

Acción protectora de los Empleados de Hogar

Prestación económica por Incapacidad Temporal

por César Gala Vallejo

03.10.2004

Los empleados de hogar constituyen hoy un grupo social o colectivo cuya importancia pone de manifiesto el propio Estatuto de los Trabajadores al incluirle dentro de las relaciones laborales de carácter especial previstas en su artículo 2º) y reguladas en el Real Decreto 1424/1985 de 1 de agosto.



Este Real Decreto, en su art. 1º, al fijar el ámbito de aplicación de la relación laboral especial del Servicio del Hogar Familiar expresa que se considera como tal *"la que concierne al titular del mismo como empleador y la persona que dependientemente y por cuenta de aquél presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar"*. Y añade que *"el objeto de esta relación laboral son los servicios o actividades prestadas para la casa en cuyo seno se realiza, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o alguna de las partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de quienes convivan en el domicilio, así como los trabajos de guardería o jardinería, conducción de vehículos y otros análogos, en los supuestos en que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas"*.

El mismo Real Decreto especifica también las relaciones y trabajos que quedan fuera del ámbito de dicha relación laboral del Servicio del Hogar Familiar, así como las relaciones que con carácter general quedan excluidas. Refiriéndose a estas últimas, dice que *"son aquéllas en las que falta alguno de los presupuestos configuradores de su naturaleza jurídico-laboral, como la remunerabilidad, la dependencia y la ajenidad"*

Y establece asimismo como presunción *"iuris tantum"* es decir salvo prueba en contrario, que dichos presupuestos *"no concurren en las relaciones de colaboración y convivencia laboral, como las denominadas 'a la par', mediante las que se prestan algunos servicios como cuidado de niños, la enseñanza de idiomas u otros comprendidos en el art 1º.4, siempre y cuando estos últimos tengan carácter marginal, a cambio de comidas, alojamiento o simples compensaciones de gastos"*.

Los empleados de hogar o trabajadores al servicio del hogar familiar presentan, como se ve, por propia definición y por su condición jurídica, ciertas connotaciones y singularidades que les diferencia de los demás trabajadores por cuenta ajena. De ahí su ausencia de la relación laboral ordinaria y la especialidad de su Régimen de Seguridad Social.

PLANTEAMIENTO POSITIVO. NORMAS REGULADORAS

Dentro del Sistema de la Seguridad Social el Régimen Especial de Empleados de Hogar reviste hoy una gran relevancia, no y sólo cuantitativamente, pues según datos oficiales pasan de doscientas mil personas en alta laboral y con efectos de cotización incluidas en su campo de aplicación, por encima de las que figuran en los Regímenes Especiales de Trabajadores del Mar y para la Minería del Carbón, siendo, además, por la naturaleza intrínseco-laboral de las relaciones entre el titular de la familia o empleador y el empleado de hogar, relaciones en las que concurren peculiaridades que no se dan en los otros grupos, tales como la mutua confianza, o el hecho, por otra parte, de verse proyectadas en ellas ciertos derechos constitucionales como los relativos a la propia intimidad, sea la estrictamente personal o la ya puramente familiar.

El ordenamiento normativo del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar se halla contenido, según se desprende de lo expuesto, en el ya citado Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, cuyo artículo 1º, bajo el título "Normas Reguladoras" dispone que "El Régimen Especial de los Empleados de Hogar previsto en el apartado 2) del número 2 del artículo

10 de la Ley General de la Seguridad Social, de 20 de junio de 1944, se regirá, de conformidad con lo establecido en dicha Ley, por el Título 1 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".

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

SITUACION DE INCAPACIDAD TEMPORAL

El art. 38 de la LGSS, con la redacción dada por leyes posteriores, singularmente por la Ley 52/2003, de disposiciones específicas en materia de Seguridad Social, dice: "1. La acción protectora del sistema de Seguridad Social comprenderá:

- a) la asistencia sanitaria...
- b) la recuperación profesional (...)
- e) las prestaciones económicas en situaciones de incapacidad temporal... etc.

Esta prestación tiene por objeto cubrir la ausencia de ingreso o vacío económico, total o parcial, producido por una baja temporal en el trabajo, ocasionada por una enfermedad o un accidente, que imposibilitan al trabajador para seguir desempeñando su actividad.

Según la Ley, tendrán la consideración de situaciones determinantes de incapacidad temporal:

- a) las debidas a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo, con una duración máxima de doce meses, prorrogables por otros seis meses cuando se presuma que durante ellos pueda el trabajador ser dado de alta médica.
- b) Los períodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos, con una duración máxima de seis meses, prorrogables por otros seis cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad.

A efectos del período máximo de duración de la situación de incapacidad temporal que se señala en el apartado a) del número anterior, y de su posible prórroga, se computarán los de recaída y observación.

Y en el artículo 129, expresa que la prestación económica en las diversas situaciones constitutivas de incapacidad temporal *"consistirá en un subsidio a un tanto por ciento sobre la base reguladora, que se fijará y se hará efectivo en los términos establecidos en esta Ley y en los Reglamentos generales para su desarrollo"*.

BENEFICIARIOS, REQUISITO GENERAL Y CONDICIONES PARTICULARES

Serán beneficiarios del subsidio por incapacidad temporal las personas integradas en este Régimen Especial que reúnan las siguientes condiciones:

- a) en caso de enfermedad común, que hayan cumplido un período de cotización de ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho en que se produzca la baja por tal causa.
- b) En caso de accidente, no se exigirá período previo de cotización.

NACIMIENTO Y DURACION DEL DERECHO AL SUBSIDIO

En el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar el subsidio por incapacidad temporal se abonará a partir del vigesimonoveno día de la baja en el trabajo ocasionada por la enfermedad o el accidente, mientras el beneficiario se encuentre en dicha situación, y tendrá una duración máxima de 12 meses prorrogables por otros 6 cuando se presuma que durante ellos el trabajador puede ser dado de alta médica por curación. Para la determinación del período máximo se computarán los de recaída y de observación de un mismo proceso patológico, aunque se hubieren producido períodos de actividad laboral, siempre que estos sean inferiores a seis meses. Para que una vez alcanzados los doce meses pueda prorrogarse la prestación, será necesario que el parte de confirmación de la baja vaya acompañado de un informe médico, en el que se describan las dolencias padecidas por el interesado y las limitaciones de su capacidad funcional, así como la presunción de que, dentro del período subsiguiente de seis meses, aquél puede ser dado de alta por curación.

El informe médico a que se refiere el párrafo anterior será formalizado por los servicios médicos del correspondiente Servicio Público de Salud.

PÉRDIDA O SUSPENSIÓN DEL DERECHO

El derecho al subsidio por incapacidad temporal podrá ser denegado, anulado o suspendido:

- a) cuando el beneficiario haya actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación.
- b) cuando el beneficiario trabaje por cuenta propia o ajena.

También podrá ser suspendido el derecho cuando, sin causa razonable, el beneficiario rechace o abandone el tratamiento que le fuere indicado.

EXTINCIÓN DEL DERECHO

El derecho al subsidio se extinguirá: por el transcurso del plazo máximo establecido para la situación de incapacidad temporal de que se trate por ser dado de alta médica el trabajador, con o sin declaración de incapacidad permanente; por haber sido reconocido al beneficiario el derecho al percibo de la pensión de jubilación, o por fallecimiento.

Cuando la situación de incapacidad temporal se extinga por el transcurso del plazo máximo se examinará necesariamente, dentro de los tres meses siguientes, el estado del incapacitado a efectos de su calificación, en el grado que corresponda, como incapacitado permanente.

PRESTACION ECONOMICA, CUANTIA

La prestación económica por incapacidad temporal de los empleados de hogar consistirá en un subsidio equivalente al 75% de la base reguladora, cuyo cobro no se comienza a percibir hasta el vigésimonoveno día después de la baja. Dicha base reguladora consistirá en el cociente de dividir la base de cotización del trabajador del mes anterior a la fecha de baja por el número de días a que corresponde dicha cotización.

EXPEDICION Y TRAMITACION DE PARTES

En los procesos de incapacidad temporal correspondientes a trabajadores afiliados al Régimen Especial de Empleados de Hogar, corresponderá a los interesados remitir a la entidad gestora la copia de los partes médicos de baja, de confirmación de la baja o de alta, utilizando para ello la copia destinada a la empresa.

La remisión de los indicados partes se efectuará, como máximo, en el plazo de cinco días desde que fue expedido el parte.

El pago de la prestación se efectúa directamente por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.