



**UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS
DE GRAN CANARIA**

**RELACIONES LABORALES DE CARÁCTER
ESPECIAL "EMPLEADAS DE HOGAR"**

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

DEFENSA TRABAJO FIN DE GRADO

Autor/a: Dulce Delia Lima Bello

Tutor/a: Javier Martínez Hernández

Fecha de Presentación: Julio, 2018





UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA
Estructura de Teleformación



**Grado en Relaciones Laborales y Recursos
Humanos**

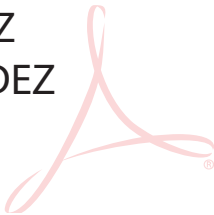

TRABAJO FIN DE GRADO

JUNIO 2.018

**RELACIONES LABORALES DE CARÁCTER
ESPECIAL "EMPLEADAS DE HOGAR"**

Autor/a: Dulce Delia Lima Bello

Tutor/a: Javier Martínez Hernández

MARTINEZ HERNANDEZ JAVIER 	
Javier Martínez Hernández	Dulce Delia Lima Bello

❖ ABREVIATURAS

ART.: Artículo

C.E.: Constitución Española

EPA: Encuesta de población activa

ET: Estatuto de los Trabajadores

FOGASA: Fondo de Garantía Salarial

OIT: Organización Internacional del Trabajo

Pág.: Página

RD: Real Decreto

REC.: Recurso

SMI: Salario Mínimo Interprofesional

STC: Sentencia del Tribunal Constitucional

TRET: Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores

TSJ: Tribunal Superior de Justicia



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA	8
3. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS	14
3.1. ¿QUÉ SON LOS EMPLEADOS DE HOGAR?.....	14
3.2. LOS SERVICIOS DOMÉSTICOS	15
3.3. ÁMBITO EN QUE SE DESARROLLA LA RELACIÓN LABORAL	15
3.4. RESPONSABILIDADES Y OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR	17
3.4.1. Formalización del contrato	
3.4.2. Cotización	
3.4.3. Salario	
3.5. LA FIGURA DEL DESISTIMIENTO	20
3.6. PREAVISO.....	22
3.7. RESPONSABILIDAD DEL FOGASA: EXCLUSIÓN	22
3.8. INSPECCIÓN DE TRABAJO.....	23
3.9. EXCLUSIÓN DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....	25
4. ENCUADRAMIENTO	26
4.1. RÉGIMEN ESPECIAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.....	26
4.2. AFILIACIÓN	27
5. DIFERENCIAS DEL RÉGIMEN DE LAS EMPLEADAS DE HOGAR EN RELACIÓN CON LA REGULACIÓN DEL RÉGIMEN DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN GENERAL.....	28
5.1. CONVENIOS COLECTIVOS	29
5.2. EXCLUSIÓN DE DESEMPLEO	31
5.3. CUANTÍA DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO	32
5.4. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.....	32
5.5. INCAPACIDAD TEMPORAL	33
6. CONCLUSIONES.....	35
7. ANEXOS.....	38
8. BIBLIOGRAFIA	49



1. INTRODUCCIÓN

El estudio realizado en el presente trabajo aborda las características y peculiaridades de la relación laboral de carácter especial de los empleados de hogar. Para ello, he analizado la evolución normativa desde la etapa preconstitucional, así como los sujetos incluidos y excluidos dentro de esta relación laboral y, en particular, se ahonda en lo que se entiende en esta relación como lugar de trabajo, ya que es una característica especial que la distingue del resto de relaciones al no tratarse de un centro de trabajo común, sino del hogar familiar.

Esta especial relación laboral forma parte de la realidad y de la vida cotidiana. Conozco a muchas personas que se dedican a este empleo como medio principal de vida, y también a familias que en sus hogares cuentan con la prestación de servicios de empleados del hogar. Aunque es un trabajo común que se encuentra a la orden del día, no se le dedica en los programas formativos un estudio profundo, sino que se pasa de puntillas por esta materia. Del mismo modo, a nivel legislativo, si bien contamos en la actualidad con un Real Decreto que regula estas relaciones, siguen existiendo muchos aspectos de la relación que carecen de una regulación específica, privándose a esta profesión de los reconocimientos y derechos que sí resultan aplicables a las categorías profesionales del régimen ordinario o común (prestación por desempleo, responsabilidad subsidiaria del FOGASA, prevención de riesgos laborales, entre otros).

El servicio doméstico estuvo fuera del ordenamiento laboral hasta que se aprobó el Reglamento de desarrollo del art.2.1.b) Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRET en adelante) por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, este RDL está vigente en la actualidad, fue el encargado de derogar la anterior Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. El reglamento de desarrollo del art.2.b TRET se aprobó por RD 1424/1985, de 1 de agosto, antes de él no existía ninguna norma que lo regulara. Fue el instrumento encargado de regular esta relación laboral en nuestro ordenamiento jurídico, si bien fue derogado por el RD 1620/2011, de 14 de noviembre, vigente en la actualidad.

La razón fundamental a la que se debe esta excepcionalidad radica en el ámbito en el que se desarrolla el trabajo, que es el hogar familiar. Se trata de una relación laboral especial que se circunscribe a las relaciones de trabajo entre el titular del hogar familiar y la persona que, dependientemente y por cuenta de aquel, presta servicios retribuidos en el ámbito de este hogar.

La actividad de las personas que trabajan en el servicio doméstico se caracteriza por las condiciones particulares en que se desarrolla la prestación laboral, especialidades que justifican tener una regulación específica y diferenciada.

No obstante, en relación con las obligaciones de cotización y alta en la seguridad social, es una realidad que solo dos de cada tres empleadas del hogar cumplen con la misma, situación que, aunque se ha ido corrigiendo en los últimos años, representa aún un alto porcentaje de existencia de fraude laboral. El pasado mes de junio había 424.395 personas cotizando en el sistema especial de empleados del hogar dentro del régimen general de la Seguridad Social, según los datos del Ministerio de Empleo consultados. No obstante, eran 617.400 las personas que aseguraban estar ocupadas en actividades del hogar como personal doméstico, según la Encuesta de Población Activa (EPA), relativa al segundo trimestre del año, de las que su mayor parte (541.300) eran mujeres.

Estos datos revelan que solo el 68,7% de estos empleados están dados de alta en la Seguridad Social, una tasa que ha mejorado respecto a los cinco últimos trimestres, aunque la más alta se alcanzó hace exactamente dos años, cuando el 70% de estos empleados cotizaban¹.

La integración del antiguo régimen especial de empleados de hogar en el régimen general, si bien conservando su carácter especial, parece que no ha supuesto un aumento o disminución de las altas cursadas en el sistema público, sino que el mismo se ha mantenido estable.

Ese año, la afiliación en este sector se incrementó en más de 130.000 personas, debido probablemente a la afluencia del empleo sumergido, y motivado también por la imposición normativa de la obligación de dar de alta y cotizar desde el

¹ http://www.ine.es/prensa/epa_prensa.htm

mismo inicio de la prestación de servicios, ya que hasta entonces no era necesario hacerlo por un trabajo inferior a 20 horas semanales, situación que sin duda abría el abanico a múltiples situaciones de irregularidades laborales (Agencia EFE, septiembre 2017).

Con este trabajo pretendo mostrar una visión general de la relación laboral de los empleados del hogar, analizando y poniendo de manifiesto sus peculiaridades, puesto que en esta relación se dan tantas singularidades que a su vez suponen un alejamiento de las protecciones aplicables a las relaciones laborales del ámbito común, que en la mayoría de los casos, el trabajador se queda en una situación de desprotección y precariedad, susceptible de ser calificada como discriminatoria respecto de los demás empleos. Intento dar a conocer algo más esta peculiar relación entre el empleado doméstico y el titular del hogar familiar, y descubrir las posibles lagunas que existen en dicha relación laboral.

La metodología de la que me he valido ha sido, en primer término, un estudio de la normativa reguladora de la materia, tratando de extraer los elementos más característicos de la relación jurídico laboral, para posteriormente analizar las responsabilidades y obligaciones de las partes, poniendo de manifiesto las carencias existentes y las posibles soluciones a las situaciones de precariedad del empleado doméstico, dentro del marco jurídico actual.

Los objetivos marcados para la realización de este trabajo son los siguientes:

- ❖ Determinar cuál va ser la normativa objeto de estudio, que se centrará en el régimen especial de empleados del hogar, sin entrar a tratar otros detalles de su protección social.
- ❖ Realizar un estudio pormenorizado del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, normativa vigente que supone el eje central de la regulación de la actividad.
- ❖ Analizar las situaciones de discriminación surgidas en el seno de la relación laboral de empleados de hogar en comparación con otras relaciones laborales.

2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA

En la evolución histórica de las relaciones jurídicas que, entre las relaciones sociales, el derecho 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 de constitución, es decir, en constante proceso de formación, sin concretar en una regulación cerrada y prácticamente estable sino fluida y cambiante por mor de las circunstancias sociales.

Haremos especial referencia a cuatro leyes:

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

El ET es la norma básica que regula las relaciones laborales en el Estado Español, es decir, es el marco legal general de trabajadores por cuenta ajena. En el ET se establecen derechos y obligaciones para los trabajadores y empresarios. Esta ley señala las mínimas garantías de trabajo (salario, jornada laboral, vacaciones, permisos, derechos sindicales, etc.) que se pueden ampliar y mejorar a través de la negociación colectiva dentro de la empresa, del sector de actividad o de ámbito geográfico correspondiente, lo que da lugar a los llamados convenios colectivos.

En la etapa constitucional, hallamos la primera norma con rango de ley, representada por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. Dicha norma hacía referencia al servicio del hogar familiar también en su art. 2, incluyendo las mismas en el elenco de relaciones laborales de carácter especial y dejando su regulación específica a un desarrollo normativo posterior.

En principio la referencia que hace a estas empleadas de hogar es la misma que la del estatuto actual, es decir, que lo contempla en el art. 2 como una relación de carácter especial, dejando para la regulación especial que hiciera el poder legislativo de dichas relaciones especiales como lo es actualmente.

En el ámbito de las decisiones políticas dirigidas a la creación de empleo, tiene su primera explicación en que esta norma, al regular tanto los diversos aspectos del desarrollo de la relación laboral como la negociación colectiva, configura los aspectos fundamentales del marco institucional del mercado de trabajo. Sin desconocer que las acciones en materia de empleo pueden, y deben, adoptarse desde muy diversas políticas públicas, no hay que ignorar la importante contribución que, para el objetivo del empleo, supone el contar con una regulación laboral que, al mismo tiempo que cumple su finalidad fundamental de garantía de la posición de los trabajadores en la relación laboral, proporciona a las empresas instrumentos para una gestión de los recursos humanos que incida favorablemente en la buena marcha de aquéllas.

- Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, de las relaciones laborales de carácter especial del servicio del hogar familiar.

De este RD, destacamos:

- Artículo 1º, sobre “ámbito de aplicación”. 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.
- Artículo 2º, sobre “exclusiones”. 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 prestados 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).

➤ Artículo 4º, sobre “modalidades y duración del contrato de trabajo doméstico”. El Artículo 4º.1 establece que este “contrato de trabajo podrá celebrarse, cualesquiera (que) sea su modalidad o 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.

➤ Artículo 7º, Sobre “tiempo de trabajo”, así como su disposición adicional única. 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 art. 33 del Estatuto de los Trabajadores, sobre el Fondo de Garantía Laboral.

- Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio de 2018

Por este RD es por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.

El precepto citado fue redactado teniendo en cuenta la Directiva del Consejo 91/533/CEE, de 14 de octubre.

Las obligaciones de información que el empresario ha de proporcionar al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral serán de aplicación a las relaciones laborales reguladas por la Ley del Estatuto de los Trabajadores cuya duración sea superior a cuatro semanas. Se excluyen las relaciones laborales especiales del servicio del hogar familiar y de los penados en las instituciones penitenciarias.

El artículo 2 del Real Decreto señala la información a proporcionar a no ser que ya haya sido plasmada en contrato de trabajo escrito facilitado al trabajador:

Esta información, habrá de ser facilitada por escrito e incluirá, al menos, los siguientes extremos:

- a. La identidad de las partes del contrato de trabajo.
- b. La fecha de comienzo de la relación laboral y, en caso de que se trate de una relación laboral temporal, la duración previsible de la misma.
- c. El domicilio social de la empresa o, en su caso, el domicilio del empresario y el centro de trabajo donde el trabajador preste sus servicios habitualmente. Cuando el trabajador preste sus servicios de forma habitual en diferentes centros de trabajo o en centros de trabajo móviles o itinerantes se harán constar estas circunstancias.
- d. La categoría o el grupo profesional del puesto de trabajo que desempeñe el trabajador o la caracterización o la descripción resumida del mismo, en términos que permitan conocer con suficiente precisión el contenido específico de trabajo.
- e. La cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales, así como la periodicidad de su pago.
- f. La duración y la distribución de la jornada ordinaria de trabajo.
- g. La duración de las vacaciones y, en su caso, las modalidades de atribución y de determinación de dichas vacaciones.
- h. Los plazos de preaviso que, en su caso, estén obligados a respetar el empresario y el trabajador en el supuesto de extinción del contrato o, si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de determinación de dichos plazos de preaviso.

- i. El convenio colectivo aplicable a la relación laboral, precisando los datos concretos que permitan su identificación.

La información sobre los extremos a que se refieren los párrafos e), f), g) y h) del apartado anterior podrá derivarse de una referencia a las disposiciones legales o reglamentarias o a los convenios colectivos de aplicación que regulen dichos extremos, siempre que tal referencia sea precisa y concreta para permitir al trabajador el acceso a la información correspondiente.

El artículo 3 del Real Decreto señala la información adicional en los supuestos de trabajadores que tengan que prestar sus servicios normalmente el extranjero.

Además, según se establece en el artículo 4, el empresario deberá informar, también por escrito, sobre cualquier modificación de lo anterior, excepto cuando la información se derive de una referencia a las disposiciones legales o reglamentarias o a los convenios colectivos que sean de aplicación y se produzca una modificación de los mismos.

En el artículo 6 se fijan los plazos dentro de los cuales habrá de facilitarse dicha información y que son:

- Dos meses para la información general, contados a partir de la fecha de comienzo de la relación laboral.
- Antes de la partida al extranjero en el supuesto correspondiente.
- Si la relación se extinguiera antes del transcurso de los plazos indicados, antes de la fecha de extinción del contrato de trabajo.

Por lo que se refiere a las relaciones laborales en vigor, se establece la obligación de proporcionar al trabajador que lo solicite, en el plazo de dos meses, la información a que se refiere este Real Decreto.

- Real Decreto 1620/2011 de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

Este Real Decreto marca el desarrollo de la actividad laboral dentro del hogar familiar y el vínculo personal entre empleador y empleado basado en una especial relación de confianza, como razón para una normativa específica y diferenciada, y consta de trece

artículos, tres disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias, una disposición derivativa y tres disposiciones finales, repartidos en cuatro capítulos:

- El capítulo I está compuesto por los artículos 1 al 3, y define el objeto, el ámbito de aplicación y las partes que componen la relación laboral. Así como las relaciones que están excluidas de esta regulación y las fuentes de la relación laboral.

- El capítulo II titulado del contrato, consta de los artículos 4 al 6 y regula el ingreso, la forma y la duración del contrato de trabajo, introduciendo como novedades la intervención de las agencias de colocación como intermediarios para contratar a los trabajadores y garantizar la inexistencia de discriminación en el acceso al empleo, el deber de informar al trabajador por parte del empleador en relaciones laborales superiores a cuatro semanas sobre los elementos esenciales del contrato e introduce como regla general la presunción del carácter indefinido la duración del contrato desde el comienzo de la relación laboral.

- El capítulo III regula el contenido de la relación laboral, que está compuesto por los artículos 7 al 11, y recoge la aplicación de derechos y deberes e incluye novedades en materia de salario: «Garantizando la retribución en metálico del salario, en cuantía no inferior al salario mínimo interprofesional, en proporción a la jornada de trabajo», iguala a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores el porcentaje máximo de retribución en especie al 30% del salario total. Los incrementos salariales se fijarán de común acuerdo, igual que el horario de trabajo. Asimismo, aumenta el descanso entre jornadas, estableciendo el descanso semanal en treinta y seis horas consecutivas, que equivale a día y medio. Por otro lado, dispone las normas para fijar los periodos vacacionales e integra los límites dispuestos en el Estatuto de los Trabajadores en cuanto al tiempo de trabajo para menores de dieciocho años.

Este capítulo III sobre el contenido de la relación laboral, reconoce expresamente el tiempo de presencia pactado por las partes, el cual debe ser compensado con tiempo de descanso de igual duración o con una retribución económica no inferior al de las horas ordinarias. Siendo el tiempo de presencia el tiempo que pasa el trabajador a disposición del empleador, sin realizar trabajo efectivo. «El régimen jurídico de la extinción del contrato se modifica, mediante la remisión al artículo 49 del Estatuto de los

Trabajadores» con las excepciones de despido disciplinario, cuya indemnización en caso de declararse improcedente sería el correspondiente al salario de veinte días por año trabajado con un máximo de doce mensualidades y el desistimiento, modalidad esta última exclusiva de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. En él se introducen dos modificaciones respecto del desistimiento por parte del empleador, la exigencia de comunicación por escrito declarando el desistimiento como causa de la extinción de la relación laboral y la indemnización que pasa a ser doce días por año de servicio con un máximo de seis mensualidades, exclusivamente para los contratos pactados después de la entrada en vigor de este real decreto.

- El capítulo IV está integrado por los artículos 12 y 13, así como por las disposiciones adicionales primera a tercera, disposiciones transitorias primera 11 y segunda, disposición derogatoria única y disposiciones finales primera a tercera, haciendo referencia al control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del cumplimiento de la legislación, a los órganos jurisdiccionales del orden social atribuye las competencias para resolver los conflictos surgidos por esta relación laboral y a la Tesorería General de la Seguridad Social el deber de comunicar al Servicio Público de Empleo el contenido y la finalización de los contratos. Dicho capítulo fija a los empleadores el plazo de un año para formalizar por escrito los contratos de trabajo en vigor a tiempo parcial o de duración determinada, con una duración igual o superior a cuatro semanas, y a informar a los empleados sobre los elementos esenciales del contrato.

3. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS

3.1 ¿QUÉ SON LOS EMPLEADOS DE HOGAR?

Se entiende por empleado de hogar como la persona física que, en virtud de un contrato, se compromete a prestar sus servicios, libremente, de forma dependiente y siempre por cuenta de una tercera persona que es por cuenta del titular del hogar familiar. Estos servicios han de estar dirigidos a satisfacer necesidades estrictamente domésticas a cambio de una remuneración².

² QUESADA SEGURA, R.; El contrato de servicio doméstico, La Ley, Madrid, 1991, pág. 108.

3.2 LOS SERVICIOS DOMÉSTICOS

En el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, en su art. 1.4 los define como “cualquiera de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar, y otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos”

3.3 ÁMBITO EN QUE SE DESARROLLA LA RELACIÓN LABORAL

Según el art. 1.1 del RD 1620/2011, referido al objeto y ámbito de aplicación de la norma, conceptúa la relación laboral especial del servicio del hogar familiar a aquella que se concierta entre el titular del mismo, que ostentará la figura del empleador, y el empleado que, de forma dependiente por cuenta de aquél, prestará servicios en el ámbito del hogar familiar a cambio de una retribución.

De dicho precepto podemos extraer los siguientes tres conceptos sobre los que gira esta regulación especial:

- Empleado de Hogar (Definido anteriormente)
- Hogar Familiar
- Titular del hogar familiar o empleador.

Como el concepto de empleado de hogar ya fue definido anteriormente seguimos por el hogar familiar, que es el lugar en el que se desarrolla la relación laboral, el centro de trabajo del empleado. Sin embargo, es un centro de trabajo atípico, ya que el mismo viene constituido por el domicilio privado del empleador, su morada, suponiendo la prestación de servicios una intromisión en el ámbito familiar e íntimo de su familia.

Esta especialidad determina la necesidad de que esta relación laboral se base en la mutua confianza de las partes, equilibrando el respeto a los derechos 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, en el que tampoco podemos dejar en el tintero, que en el ámbito familiar en el que se

desarrolla el trabajo se proyectan derechos constitucionales, relativos a la intimidad personal y familiar, todo ello recogido en el preámbulo del RD 1424/1985. También podemos hacer referencia al art. 18.1 de la Constitución Española (CE, en adelante), en el que se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

Podemos hacer mención que se puede incluir la prestación de servicios domésticos los que se realizan en las habitaciones de cualquier hotel, donde el empleador resida tanto de forma temporal como habitual, o en residencias y estas pueden ser fijas o móviles como es el caso de las embarcaciones³.

A modo de síntesis, el hogar familiar es donde residen todos sus miembros y se desarrolla su vida cotidiana, de tal manera, que el servicio doméstico prestado, vaya dirigido a afectar directamente al hogar familiar y a sus miembros⁴.

En cuanto al titular del hogar familiar o empleador, según el art 1.3 RD 1620/2011⁵ “ya lo sea efectivamente o como simple titular del domicilio o lugar de residencia en el que se presten los servicios domésticos. Cuando esta prestación de servicios se realice para dos o más personas que, sin constituir una familia ni una persona jurídica, convivan en la misma vivienda, asumirá la condición de titular del hogar familiar la persona que ostente la titularidad de la vivienda que habite o aquella que asuma la representación de tales personas, que podrá recaer de forma sucesiva en cada una de ellas”. Este RD también hace referencia al supuesto que los servicios domésticos se presten para dos o más personas que no constituyan ni una familia ni una persona jurídica, pero sí que vivan en el mismo hogar familiar, en este caso, la condición de titular del hogar familiar

³ García Viña J, ¿Cómo ha de ser la regulación futura de los empleados domésticos?, Tribuna Social, Revista de Seguridad Social y Laboral, nº207, marzo 2008, pág.69-79.

⁴AYALA DEL PINO C., Cuestiones Laborales de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, pág. 30.

⁵Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

la asumirá la persona que rece como titular de la vivienda o que asuma la representación de tales personas, la cual reincidirá de forma sucesiva en cada una de ellas⁶. Con ello se admite la prestación de servicios domésticos para agrupaciones “parafamiliares” constituidas por personas que carecen de parentesco pero que conviven en un hogar común⁷.

3.4 RESPONSABILIDADES Y OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

El empleador tiene la obligación de dar de alta y la baja de la empleada además de cotizar por ella, independientemente del número de horas semanales o mensuales que trabaje para él. En el caso de que esta empleada preste sus servicios en varios hogares, todos los empleadores tendrán que cotizar por la parte que les corresponda, aunque sea por un número mínimo de horas, y en todos los casos el contrato sería indefinido y habrá tantas relaciones laborales como hogares en los que presta sus servicios. También tiene la obligación de formalizar un contrato por escrito, así como la responsabilidad de abonar un salario por él/ella. Por ello, vamos a centrarnos en la formalización del contrato, así como, en la cotización y el salario.

3.4.1 Formalización del contrato

Con respecto a la formalización del contrato el RD1620/2011 nos hace referencia al art.5, donde nos expone que, el contrato de trabajo podrá celebrarse por escrito o de palabra. Deberá celebrarse por escrito cuando así lo exija una disposición legal para una modalidad determinada. En todo caso, constarán por escrito los contratos de duración determinada cuya duración sea igual o superior a cuatro semanas, por lo que entiendo que es el medio de expresión de las partes contractuales para emitir su declaración de conformidad, y al emitirse por escrito hace que se genere una garantía de los derechos del trabajador, siendo una fuente de obligaciones y la mejor forma de evitar posibles

⁶ Así lo establecía el art.2.2 del Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico. Igualmente el art.10.3 del RD 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre la inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social.

⁷ GARRIDO PÉREZ, E, “El trabajo en el hogar...”. pág. 234.

fraudes o abusos en la contratación con lo cual estaríamos contribuyendo a la dignificación del trabajo doméstico.

Y es que la forma escrita es necesaria para sacar a este tipo de trabajo de la marginación, de su ámbito estrictamente privado, para permitir un mínimo de control a la autoridad laboral dadas las dificultades encontradas en la Ley para una eficaz labor inspectora⁸.

Es importante señalar el art 5.2 de este RD 1620/2011 en defecto de pacto escrito, el contrato de trabajo se presumirá concertado por tiempo indefinido y a jornada completa cuando su duración sea superior a cuatro semanas, donde nos recalca bien claro que, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

Podemos contrastar el art. 5.3 del RD con el art.8.4 TRET, en el artículo del RD dice que, cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral, y en el del TRET, el empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores, con lo cual podemos enfatizar el pretendido acercamiento de la normativa.

3.4.2 Cotización

En el art. 3 del Real Decreto-Ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social, donde modifica el art. 46.1 del Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre establece que, a partir del 1 de abril de 2013, los trabajadores que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador deberán formular directamente su afiliación, altas, bajas y variaciones de datos cuando así lo acuerden con tales empleadores.

⁸ LOPEZ GANDIA J,Y TOSCANI GIMÉNEZ, D: El nuevo régimen laboral y de Seguridad Social de los trabajadores al servicio del hogar familiar, pág.28.

También es cierto, que, en caso de que el trabajador preste servicio en varios hogares corresponde a cada uno de los distintos empleadores, pero en todo caso las solicitudes de alta, baja y variaciones de datos presentadas por los empleados de hogar deberán ir firmadas por sus empleadores.

Cabe mencionar que, si empleador y trabajador han acordado la asunción de obligaciones por parte de éste último cuando la prestación de servicios es inferior a 60 horas mensuales, el trabajador debe formalizar asimismo la cobertura de contingencias profesionales con la entidad gestora o colaboradora de la Seguridad Social, salvo que el empleador ya tuviese aseguradas dichas contingencias respecto de otros trabajadores, en cuyo caso la cobertura corresponderá a la entidad gestora o colaboradora vigente ya elegida por el empleador.

La solicitud de alta deberá formularse con antelación al comienzo de la actividad laboral. Y la solicitud de baja y variaciones de datos se presentarán dentro del plazo de los 3 días naturales siguientes al del cese en el trabajo o de aquel en que la variación se produzca.

3.4.3 Salario

El art.8.1 del RD1620/2011, al igual que su precedente, establece que como remuneración por los servicios prestados dentro del ámbito de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, se percibirá el salario mínimo interprofesional, fijado anualmente por el Gobierno, de acuerdo con los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento laboral común, y teniendo en cuenta la inexistencia de una regulación especial concreta en materia salarial. El salario mínimo interprofesional anualmente establecido, resulta de aplicación a la jornada de trabajo completa a la que se refiere el artículo 9.1 de este Real Decreto, por lo que en caso de realizarse jornadas de trabajo inferiores a la jornada completa, se devengará el mismo a prorrata por la jornada efectivamente trabajada.

Así, en caso de los empleados del hogar presten sus servicios por horas, en el salario que percibirán se calculará por hora, debiendo incluirse en el mismo todos los conceptos (pagas extraordinarias, vacaciones y descansos semanales).

Asimismo, cabe la posibilidad de que por las partes se pacten incrementos salariales, aunque en defecto de acuerdo, se aplicará un incremento salarial anual igual al incremento medio pactado en los convenios colectivos, según dispone la publicación de la Subdirección General de Estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social en su art. 8.3 RD1620/2011.

En el supuesto de que no se haya acordado en el contrato de trabajo un salario determinado, sino que se haga referencia al salario mínimo interprofesional anual, la revisión salarial se producirá a partir del 1 de enero de cada año, de acuerdo con el nuevo valor revisado que al mismo se haya dado.

3.5 FIGURA DEL DESISTIMIENTO

En el tercer apartado del art. 11, del RD 1620/2011, el contrato podrá extinguirse durante el transcurso del contrato por desistimiento del empleador, lo que deberá comunicarse por escrito al empleado de hogar, en el que conste, de modo claro e inequívoco, la voluntad del empleador de dar por finalizada la relación laboral por esta causa.

El desistimiento permite al empleador extinguir el contrato de trabajo sin necesidad de acreditar una justa causa⁹.

Con lo que respecta al preaviso, si la prestación de servicios hubiera superado la duración de un año, el empleador debe conceder un plazo de preaviso que será como mínimo de veinte días, sin embargo, si la prestación de servicios ha sido por un tiempo inferior a un año, el preaviso se reduce a siete días.

⁹ Según LÓPEZ GANDIA Y TOSCANI GIMÉNEZ, D., El nuevo régimen laboral y de Seguridad Social de los trabajadores al servicio del hogar familiar. Pág.54. el desistimiento se configuraría como un despido objetivo presunto o implícito.

En lo que al desistimiento se refiere, podemos traer a colación la STC 5 de junio de 2002 “*DESPIDO INEXISTENTE. DESISTIMIENTO DEL EMPLEADOR*. Se llega a la conclusión de que se trata de un despido calificable como improcedente, pues ello es lo que implica el "incumplimiento por el empleador de los requisitos para formalizar el despido". En primera instancia se estima parcialmente la demanda. Se desestima suplicación. Se estima casación para unificación de doctrina

En consecuencia de esto, el RD1620/2011 incorpora en su art 11.4 que se presumirá que el empleador ha optado por el despido del trabajador y no por el desistimiento, con la aplicación de las consecuencias establecidas en el apartado 2, cuando, en la comunicación de cese que realice, haya incumplimiento de la forma escrita en los términos indicados en el párrafo primero del apartado anterior, o bien no se ponga a disposición del trabajador la indemnización establecida en el párrafo tercero de dicho apartado, con carácter simultáneo a la comunicación.

Y aunque no se habla literalmente de un despido, podemos hacer referencia a la Sentencia del TSJ de Navarra, Sala de lo Social, Sec. 1ª, de 10/05/2018, nº 139/2018, rec. 126/2018 (EDJ 2018/102167), referida a un despido disciplinario operado por la empleadora y motivado por ausencias injustificadas de la empleada del hogar. En dicho caso, la empleada del hogar dejó de acudir al trabajo por haber comenzado el disfrute de vacaciones, si bien dichas vacaciones no le habían sido expresamente concedidas por la empleadora, sino que de hecho le habían sido denegadas. Aunque la trabajadora, de nacionalidad extranjera, había adquirido los billetes de avión para viajar a su país de origen, el Tribunal considera que las faltas de asistencia así acontecidas suponen un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones fundamentales, incurriendo en desobediencia, pues la trabajadora pudo acudir a otros mecanismos legales, como el procedimiento especial de fijación de vacaciones para hacer valer sus derecho, por lo que se reputa procedente del despido.

Asimismo, la sentencia del TSJ Madrid, Sección 6ª, nº 198/2018, rec. 1248/2018 en que se acuerda estimar parcialmente el recurso de suplicación formalizado por la actora trabajadora. Diferencia la sentencia entre una acción de reclamación de cantidad derivada del desistimiento de la relación contractual, y la reclamación de una

indemnización, en cuyo caso el procedimiento adecuado es el procedimiento de despido.

3.6 PREAVISO

Según el art. 6.2 del RD 1620/2011 En el supuesto que se hubiera pactado por escrito un período de prueba y se quisiera rescindir el contrato por este motivo, se tendría que preavisar según lo acordado por las partes, con un límite máximo de 7 días naturales. Si el motivo de la extinción del contrato fuera el desistimiento, se tendrá que preavisar con veinte días de antelación a la fecha de resolución si hubiera realizado servicios más de un año y con siete días si la duración de la relación fuera inferior a un año, todo ello expresado en el art 11.3 del RD1620/2011 y para concluir este apartado, nos vamos al art 11.4 de este mismo RD, donde se expone que si en la comunicación del cese existe incumplimiento de la forma escrita, en el cual claramente se indique que la voluntad de dar por finalizada la relación por desistimiento o no se ponga la indemnización correspondiente simultáneamente junto con la comunicación, se entenderá que el empleador opta por un despido y no por desistimiento

3.7 RESPONSABILIDAD DEL FOGASA: EXCLUSIÓN

Según el art. 33.1 del TRET, el Fondo de Garantía Salarial, es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, con personalidad jurídica y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines, abonará a los trabajadores el importe de los salarios pendientes de pago a causa de insolvencia o concurso del empresario. Es cierto que este órgano excluye a un grupo de colectivos y entre ellos está exento el de las empleadas del hogar.

En el art. 3 del RD1620/2011, dispone que los derechos y obligaciones que conciernen a esta relación laboral de carácter especial se regularán, por las disposiciones contempladas en el mismo y que con carácter supletorio, en lo que resulte compatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación, será de aplicación la normativa laboral común. Expresamente no será de aplicación el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores que viene a regular el Fondo de Garantía Salarial y que no será de aplicación en esta relación especial. De esta forma, en lo concerniente al Fondo de Garantía Salarial, la nueva norma no introduce ningún tipo de mejora, por lo que en

este ámbito no se produce ningún tipo de acercamiento con las relaciones laborales del régimen general, volviendo a quedar fuera del alcance del ámbito doméstico el acceso a las prestaciones del FOGASA. Por lo tanto existe una excepción muy concreta y es que el trabajador dedicado al servicio doméstico no puede reclamar la percepción de las cantidades salariales adeudadas ante el Fondo de Garantía Salarial. También es cierto que la cotización para el FOGASA corresponde en exclusiva a los empresarios y que los cabezas de familia tampoco cotizan por este concepto. Como bien es sabido la cotización se limita a los conceptos de contingencias comunes (cubren las situaciones de necesidad derivadas de incapacidad temporal, prestaciones de jubilación, incapacidad y muerte y supervivencia por enfermedad común o accidente no laboral, las prestaciones de incapacidad y muerte y supervivencia por enfermedad común o accidente, así como las de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia natural y la asistencia sanitaria) y profesionales (tienen por finalidad cubrir las situaciones de necesidad que vienen derivadas de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional. Siendo su cotización a cargo exclusivamente del empleador y se aplicará el pago de dos primas, una por incapacidad temporal y otra por invalidez, muerte y supervivencia, sobre la base de cotización), en este sistema no se prevé la cotización por los conceptos de recaudación conjunta, del que también se excluye el derecho a la formación y al desempleo así como la cotización adicional de las horas extraordinarias.

3.8 INSPECCIÓN DE TRABAJO

Según dispone el art. 12 RD, para lo cual, la misma, ejercerá sus funciones con las facultades y límites contemplados en la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, existen unos límites claros, ya que el centro de trabajo es el hogar familiar, al ser un domicilio es inviolable, según establece el art. 18.2 de la CE ninguna entrada o registro podrá hacerse en él sin consentimiento del titular o resolución judicial, salvo en caso de flagrante delito. De igual manera en el art. 8.1 de la Convención Europea de Derechos Humanos¹⁰ explica que toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de su correspondencia.

¹⁰ Instrumento de Ratificación del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950, y enmendado por los Protocolos adicionales números 3 y 5, de 6 de mayo de 1963 y 20 de enero de 1966, respectivamente.

El art 13.1 de la Ley 23/2015¹¹, recoge como facultades de los inspectores, en el ejercicio de sus funciones, la de entrar libremente en cualquier momento y sin previo aviso en todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección y a permanecer en el mismo. Si el centro sometido a inspección coincidiese con el domicilio de una persona física, deberán obtener su expreso consentimiento o, en su defecto, la oportuna autorización judicial.

No obstante dicha facultad, cuando el centro de trabajo viene constituido por un domicilio particular, esta facultad podría entrar en colisión con el derecho a la inviolabilidad del domicilio o el derecho fundamental a la intimidad personal y familiar. Por ello, en estos casos, la fuerza inspectora deberá obtener el expreso consentimiento del titular del domicilio o, en su defecto, la oportuna autorización judicial.

Al efectuar una visita de inspección, deberán identificarse documentalmente y comunicar su presencia al empresario, a su representante o persona inspeccionada, a menos que consideren que dicha identificación y comunicación puedan perjudicar el éxito de sus funciones.

Por lo tanto, la actuación de la Inspección puede ser desarrollada en cuanto respete el marco de actuación legal previsto. No deja de ser cierto, que, en la práctica, supone que pueda ser una vía de control de la legalidad vigente más limitada que en otros sectores¹²

Tampoco puede desconocerse la existencia en este ámbito, ya que son factores que adicionan en cierta dificultad a la actuación inspectora y que más bien es propio de la especial naturaleza de esta relación, y que puede observarse que afecta a la problemática del trabajo doméstico a nivel mundial¹³.

¹¹ Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social

¹² BÉJAR SÁNCHEZ, C.: “Trabajadores del hogar familiar”, pág. 33 “La Inspección de trabajo puede encontrarse con obstáculos funcionales...”. VELA DÍAZ, R.: “El nuevo de las personas empleadas de hogar: aspectos laborales y de Seguridad Social”, pág. 88, podemos afirmar por tanto que para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social supone una importante dificultad y un auténtico reto velar por el cumplimiento de la normativa vigente

¹³ OIT: “Inspección del trabajo y sector del trabajo doméstico”. Foro regional de intercambio de conocimientos Lisboa, 11 y 12 de octubre de 2012, www.ilo.org

3.9 LA EXCLUSIÓN DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Esta relación laboral especial presenta una serie de peculiaridades que la dotan de singularidad y la distinguen de la relación laboral común así como de las otras relaciones laborales especiales, y entre ellas que el empresario asume la obligación básica de garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores en todos los aspectos vinculados al trabajo y el trabajador ha de velar por su propia seguridad y salud conforme a su formación.

Según el art. 7.1 del RD1620/2011, el trabajador tendrá los derechos y deberes laborales establecidos en el presente real decreto y en los artículos 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores, y en el art. 7.2 establece que el empleador está obligado a cuidar de que el trabajo del empleado de hogar se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud¹⁴, para lo cual adoptará medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico. El incumplimiento grave de estas obligaciones será justa causa de dimisión del empleado.

A pesar de lo establecido en el art. 7 del RD1620/2011, no podemos dar por hecho que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales aplica a todos los trabajadores por cuenta ajena por igual, existe una excepción, que es la explicación a que los empleados de hogar queden excluidos de él, en el apartado 4 del art 3 de la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, (Ley 31/1995 PRL en adelante), establece que la presente Ley tampoco será de aplicación a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. No obstante lo anterior, 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.

Por lo que entendemos que esta regulación ha sido contradictoria porque por una parte nos niega su aplicación a este colectivo de trabajadores y por la otra afirma el derecho a

¹⁴ En materia de prevención de riesgos laborales, véase AYALA DEL PINO,C: “La prevención de riesgos laborales en la relación laboral especial del servicio del hogar familiar”, Saberes, Revista de estudios jurídicos, económicos y sociales, volumen 5, año 2007.

los trabajadores domésticos a trabajar en unas condiciones óptimas de seguridad y salud¹⁵.

4. ENCUADRAMIENTO

Hemos de dejar claro que la responsabilidad del alta en la seguridad social es del empleador. El empleado de hogar debe ser dado de alta tantas veces como empleadores tenga. Es decir, si yo trabajo en cuatro casas, mis cuatro empleadores deberían darme de alta.

En cuanto a la bases de cotización 2018, ésta varía en función del salario que se le abone mensualmente al empleado, la cuál está comprendida dentro de los ocho tramos existentes. Dichas bases de cotización se han incrementado para el año 2018 y además, el porcentaje que se aplicaba sobre la base de cotización también ha cambiado: el correspondiente al empleador ha pasado al 22,85 %, y el correspondiente al empleado al 4,55%, añadiéndose como antes al empleador el 1,1% que se paga por contingencias profesionales.

Respecto a la cotización por desempleo, el empleado de hogar no cotiza por desempleo al no estar prevista la cobertura de esta contingencia para los empleados de hogar.

4.1 RÉGIMEN ESPECIAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

A partir del día 1 de enero del 2012, en el ámbito de aplicación del nuevo Sistema Especial de Empleados del Hogar del Régimen General, se extiende a todas las personas que están vinculadas al art.1 del RD1620/2011, mencionadas en epígrafes anteriores.

Vamos a mencionar algunos aspectos en relación al ámbito de aplicación, por su novedad con respecto a este régimen especial, ya que es obligatorio respecto a todas las personas que presten servicios en el hogar familiar, independientemente de la modalidad de servicios prestados, o el tiempo que dedique a los mismos.

Primeramente, con esta aplicación desaparecen las distinciones entre los empleados que prestan servicios de forma permanente o en exclusiva para un solo titular, respecto de

¹⁵ SEMPRE NAVARRO, A., GRACIA BLASCO, J., GONZÁLEZ LABRADA, M., Y CARDENAL CARRO, M.: Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Madrid, Civitas, 19996. Pág. 68.

los que prestan servicios con carácter parcial o discontinuo, lo que a su vez se traduce en diferentes obligaciones tanto en los actos de encuadramiento como en la cotización ya nombrada en epígrafes anteriores.

En segundo lugar, nace la obligación a la Seguridad Social de todos estos empleados, en cualquiera que sea la modalidad de los servicios prestados o el tiempo. Estas empleadas no están exentas de cotizar si trabajaban menos de 20 horas a la semana, sino que en estos casos es la empleada la que tenía que darse de alta.

4.2 AFILIACIÓN

El titular del hogar familiar es el sujeto obligado a presentar las solicitudes de afiliación, altas y bajas de los empleados de hogar, así como cuantas variaciones de datos se produzcan, siendo el modelo TA 2S-0138, el modelo oficial utilizado para solicitar el alta o la baja de los mismos.

Ante el incumplimiento del empleador de solicitar el alta en el Sistema Especial, ésta puede ser solicitada por la persona tal y como nos explica el art 1.2º del 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 (RD 84/1996 en adelante), en caso de incumplimiento por parte de los empresarios de las obligaciones indicadas en el apartado anterior, los trabajadores por cuenta ajena podrán instar directamente de la Tesorería General de la Seguridad Social su alta o su baja, según proceda, en el Régimen de encuadramiento.

Los trabajadores por cuenta propia o autónomos, además de solicitar su afiliación, estarán asimismo obligados a comunicar directamente el inicio o cese de sus actividades, a efectos de las altas y bajas de los mismos en el Régimen en que figuran incluidos, o bien por la propia Administración de oficio, expresado en el art. 35 del RD 84/1996¹⁶.

Con respecto a la documentación que es preciso presentar con las solicitudes de alta o afiliación, además de la documentación implantada con carácter general, el empleador debe presentar ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad

¹⁶Real 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.

Social o administración de la misma, una copia del contrato de trabajo suscrito al respecto. También se debe indicar el número de cuenta bancaria en la que se domiciliará el abono de la cuota.

Las altas que se soliciten en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, deben realizarse con carácter previo al inicio de la actividad laboral, de acuerdo con el art. 32.3.1º del RD 84/1996, en el que manifiesta que las solicitudes de alta deberán presentarse por los sujetos obligados con carácter previo al comienzo de la prestación de servicios por el trabajador, sin que en ningún caso puedan serlo antes de los 60 días naturales anteriores al previsto para el inicio de aquella. De igual forma y de acuerdo con lo establecido en el art. 32.3.2º del mencionado RD, las solicitudes de baja y de variaciones de datos de los trabajadores deberán presentarse dentro del plazo de los tres días naturales siguientes al del cese en el trabajo o a aquel en que la variación se produzca.

En el caso de que el empleado de hogar trabaje para varios empleadores, cada uno de ellos debe solicitar un alta distinta, es decir, existirá un alta por cada hogar familiar en el que el trabajador desempeñe su labor.

Desde el 1 de enero del 2012, las nuevas altas se realizarán en el Sistema Especial de Empleados de Hogar del Régimen General, produciendo efectos en orden a la cotización y a la acción protectora desde el día que concurran en el empleado de hogar las condiciones determinantes de su inclusión en el mismo, esto es, desde el día en que inicia su prestación de servicios como tal empleado de hogar.

5. DIFERENCIAS DEL RÉGIMEN DE LAS EMPLEADAS DE HOGAR EN RELACIÓN CON LA REGULACIÓN DEL RÉGIMEN DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN GENERAL.

La primera gran diferencia que existe en el Régimen de las empleadas de hogar es que los derechos otorgados a él no se han igualado al Régimen General por la gran desventaja social en los trabajadores de este sector, que han sido, sin lugar a duda y de manera mayoritaria las mujeres. Una de las características que definen este trabajo es que estamos ante una actividad que se desarrolla básicamente por las mujeres aunque cabe decir que también hay algunos hombres que desarrollan su actividad laboral en

este sector. Pienso que puede ser a que las actividades desarrolladas son el mantenimiento, cuidado, atención y satisfacción de las personas y espacios en los que habitan, así como el trabajo de servicio doméstico dentro del hogar familiar han venido considerándose como no cualificados¹⁷.

Se interpreta que para la realización de estas actividades no se requiere ninguna formación ni cualificación, sino habilidades que poseen las mujeres por el simple hecho de que toda mujer es potencialmente una madre y una esposa¹⁸.

En los últimos años gracias a las actuaciones legislativas, se ha intentado conseguir la implementación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en nuestra Seguridad Social, pero aun así existen muchas áreas en las que existen grandes y notables diferencias y muchas de ellas por razón de sexo, actuaciones discriminatorias indirectamente para el sexo femenino, el legislador pretende conseguir un objetivo frente a ello, estableciendo la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres¹⁹.

En base a estas diferencias, cabe nombrar la STC, 173/1988, fj. 2º “Respecto a la supuesta discriminación en relación con los trabajadores del Régimen General de la Seguridad Social, este Tribunal ha reiterado con frecuencia que no puede alegarse discriminación como resultado de la comparación de regímenes de Seguridad Social distintos, dado que no son términos homogéneos y que las peculiaridades de cada sector de actividad y las diferencias entre trabajadores de unos y otros son muy claras.

5.1 CONVENIOS COLECTIVOS

En el art 3.b) del RD1620/2011 se regula la existencia de los convenios colectivos. En la exposición de motivos de mencionado RD expone que se afirma que con la reforma

¹⁷ Incluso podemos afirmar que el trabajo doméstico no ha sido considerado verdaderamente un trabajo.

¹⁸ GREGORIO GIL, C.: “Procesos migratorios y desigualdad de género”, en GARCIA MINA, A. y CARRASCO, M.J. (eds.): Cuestiones de género en el fenómeno de las migraciones, Universidad Pontificia Comillas, Madrid, 2002, pág. 26.

¹⁹ VELA DÍA, R.: “El nuevo régimen de las personas empleadas de hogar: aspectos laborales y de Seguridad Social”, pág. 49 señala que “desde la propia administración se debería generar y fomentar un espacio de negociación de un convenio colectivo con las familias.

se introduce una “especial referencia a la negociación colectiva”, y la misma se encuentra ahora enumerada entre las fuentes reguladoras de la relación laboral, tal afirmación parece contradecirse al observar la escasa remisión que en su articulado se realiza al convenio. Existen dos únicas referencias al convenio colectivo, la primera de ellas en el art. 6.2 RD relativo al periodo de prueba, y la segunda, en el art. 8.1 RD referente a la posibilidad de mejora del salario mínimo interprofesional.

Hoy en día continúan siendo mucho más numerosos los supuestos en los que se efectúa una remisión al acuerdo entre las partes. Por otro lado, atravesando los casos en los que existe una llamada expresa al pacto colectivo, la norma no sana su espacio en los restantes supuestos y, por tanto, no clarifica si cabría entrar a negociar en determinadas materias, o, por el contrario, si se trata de derecho necesario absoluto que no puede ser afectado por el convenio colectivo. En particular, no ha entrado a determinar ninguna diferenciación en cuanto a los grupos o categorías profesionales.

La inexistencia de un convenio colectivo en el sector doméstico, debe su explicación a la especial naturaleza de esta relación, que también en este ámbito forja diversos condicionantes que obstaculizan su existencia.

Para abordar realmente la problemática del sector debe existir una mayor implicación de los participantes sociales, y un sentimiento de profesionalidad de los trabajadores, mirándolo desde el otro lado como es en el caso de los empleadores, parece existir una falta de toma de conciencia de su condición, y de la efectividad de organizarse para obtener mejoras.

La gran importancia que podría revestir la existencia de negociación colectiva en este concreto sector del empleo de hogar, no debe pasar desapercibida. Su papel nivelador, es un instrumento efectivo para evitar el desequilibrio de las partes. La existencia de éste sería especialmente relevante en relación a la regulación de una clasificación profesional.

Debido a la falta de negociación colectiva en el sector, se demanda una necesaria determinación mínima por la norma de las categorías profesionales o la necesidad de

establecer medidas de fomento de la negociación colectiva por parte de la administración. En este sentido, se apunta por la doctrina la necesidad de adoptar una posición más activa por parte de las instituciones a la hora de fomentar la negociación²⁰

5.2 EXCLUSIÓN DE DESEMPLEO

En el régimen especial de las empleadas de hogar el derecho al no desempleo, viene a contradecir al art. 41 CE, donde expone que “Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo”. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres.

El desempleo es una prestación no reconocida a los trabajadores domésticos, de lo que resulta que son en la actualidad los únicos trabajadores por cuenta ajena, que carecen de tal protección²¹.

Cabe mencionar que en el art. 251. D) del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social continúa manteniendo la exclusión del reconocimiento del desempleo para los trabajadores domésticos, indicando que la acción protectora del Sistema Especial para Empleados de Hogar no comprenderá la correspondiente al desempleo.

Esperemos que en su posterior regulación se acepte este tipo de condición ya que pienso que en los tiempos que corren todos los trabajadores tendrían que tener el derecho del desempleo ya que el trabajo doméstico es un trabajo que ha ido adquiriendo importancia en los últimos años, más que nada por el simple hecho de la conciliación de la vida laboral y familiar de la mujer, ya que es un sector tan feminizado.

²⁰VELA DÍA, R.: “El nuevo régimen de las personas empleadas de hogar: aspectos laborales y de Seguridad Social”, pág. 49 señala que “desde la propia administración se debería generar y fomentar un espacio de negociación de un convenio colectivo con las familias.

²¹ No debemos olvidar que inclusive a los trabajadores autónomos en la Ley 32/2010, de 5 de agosto, se les establece un sistema específico de protección por cese de actividad.

Esta exclusión prestacional resulta un tanto anacrónica en la época actual, teniendo en cuenta que los empleados del hogar son una realidad en el mercado laboral, las relaciones existen, se cursan altas en la seguridad social, se devengan salarios, derechos a vacaciones y obligación de cotización por contingencias comunes. Si bien es cierto que existen muchas diferencias con las relaciones laborales de carácter general, que justifican su regulación específica, que hacen más difícil el control y la evitación de supuestos de fraude, quizás debería hacerse un esfuerzo legislativo por lograr una regulación, también especial, del derecho a la prestación por desempleo de dicho colectivo, con obligaciones de seguimiento periódico de la realidad de la relación, por ejemplo, que, en definitiva, garantice el derecho a la igualdad consagrado en la CE.

5.3 CUANTÍA DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

El RD 1620/2011 ha mejorado la indemnización establecida por su norma predecesora. Las indemnizaciones previstas para la extinción del contrato, continúan siendo inferiores a la prevista para la relación laboral común, asunto que ha sido criticado por la doctrina²². Esto podría dar a entender que existen problemas de legalidad porque no existe una causa que lo justifique.

El empleador debe de entregar la indemnización en metálico de 12 días por año trabajado, con el límite de 6 mensualidades, para los contratos posteriores al 1 de enero del 2012, la indemnización será de 7 días por año trabajado, con el límite de 6 mensualidades.

5.4 ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

El art. 2.1b) del TRET, regulaba el servicio doméstico como una relación de trabajo de carácter especial. Por una parte, el titular del hogar familiar es la persona física que organiza, dirige y remunera el trabajo²³. Destaca también que el trabajo es desarrollado

²² SALA FRANCO, T.: “La relación laboral especial del Servicio del Hogar Familiar y el contrato de trabajo doméstico”, Relaciones Laborales, tomo I, 1986”, pág. 8. QUESADA SEGURA, R.: “Doctrina del Tribunal Supremo sobre la extinción del contrato en la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar”, en GARCÍA MÚRCIA, J. (Dir.): El Estatuto de los Trabajadores en la jurisprudencia del Tribunal Supremo, Madrid (Tecnos), 2015.”, pág. 2, en relación al despido disciplinario.

²³ QUESADA SEGURA, R. El contrato del servicio doméstico. Pág. 108

en un hogar familiar, de tal manera que la prestación de servicios, las labores domésticas, tiene un carácter especial. Pues hay que tener en cuenta que el trabajo ha de desarrollarse en el seno familiar donde se proyectan los derechos constitucionales relativos a la intimidad personal y familiar. Hay que advertir también, que es posible limitar el derecho a la seguridad y salud laboral, pero cuando sea realmente necesario para preservar el derecho que se pretende proteger, ya que resultaría excesivo y desproporcionado que para salvaguardar el derecho a la intimidad y el derecho a la inviolabilidad del domicilio se negase el derecho del trabajador.

5.5 INCAPACIDAD TEMPORAL

En relación a la incapacidad temporal, también tiene sus diferencias, respecto al Régimen General. En el Régimen General se percibe, en el caso de contingencias comunes, desde el cuarto día desde el inicio de la baja (estando la prestación a cargo de la Seguridad Social a partir del 16º de la baja, y a cargo del empresario desde los días 4º al 15º, ambos inclusive), y en los supuestos en que la prestación se derive de accidente laboral o enfermedad profesional, desde el día siguiente de la baja.

Tras la integración del Régimen Especial de las Empleadas de Hogar, las diferencias existentes se reducen, quedando la prestación por incapacidad temporal de la siguiente manera:

- El Subsidio por incapacidad temporal en caso de enfermedad común o accidente no laboral, se percibirá desde el cuarto día de la baja en el trabajo, y esta prestación estaría a cargo del empleador desde ese día hasta el octavo día de la baja y a partir del noveno día será el responsable la Seguridad Social.
- Cuando la incapacidad laboral se derive de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, también se percibirá el subsidio, que será, desde el día siguiente a cargo de la Seguridad Social.
- Una vez que se haya integrado el empleado de hogar en el nuevo Sistema Especial, el subsidio por incapacidad temporal derivado de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, se percibirá a partir del día siguiente al de la baja médica en el trabajo, tal y como se establece en el Régimen General.

- Cuando la prestación corra por cuenta de la Seguridad Social, se abonará directamente por la entidad a la que corresponda su gestión, en este caso no se podrá aplicar la regla “pago delegado” la cual está prevista en el Régimen General.
- En definitiva, los cambios introducidos en la regulación de la prestación por incapacidad temporal, constituyen una de las modificaciones de mayor calado del Sistema Especial de Empleados de Hogar del Régimen General, respecto al Régimen Especial anterior que integraba a estos trabajadores.

6. CONCLUSIONES.

Los trabajadores domésticos suponen una parte esencial de la fuerza de trabajo mundial, en la actualidad existen millones de trabajadoras domésticas en el mundo. En los tiempos en los que vivimos, hay una realidad tan clara que es la incorporación de la mujer al trabajo y este también es uno de los grandes motivos para que exista un grupo de trabajo más fuerte en el sector doméstico, por la cantidad de oferta en el mercado laboral. A pesar de ello, se encuentran entre los grupos de trabajadores más vulnerables debido a las circunstancias en las que se desarrolla el trabajo, que se caracterizan por bajos salarios, condiciones poco claras y una importante desprotección social. Además, la causa primordial que hace especial a esta relación laboral es el propio lugar donde se prestan los servicios, el hogar familiar, un ámbito invisible para los ojos del público donde el control y la inspección se encuentran con muchas dificultades, algo que se podría cambiar con una regulación más actual de la normativa, para que este sector se encuentre en condiciones más protegidas e intente estar a la par con el Régimen General.

Entre otras, una de las características más importantes del trabajo doméstico es la exclusión del sector masculino de la población, dando esto lugar a la feminización del sector, ya que a nivel mundial las mujeres son las que ocupan la gran mayoría de este trabajo.

En muchas ocasiones el trabajo doméstico se aleja del concepto de trabajo digno y decente, a pesar de contar con instrumentos legislativos tanto a nivel nacional como internacional. Una gran característica de ello es la exclusión y discriminación que existe, teniendo disminuida la posibilidad de decidir sobre las cuestiones que afectan a cada empleado. Debería existir un reconocimiento adecuado y merecido, no solo para mejorar los derechos laborales sino también para valorar y reconocer el papel fundamental de las mujeres y con ello eliminar el contorno jurídico bajo el cual han trabajado durante mucho tiempo.

Si bien es cierto que las labores relacionadas con el hogar son esenciales para el buen ejercicio del núcleo familiar, el trabajo doméstico se ha encontrado siempre infravalorado y desprotegido, entendiéndose además en la sociedad tradicional que las aptitudes y destrezas que se requieren son normalmente innatas de la mujer, lo cual es

un pensamiento machista, de hecho se relaciona de forma precisa con la consideración arraigada de que el trabajo doméstico realmente releva al trabajo no pagado, que históricamente han realizado las mujeres como dueñas de la casa, influyendo esta circunstancia en la baja estima que se le da a este trabajo en el plano cultural y económico. Estas son muchas de las razones por las que el trabajador doméstico se ha visto dentro de la desprotección, siendo ignorados muchas veces por las legislaciones.

Una de las grandes organizaciones del trabajo como es la internacional, más conocida por OIT, cada año expone las cifras a nivel mundial de los trabajadores que componen el servicio doméstico, y realmente es difícil acercarse a la cifra que muestre la situación, por el gran impedimento que supone que muchas de las personas que forman este sector no están dadas de alta en la Seguridad Social, por lo que se encuentran en una “sombra jurídica” y no pueden ser visibles en el mercado laboral.

A pesar de que existe esta normativa internacional, son muchas las cuestiones que todavía quedan al margen de cualquier protección. En primer lugar, y de acuerdo con los datos ofrecidos por la propia organización, actualmente existen millones de trabajadores domésticos en el mundo, ahora bien, muchos de ellos, carecen todavía de la mínima protección que ofrece la Seguridad Social. Se unen otras situaciones como la falta de normas imperativas, la realidad es que más de la mitad de los trabajadores del servicio del hogar no tienen ningún derecho legal, derechos que son esenciales para todo trabajador, y en esencia, para toda persona, así como no derecho al desempleo y a la exclusión del FOGASA.

Son muchas las razones que dificultan el control y la inspección de esta peculiar relación laboral, para empezar la actividad se desarrolla en un hogar privado, además las trabajadoras laboran en muchas ocasiones para más de un empleador; existe una alta rotación laboral, a día de hoy, este colectivo de trabajadoras no tienen acceso a ningún tipo de cobertura de Seguridad Social, todo ello por categorizarse carácter especial.

El RD 1620/2011 constituye el instrumento normativo por excelencia y se encarga de regular todos los aspectos relativos a esta relación laboral especial, establece la forma del contrato, los derechos y deberes de empleadores y empleados, la retribución-



aplicando en este ámbito el salario mínimo interprofesional, salario que por cierto es específico e inferior al salario mínimo interprofesional general. , también regula la extinción del contrato, haciendo hincapié en las dos alternativas existentes a la hora de poner fin a esta relación laboral: el desistimiento y el despido.

En cuanto la Inspección de trabajo, según expone el RD regulador del servicio doméstico, trata de mantener la proporción y conformidad entre los derechos que portan las dos partes de la relación laboral. La gran dificultad que se encuentra en este sector es el centro de trabajo donde se desarrolla la actividad, que es en el hogar familiar, por lo que la Inspección de Trabajo no puede entrar libremente en cualquier momento para cumplir con su deber sino que debe entrar con consentimiento expreso o bien con la autorización judicial pertinente, la realidad es que las inspecciones no se pueden llevar a cabo en este sector, suponiendo esto una merma del control de las condiciones de trabajo, la Inspección de Trabajo de la Seguridad Social no tiene atribuidas competencias ni puede desarrollar funciones de vigilancia y control de la normativa laboral en el seno del hogar familiar.

7. ANEXOS

7.1 DOCUMENTACIÓN

7.1.1 Modelo contrato indefinido

		MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL		SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL	
					
				FONDO SOCIAL EUROPEO El FSE invierte en tu futuro	
CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO					
DATOS DE LA EMPRESA					
CIF/NIF/NIE <input type="text"/>					
D./DÑA.			NIF/NIE		EN CONCEPTO (1)
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA			DOMICILIO SOCIAL		
PAIS <input type="text"/>		MUNICIPIO <input type="text"/>		C. POSTAL <input type="text"/>	
DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN					
RÉGIMEN <input type="text"/>	COD. PROV. <input type="text"/>	NÚMERO <input type="text"/>	DIB. CONTR. <input type="text"/>	ACTIVIDAD ECONOMICA <input type="text"/>	
DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO					
PAIS <input type="text"/>		MUNICIPIO <input type="text"/>			
DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A					
D./DÑA.			NIF/NIE		FECHA DE NACIMIENTO
Nº AFILIACIÓN S.S.		NIVEL FORMATIVO		NACIONALIDAD <input type="text"/>	<input type="text"/>
MUNICIPIO DEL DOMICILIO <input type="text"/>			PAIS DOMICILIO <input type="text"/>		<input type="text"/>
con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña. con N.I.F.N.I.E. en calidad de (2)					
DECLARAN					
Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en su consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:					
CLÁUSULAS					
PRIMERA: El/la trabajador/a prestará sus servicios como (3), incluido en el grupo profesional de para la realización de las funciones (4) de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa. En el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad)					
<input type="checkbox"/> A DISTANCIA, en el domicilio ubicado en (calle, nº y localidad).....					
SEGUNDA :El contrato se concierta para realizar trabajos periodicos de carácter discontinuo consistentes en(5)..... dentro de la actividad ciclica Intermitente de (6)..... cuya duración será de (7)..... La duración estimada de la actividad será de (8) Los/as trabajadores/as serán llamados/as en el orden y forma que se determine en el Convenio Colectivo de La jornada estimada dentro del periodo de actividad será de horas (9)..... y la distribución horaria será					
Si el convenio colectivo de ambito sectorial permite en los contratos fijos discontinuos utilizar la modalidad de tiempo parcial, Indique si se apoya al mismo. SI <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>					
TERCERA: La jornada de trabajo será:					
<input checked="" type="checkbox"/> A tiempo completo: la jornada de trabajo será de horas semanales, prestadas de a con los descansos establecidos legal o convencionalmente. (10)					
<input type="checkbox"/> A tiempo parcial: la jornada de trabajo ordinaria será de horas <input type="text"/> al día, <input type="text"/> a la semana, <input type="text"/> al mes, <input type="text"/> al año(10) siendo esta jornada inferior a la de un trabajador tiempo completo comparable(11)					
La distribución del tiempo de trabajo será de (12)..... conforme a lo previsto en el convenio colectivo					
En el caso de jornada a tiempo parcial señalese si existe o no pacto sobre la realización de horas complementarias (13): SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>					

CUARTA: La duración del presente contrato será INDEFINIDA, iniciándose la relación laboral en fecha y se establece un periodo de prueba de (14)

QUINTA: El/la trabajador/a percibirá una retribución total de euros brutos (15) que se distribuirán en los siguientes conceptos salariales (16)

SEXTA: La duración de las vacaciones anuales será de (17)

SÉPTIMA: En lo no previsto en este contrato, se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación y particularmente, el Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre) y el Convenio Colectivo de.....

OCTAVA: El presente contrato se formaliza bajo la modalidad de contrato de relevo: SI NO

El/la trabajador/a:

Que está en desempleo e inscrito como demandante en el Servicio Público de Empleo de

Que tiene concertado con la empresa un contrato de duración determinada que fué registrado en el Servicio Público de Empleo de con el número..... con fecha.....

El/la representante de la Empresa:

Que el/la trabajador/a de la Empresa D/Dña..... nacido el que presta sus servicios en el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad)

con la profesión de Incluido en el grupo/laboral/nivel/profesional de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa que reduce su jornada ordinaria de trabajo y su salario en un (18) por acceder a la situación de jubilación parcial regulada en el Real Decreto-Ley 5/2013 de 15 de marzo ha suscrito con fecha..... y hasta el correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial registrado en el Servicio Público de Empleo de con el número..... y con fecha.....

NOVENA: ESTE CONTRATO PODRÁ SER COFINANCIADO POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO.

DÉCIMA: El contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de , en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación .

UNDÉCIMA:PROTECCIÓN DE DATOS.- Los datos consignados en el presente modelo tendrán la protección derivada del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo, de 27 de abril de 2016 y de Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre (BOE de 14 de diciembre).

- (1) Director/a, Gerente, etc.
- (2) Padre, madre, tutor/a o persona o institución que le tenga a su cargo.
- (3) Señalar el grupo profesional o nivel profesional que corresponda, según el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.
- (4) Indicar profesión. Las funciones pueden ser todas las del grupo profesional o solamente alguna de ellas.
- (5) Esta cláusula solo se cumplimentará en caso de desarrollar trabajos de carácter fijo discontinuo. Indicar la actividad profesional a desarrollar por el trabajador.
- (6) Indicar la actividad fija discontinua o de temporada de la empresa y su duración.
- (7) Indicar la duración de la actividad a desarrollar por el/la trabajador/a.
- (8) Días, semanales o mensuales o anuales. Detallar Convenio.
- (9) Indique el número de horas según convenio colectivo para jornada completa, máximo legal o lo del trabajador a tiempo completo.
- (10) Indíquese la jornada del trabajador.
- (11) 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.
- (12) Indique la distribución del tiempo de trabajo según el convenio colectivo.
- (13) Señálese lo que proceda y en caso afirmativo adjúntese el anexo al hay horas complementarias.
- (14) Respetando lo establecido en el art. 14.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre). En caso de acogerse al art.4 de la ley 3/2012 el periodo de prueba será de un año.
- (15) Días, semanales, mensuales o anuales.
- (16) Salario base, complementos salariales, pases.
- (17) Mínimo 30 días naturales.
- (18) Un mínimo del 25% y un máximo del 75%.

<http://www.aeco.es>



Que el CONTRATO INDEFINIDO que se celebra (marque la casilla que corresponda) se realiza con las siguientes cláusulas específicas :

- INDEFINIDO ORDINARIO CON O SIN REDUCCIÓN DE CUOTAS
- DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
- DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO
- DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD PROCEDENTES DE ENCLAVES LABORALES
- DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES
- DE UN JÓVEN POR MICROEMPRESAS Y EMPRESARIOS AUTÓNOMOS
- DE NUEVO PROYECTO DE EMPRENDIMIENTO JOVEN
- A TIEMPO PARCIAL CON VINCULACIÓN FORMATIVA
- DE TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL, VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, DOMESTICA, VÍCTIMAS DE TERRORISMO Y VÍCTIMAS DE TRATA DE SERES HUMANOS
- DE EXCLUIDOS EN EMPRESAS DE INSERCIÓN
- DE FAMILIAR DEL TRABAJO AUTÓNOMO
- DE MAYORES DE 52 AÑOS BENEFICIARIOS DE SUBSIDIOS POR DESEMPLEO
- PROCEDENTE DE PRIMER EMPLEO JOVEN DE ETT.
- PROCEDENTE DE UN CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE DE ETT
- PROCEDENTE DE UN CONTRATO EN PRÁCTICAS DE ETT.
- DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR
- DE TRABAJADORES EN INSTITUCIONES PENITENCIARIAS OTRAS SITUACIONES
- OTRAS SITUACIONES
- CONVERSIÓN DE CONTRATO TEMPORAL EN CONTRATO INDEFINIDO

y cumple los requisitos exigidos en la norma reguladora



CLÁUSULAS ESPECÍFICAS DE TRABAJADORES DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

CÓDIGO DE CONTRATO

<input checked="" type="checkbox"/>	TIEMPO COMPLETO	<input type="text" value="1"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>
<input type="checkbox"/>	TIEMPO PARCIAL	<input type="text" value="2"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>

SI No, se acuerda la prestación de horas de presencia a disposición del empleador. Las horas de presencia serán.....horas semanales, distribuidas de la siguiente manera.....
El tiempo de presencia será objeto de retribución o compensación de la forma siguiente:(1)

- Compensación con periodos equivalentes de descanso retribuido
- Retribución con un salario de cuantía no inferior al correspondiente a las horas ordinarias
- De cualquiera de las anteriores maneras.

SI No, se acuerda que el/la trabajador/a pernocte en el hogar del empleador. El régimen de las pernoctas será de.....
noche a la semana. Durante el descanso semanal y el periodo de vacaciones el/la trabajador/a no está obligado a residir en el domicilio del empleador.

SI No se acuerdan prestaciones salariales en especie.

Que el trabajador/a está admitido en el Plan de Activación para el Empleo y está en posesión del documento acreditativo o resolución del SEPE. (R.D. Ley 16/2014 de 19 de Diciembre, modificado por R.D. Ley 7/2017, de 28 de Abril).

Si la obligación de cotizar se ha iniciado a partir del 1 de enero de 2012, se aplicará una reducción del 20% a las cotizaciones devengadas. Esta reducción se ampliará con una bonificación hasta llegar al 45% en el caso de familias numerosas, si se cumplen los requisitos de la Ley 40/2013, de 18 de noviembre.

En lo no previsto en este contrato, se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación, y particularmente al Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio de hogar familiar y supletoriamente en lo que resulte compatible, el Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre) excepto su artículo 33 que no se aplicará.

El contenido del presente contrato se presentará en la Tesorería General de la Seguridad Social en el trámite de alta de esta empleado/a de hogar a efectos de comunicación del contenido del contrato al Servicio Público de Empleo.

(1) Señálese lo que procede.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Y para que conste, se extiende este contrato por triplicado ejemplar en el lugar y fecha a continuación indicados, firmando las partes interesadas.
En a de de 20

El/la trabajador/a

El/la representante
de la Empresa

El/la representante legal
del/de la menor, si procede

*** IMPORTANTE**

(TODAS LAS PÁGS. CUMPLIMENTADAS DE ESTE CONTRATO DEBERÁN IR FIRMADAS EN EL MARGEN IZQUIERDO PARA MAYOR SEGURIDAD JURIDICA)

7.3 Modelo de nómina

EMPLEADOR/A		TRABAJADOR/A	
CIF		NIF	
DOMICILIO		Nº S. SOCIAL	
POBLACIÓN		CATEGORÍA	
CCC		ANTIGÜEDAD	

Periodo liquidación		Nº días/horas	
I. DEVENGOS			TOTALES
1. Percepciones salariales			
Salario base			
<u>Complementos salariales</u>			
Tiempo de presencia			
Otros			
Horas extraordinarias			
Gratificaciones extraordinarias			
Paga extra junio			
Paga extra diciembre			
<u>Salario en especie</u>			
Alojamiento			
Manutención			
2. Percepciones no salariales			
Indemnizaciones o suplidos			
Prestaciones e Indemnizaciones de la Seguridad Social			
Prestaciones en especie (valoración económica)			
A. TOTAL DEVENGADO			- €
II. DEDUCCIONES			
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la S.S.			
Total contingencias	Base	Tipo	
	0,00	4,55%	- €
2. Anticipos			
3. Valor de los productos recibidos en especie			- €
4. Otras deducciones			
B. TOTAL A DEDUCIR			- €
LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)			- €
Firma del empleador		Fecha	Recibí

Determinación de la base de cotización a la Seguridad Social (D. Tr. 16ª LGSS)			
Remuneración mensual (incluida prorata pagas extraordinarias)			0,00
Aportación del empleador a las cotizaciones a la S.S.			
	Base	Tipo	Total
Contingencias comunes	0,00	22,85%	- €
Contingencias profesionales	0,00	1,10%	- €

7.4 Modelo desistimiento con preaviso

Trabajador/a: _____

DNI/NIE: _____

En _____ a ____ / ____ /20 ____

D/D^a _____, en calidad de empleador/a en el contrato de trabajo de servicio de hogar familiar suscrito con Vd. en fecha _____, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 11.3 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (B.O.E. 17 de noviembre), formalmente le notifica la extinción del contrato de trabajo basada en el desistimiento del empleador.

Los efectos de la extinción del contrato por desistimiento se producirán desde el día _____, que será el último de prestación de servicios. En este mismo acto se pone a su disposición la indemnización correspondiente a la extinción del contrato por desistimiento, que asciende a _____ euros, cuantía equivalente al salario correspondiente a siete/doce días¹ naturales por año de servicio, con el límite de seis mensualidades, así como las cantidades correspondientes a la liquidación de su contrato, según recibo de finiquito que se adjunta a la presente.

Lo que se notifica con el debido preaviso de siete/veinte días² de acuerdo con lo establecido en el artículo 11.3 del citado Real Decreto 1620/2011, rogandose sirva firmar el recibo de la presente a los exclusivos efectos de constancia de la notificación.

Recibido:

EL/LA EMPLEADOR/A EL/LA TRABAJADOR/A

Fdo.:

Fdo.:

¹7 días para los contratos suscritos hasta el 31/12/2011; 12 días para los contratos suscritos desde el 1/1/2012.

²7 días si la prestación de servicios no ha superado un año de duración.

20 días si la prestación de servicios ha superado un año de duración.

7.5 Modelo desistimiento con preaviso

Trabajador/a: _____

DNI/NIE: _____

En _____ a ___ / ___ /20__

D/D^a _____, en calidad de empleador/a en el contrato de trabajo de servicio de hogar familiar suscrito con Vd. en fecha _____, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 11.3 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (B.O.E. 17 de noviembre), formalmente le notifica la extinción del contrato de trabajo basada en el desistimiento del empleador.

Los efectos de la extinción del contrato por desistimiento se producirán desde el día _____, que será el último de prestación de servicios.

En este mismo acto se pone a su disposición la indemnización correspondiente a la extinción del contrato por desistimiento, que asciende a _____ euros, cuantía equivalente al salario correspondiente a siete/doce¹ días naturales por año de servicio, con el límite de seis mensualidades, así como las cantidades correspondientes a la liquidación de su contrato, según recibo de finiquito que se adjunta a la presente.

Igualmente se pone a su disposición una indemnización de _____ euros, equivalente a los días de salario por falta de preaviso de siete/veinte días².

Le ruego se sirva firmar el recibo de la presente a los exclusivos efectos de constancia de la notificación.

Recibido

EL/LA EMPLEADOR/A

Fdo.:

EL/LA TRABAJADOR/A

Fdo.:

¹ 7 días para los contratos suscritos hasta el 31/12/2011; 12 días para los contratos suscritos desde el 1/1/2012.

² 7 días en caso de que la prestación de servicios no superara el año de duración.

20 días en caso de que la prestación de servicios superara el año de duración.

Si se concediera un plazo inferior a los establecidos, la indemnización se reducirá al pago de los días que falten de preaviso.

7.6 Modelo de liquidación y finiquito

DOCUMENTO DE LIQUIDACIÓN Y FINIQUITO

En _____, a ___ de ___ de 20___
El/la empleado/a de hogar, D/D^a _____ con DNI/NIE núm. _____
declara que da por terminada su relación laboral de carácter especial del
servicio de hogar familiar que ha mantenido hasta la fecha con
D/D^a _____ y que ha percibido las siguientes cantidades,
por los conceptos que se indican:

Salario del período ___ a ___ de _____ de 20___.....
Vacaciones devengadas del año en curso pendientes de disfrutar.....
Parte proporcional de paga de julio.....
Parte proporcional de paga de diciembre.....
Indemnización por fin de contrato.....

TOTAL.....

Declara igualmente que queda así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes, que da por extinguida, manifestando expresamente que nada más tiene que reclamar, estando de acuerdo en ello con el/la empleador/a.

Lo que firma en prueba de conformidad en la fecha y lugar arriba consignado.

Fdo.: El/la empleado/a de hogar

Fdo.: El/la empleador/a

8. BIBLIOGRAFÍA

AYALA DEL PINO C., Cuestiones Laborales de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, pág. 30

BÉJAR SÁNCHEZ, C.: “Trabajadores del hogar familiar”, pág. 33 “La Inspección de trabajo puede encontrarse con obstáculos funcionales...”

DEL PINO, C.: “La prevención de riesgos laborales en la relación laboral especial del servicio del hogar familiar”, Saberes, Revista de estudios jurídicos, económicos y sociales, volumen 5, año 2007

García Viña J. ¿Cómo ha de ser la regulación futura de los empleados domésticos?, Tribuna Social, Revista de Seguridad Social y Laboral, nº207, marzo 2008, pág.69-79.

GARCÍA MÚRCIA, J. (Dir.): El Estatuto de los Trabajadores en la jurisprudencia del Tribunal Supremo, Madrid (Tecnos), 2015.”, pág. 2, en relación al despido disciplinario

GARRIDO PÉREZ, E, “El trabajo en el hogar...”. pág. 234.

GREGORIO GIL, C.: “Procesos migratorios y desigualdad de género”, en GARCIA MINA, A. y CARRASCO, M.J. (eds.): Cuestiones de género en el fenómeno de las migraciones, Universidad Pontificia Comillas, Madrid, 2002, pág. 26.

LOPEZ GANDIA J, Y TOSCANI GIMÉNEZ, D: El nuevo régimen laboral y de Seguridad Social de los trabajadores al servicio del hogar familiar, pág.28.

LÓPEZ GANDIA Y TOSCANI GIMÉNEZ, D., El nuevo régimen laboral y de Seguridad Social de los trabajadores al servicio del hogar familiar. Pág.54. el desistimiento se configuraría como un despido objetivo presunto o implícito

QUESADA SEGURA, R.; El contrato de servicio doméstico, La Ley, Madrid, 1991, p. 108.

QUESADA SEGURA, R.: “Doctrina del Tribunal Supremo sobre la extinción del contrato en la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar”,

SALA FRANCO, T.: “La relación laboral especial del Servicio del Hogar Familiar y el contrato de trabajo doméstico”, Relaciones Laborales, tomo I, 1986”, pág. 8

SALA FRANCO, T.: “La relación laboral especial del Servicio del Hogar Familiar y el contrato de trabajo doméstico”, Relaciones Laborales, tomo I, 1986

SEMPRE NAVARRO, A., GRACIA BLASCO, J., GONZÁLEZ LABRADA, M., Y CARDENAL CARRO, M.: Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Madrid, Civitas, 19996. Pág. 68.

VELA DÍA, R.: “El nuevo régimen de las personas empleadas de hogar: aspectos laborales y de Seguridad Social”, pág. 49 señala que “desde la propia administración se debería generar y fomentar un espacio de negociación de un convenio colectivo con las familias

VELA DÍAZ, R.: “El nuevo de las personas empleadas de hogar: aspectos laborales y de Seguridad Social”, pág. 88.

VELA DÍAZ, R.: El nuevo régimen de las personas empleadas de hogar: aspectos laborales y de Seguridad Social, Murcia (Laborum), 2012.

VILLAR CAÑADA, I.: “Seguridad Social e igualdad por razón de género tras la Ley 27/2011 de reforma de pensiones: el Sistema Especial de Empleados/as de Hogar” pág. 15.

❖ **LEGISLACIÓN**

Ley 8/1980 de 10 de Marzo, del estatuto de los trabajadores.

Ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales.

Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico.

Real Decreto 1424/1985 de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

Real Decreto 2064/1995 de 22, por el que se aprueba el Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social.

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.

Real Decreto 1659/1998 de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto 1620/2011 de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

Real Decreto-Ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social.

Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre texto refundido ley general de la seguridad social.

❖ RECURSOS WEBS

<http://www.boe.es>

<http://www.empleo.gob.es>

<http://www.regimendelhogar.com>

<http://www.seg-social.es/>

<http://www.citapreviainem.es/derechos-empleadas-hogar/>

❖ JURISPRUDENCIA

STC, 173/1988

STC 5 de Junio de 2002

Sentencia del TSJ de Navarra, Sala de lo Social, Sec. 1ª, de 10/05/2018, nº 139/2018, rec. 126/2018 (EDJ 2018/102167)

TSJ Madrid, Sección 6ª, nº 198/2018, rec. 1248/2018

❖ OTROS

Instrumento de Ratificación del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950, y enmendado por los Protocolos adicionales números 3 y 5, de 6 de mayo de 1963 y 20 de enero de 1966, respectivamente.

OIT: "Inspección del trabajo y sector del trabajo doméstico ". Foro regional de intercambio de conocimientos Lisboa, 11 y 12 de octubre de 2012, www.ilo.org.

Convención Europea de los Derechos Humanos