



UNIVERSIDAD DE
LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

TRABAJO FIN DE GRADO

**EL SISTEMA ESPECIAL DE
EMPLEADOS DE HOGAR**



UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS
DE GRAN CANARIA
Facultad de Ciencias Jurídicas



Autora: Davinia Estévez Rodríguez

Tutor: D. Juan de Dios Fernández Lupiáñez

FERNANDEZ
LUPIAÑEZ
JUAN DE DIOS

Firmado digitalmente
por FERNANDEZ
LUPIAÑEZ JUAN DE
DIOS
Fecha: 2019.05.25
11:48:10 +01'00'

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Fecha de Presentación: mayo 2019

Índice

	Pág.
1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. EVOLUCIÓN NORMATIVA	3
3. ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL.....	6
3.1. El sistema de la seguridad social	7
3.1.1. Los sistemas especiales de la seguridad social.....	8
3.1.2. El sistema especial de empleados de hogar	8
4. AFILIACIÓN	10
4.1. Bajas y variaciones.....	11
5. RELACIÓN CONTRACTUAL	12
5.1. Contrato indefinido y de duración determinada.....	12
5.1.1. Contrato indefinido y de duración determinada.....	12
5.2. Retribución	13
5.3. Bases de cotización.....	13
5.4. Abono de las cotizaciones	16
5.5. Jornada	16
5.6. Vacaciones y festivos	17
5.7. Permisos	17
5.8. Extinción del contrato de trabajo.....	20
6. INCAPACIDAD TEMPORAL	25
6.1. Enfermedad común y accidente no laboral.....	25
6.2. Accidente laboral y enfermedad profesional	26
6.3. Base reguladora	27
6.4. Acción protectora por contingencias profesionales.....	27
7. OTRAS PRESTACIONES.....	27
7.1. Subsidio por riesgo durante el embarazo.....	27
7.2. Nacimiento y cuidado del menor por parto	28
7.3. Prestación por desempleo.....	29
8. EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN EN LOS ÚLTIMOS AÑOS	29
8.1. Cuentas de cotización.....	29
8.2. Contratación indefinida	30
8.3. Contratación eventual	31
9. CONCLUSIONES.....	33
10. BIBLIOGRAFÍA	34

1. INTRODUCCIÓN

Aunque en la actualidad, la mayoría de la sociedad ve el trabajo de empleado de hogar como un trabajo más, hace poco más de 60 años, se estaba utilizando para dividir a la sociedad por clase social, indicando el lugar en el que pertenecía cada persona. Ya que los que trabajan como empleados de hogar eran las mujeres que habían perdido a sus maridos o padres en la Guerra Civil, y estaban en la pobreza. Muchas mujeres fueron entregadas a familias pudientes para que su trabajo en dichas familias pagara su manutención y alojamiento. Muchas familias se deshacían de bocas que alimentar de esa manera. Ser una empleada de hogar, significaba ser pobre, analfabeta y que se estaba por debajo de los señores de la casa, que no eras su igual. A partir de los años sesenta, las mujeres que realizaban el trabajo doméstico lo hacían para mejorar y salir adelante. Y gracias a ellas se ha conseguido lo que es hoy en día.

En las siguientes páginas se aborda la normativa de las empleadas de hogar, como surgió en la época de la República, que pasó después de la Guerra Civil, el paso lento para regularizar un trabajo que se ha realizado desde épocas inmemoriales. Y que poco a poco, normativa tras normativa, hemos llegado a que las empleadas de hogar formen parte del Régimen General de la Seguridad Social.

Se detallan las peculiaridades de este Sistema Especial dentro del Régimen General, comentando a que personas se incluyen y a quienes se excluyen de este Sistema Especial. También los trámites para dar de alta a los trabajadores, el contrato de trabajo, las bases de cotización, las retribuciones, la extinción del contrato de trabajo, las jornadas laborales, las vacaciones y los descansos, los permisos, y la acción protectora.

Además, se hace un pequeño análisis de la evolución de la afiliación de los empleados de hogar en estos últimos años.

Se ha querido hacer este trabajo porque en estos momentos en que los empleados de hogar están integrados en el Régimen General, sigue siendo un colectivo olvidado. Muchas personas desconocen los trámites para poder contratar a un empleado de hogar, e incluso estos empleados desconocen los derechos que poseen.

Unos derechos que han sido ganados muy lentamente y que aún falta luchar para que se equiparen a los trabajadores del Régimen General.

2. EVOLUCIÓN NORMATIVA

Aunque en la República se aprobó la Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931, donde en su artículo segundo, expone “El objeto del contrato a que se refiere esta Ley es todo trabajo y obra que se realice por cuenta y bajo dependencia ajenas, o todo servicio que se preste en iguales condiciones, incluso el doméstico”. Incluyendo al servicio doméstico como relación laboral, aunque no se elaboraba su normativa. Después de la Guerra Civil, todo dio un paso atrás, nombrando de nuevo la actividad de servicio doméstico no como una relación laboral sino como parte de una institución familiar. El inicio fue muy duro, no se tenían derechos, los empleados de hogar eran meramente “sirvientes”. Con la Ley de Contratos de Trabajo de 19 de julio de 1944, se incorporaban el servicio doméstico a los seguros de accidente, enfermedad o vejez. Para proporcionar las prestaciones que se establecieron la Ley de 1944, se establecen los Estatutos del Montepío Nacional del Servicio Doméstico, aprobados por la Orden de 6 de abril de 1959 y publicado en el BOE el 14 de abril de 1959. Y por fin las mujeres obtienen el derecho de poder celebrar un contrato de trabajo a través de la Ley 56/1961 de 22 de julio, sobre derechos políticos profesionales y de trabajo de la mujer.

Con el Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico, se derogan los Estatutos del Montepío Nacional del Servicio Doméstico. En este Decreto se concretan las normas por las que se regirá este Régimen Especial, concretando:

- Campo de aplicación
- Afiliación, altas y bajas
- Cotización y recaudación
- Acción protectora
- Gestión

- Régimen económico financiero
- Faltas y sanciones

El Régimen Especial del Servicio Doméstico, estaba más o menos regulado, faltaba que estuviese regulado mediante un contrato. Pasados unos años y con la muerte de Franco, el 21 de abril de 1976, se publica en el BOE, la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, donde se incluye como una relación laboral de carácter especial el trabajo al servicio del hogar familiar, en sus diversas modalidades. En ella se da un plazo máximo de dos años al Gobierno para que apruebe una regulación para las relaciones de carácter especial.

En 1980 se aprueba la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los trabajadores, cinco años se tardaría en regular el Régimen Especial del Hogar Familiar con la aprobación del Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, publicado en el BOE el 13 de agosto de 1985. Ya en este Real Decreto se regula el contrato de trabajo, el cual podrá ser por escrito o de palabra. También se fija la retribución en el Salario Mínimo Interprofesional que se aprueba anualmente por el Gobierno, con dos pagas extraordinarias, pudiendo descontarse hasta un 45 por ciento del salario total por las prestaciones en especie, como el alojamiento o la manutención. El empleador tendrá derecho a un incremento del salario en metálico de un 3 por ciento del mismo por cada tres años naturales trabajando para un empleador, pudiendo llegar como máximo a cinco trienios. Además, se regula las extinciones de la relación laboral, así como la indemnización pertinente en cada caso.

Tras el denominado Pacto de Toledo, el cual fue la aprobación el día 6 de abril de 1995 por el pleno del Congreso de los Diputados, de un documento referente al “análisis de los problemas estructurales del sistema de seguridad social y de las principales reformas que deberán acometerse”, en el cual se establecían las siguientes recomendaciones:

- Separación y clarificación de las fuentes de financiación
- Constitución de reservas
- Mejoras de las bases
- Financiación de los regímenes especiales

- Mejora de los mecanismos de recaudación
- Simplificación e integración de régimen especiales
- Integración de la gestión
- Evolución de las cotizaciones
- Equidad y contributividad del sistema
- Edad de jubilación
- Mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones
- Reforzamiento del principio de solidaridad
- Mejora de la gestión
- Sistema complementario
- Análisis y seguimiento de la evolución del sistema

El Gobierno tardó dieciséis años en elaborar y aprobar la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social. En esa Ley se reconoció la acción protectora por accidente laboral a las empleadas de hogar, las cuales empezaron a cobrar la prestación complementaria desde el primer día de producirse el accidente. También se reconocen la prestación en caso de baja por enfermedad donde las trabajadoras empezaron a cobrar desde el cuarto día, como ocurría en el Régimen General, y no a partir del vigesimonoveno día como había sido hasta entonces. Con esta Ley, en su disposición adicional trigésima novena se procedió a integrar el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social, habilitando al Gobierno a modificar la regulación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

La modificación mencionada se realiza con la publicación 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. Las novedades destacables son las siguientes:

- Se permite el ingreso al trabajo junto a la contratación directa y la utilización del servicio público de empleo, la intervención de agencias de colocación debidamente autorizadas

- Se incorpora la regla de la presunción de carácter indefinido desde el inicio y la relación laboral supera los tres años de duración, siendo este de duración determinada
- Se garantiza la retribución, la cual no será inferior al Salario Mínimo Interprofesional, y en referencia a la retribución en especie, esta no podrá superar el 30 por ciento del salario total
- Se fija un horario de común acuerdo entre las partes, se incrementa el descanso entre jornadas, se aplica en materia de disfrute de permisos el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores
- Se reconoce expresamente que los tiempos de presencia deben pactarse entre las partes y que serán compensados con tiempos de descanso
- El desistimiento deberá ser por escrito y con la manifestación clara e inequívoca de la cusa de la extinción del contrato y se incrementa la indemnización de siete a doce días de salario por año trabajado, con el límite de seis mensualidades

Las modificaciones referentes a la disposición adicional trigésima novena de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social entró en vigor el 1 de enero de 2012.

3. ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Según la normativa vigente, estarán comprendidos en el sistema de la Seguridad Social, a efectos de las prestaciones contributivas, aquellos que residan en España y los extranjeros que residan o se encuentren legalmente en España, sin importar el sexo, profesión o estado civil, siempre y cuando sean:

- Trabajadores por cuenta ajena, que presten sus servicios según el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

- Trabajadores por cuenta propia o autónomos, sean o no titulares de empresas individuales o familiares, mayores de dieciocho años y reúnan los requisitos establecidos en la Ley General de la Seguridad Social.
- Socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado
- Estudiantes
- Funcionarios públicos

Además, se entenderá será de aplicación el sistema de la Seguridad Social, a efectos de las prestaciones no contributivas, a los extranjeros que residan legalmente en territorio nacional.

3.1. El Sistema de la Seguridad Social

El sistema de la seguridad social se organiza mediante dos tipos de regímenes:

- El Régimen General donde están encuadrados todos los trabajadores que no se encuentran en un régimen especial.

Dentro del Régimen general, nos encontramos con sistemas especiales, que son aquellos que por razón de la actividad o de la condición de las personas que lo ejercen son necesarios algunas variaciones en lo referente al encuadramiento, afiliación, forma de cotización o recaudación.

- Los regímenes especiales: están enfocados a las actividades que tienen peculiaridades por las condiciones de tiempo y lugar o por sus procesos productivos. Como pueden ser: los trabajadores por cuenta propia o autónomos; los trabajadores del Mar; los Funcionarios Públicos, civiles y Militares; los Estudiantes y demás grupos que determine el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

3.1.1. Los sistemas especiales de la seguridad social

Como ya se comentó, existen los sistemas especiales de la seguridad social que están dentro del régimen general, pero que por sus peculiaridades existen variaciones en el encuadramiento, afiliación, forma de cotización o recaudación.

Podemos encontrar las siguientes:

- Trabajadores fijos discontinuos de empresas de estudio de mercado y opinión pública.
- Trabajadores fijos discontinuos de cines, salas de baile y de fiesta y discotecas.
- Manipulado y empaquetado del tomate fresco, realizadas por cosecheros exportadores.
- Servicios extraordinarios de hostelería.
- Industria resinera.
- Frutas, hortalizas e industria de conservas vegetales.
- Agrario.
- Empleados de hogar.

3.1.2 El sistema Especial de empleados de hogar

Desde el 01/01/2012 mediante 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, se integra el antiguo Régimen especial de empleados de hogar en el Régimen general, creándose el sistema especial de empleados de hogar. Derogándose así el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regulaba la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar.

Podemos considerar que se incluye a un trabajador en el sistema especial de empleados de hogar, cuando los servicios o actividades prestados se realice para el

hogar familiar. Pudiendo ser tanto como la dirección o el cuidado del hogar en su conjunto o en alguna de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar, así como las tareas de guardería, jardinería, conducción de vehículos. El caso de estos últimos, chofer, tendrá que ser aquellos donde “sus tareas deben quedar limitadas a los desplazamientos por motivos familiares, puramente privados, de ocio y, definitiva, pertinentes al ámbito de la intimidad del empleador y su familia”, como así lo indica la sentencia del TSJ de Castilla y León, Valladolid, Sala de lo Social, Sec. 1ª, de 19 de diciembre de 2016. Recurso 2155/2016. Ponente: Rafael Antonio López Parada.

Quedando excluida de esta relación laboral las siguientes:

- relaciones concertadas por personas jurídicas, de carácter civil o mercantil.
- relaciones concertadas a través de empresas de trabajo temporal.
- relaciones de cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o por entidades privadas.
- relaciones de cuidadores no profesionales en atención a personas en situación de dependencia en su domicilio.
- relaciones concertadas entre familiares.
- trabajo a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.
- Servicios de cuidado o atención de los miembros de la familia de carácter marginal a cambio de comidas, alojamiento o simples compensaciones de gastos.
- Servicios domésticos compartidos con otros ajenos al hogar familiar en actividades o empresas del empleador.

4. AFILIACIÓN

El empleador deberá dar de alta al trabajador antes de que comience su actividad laboral, hasta 60 días antes. Para ello deberá solicitar en la Seguridad Social un Código de Cuenta de Cotización para el Sistema Especial de Empleados de Hogar, eligiendo la entidad gestora o colaboradora para las coberturas de contingencias profesionales. Y señalando la entidad que cubre las coberturas por contingencias comunes. Tendrá que rellenar el modelo TA6-0138_ Hogar.

Cuando se tenga el código de cuenta de cotización se tendrá que dar de alta al trabajador con el formulario TA.2/S-0138, aunque actualmente todas estas gestiones se pueden tramitar a través de la sede electrónica de la seguridad social con el certificado digital o la clave PIN. En el formulario de alta del empleado, se deberá hacer constar el grado de parentesco entre el titular y este, las horas de trabajo semanales, el salario mensual, las horas de trabajo mensuales y el tipo de contrato. Además del número de cuenta para domiciliar el pago de la cotización.

En el 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, se modifica el artículo el artículo 43 del Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, añadiéndose un apartado 2, donde se expone que si el empleado presta servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador, podrán formalizar ellos mismos su afiliación, altas, bajas y variaciones de datos en la seguridad social, siempre que lo acuerden con los empleadores.

The image shows two forms from the Spanish Social Security system, both under the heading 'MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL' and 'TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL'.

- Form TA.2/S-0138 (Left):** Titled 'SOLICITUD DE ALTA, BAJA O VARIACIÓN DE DATOS DEL TRABAJADORA POR CUENTA AJENA EN EL RÉGIMEN GENERAL - SISTEMA ESPECIAL PARA EMPLEADOS DE HOGAR'. It includes sections for:
 - 1. DATOS DE LA APLICADA (Personal data)
 - 2. DATOS RELATIVOS A LA SOLICITUD (Request details)
 - 3. DATOS DEL EMPLEADOR - TITULAR DEL HOGAR FAMILIAR SOLICITANTE (Employer data)
 - 4. DECLARACIÓN DEL CUIDADOR EN FAMILIA NUMEROSA (Declaration of caregiver in large family)
 - 5. DATOS RELATIVOS A LA ACTIVIDAD LABORAL (Labor activity data)
 - 6. DATOS COMPLEMENTARIOS AL CÁLCULO DE LA RETENCIÓN (Additional data for retention calculation)
 - 7. DATOS PARA LA DOMICILIACIÓN DEL PAGO DE CUOTAS (Data for payment domicile)
- Form TA.6-0138 HOGAR (Right):** Titled 'SOLICITUD DE CÓDIGO DE CUENTA DE COTIZACIÓN PARA EMPLEADORES EN EL SISTEMA ESPECIAL DE HOGAR Y BAJA Y VARIACIÓN DE DATOS'. It includes sections for:
 - 1. DATOS DEL EMPLEADOR (TITULAR DEL HOGAR FAMILIAR) (Employer data)
 - 2. DOMICILIO DE LA ACTIVIDAD (Activity domicile)
 - 3. DATOS RELATIVOS A LA SOLICITUD (Request details)
 - 4. DATOS DE LA ENTIDAD DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES (Data from the entity for work accidents and professional diseases)
 - 5. A EFECTOS DE NOTIFICACIONES SEÑALA COMO DOMICILIO PREFERENTE (Mark preferred domicile for notifications)
 - 6. DOMICILIO PARTICULAR - NOTIFICACIONES (Particular domicile - notifications)
 - 7. DATOS PARA LA DOMICILIACIÓN DEL PAGO DE CUOTAS (Data for payment domicile)

4.1 Bajas y Variaciones

El empleador tendrá el plazo de 3 días naturales desde el cese de la actividad laboral para comunicarlo a la Seguridad Social. Para ello tendrá que presentar el Modelo TA2/S-0138 en la Tesorería de la Seguridad Social o mediante la Sede Electrónica de la Seguridad Social.

La baja producirá efectos desde el cese en la prestación de los servicios, extinguiendo la obligación de cotizar desde el momento del cese.

Si se presentase fuera de plazo, la obligación de cotizar se extinguirá desde el momento en que la Tesorería General de la Seguridad Social conozca el cese del empleado.

El empleador tendrá al igual que en la baja, un plazo de 3 días naturales para comunicar variaciones del contrato en la Tesorería General de la Seguridad Social.

5. RELACIÓN CONTRACTUAL

5.1. Contrato

El contrato será mediante contratación directa o por medio de los servicios públicos de empleo o de las agencias de colocación autorizadas, garantizando el principio de igualdad en el acceso al empleo.

El contrato podrá celebrarse por escrito o de forma verbal. Tendrá que ser por escrito cuando así lo disponga una disposición legal para una modalidad determinada de contrato, como por ejemplo aquellos que se realizan a tiempo parcial, los fijos-discontinuos o de duración determinada (Artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores), además de tener que ser por escrito para aquellos cuya duración sea igual o superior a cuatro semanas. Si una de las partes exige que sea por escrito tendrá que ser de esta forma.

En todo caso el trabajador deberá recibir información sobre los elementos esenciales del contrato si no figuran en este, como son las prestaciones salariales en especie, cuando se haya pactado su existencia; la duración y distribución de los tiempos de presencia, así como el sistema de retribución o compensación de estos.

Existen dos tipos de contrato dependiendo de su duración, pueden ser indefinidos o por una duración determinada.

5.1.1. Contrato Indefinido y contrato con duración determinada

Se podrá concertar un período de prueba como máximo de dos meses, pudiendo disolver la relación laboral por cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de 7 días naturales.

El contrato de duración determinada no podrá tener una duración superior a tres años, si fuese así, el trabajador adquirirá la condición de fijo.

Los contratos se tendrán que presentar en una oficina de la Tesorería General de la Seguridad Social para su registro.

5.2 Retribución

El empleador deberá garantizar como mínimo a un trabajador en jornada completa, el importe del Salario Mínimo Interprofesional con dos pagas extraordinarias en cómputo anual. Se podrá abonar parte del salario en especie, sin que este pueda superar el 30 por ciento de las percepciones salariales. En ningún caso se podrá descontar por debajo del Salario Mínimo Interprofesional los descuentos por salario en especie, manutención o alojamiento.

Los trabajadores internos, percibirán una retribución global por las horas trabajadas que incluye tanto el tiempo trabajado, como las partes proporcionales del descanso semanal, vacaciones y pagas extraordinarias.

Para aquellos empleados que trabajen por horas, en régimen externo, el salario se fija junto con el Salario Mínimo Interprofesional, en este caso para el año 2019 el salario por hora es de 7,04 euros, donde se incluyen todos los conceptos retributivos.

El empleador deberá hacer entrega al trabajador del recibo de salarios acordado entre las partes.

5.3 Bases de cotización

Cada año en los Presupuestos Generales del Estado se publica la tabla de cotización para el Sistema Especial de Empleados de Hogar, para el caso del año 2019, las bases de cotización por el que regirá son las siguientes:

Tramo	Retribución mensual (€/mes)	Base de cotización (€/mes)	Máximo horas trabajadas al mes
1.º	Hasta 240,00	206,00	34
2.º	Desde 240,01 hasta 375,00	340,00	53
3.º	Desde 375,01 hasta 510,00	474,00	72
4.º	Desde 510,01 hasta 645,00	608,00	92
5.º	Desde 645,01 hasta 780,00	743,00	111
6.º	Desde 780,01 hasta 914,00	877,00	130
7.º	Desde 914,01 hasta 1.050,00	1.050,00	160
8.º	Desde 1.050,01 hasta 1.144,00	1.097,00	160
9.º	Desde 1.144,01 hasta 1.294,00	1.232,00	160
10.º	Desde 1.294,01	Retribución mensual	160

Cabe destacar que a diferencia del caso general donde la base de la cotización es el salario devengado por el trabajador, existiendo un mínimo de cotización, en el caso de los empleados de hogar la base de cotización variará según el tramo de la retribución mensual. En el décimo tramo, donde la retribución mensual va desde los 1.294,01 euros, la base de cotización será igual que la retribución mensual, acogiéndose a la forma del cálculo en los casos generales del Régimen General. En los tramos anteriores, dependiendo de la retribución mensual se tendrá una base de cotización fijada.

Con lo cual, la base de un trabajador a jornada completa será mínimo de 1.050,00 euros, que es el resultado del Salario Mínimo Interprofesional más las dos pagas extras prorrateadas.

El tipo de cotización por contingencias comunes para el año 2019, sobre la base de cotización que corresponda será de 28,30 por ciento, siendo el 23,60 por ciento a cargo del empleador y el 4,70 por ciento a cargo del empleado, este último importe se descontará de las retribuciones en el recibo de salarios.

El tipo de cotización por contingencias profesionales para el año 2019 sobre la base de cotización que corresponda será de 0,80 por ciento por Incapacidad temporal, IT y de Incapacidad, Muerte y Supervivencia, IMS un 0,70 por ciento, en total del 1,50 por ciento. Este importe correrá a cargo del empleador.

El empleador se podrá acoger a una reducción del 20 por ciento en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, siempre y cuando el trabajador se haya contratado a partir del 1 de enero de 2012, y no hubiera

figurado en alta en el Régimen especial de empleados de hogar a tiempo completo con el mismo empleador en el periodo comprendido entre el 2 de agosto y el 31 de diciembre de 2011.

Esa reducción del 20 por ciento se puede ampliar con una bonificación de hasta el 45 por ciento para las familias numerosas, siempre los servicios prestados por el trabajador se oriente al cuidado o atención de los miembros de la familia numerosa, o de quienes convivan en el domicilio de la misma, y que los dos ascendientes o el ascendiente, en caso de familia monoparental, tenga una actividad profesional por cuenta ajena o propia fuera del hogar familiar o estén incapacitados para trabajar. Cuando tengan la condición de familia numerosa especial, solo será necesario que uno de los ascendientes ejerza una actividad retribuida fuera del hogar familiar.

No tendrán derecho a acogerse a estos beneficios aquellos trabajadores que presten sus servicios por menos de 60 horas mensuales por empleador y hayan asumido las obligaciones en materia de encuadramiento, cotización y recaudación.

Un caso práctico sería el siguiente: para un empleado de hogar que trabaje 12 horas a la semana, el salario devengado sería de 362,06 euros mensuales. Con una base de cotización de 340,00 euros. Con lo cual las cotizaciones serían por parte del empleador 80,24 euros (el 23,60 %) por la parte de contingencias comunes y de 5,10 euros (el 1,50 %) por la parte de contingencias profesionales; por parte del empleado sería de 15,98 euros (el 4,70 %).

En el mismo caso anterior, con un salario de 450,00 euros brutos mensuales. La base de cotización sería de 474,00 euros. Con lo cual las cotizaciones serían por parte del empleador 111,86 euros (el 23,60 %) por la parte de contingencias comunes y de 7,11 euros (el 1,50 %) por la parte de contingencias profesionales; por parte del empleado sería de 22,28 euros (el 4,70 %).

5.4. Abono de las cotizaciones

El ingreso de la cotización deberá realizarse obligatoriamente mediante domiciliación en cuenta, en una entidad financiera autorizada para actuar como oficina recaudadora de la Seguridad Social. Si se quiere hacer alguna en el número de la cuenta para el mes en curso se tendrá que tramitar entre el 1 y el 10 del mes, a partir del día 11 pasará a ser efectiva el cambio de cuenta en el mes siguiente.

5.5. Jornada

La jornada máxima semanal será de cuarenta horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia acordados entre las partes. El horario será fijado por el empleador y el empleado. Los tiempos de presencia no podrán exceder de 20 horas semanales de promedio mensuales, a no ser que las partes acuerden compensarlas en periodos de descanso equivalentes. La retribución de los tiempos de presencia no será por importe inferior a la correspondiente por hora ordinaria.

Los descansos entre jornadas, es decir, entre la finalización de una jornada y el inicio de la siguiente, tendrá que haber un descanso mínimo de doce horas, pudiendo reducirse a diez horas en los casos de empleados internos, siempre que la diferencia sea compensada, pudiendo acumularse la compensación en períodos de hasta cuatro semanas.

El empleado interno en el hogar familiar, tendrá un descanso mínimo de dos horas para las comidas principales.

El descanso semanal será de treinta y seis horas consecutivas, siendo habitual, el descanso la tarde del sábado o la mañana del lunes y el domingo completo.

5.6. Vacaciones y festivos

Tendrá derecho a treinta días naturales de vacaciones remuneradas. Que podrán disfrutarse de forma continua o fraccionada en dos o más períodos, siendo uno de estos como mínimo de quince días consecutivos. De los treinta días, quince los elegirá el empleador y los otros quince el empleado, siendo este conocedor de las fechas de vacaciones al menos con dos meses de antelación a su inicio.

Las fiestas laborales tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, siendo dos locales y respetando las fiestas de ámbito nacional, las cuales son las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo y 12 de octubre.

5.7. Permisos

Los permisos que tienen los empleados de hogar son los mismos que para el resto de trabajadores, los cuales se regulan en el Estatuto de los Trabajadores, teniendo estos derechos a remuneración, con previo aviso y justificación a:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el empleado, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho por la relación laboral con el empleador.

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta

que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

- Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

- La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados anteriores, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.
- Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de.

La concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

5.8. Extinción del contrato de trabajo

La relación laboral se podrá extinguir por las siguientes causas:

- Por mutuo acuerdo entre las partes
- Por las causas consignadas válidamente en el contrato, salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del titular familiar.
- Por dimisión del empleado, debiendo dar un preaviso de siete días
- Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del empleado
- Por jubilación del empleado
- Por muerte del empleador
- Por voluntad del empleado, fundamentada en un incumplimiento contractual del empleador
- Por decisión de la trabajadora al verse obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
- Por desistimiento del empleador.

Esta causa de extinción de la relación laboral no se podrá llevar a cabo en los empleados internos, entre las diecisiete horas y las ocho horas del día siguiente, salvo que la extinción del contrato esté motivada por falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza.

Deberá ser comunicado por escrito al empleado de hogar. Si el empleado hubiera prestado servicios por un periodo superior a un año el empleador deberá notificar al empleado con una antelación mínima de veinte días, la intención de terminar la relación laboral. Si fuese inferior al año el preaviso sería de siete días. En dicho período de preaviso, el empleado que preste servicios a jornada completa, tendrá derecho a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar empleo, sin que se descuenten dichas horas en la retribución mensual. El empleador podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios de dicho período, que se abonarán en metálico al empleado. El empleado tendrá derecho a una indemnización cuya cuantía se establece en doce días de salario por cada año de servicio, para los contratos celebrados a partir del 1 de enero de 2012, con un máximo de seis mensualidades, que se deberá de abonar íntegramente en efectivo al empleado. Esta causa de extinción del contrato de trabajo ha traído aparejada una fuerte litigiosidad por lo que se cree conveniente mencionar algunas sentencias con el fin de ver como es interpretada por parte de la magistratura.

- Respecto de los requisitos formales, como es la obligatoriedad de la comunicación por escrito, tenemos en el caso de un empleador que informa a la empleada verbalmente la extinción del contrato, como indica la sentencia del TSJ de Madrid, Sala de lo Social, Sec. 1ª, 839/2012, de 11 de octubre. Recurso 3861/2012. Ponente: Ignacio Moreno González-Aller:

” en cuanto que el empleador comunica verbalmente, y no por escrito, el desistimiento, incumpliendo los requisitos legales, debe calificarse de despido”

- Respecto del embarazo de la trabajadora, también se entiende por desistimiento, aquel donde la empleada estuviera embarazada sin que el

empleador tuviera conocimiento de este hecho. Así lo expone la sentencia del TSJ de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, Sec. 1ª 2491/2018, de 26 de julio. Recurso 1948/2018. Ponente: Gema Palomar Chalver. *“La recurrente alega que la empleada de hogar estaba embarazada, hecho en sí respecto del cual no ha quedado probado que los empleadores lo supieran. Esta Sala conoce la doctrina de la nulidad objetiva según la cual no es necesario el conocimiento del estado de gestación de la trabajadora para la calificación como nulo del despido de la misma (que podrá ser procedente o nulo, pero no improcedente). Sin embargo, encontrándonos en el ámbito del desistimiento empresarial, el cese no queda dentro del paraguas de la protección de la nulidad cualificada del art. 55.5 b) del ET, sino dentro de la propia de un derecho fundamental que como tal, puede ser violado. Y si el empleador desconoce que la trabajadora está embarazada, porque ni ella se lo ha comunicado ni hay signos visibles de su estado de gestación, no puede entenderse acreditada una conducta de discriminación por razón de sexo sino una conducta neutra y ajena a propósito atentatorio. En nuestro caso no entendemos concurrente un indicio fundado (que no es lo mismo que una sospecha) de un móvil discriminatorio en la decisión de resolver el contrato (basado en la confianza) que ligaba a las partes, por lo que entendemos que el desistimiento producido es ajeno a la discriminación por razón de maternidad y de sexo.”*

Lo importante en este caso de conocer el estado de embarazo de la empleada, tiene una gran relevancia, en la anterior sentencia se desestimó el despido ya que los empleadores no tenían conocimiento de este, y fallaron a favor del desistimiento. En la siguiente sentencia, el empleador conocía del estado de embarazo de la trabajadora e intentó extinguir el contrato de trabajo mediante el desistimiento, el cual vulnera los derechos de la empleada, fallando la sentencia a favor de la empleada y calificándolo como un despido improcedente y solicitando una indemnización por vulneración de sus derechos fundamentales. *“en el presente caso se ha aportado por la parte actora como indicios de la vulneración de su derecho*

a la igualdad y no discriminación el estado de embarazo en que se encontraba y que era perfectamente conocido por el empleador, habiendo acudido por dicho motivo entre los días 15 de septiembre de 2015 y 9 de octubre de 2015 (inmediatamente antes de su cese acaecido el 13 de octubre de 2015) a cinco visitas y controles médicos un de seguido. Acreditados por tanto los indicios de vulneración de derechos fundamentales por parte de la actora (su situación de embarazo conocida por el empleador y su asistencia inmediatamente antes del cese a diversas visitas y controles médicos como consecuencia del referido embarazo), corresponde al empleador demandado la carga de probar la existencia de una causa suficiente y real justificativa del cese de la actora. Dicha causa no ha sido probada por la parte demandada, la cual procedió al cese de la trabajadora sin alegación de causa o motivo alguno, manifestando simplemente que procedía a extinguir la relación laboral de carácter especial que unía a las partes por desistimiento del empleador, cese que posteriormente la sentencia de instancia ha calificado como un despido improcedente por considerar que no se habían cumplido los requisitos formales previstos para el desistimiento del empleador. Ante esa falta absoluta de causa o motivo alguno para despedir a la actora y la existencia de indicios razonables de la vulneración del derecho fundamental, se produce la denominada inversión de la carga de la prueba prevista en los indicados artículos 96.1 y 181.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y la consiguiente calificación del cese de la actora como un despido nulo por vulneración de su derecho fundamental a la igualdad y no discriminación por razón de su estado de embarazo.” Sentencia del TSJ de Andalucía, Málaga, Sala de lo Social, Sec 1ª 1983/2017, de 29 de noviembre. Recurso 1644/2017. Ponente Francisco Javier Vela Torres.

- Despido del trabajador

- Despido disciplinario

Si fuese un despido disciplinario, este deberá ser notificado por escrito, y en todo caso estará motivado por una de las siguientes causas:

- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

- Despido improcedente

Si se declarase despido improcedente, se tendrá que abonar una indemnización íntegramente en metálico, que será equivalente a veinte días naturales multiplicados por el número de años de servicio, con el límite de doce mensualidades prorrateándose los periodos inferiores al año.

Se entenderá que es un despido improcedente cuando:

- Exista incumplimiento por el empleador de los requisitos previstos para un despido disciplinario.
- Exista incumplimiento de la forma escrita en las comunicaciones de cese por desistimiento o bien no se ponga a disposición del empleado la

indemnización establecida por doce días naturales por año de servicio, con el límite de seis mensualidades.

No se entenderá como despido improcedente, la no concesión de preaviso o por errores excusables en el cálculo de la indemnización, estando el empleador obligado a abonar la indemnización y el salario con la cuantía correcta que le corresponde.

6. INCAPACIDAD TEMPORAL

Tendrán la consideración de situaciones de incapacidad temporal:

- Las que se originen debido a una enfermedad común o profesional y a accidente no laboral o laboral, cuando el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para realizar el trabajo. Tendrán una duración máxima de trescientos sesenta y cinco días, prorrogables por otros ciento ochenta días cuando se considere que durante estos días de prórroga el trabajador pueda ser dado de alta médica por curación
- Los períodos de observación por enfermedad profesional en los que se emita un parte de baja médico durante los mismos, con una duración máxima de seis meses, prorrogables otros seis meses cuando se valore necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad.

6.1 Enfermedad común y accidente no laboral

En los períodos en que se encuentre el trabajador de baja médica por enfermedad común, la remuneración será la siguiente, los tres primeros días de la baja no hay remuneración, del cuarto al octavo día la cuantía diaria será por parte del empleador, siendo el 60 por ciento de la base reguladora, a partir del noveno día la Mutua concertada o el Instituto Nacional de la Seguridad Social, donde tenga cubierto el empleador las contingencias comunes, se hará cargo del abono. A partir del día veintiuno, el empleado percibirá una cuantía diaria del 75 por ciento de la base

reguladora. La solicitud del pago a partir del día noveno será por cargo del empleado, teniendo este que solicitarlo con la documentación correspondiente en la entidad donde se tenga cubierta las contingencias comunes.

En el caso, que el empleado no estuviera dado de alta en la Seguridad Social, la responsable del pago de la prestación de incapacidad temporal será el empleador, así lo indica la sentencia del TSJ de Asturias, Sala de lo Social, Sec. 1ª, 209/2015, de 6 de febrero. Recurso 27/2015. Ponente: Carmen Hilda González González “. El Tribunal Supremo ha establecido con reiteración (sentencias de 22-4-94 , 13-12-95 , 14-6- 00 , 7-12-05 y 17-2-09 , entre otras muchas) el alcance de la responsabilidad empresarial por contingencias comunes, declarando que resultan aplicables los arts. 94 , 95 , 96 y 97 de la LSS de 1966, por la falta de desarrollo reglamentario del art. 126-2 de la LGSS , y que, en los supuestos de falta de alta, la responsabilidad de pago del subsidio de incapacidad temporal recae directa y exclusivamente sobre el empresario incumplidor, pues el art. 95-1-2 de la LSS de 1966 exige, de modo ineludible, el alta del trabajador para que proceda la obligación de anticipo por parte de la Entidad Gestora de la Seguridad Social de la prestación económica de incapacidad temporal. En ausencia de aquella, la prestación, por mandato del art. 95-1-3 LSS, será abonada por el empresario al trabajador directamente y a su cargo.”

6.2. Accidente laboral y enfermedad profesional

Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra al realizar un trabajo por cuenta ajena.

Se entiende por enfermedad profesional, aquella enfermedad contraída a consecuencia del trabajo realizado por cuenta ajena, la cual deberá de estar comprendido en el cuadro aprobado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la seguridad social y se establecen criterios para su notificación y registro.

El subsidio por incapacidad temporal en caso de accidente laboral o enfermedad profesional, se percibirá a partir del día siguiente a la baja médica, siendo la cuantía diaria del 75 por ciento de la base reguladora.

6.3. Base reguladora

La base reguladora que se tiene en cuenta para los cálculos para las cuantías de las prestaciones por incapacidad temporal, es el resultado de dividir la base de cotización del mes anterior a la baja médica entre 30.

6.4. Acción protectora por contingencias profesionales

Los empleados del hogar, y en su caso, los familiares tendrán derecho a las siguientes prestaciones:

- Asistencia sanitaria
- Recuperación profesional
- Subsidio por incapacidad temporal
- Prestaciones por incapacidad permanente
- Prestaciones por muerte y supervivencia
- Indemnizaciones a tanto alzado por lesiones permanente no invalidantes, derivadas de accidente de trabajo o de enfermedad profesional.

7. OTRAS PRESTACIONES

7.1. Subsidio por Riesgo durante el embarazo

Serán beneficiarias del subsidio aquellas trabajadoras que presten servicios para un hogar con carácter exclusivo. El importe del subsidio será el equivalente al 100 por 100 de la base reguladora que corresponda. Este subsidio tendrá que solicitarlo la trabajadora ante la Mutua o ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social,

dependerá de con quien se ha concertado la cobertura de las contingencias profesionales.

7.2. Nacimiento y Cuidado de Menor por Parto

Si el hecho causante es posterior al 1 de abril de 2019, se tendrá que solicitar la prestación por Nacimiento y Cuidado de Menor por Parto, si es anterior, la prestación por Maternidad o por Paternidad, según sea el caso.

Si el hecho causante fue posterior al 1 de abril de 2019, la duración del subsidio para el progenitor distinto de la madre biológica será de ocho semanas, las cuales se podrán distribuir de la siguiente manera:

- 2 semanas, inmediatamente posteriores a la fecha de nacimiento, las cuales serán obligatorias, ininterrumpidas y a jornada completa
- 6 semanas, que se podrá disfrutar a jornada completa o parcial:
 - De forma continuada a las 2 semanas obligatorias
 - De forma interrumpida, si ambos progenitores trabajan, pudiendo ser en periodo semanales, acumulados o independientes, desde la finalización de las 6 semanas obligatorias de la madre, hasta que el hijo o hija cumpla 12 meses de edad.

El subsidio para la madre biológica, será de 16 semanas, cuya distribución es la siguiente:

- 6 semanas obligatorias, ininterrumpidas y que tendrán que ser a jornada completa
- Las otras 10 semanas, que se podrán disfrutar a jornada completa o parcial, de forma:
 - Continuada
 - Interrumpida, en el caso de que ambos progenitores trabajan, pudiendo ser en periodo semanales, acumulados o independientes, desde la

finalización de las 6 semanas obligatorias de la madre, hasta que el hijo o hija cumpla 12 meses de edad.

Se tendrá que solicitar estos subsidios en el Instituto Nacional de la Seguridad. El importe del subsidio será el 100 por cien de la base reguladora.

7.3. Prestación por desempleo

Los empleados de hogar, no tienen derecho al desempleo, ya que no cotizan por ellos a la Seguridad Social. Se tendrá derecho a la prestación de desempleo si en los seis años anteriores al alta como empleado de hogar, cotizó al menos por 360 días en el Régimen general o en otro régimen de la seguridad social con cotización de desempleo, y siempre y cuando la baja en el Sistema especial de empleados de hogar no haya sido voluntaria.

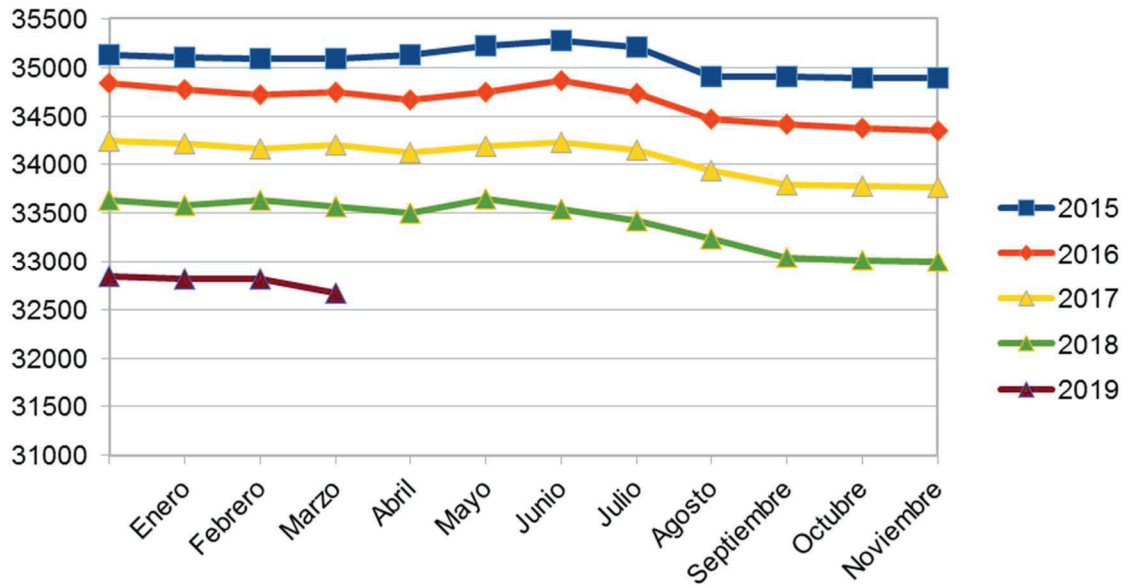
8. EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN EN LOS ÚLTIMOS AÑOS

Del estudio de los datos de afiliación al Sistema Especial de Empleados de hogar podemos ver su evolución a lo largo de los últimos años. En ellos se aprecia una disminución que puede ser debido a lo poco atractivo que es esta relación laboral.

8.1 Cuentas de cotización

Se aprecia cómo han ido disminuyendo de forma constante los Códigos de Cuenta de Cotización, pasando de los 35.128 de enero 2015 a los 32.675 de abril 2019 (-6,98 %).

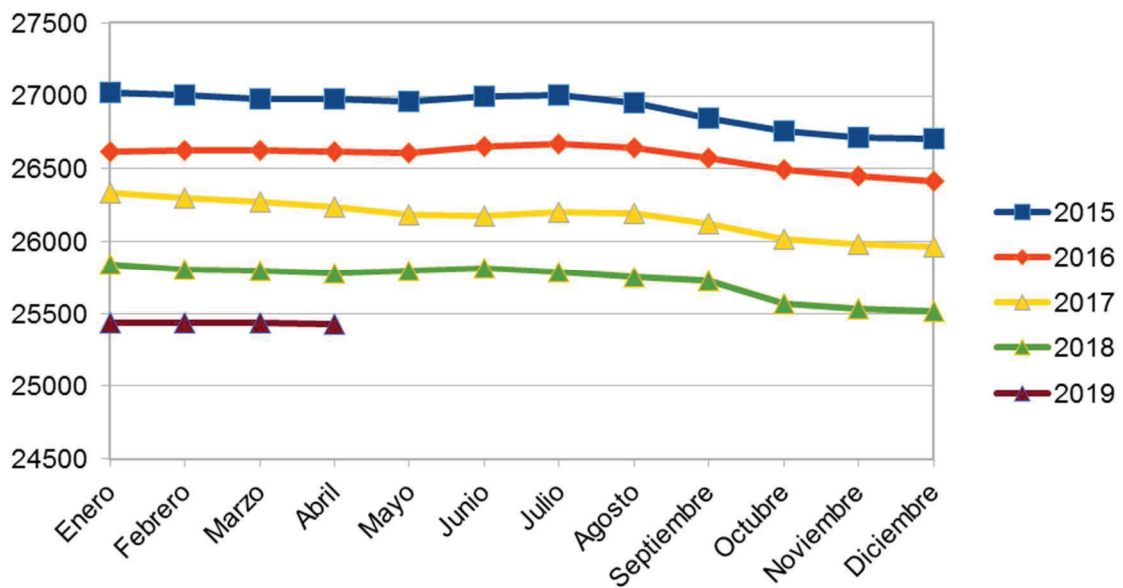
Códigos de cuenta de cotización



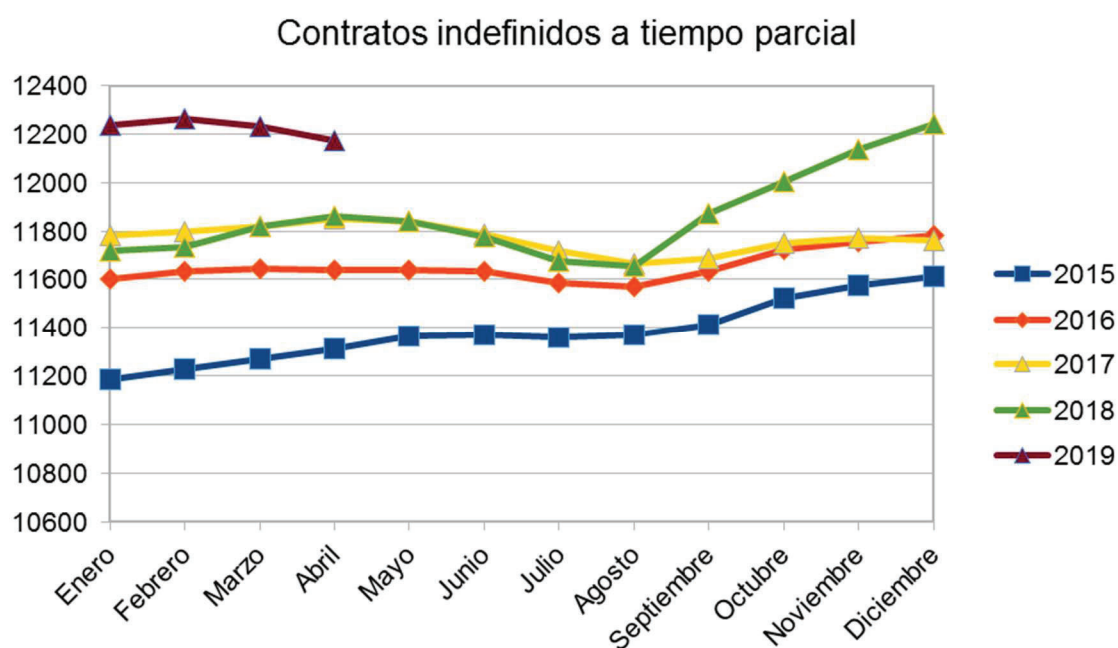
8.2. Contratación indefinida

En este caso existe una gran diferencia entre la tendencia de los contratos a jornada completa, donde la bajada es similar a la ya vista (constante y mantenida en el tiempo) pasando de los 27.021 contratos a tiempo completo de enero 2015 a los 25.424 de abril 2019 (-5,91 %).

Contratos indefinidos a tiempo completo



Por contra los contratos a tiempo parcial tienen una tendencia inversa (subida constante y mantenida en el tiempo) incrementándose la aceleración a partir de agosto 2018. Con ello tenemos 11.182 contratos a enero de 2015 y 12.171 contratos de abril 2019 (+ 8,84%)

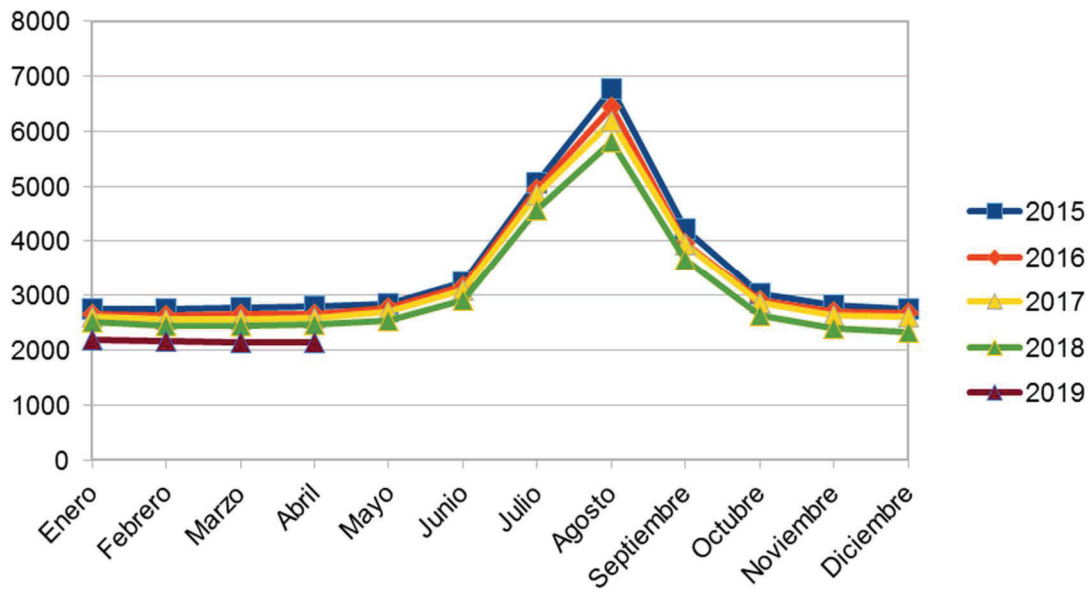


Dicho lo anterior se comprueba que existe una reducción neta de las horas trabajadas en el ámbito del hogar, tanto por ser mayor la reducción de empleos a jornada completa que la creación a jornada parcial, 1.597 frente a 989, como por la propia naturaleza del trabajo a jornada parcial.

8.3. Contratación eventual

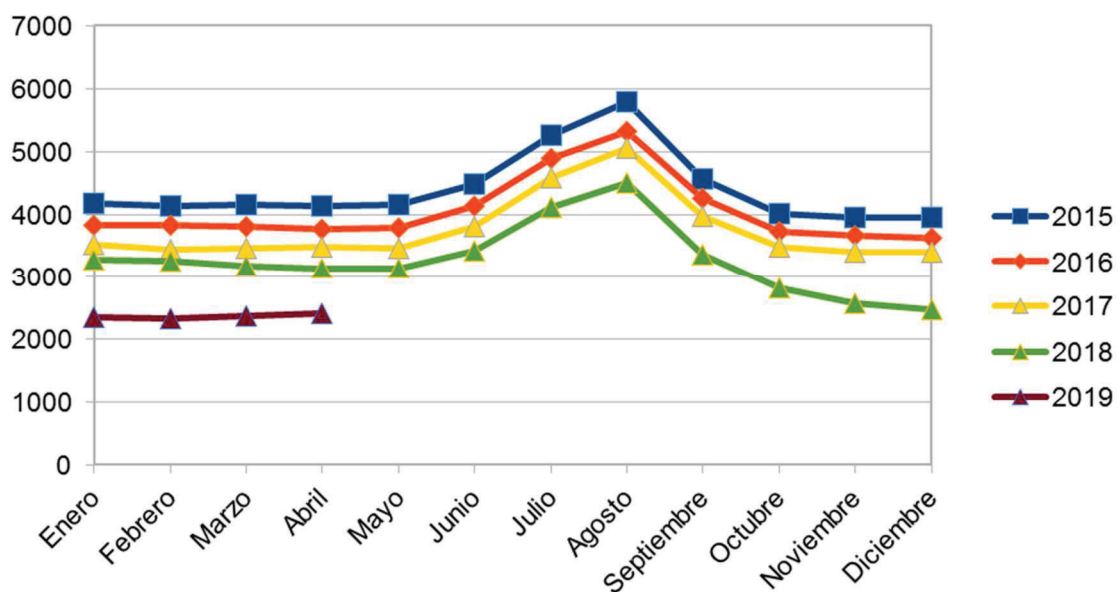
Para la contratación eventual se aprecia la misma tendencia que para la indefinida, es decir, una reducción constante en el número de trabajadores, aunque mucho más acuciada, en este caso para las jornadas completas pasamos de 2.748 contratos a enero de 2015 a 2.148 contratos de abril 2019 (- 21,83%).

Contratos eventuales a tiempo completo



En este caso y en contra de lo encontrado para la contratación indefinida a tiempo parcial, la contratación eventual a tiempo parcial continúa con la línea de reducción de contratos, llegando a ver la reducción proporcional más grande de todos los datos estudiados. Pasando de los 4.187 de enero 2015 a los 2.398 de abril 2019 (-42,72 %)

Contratos eventuales a tiempo parcial



En ambos casos cabe destacar una fuerte estacionalidad de la contratación en el periodo de verano, con picos en agosto que en el caso de los contratos a tiempo completo llegan a incrementarse en más de un 140 % respecto de los meses de invierno y en el caso de los contratos a tiempo parcial sufriendo un incremento superior al 40 %.

Esta estacionalidad puede deberse a la época en que los niños no están en época de clase, y los padres necesitan a alguien para que los cuiden en sus casas.

9. CONCLUSIONES

Después de estudiar la normativa de los empleados de hogar, he visto realmente lo que han tenido que luchar para que se les reconozca una relación laboral, de hecho, a día de hoy todavía no tienen los mismos derechos que el resto de trabajadores. No he podido desarrollar mucho la normativa histórica y la lucha continua que han tenido que hacer los empleados de hogar para que se les reconozca unos derechos que a los trabajadores del Régimen General ya se les estaba reconociendo. Desde la República hasta nuestros días, ha habido diferentes Estatutos, Leyes, Reales Decretos y Decretos para regularizar una relación laboral que lleva siglos ejerciéndose.

Actualmente, los empleados de hogar están más cerca de equipararse con los trabajadores del Régimen General, pero aún existen diferencias muy acuciantes. Entre ellas, el no tener derecho a un desempleo y la extinción laboral por desistimiento que el empleador puede manifestar en cualquier momento de la relación laboral.

En las gráficas se puede ver una disminución de contratos de empleados de hogar en los últimos años, esto puede ser debido a lo poco atractivo que resulta a una persona una relación laboral donde no se cotiza por desempleo, donde la mayoría de personas no están dadas de altas, ya que es muy difícil que la Inspección de Trabajo descubra ese hecho, ya que necesitarían una orden de un juez para entrar en un domicilio privado.

10. BIBLIOGRAFIA

➤ **Legislación Laboral:**

- Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931
- Orden de 6 de abril de 1959, por la que se aprueban los Estatutos del Montepío Nacional del Servicio Doméstico.
- Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos políticos profesionales y de trabajo de la mujer.
- Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico.
- Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.
- 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 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
- Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.
- Real Decreto 1596/2011, de 4 de noviembre, por el que se desarrolla la disposición adicional quincuagésima tercera de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, en relación con la extensión de la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar.
- 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 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 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.
- Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019.
- Orden TMS/83/2019, de 31 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2019.

➤ **Libros:**

- De Dios Fernández, Eider. (2018). *Sirvienta, empleada, trabajadora de hogar. Género, clase e identidad en el franquismo y la transición a través del servicio doméstico (1939-1995)*. Málaga

➤ **Bases de datos:**

- Editorial Jurídica Sepin. www.sepin.es
- Centro de Documentación Judicial. www.poderjudicial.es

➤ **Otros Recursos Online:**

- www.seg-social.es
- www.sepe.es