	312,43			1.395	320,46	4.362	330,37			335.179	465,31	468.998	386,07	8	460,10
Minería del carbón	2.839	291,69	2.436	288,07	12	196,91	295	371,55	623	417,04			80.125	863,21	59.746	469,09	15	224,33
Empleados de hogar	1.074	413,59	1.228	418,90	1	610,48	53	519,77	469	593,75			46.444	1.438,74	25.813	603,15	3	1.051,54
Accidentes de trabajo	909	299,12	802	296,68			145	325,36	376	335,12			13.198	305,58	181.361	415,73	2	388,68
Enfermedades profesionales	7.752	308,62	7.630	310,67	1	326,11	321	596,17	1.054	683,02			121.480	766,96	80.045	584,45	3	180,47
<b>Sovi</b>	619	371,96	620	382,91			32	507,40	198	763,68			23.870	1.176,35	20.600	616,11	0	0,00
<b>Total sistema</b>	132.305	281,70	128.404	285,69	16	227,00	8.118	340,67	31.449	373,67	2	407,23	3.972.012	789,80	4.134.967	489,27	291	567,39