

Grado en: RELACIONES LABORALES

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso / CUARTO

Convocatoria: JULIO

“ANÁLISIS DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR”

“ANALYSIS OF LABOURAL RELATION SPECIAL OF DOMESTIC SERVANT”

Realizado por el alumno DOÑA GEMMA CANDELARIA ORTA CONTRERA

Tutorizado por el Profesor DON VÍCTOR DÍAZ DOMÍNGUEZ

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Área de conocimiento: DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ÍNDICE.

	Página:
RESUMEN.....	3
1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. MARCO TEÓRICO.....	9
2.1 Antecedentes de la regulación especial laboral.....	9
2.2 Antecedentes referentes a la Seguridad Social.....	13
3. ANÁLISIS DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL.....	15
3.1 Peculiaridades de la relación laboral.....	16
3.2 Elementos del contrato de trabajo.....	18
3.3 Condiciones de trabajo.....	19
3.3.1 Fuentes aplicables.....	19
3.3.2 Tiempo de trabajo.....	20
3.3.3 Retribuciones.....	23
3.3.4 Conservación del contrato.....	24
3.4 Extinción del contrato de trabajo.....	25
4. ANÁLISIS DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL.....	27
4.1 Actos de encuadramiento.....	28
4.2 Cotización.....	29
4.2.1 Beneficios y bonificaciones.....	30
4.3 Acción protectora.....	31
5. Conclusiones.....	33
6. BIBLIOGRAFÍA.....	36

7. ANEXOS.....	38
ANEXO 1.....	39
ANEXO 2.....	42
ANEXO 3.....	44
ANEXO 4.....	46
ANEXO 5.....	47
ANEXO 6.....	48
ANEXO 7.....	49

RESUMEN.

Este Trabajo de Fin de Grado pretende realizar un análisis del contenido de la regulación de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, desde el punto de vista del contenido laboral y desde la regulación relativa a la seguridad social.

De esta forma, analizaremos los antecedentes de la normativa anterior y la vigente en la actualidad.

Así mismo nos centraremos en el estudio del contenido del RD 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral especial del servicio del hogar familiar. Además se establecerá una comparación con la normativa anterior, el RD 1424/1985, de 1 de agosto, y lo establecido para la relación laboral común.

Por último, analizaremos el alcance de la DA 39ª de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, a través de la cual se integra el servicio del hogar familiar dentro del régimen general, en una categoría de sistemas especiales.

ABSTRACT.

This Final Degree Work aims to analyze the content of laboural relations special to domestic servants, from the point of view of labor content and from the regulation on social security.

Thus, we analyze the history of the previous legislation and is currently in force.

Also we will focus on the study of the content of RD 1620/2011, of November 14, by which the laboural relations special to domestic servants is regulated. Moreover a comparison with the previous legislation, the RD 1424/1985, of 1 August, and the provisions for the laboural relation common is established.

Finally, we discuss the scope of the DA 39 of the Law 27/2011, of August 1, through which the domestic servants under the general scheme, in a category of special systems integrated.

Palabras claves: seguridad social, empleados de hogar, régimen general, regímenes especiales

Keys words: social security, domestic servants, general scheme, special schemes.

1. INTRODUCCIÓN.

La regulación de las relaciones laborales se desarrolla en un régimen común, reconocido por el Estatuto de los Trabajadores. Pero en él, encontramos una serie de relaciones laborales que tienen características que las diferencian del resto, y, por tanto, necesitan de una regulación específica.

Antes de conocerlas, debemos señalar que la doctrina las define de diversas formas. Así, los profesores Palomeque López, M. C. y Álvarez de la Rosa, M., en su manual de Derecho del Trabajo (2014), definen la relación laboral especial como “... *una ampliación históricamente sinuosa del ámbito subjetivo del Derecho del Trabajo lograda a partir del concepto de contrato de trabajo, con los requisitos que hacen posible su constitución (art. 1.1 LET) y la fuerza atractiva que supone la presunción de existencia allí donde se preste un servicio remunerado bajo la dirección de otro*”.¹

Por otra parte, el manual de Derecho del Trabajo, coordinado por Camps Ruiz, L. M. y Ramírez Martínez, J. M (2014), establece que hay cierta dificultad a la hora de explicar estas relaciones laborales, debido a que las peculiaridades pueden darse tanto en el trabajador como en el empresario. Además señala que “... *la regulación especial parte de la necesidad de adaptar o excluir en su mayor o menor medida la regulación laboral común ante el fenómeno ya señalado de expansión,...*”.²

Con base en estos elementos caracterizadores, definimos las relaciones laborales especiales como aquellas en las que el trabajador presta sus servicios de forma voluntaria, retributiva, y por cuenta ajena, pero que debido a las peculiaridades de su actividad, de las condiciones del contrato o de la extinción del mismo, es necesario recurrir a una regulación específica.

Las relaciones laborales especiales están recogidas en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 25 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Pero la clasificación realizada, tiene una doble técnica, ya que por

¹ Palomeque López, M. C. y Álvarez de la Rosa, M. “*Manual de Derecho del Trabajo*” (2014). Madrid. Editorial Universitaria Ramón Areces. Página 745.

² Camps Ruiz, L. M. y Ramírez Martínez, J. M (2014). “*Manual Derecho del Trabajo*”. Valencia. Tirant Lo Blanch. Página 119.

un lado se enumera las relaciones laborales especiales, y por otro se establece un apartado dedicado a aquellas que son declaradas por Ley.

Las relaciones laborales especiales que enumera la LET, son:

- El personal de alta dirección que no se incluye en el artículo 1.3.c) de la LET. Esta relación laboral especial viene regulada por el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto. En su artículo 1.2. se detalla que el personal de la alta dirección serán “... *aquellos trabajadores que ejerciten poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa, y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad solo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la entidad que respectivamente ocupen aquella titularidad*”.
- Los penados en instituciones penitenciarias. Esta relación laboral se caracteriza por la realización de actividades laborales por parte de los penados dentro del centro penitenciario, ya que como establece la Constitución Española en su artículo 25.2, el penado tendrá derecho a un trabajo y a los beneficios por parte de la Seguridad Social; de tal forma que esta relación queda regulada por el Real Decreto 782/2001, de 6 de julio.
- Los deportistas profesionales. Se consideran como tales a “... *quien en virtud de una relación establecida con carácter regular se dedique voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución*” (art. 1.2). Se incluirán además a los entrenadores y técnicos, salvo los seleccionadores nacionales. Esta definición viene establecida en el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio.
- Los artistas en espectáculos públicos. Vienen regulado por el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto. En esta normativa queda definida la relación laboral de carácter especial, a través de la relación que se establece entre una persona encargada de organizar espectáculos públicos y las personas que voluntariamente se dediquen a la prestación de actividades artísticas por cuenta ajena y retribuidas, y dentro del ámbito de organización y dirección de aquellos.

La especialidad se encuentra en la persona encarga de contratar, siendo el organizador de espectáculos públicos, y la actividad que se presta, siendo la actividad artística.

- La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir riesgos y venturas de aquellas. Se considera relación laboral especial porque se trata de personas que intervienen en operaciones mercantiles por cuenta de varios empresarios, en las que los trabajadores no asumen riesgos ni venturas de las operaciones que se llevan a cabo. Está regulado por el RD 1438/1985, de 1 de agosto.
- Los trabajadores minusválidos que presten sus servicios en los centros especiales de empleo. Se regula por el RD 1368/1985, de 17 de julio. Las personas discapacitadas que podrán acceder a los centros de empleo deberán tener reconocido una discapacidad de grado igual o superior al treinta y tres por ciento, y que por ello tengan una disminución en la capacidad de trabajo. Por su parte, se consideran Centros Especiales de Empleo a aquellas empresas cuyo objetivo es proporcionar a los trabajadores con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y que les facilite la integración laboral en el mercado de trabajo.
- Los estibadores portuarios que presten servicios a través de sociedades estatales o de los sujetos que desempeñen las mismas funciones en los puertos gestionados por las Comunidades Autónomas. La especialidad de esta relación se configura en aquellos trabajadores portuarios contratados por la Sociedad Anónima de Gestión de Estibadores Portuarios, recogido en el Real Decreto 2/2011, de 5 de septiembre.
- La del servicio del hogar familiar, la cual está regulada por el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre

Las relaciones reguladas por Ley, serán:

- El personal civil no funcionario en establecimiento militares. Esta relación especial está regulada por la Disposición Final 7º del Estatuto de los Trabajadores de 1980. Por su parte, es el RD 2205/1980, 13 junio, el encargado de desarrollar su contenido. Sus efectos serán de aplicación “*las relaciones de*

trabajo entre el personal laboral al servicio de la Fuerzas Armadas y los Establecimientos dependientes de la Administración Militar, así como el perteneciente a Organismos autónomos encuadrados en el Ministerio de Defensa, con la salvedad prevista en la disposición adicional segunda” (art. 1.1).

- Los residentes para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud. El artículo 20.3.f) de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias, y de su Disposición Adicional 1º, son los encargados de regular el desarrollo de un decreto encargado del contenido de esta relación laboral especial. De forma que con el Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, se establece el contenido de la relación laboral de los residentes para la formación de especialistas en ciencias de la salud. Este decreto “*será de aplicación a los titulados universitarios que, previa participación en la convocatoria anual de carácter nacional de pruebas selectivas, hayan accedido a una plaza en un centro o unidad docente acreditada, para el desarrollo de un programa de formación especializada en Ciencias de la Salud, mediante el sistema de residencia, y por cuyos servicios como trabajadores percibirán las retribuciones legalmente establecidas. También será de aplicación a los especialistas en Ciencias de la Salud que, conforme a lo establecido en el artículo 23 de la citada ley, cursen una nueva especialidad, y a los que según el artículo 25 accedan a la formación para la obtención del Diploma de Área de Capacitación Específica, por el sistema de residencia”* (art. 1.2).
- Los abogados ejercientes en despachos individuales o colectivos. El Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, es el encargado de reglamentar esta relación. Pero es la DA 1º de la Ley 22/2005, de 18 de noviembre, la encargada de establecer con carácter especial, la relación laboral de los abogados que presten servicios en despachos individuales o colectivos.
- Y, los profesores de religión en centros públicos. La Disposición Adicional 3º de la Ley Orgánica de Educación 2/2006, de 3 de mayo, regula como relación laboral especial, la de los profesores de religión en centros públicos. Esta viene desarrollada en el Real Decreto 696/2007, de 1 de junio.

La relación laboral especial del servicio del hogar familiar será el objetivo de estudio de este Trabajo de Fin de Grado, mediante el cual se pretende conocer en qué consiste la relación laboral especial, así como lo el análisis del régimen de la Seguridad Social.

2. MARCO TEÓRICO.

2.1. Antecedentes de la regulación especial laboral.

Previo a la promulgación del Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, primer decreto en regular de manera específica esta materia, y que estuvo vigente hasta 2011, nos encontramos con diversas regulaciones en las que se desarrollaba el contenido de la relación laboral especial.

En primer lugar, nos encontramos con el Código Civil de 1889. En los artículos 1583 a 1587, se regula la relación del servicio de criados y trabajadores asalariados. En estos preceptos se establecen las claves para el establecimiento de la relación laboral, la cual podría ser fija o determinada, pero nunca de por vida. La relación del criado doméstico con su amo, podría finalizar en cualquier momento. En los casos de extinción por parte del empresario, y cuando no exista causa justa, corresponderá entregarle al criado una indemnización del salario devengado y más quince días. Además se habla de que la relación laboral con los criados de labranza, menestrales, artesanos y demás trabajadores asalariados, contratados con el fin de realizar una obra o servicio determinado, no podrán ser despedidos sin causa justa. Una vez que finaliza la relación laboral, el personal contratado deberá devolver las herramientas entregadas, así como desalojar los edificios que ocupaban para el desempeño de sus funciones. Hasta entonces, esta sería la única normativa aplicable a las relaciones laborales especiales del servicio del hogar familiar.

En 1902, se publica la Real Orden de 9 de noviembre, por la que la Comisión General de la Codificación manda a realizar una modificación en el apartado del arrendamiento de obra y servicio. Con esta modificación se añaden unas bases, en las que establece por primera vez, el contrato de trabajo. Estas bases realizarían una distinción entre el servicio doméstico y siete relaciones laborales más, que comenzarán a definirse como especiales, debido a los servicios que se deben prestar. A pesar de lo que establecía el Código Civil, la Real Orden establecía variaciones en cuanto a la indemnización por extinción del contrato fijo, cuando esta se realizara sin causa justa, aumentando la cuantía de quince días a dos meses. Por su parte, el amo también podría reclamarle al criado doméstico cuando este rescindiera del contrato sin causa justa. En el caso de despido de duración determinada, la indemnización se reduciría a ocho días de salario.

Una de las novedades más significativas de esta Real Orden, es la obligación que tendrían los amos de asegurar que sus criados estuvieran en las condiciones de higiene y moralidad adecuadas, cuando vivieran en la residencia familiar, así como asegurarles asistencia médica en caso de enfermedad.

Desde 1904 hasta 1924, se estudian en el Instituto de Reformas Sociales las bases para la creación de proyectos de ley que regularan el contrato de trabajo, de las cuales ninguna de configuró como tal. A continuación, realizaremos un breve resumen de los proyectos más significativos:

- 1904, con el Proyecto de Ley de Contrato de Trabajo se pretendía incluir el servicio doméstico como una relación laboral común. Se establecía una cláusula correspondiente a la periodicidad del pago del salario, la cual se debía realizar cada mes. En cuanto a la duración de la jornada del trabajo no vendría determinada por la jornada de ocho horas.
- 1919, es de los proyectos propuestos más completo en referencia a la relación del servicio doméstico, haciendo hincapié en incluirlo dentro del contrato de trabajo común. Se establecen reglas específicas para los casos en los que el trabajo doméstico sea desempeñado por mujeres, como por ejemplo: ocho horas ininterrumpidas de descanso nocturno, domingo por la tarde libre, una hora libre los días festivos para cumplir con los deberes religiosos, y una tarde libre para que pudiera pasarla con la familia; avisarlas con ocho días de antelación cuando se vaya a proceder a la extinción del contrato, o entregarle el salario de esos ocho días y no existir preaviso. Se permite que las partes acuerden las condiciones generales del contrato de trabajo. En el caso de la indemnización por extinción se sigue regulando como en el Código Civil, salario devengado y quince días más de salario. Por otro lado, se incluirían causas de infidelidad del criado e incompatibilidad personal entre las partes.
- 1924, el Anteproyecto de Ley de Contrato de Trabajo. En este caso se produce una distinción, y es que comienza a considerarse el servicio doméstico, junto a otros tipos de relaciones laborales, como especial, ya que se define que el contrato de trabajo se podrá aplicar a todos los tipos de contratos, incluyendo el servicio doméstico, cuando se haya realizado la reglamentación previa y específica para esa relación laboral.

Con la publicación del Código de Trabajo, aprobado el 23 de agosto de 1926, durante la Dictadura de Primo de Rivera, se establece la primera regulación del contrato de trabajo en sí. Aunque esta consistirá en la recopilación y ordenación de preceptos de las normas anteriores. En cuanto a la materia de servicio doméstico, se produce una separación en cuanto a su regulación. Por un lado, nos encontraremos con la regulación por parte de la Ley de Accidentes de Trabajo de 1922, en relación a la responsabilidad del patrón en el caso que el servicio sufra un accidente de trabajo; y por otro lado, con los Tribunales Industriales.

Durante la II República, debemos señalar la Ley de Contratos de Trabajo de 1931, por la que se instaura la igualdad de condiciones para todos los trabajos que sean realizados de forma dependiente y por cuenta ajena. Se incluye al servicio doméstico, dentro de la categoría de trabajadores.

Con la llegada del franquismo se agrava la situación de exclusión dentro del ordenamiento laboral para el servicio doméstico. El Texto Refundido del Libro I de la Ley de Contratos de Trabajo de 1944, termina por realizar una exclusión directa del servicio doméstico del contrato de trabajo. Las bases para esta expulsión son la falta de un patrón o empresario que regule la relación con ánimo de lucro.

Con la llegada de la transición entra en vigor la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, primera normativa laboral que tendrá en consideración la relación laboral del servicio doméstico. Con ella, se comienza a valorar esta relación como especial, y pasa a denominarse servicio del hogar familiar, en todas sus modalidades, tal y como establecía el art. 3.1.a) de dicha ley. Por su parte, la Disposición Adicional 4ª nos indica que el Gobierno tendrá un plazo de dos años para desarrollar una regulación destinada a las relaciones laborales especiales. En la Disposición Transitoria 1ª, dispone que el legislador deberá realizar una aclaración acerca de las fuentes encargadas de regular esta materia. Es decir, que hasta que no se publique un decreto sobre el servicio doméstico, la regulación del mismo corresponderá a la existente en el Código Civil de 1889.

El 1980, entra en vigor el primer Estatuto de los Trabajadores, articulando las relaciones laborales especiales en su artículo 2. Esta normativa, reduce las relaciones laborales especiales de doce, a seis, incluyendo aquellas que el Gobierno considerase como tales. Al igual que en la Ley de Relaciones Laborales, el Estatuto, señala en su Disposición

Adicional 2º, la necesidad de que el Gobierno apruebe el régimen jurídico de las relaciones laborales especiales. La cual no llega a realizarse. En 1984, se establece un nuevo período para que el Gobierno desarrolle la regulación específica de las relaciones laborales especiales, a través de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores. A pesar de las aclaraciones establecidas en estas normativas, existe un vacío legal en cuanto a la actuación de los Tribunales, ya que el Gobierno no se había pronunciado en la realización de un decreto que regulara la materia.

Una vez que el Gobierno español, queda advertido del nuevo plazo, se dispone a desarrollar el decreto que regulará la relación laboral especial del servicio del hogar familiar. De esta forma, se consigue crear Real Decreto 1424/1985 de 1 de agosto, que pasará a regular los aspectos más esenciales de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar. Quedando recogido su ámbito de aplicación; el tipo de contrato, duración, tiempo de trabajo, remuneración; y la extinción del mismo.

Hasta noviembre de 2011, la norma encargada de regular las relaciones laborales especiales del servicio en el hogar familiar, era el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto. Durante veintiséis años esta norma estuvo vigente, pero debido a los cambios sociales, normativos y políticos, era necesario que la normativa se actualizara, ya que el contenido, en algunos aspectos, quedaba ambiguo a las situaciones actuales. Tanto es así que se publica una versión mejorada y actualizada, quedando regulada por el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre. Con este decreto, se modifican diversos artículos, se introducen otros nuevos, y en se plantea el cambio de regulación dentro del Régimen de la Seguridad Social, de tal forma que se incluirá dentro del Régimen especial, un apartado dedicado a los sistemas especiales, entre los que se encontrará el del servicio del hogar familiar.

Es preciso señalar que el año 2013, se publicó el Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre, relativo a favorecer la empleabilidad de los trabajadores y a favorecer la contratación estable. En la Disposición Final del mismo se señalaba una modificación del artículo 9 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, a partir de la cual los trabajadores que fuesen contratados a tiempo parcial, no deberán responder ante las obligaciones de registro de la jornada, tal y como establece el artículo 12.5.h) del Estatuto de los Trabajadores.

2.2. Antecedentes referentes a la Seguridad Social.

En cuanto a los antecedentes del servicio del hogar familiar dentro del sistema de la Seguridad Social, la primera regulación que se estableció fue el Reglamento de Accidentes de Trabajo de 29 de diciembre de 1922, a partir del cual se establece una nueva concepción acerca de la responsabilidad que tendría los patrones frente a sus empleados domésticos.

Con la Ley de 17 de julio de 1944, se da protección social para todos los trabajadores del hogar familiar, pero esta comenzará a aplicarse con el Decreto 385/1959, de 17 de marzo. Este decreto recibe el nombre de Montepío Nacional de Servicio Doméstico, a través de la cual se establece la protección social de los empleados domésticos. Pero esta no se aplicará en el caso de mujeres casadas, salvo que su marido tuviera incapacidad permanente y absoluta para trabajar, o estuvieran separadas; o para aquellas que prestasen servicios para varias familias. Con la Orden de 3 de mayo de 1962, se amplía la protección para todas aquellas asistentes del hogar que no superen los cincuenta y un años, y sin importar su estado civil.

Con la Ley de Bases de la Seguridad Social de 1963, se establece la regulación de la Seguridad Social a través de los Regímenes Especiales. La Ley de Bases de 1966, solicita al Gobierno el desarrollo de un Reglamento específico para la regulación del Régimen Especial del servicio del hogar. El cual se produce con el Decreto 2346/1969 de 25 de septiembre, encargado del desarrollo de las normas básicas de regulación del servicio del hogar. El régimen especial pretende ampliar la protección a todos los empleados del hogar, eliminando las restricciones a las mujeres casadas y a aquellos que prestan servicios para varias familias.

Debido a los cambios sociales, políticos y económicos, producidos en los últimos tiempos, fue necesario realizar una modificación de la Recomendación 6º, contenida en el Pacto de Toledo de 1995. Desde su creación, se pretendía una homogenización de los regímenes generales y especiales, en regímenes por cuenta propia y ajena. Pero estos no se llevaron a cabo. Pero en la modificación del Acuerdo Social y Económico, realizado en febrero de 2011, se planteó la necesidad de incluir dentro del régimen general de la seguridad social al servicio del hogar familiar. Esta modificación se incluye dentro de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del

sistema de la Seguridad Social, en la Disposición Adicional 39ª, teniendo efectos a partir del 1 de enero de 2012.

Pero con la entrada en vigor del Real Decreto Ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados del Hogar Familiar, encontramos ciertas modificaciones en el Capítulo I relativas a las bases de cotización; a procesos de inscripción de empresas y afiliación de altas, bajas y variaciones de trabajadores; al sistema de recaudación; y a la domiciliación de pago de cuotas.

Esta modificación fue la que impulsó la creación de la nueva regulación referente a la relación laboral especial del servicio del hogar familiar. De forma que se creó el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, a través del cual se introdujeron cambios normativos relativos al contrato de trabajo, y a la extinción del mismo.

3. ANÁLISIS DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL.

En el desarrollo de este trabajo conoceremos los aspectos más característicos de la relación laboral del servicio del hogar familiar, en los que se incluye la prestación de servicios, la función del empleador y el objeto de la prestación de servicios; la regulación de la misma, entre las que nos encontraremos con la condiciones en las que se desarrollará la relación entre empleador y empleado.

Antes de entrar en el análisis de la misma, conviene establecer el concepto de relación laboral especial en el servicio del hogar familiar. A través de lo señalado en la doctrina en el manual de Derecho del Trabajo de Palomeque López, M. C. y Álvarez de la Rosa, M. (2014), este se define como “... *relación que se circunscribe a las relaciones del trabajo entre el titular del hogar familiar (<<por titular del hogar familiar se entiende tanto que lo sea efectivamente como el simple titular del domicilio, o lugar de residencia, en el que se presta el servicio doméstico>> art. 1.3) y <<la persona que, dependientemente y por cuenta de aquél, preste servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar>> (art. 1.2.)*”³

Por otro lado, en el manual de Derecho del Trabajo de Montoya Melgar, A. (2014) nos encontramos con que es la “... *relación vincula al titular del hogar familiar (figura que no coincide necesariamente con la cabeza de familia, al permitirse que equivalga al <<simple titular del domicilio>>) con el servidor doméstico, llamando tal al que, en régimen de ajenidad y dependencia, presta su actividad al cuidado de un hogar o de quienes viven en él, así como al que realiza tareas complementarias tales como guardería, jardinería, conducción de vehículos, etc.*”⁴

En cuanto a la definición que ofrece el Real Decreto 1620/2011 de 14 de noviembre, en su artículo 1.2, decimos que “*se considera relación laboral especial del servicio del hogar familiar la que conciertan el titular del mismo, como empleador, y el empleado que, dependientemente y por cuenta de aquél, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar*”.

³ Palomeque López, M. C. y Álvarez de la Rosa, M. “Manual de Derecho del Trabajo” (2014). Madrid. Editorial Universitaria Ramón Areces. Página 751.

⁴ Montoya Melgar, A. “Manual de Derecho del Trabajo” (2014). Madrid. Tecnos. Página 509.

3.1. Peculiaridades de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar.

La relación laboral del servicio del hogar familiar se cataloga como especial, debido a tres aspectos:

1. En primer lugar, nos encontramos con que la prestación de los servicios se desarrollará en un hogar familiar. En este caso, el hogar familiar se convertirá en el centro de trabajo o empresa. Pero el hogar familiar no solo hará referencia al lugar en el que se realiza la vida cotidiana, sino también al lugar donde se desarrolla la vida familiar; de forma que la prestación de los servicios deberán satisfacer las necesidades domésticas del hogar familiar y las necesidades personales de las personas que allí conviven. Por otro lado, y en base a la relación de confianza que se da en esta situación, no se deben olvidar los derechos y deberes constitucionales y laborales. Por lo que se deberá dar una relación laboral en la que cumpla con las normativas comunes y laborales.

2. Como segunda peculiaridad, nos encontramos con que el empleador será una persona física que no tendrá ánimo de lucro, y se corresponde con el titular del hogar familiar. En cuanto a la titularidad del hogar familiar, el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, establece que la ostentará quien sea el titular del hogar familiar, ya sea como titular del domicilio o del lugar de residencia en el que se desarrolle la actividad laboral. En el caso que la prestación del servicio se realice para varias personas, las cuales no sean familia ni constituyan a una persona jurídica, el titular será aquel que tenga la titularidad de la vivienda o la que asuma la representación de estas.

A la hora de hablar del empleado debemos tener claro, que se trata de la persona que voluntariamente, por cuenta ajena y a cambio de una retribución, presta unos servicios especiales en el seno de un hogar familiar. Es de especial connotación mencionar que los trabajadores podrán ser internos, en los casos que pernocten en el domicilio familiar, o externos.

Debido a las características de la relación, y tal y como establece la exposición de motivos del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, entre los sujetos de la relación se crea un vínculo personal basado en una relación de confianza mutua, desde el momento en que el nace la relación. Situación que no tiene que darse en el resto de relaciones de trabajo.

Pero no todas las relaciones laborales que se desarrollan dentro del hogar familiar, pueden considerarse especiales. Por lo que el Real Decreto establece una serie de exclusiones en su artículo 2, entre las que se encuentra:

- *“Las relaciones concertadas con personas jurídicas, de carácter civil o mercantil.*
- *Las relaciones que se desarrollan por medio de empresas de trabajo temporal.*
- *Las relaciones de cuidadores profesiones contratados por instituciones públicas o entidades privadas.*
- *Las relaciones que se dan entre cuidadores no profesionales, considerados partes de la familia o del entorno, y por las que se lleva a cabo el cuidado de personas dependientes.*
- *Las relaciones entre familiares para la prestación de servicios domésticos, cuando la persona que los realice sea el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado, o por adopción, del empleador.*
- *Las relaciones que se realicen por buena vecindad, benevolencia o a título de amistad” (art. 2 Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre).*

Tampoco se considerará como relación laboral especial, dentro del servicio del hogar familiar, aquellas que se realizan a cambio de comida, alojamiento o compensación de gastos, por el cuidado de niños, enseñanza de idiomas, clases particulares, etc.

3. En tercer lugar, nos encontramos con el objeto de la prestación de servicio. Los servicios a desarrollar por parte de los empleados de hogar son cualquiera de las actividades domésticas, cuidado del conjunto o parte del hogar, cuidado de personas que forman parte del entorno familiar, tareas de jardinería, guardería, conducción de vehículos, y otras actividades análogas. Cuando hablamos de actividades domésticas, nos referimos al trabajo realizado por mayordomos, amas de llaves, cocineros, caseros, etc. Es decir, de personal que se encargue de lavar, cocinar, limpiar, planchar, de realizar las tareas domésticas básicas. Pero también nos encontramos con que este concepto incluye las tareas de cuidado de miembros de la familia (tanto de adultos como de menores). Por otro lado, las actividades de jardinería, conducción de vehículos,

guardería y otros, tendrán consideración de servicios domésticos, siempre que formen parte del conjunto de tareas domésticas.

3.2. Elementos del contrato de trabajo.

A la hora de buscar trabajadores para la prestación de servicios en el hogar familiar, los empleadores podrán recurrir a los servicios públicos de empleo, a las agencias de colocación o realizar contratos de forma directa.

El acceso al empleo no podrá establecer ningún tipo de “... *discriminación alguna basada en motivos de origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate*”, tal y como lo establece el artículo 4.2 del Real Decreto 1620/2011.

En cuanto a la contratación de trabajadores menores de dieciocho años, estos se registrarán en función de lo establecido en el artículo 6 del Estatuto de los Trabajadores. Por lo que los menores de dieciséis años no podrán acceder al empleo ni realizar trabajos nocturnos, o aquellos en los que se ponga en riesgo integridad física o su formación profesional y humana. Tampoco podrán realizar hora extras.

Los contratos de trabajo podrán ser indefinidos o temporales. Los contratos indefinidos deberán formalizarse no solo de palabra, sino también por escrito, es decir, cuando estos superen las cuatro semanas y sean a jornada completa. Para los contratos de duración determinada, cuando superen las cuatro semanas, deberán formalizarse por escrito. Cuando los contratos cumplan con las características señaladas, el empleador deberá informar al trabajador de los elementos esenciales del contrato de trabajo, así como de las condiciones en las que se desarrollará su actividad.

En relación a los contratos a tiempo parcial, se podrán realizar cuando la prestación de los servicios no supere ciento veinte horas, las cuales serán de cómputo anual. De esta forma podrán prestar servicio para varios empleadores. A su vez, con Real Decreto Ley 16/2013, de 20 de diciembre, se suprime la obligatoriedad de realizar un registro de las jornadas de trabajo, habilitadas en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores: “*La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará*

mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el apartado 5. El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años. En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios”.

En cuanto al período de prueba se establece que este será como máximo de dos meses, salvo que por convenio colectivo se señale otra fecha. Durante este periodo podrá resolverse la relación, siempre que se realice con un preaviso de siete días.

- En relación a la regulación anterior, encontramos que se ha producido una modificación con respecto al artículo 5 del Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el cual se prohibía la contratación por medio de agencias de colocación. En materia de modalidad de contratos también se produce un cambio, de forma que los contratos dejan de tener una duración de un año, pudiendo prorrogarse por periodos anuales, siempre que el trabajador prestara los servicios de forma exclusiva para un único empleador. En los casos que los trabajadores prestaran sus servicios para varios empleadores, dejaban de formar parte de sujetos de la relación laboral especial, y eran clasificados como trabajadores por cuenta propia. Estos trabajadores se clasificaban a tiempo parcial, cuando prestasen sus servicios con un mínimo de setenta y dos horas, pero menos de ochenta. En cuanto al periodo de prueba, se establecían quince días de trabajo efectivo.
- En comparación a la regulación de la relación laboral común, observamos que los contenidos en materia de elementos del contrato de trabajo se corresponden, en cierta medida, entre el Real Decreto 1620/2011 y el Estatuto de los Trabajadores.

3.3 Condiciones de trabajo.

3.3.1 Fuentes aplicables.

La normativa encargada de regular los derechos y deberes de los trabajadores que prestan sus servicios en el hogar familiar son el Real Decreto 1620/2011, de 14 de

noviembre; el Estatuto de los Trabajadores, siempre que lo dispuesto en el mismo no sea incompatible con las características de la relación laboral especial, salvo el artículo 33 no será aplicable; los convenios colectivos; la voluntad manifestada por las partes acordada por medio del contrato de trabajo; y el uso y la costumbre profesionales y locales.

- En relación con la normativa anterior, el decreto establecía que la aquellos aspectos no regulables por medio de dicho decreto, serían regulados por lo establecido en Estatuto de los Trabajadores, a excepción del artículo 33 que no sería aplicable. En este caso, observamos que el legislador dejaba de lado aquellas mejoras que pudieran aplicarse a través de los convenios colectivos existentes o de aquello que pactasen empleador y trabajador.
- Por otro lado, observamos que la relación laboral común viene regulada por las disposiciones legales y reglamentarias que establezca el Estado, los convenios colectivos, por lo estipulado en el contrato de trabajo según la voluntad del empresario y trabajador, y por los usos y costumbres locales y profesionales.

3.3.2 Tiempo de trabajo.

En cuanto al tiempo de trabajo, que deben dedicar los empleados del hogar familiar a la prestación de sus servicios, es de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo. En este período no se incluirán los tiempos de presencia.

La fijación del horario, distribución de la jornada, establecimiento de descansos y el derecho al período de vacaciones, serán acordados entre las partes.

Cuando hablamos de los tiempos de presencia, se hace referencia al tiempo que se acuerda entre el empleador del hogar y el trabajador, para permanecer en el domicilio sin la obligación de realizar ninguna tarea. El empleado podrá encargarse de responder al teléfono, abrir la puerta, permanecer sin hacer nada, etc. Pero el tiempo de presencia nunca podrá ser superior a las veinte horas semanales en un período de referencia de un mes, salvo que se acuerde de descanso retribuido. En el caso de que estas retribuyan, el salario no podrá ser de cuantía inferior a la establecida para las horas ordinarias.

En materia de realización de horas extraordinarias, quedará regulado por el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, salvo su apartado 5. Este establece que no se podrán

realizar más de ochenta horas extraordinarias en el período de un año. Las horas de trabajo que se realicen fuera de la jornada laboral máxima fijada por las partes, serán retribuidas con un salario no inferior al de la hora ordinaria o compensada en tiempo de descanso retribuido. Por otro lado, la realización de estas horas serán voluntarias, salvo que así se haya establecido por convenio colectivo.

En relación al período de descanso debemos realizar una distinción entre el descanso diario y el semanal:

1. En el caso del descanso diario los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo de doce horas, desde el final de una jornada y el comienzo de la otra. En el caso de los trabajadores internos, el descanso podrá ser de diez hora, y poder compensarlo hasta doce horas en períodos de cuatro semanas. Por su parte, también tendrá derecho a dos horas diarias correspondientes a las comidas principales, sin que este se configure como tiempo de trabajo. En el caso de los trabajadores externos, estos tendrán derecho a un descanso en función del número de horas efectivamente trabajadas.
2. En el caso del descanso semanal, los empleados del hogar tendrán derecho a un descanso de treinta y seis horas seguidas, desde el final de una jornada y el comienzo de la siguiente. Normalmente los descansos semanales se establecen con descanso del sábado tarde o lunes mañana y domingo completo.

El trabajador tendrá derecho a disfrutar de los días festivos así como de los permisos establecidos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

En materia de vacaciones, dispondrán de treinta días naturales. Estos podrán fraccionarse en períodos, mientras que uno de ellos tenga una duración de quince días como mínimo. En los casos en los que no se establezca acuerdo sobre el período de vacaciones, el empleador podrá fijar quince días en función de las necesidades de la familiar; el resto será fijado libremente por el trabajador. Las vacaciones deberán fijarse con dos meses de antelación antes de la fecha de disfrute. Cuando el trabajador este disfrutando de las vacaciones, en el caso de los internos, no tendrán la obligación de permanecer en el domicilio familiar o de desplazarse allí donde vaya la familia.

Aquellos trabajadores menores de dieciocho años, estarán protegidos bajo los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores referentes al tiempo de trabajo. De esta

forma solo podrán realizar ocho horas de trabajo efectivo con un descanso de treinta minutos cuando la jornada sea superior a cuatro horas y media. Si el trabajador presta servicios para varios empleadores, se tendrá en cuenta el número de realizada con cada uno de ellos, hasta llegar al cómputo de las ocho horas. No podrá realizar horas extraordinarias ni trabajos nocturnos. Tendrán derecho a un descanso entre jornadas de doce horas, como mínimo, y de dos días de descanso semanal.

- En el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, nos encontramos que la regulación en materia de tiempo de trabajo difiere con la actual. Es decir, que anteriormente la regulación establecía que el horario sería fijado por el empleador libremente, y no podría superar el máximo de nueve horas diarias. Esta cláusula queda eliminada, permitiendo al empleador fijar una jornada de más de nueve horas siempre y cuando se compense en otros días. En relación al descanso entre jornadas, se establecía un descanso de diez horas cuando el trabajador fuera externo, y de ocho horas cuando pernoctara en el domicilio. Por su parte, establecía que el disfrute de las fiestas laborales compensaba el día de descanso semanal. En relación a las vacaciones se añade una nueva cláusula para los casos en los que no hay acuerdo entre las partes, y el empleador pueda fijar quince días según las necesidades de la familia.
- En comparación con los requisitos fijados en el Estatuto de los Trabajadores para la relación laboral común nos encontramos con ciertas diferencias en relación con:
 1. En primer lugar nos encontramos que la jornada vendrá determinada por convenio colectivo o lo que establezca el contrato de trabajo. Su distribución se realizará según lo previsto en el convenio colectivo, lo acordado entre el empresario y los representantes de los trabajadores, o según lo que la empresa considere oportuno para el diez por ciento de la jornada laboral. El trabajador podrá adoptar la jornada para poder lograr una conciliación de la vida personal, familiar, y laboral según lo que se dictamine en la negociación colectiva o acuerdo con el empresario.
 2. Para la realización de horas extraordinarias se establecen las mismas condiciones, a excepción del apartado 5, por el cual se señala “*A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará*

en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente” (art. 5.5 del Estatuto de los Trabajadores).

3. El Real Decreto 1620/2011, 14 de noviembre, no hace mención acerca del trabajo nocturno, a turno y el ritmo de trabajo.
4. Para el descanso semanal, se permite su acumulación hasta catorce días. Opción que no se menciona en el decreto, y que por tanto imposibilitaría su realización debido a las características especiales de la relación laboral.

3.3.3 Retribuciones.

Una de las contribuciones de mayor aportación realizadas por el decreto, es la de la obligatoriedad de entregar a los trabajadores la documentación relativa al salario, es decir, de un recibo en el que se justifique el pago del mismo, en la forma que acuerden empleador y trabajador, o a través lo de que señale el convenio colectivo. Por su parte, el Ministerio de Trabajo e Investigación deberá a poner a disposición de los empleadores modelos de recibos de salario.

El salario de los empleados del hogar vendrá fijado por el Gobierno, a través del Salario Mínimo Interprofesional (SMI). El salario que se establece para el año 2015, a través del Real Decreto 1106/2014, de 26 de diciembre, por el que se fija el SMI, será de 648'60€, para los trabajadores fijos o temporales. Cuando los trabajadores internos tengan derecho a prestación por salario en especie (alojamiento, manutención, etc.), se descontarán los porcentajes correspondiente de las mismas. Pero debe garantizarse que el salario mensual no sea inferior al SMI, una vez realizados los descuentos. Hay que tener en cuenta, que la suma de los descuentos no puede ser superior al treinta por ciento del salario total.

La retribución podrá abonarse en dinero, mediante talón u otra modalidad de pago similar, siempre que haya sido acordado. La moneda de pago será la de curso legal, el euro.

Los incrementos salariales vendrán determinados por medio de acuerdo entre las partes, y los trabajadores tendrán derecho a dos pagas extraordinarias, las cuales devengaran al final de cada semestre, en proporción al tiempo trabajado, y ambas deberán ser de cuantía igual o superior al SMI.

En el caso de los trabajadores a tiempo parcial o eventuales, el salario vendrá fijado por real decreto, a través del se incluirán todos los conceptos que sean retributivos. El salario será abonado en metálico y dependerá del número de horas trabajadas. El salario fijado para este tipo de trabajadores, vendrá determinado por horas, y se corresponderá con el salario fijado en el artículo 4 del Real Decreto 1106/2014, de 26 de diciembre, para trabajadores eventuales y temporales, y será de una cuantía de 5'08€ por hora de trabajo efectivo.

- En la regulación anterior se establecía que en los casos de salario en especie, este no podría suponer un descuento del cuarenta y cinco por ciento del salario total. En relación a los incrementos salariales, se señalaba una subida del salario de un tres por ciento, por cada tres años de antigüedad con un máximo de cinco trienios. Y para en caso de las pagas extraordinarias, la cuantía de las mismas debería corresponder, como mínimo, con el salario de quince días naturales.
- La mayor diferencias presente entre la relación laboral especial del servicio del hogar familiar con la relación laboral común, en relación al salario, recae en el artículos 33 del Estatuto de los Trabajadores, por los cuales se regula el Fondo de Garantía Salarial. De esta forma tanto el empresario como el trabajador se encontraran protegidos en caso de problemas de solvencia en la empresa o centro de trabajo. Aspecto en el cual no se incluyen a los empleados del hogar y a sus trabajadores.

3.3.4 Conservación del contrato.

Cuando hablamos de la conservación del contrato de los empleados de hogar, hacemos referencia a la movilidad geográfica.

Dentro Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, se establece que en los casos en los que se produzca un cambio de empleador a otro o en los que se produzca un cambio de localidad del hogar familiar, solo será posible si existe acuerdo entre las partes. Y entenderemos que el mismo se ha llevado a cabo, cuando el trabajador siga prestando sus servicios durante siete días más en el domicilio familiar. Salvo en el caso de que el cambio de domicilio sea temporal, podrá acordarse la suspensión del contrato.

Por otro lado, podrá acordarse suspensión del contrato, cuando el trabajador sufra una incapacidad temporal, debido a un accidente o enfermedad. En los casos que el

empleado fuera interno, tendrá derecho a permanecer en el domicilio familiar durante un período mínimo de treinta días, salvo que por orden médica que requiera su hospitalización.

Cuando no se produzca acuerdo entre las partes, podrá optarse por desistimiento de la relación laboral, por la cual el trabajador tendrá derecho a una indemnización de doce días naturales por año de servicio con un máximo de seis mensualidades. Siempre que el empleador del hogar o el trabajador deciden dar por finalizada la relación laboral, deberán avisar con antelación. Por su parte, el empleado deberá comunicarlo por escrito.

- En cuanto a la normativa anterior, la regulación de la conservación del contrato de trabajo se mantiene igual. Pero con la salvedad del derecho a recibir indemnización en los casos en los que se quiera poner fin a la relación laboral.
- Este apartado se corresponde con el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, referidos a la movilidad geográfica y a la modificación sustancial del contrato de trabajo. En cuanto a la movilidad geográfica, y cuando no exista acuerdo con la empresa, el trabajador podrá finalizar el contrato, teniendo derecho a percibir una indemnización de veinte días naturales por años de servicios, y con un máximo de doce mensualidades.

3.4 Extinción del contrato de trabajo.

Una de las características especiales de la relación laboral en el servicio del hogar familiar, son las formas en las que se puede poner fin a la misma, ya que existe la posibilidad de finalizar la relación sin necesidad de explicar el motivo, pero cumpliendo con un período de preaviso. En este caso estamos al hablando del desistimiento del contrato de trabajo, por parte del empleador.

En cuanto a las situaciones que permiten poner fin a la relación laboral, nos encontramos con tres y sus respectivas indemnizaciones:

1). Despido disciplinario. Este podrá realizarse por las causas establecidas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, las cuales son:

- Cuando el trabajador falte repetitivamente al trabajo y sus faltas no sean justificadas.

- Por desobediencia.
- Cuando el trabajador realice ofensas verbales o físicas al empleador del hogar o alguno de sus familiares.
- Por abuso de confianza por parte del trabajador.
- En los casos que se produzca bajo rendimiento continuado y de forma voluntaria.
- Por embriaguez o toxicomanía, de forma que afecte negativamente al desempeño del trabajo.
- Y por acoso laboral o sexual al empleador o alguno de sus familiares.

Ante un despido disciplinario se deberá comunicar al trabajador, mediante notificación escrita y por las causas anteriormente señaladas, de su despido. Si el empleador no cumple con los requisitos de notificación, el contrato se considerará improcedente. Cuando la jurisdicción competente lo considere improcedente, el empleador del hogar deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente al salario de veinte días naturales multiplicados por el número de años trabajados, con un máximo de doce mensualidades.

2). Finalización por desestimiento. Este método para poner fin a la relación laboral, se caracteriza como peculiar, ya que debido a la relación de confianza que se da entre las partes, da la posibilidad de que el empleador finalice la relación sin motivo alguno. De forma que se deberá comunicar al trabajador por escrito, con un plazo de preaviso de siete días. La indemnización correspondiente será de doce días naturales de salario por año trabajado y con un máximo de seis mensualidades. Pero en este caso, nos encontramos una peculiaridad, y es que en los casos de que el trabajador lleve más de un año prestando servicios, la comunicación de desestimiento deberá realizarse con veinte días antelación, además de facilitar al trabajador una reducción de la jornada a seis horas, para la búsqueda de un nuevo empleo. En el caso que el empleador no realizara el preaviso, a la indemnización se le sumará la cuantía correspondiente a los veinte días.

3). Conforme a los supuestos del artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, a excepción fuerza mayor, despido colectivo y causas objetivas legalmente procedentes.

4. ANÁLISIS DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Con la Ley 27/2011, de 1 de agosto, se dio paso a una regulación actualizada del sistema de la Seguridad Social, la cual era muy necesaria, ya que su contenido llevaba casi cuarenta y seis años sin modificarse. La falta de actualización, podría deberse a que el trabajo prestado en el domicilio familiar siempre se ha considerado de baja calidad y valor, y realizado, en su mayoría por mujeres. Estos cambios normativos se han visto motivados por avances sociológicos, debido a que la sociedad ha tomado conciencia de la precaria situación tanto a nivel laboral como de protección en la Seguridad Social, que se han visto obligados a movilizarse. De esta forma el Gobierno ha sabido actuar, un poco tarde, pero los cambios que se han originado han favorecido a la situación de los empleados del hogar. Ante estos cambios, podemos hablar sobre el impacto social y económico que se ha creado entorno a esta relación laboral especial, viéndose mayormente afectados aquellos trabajadores que, al prestar sus servicios a tiempo parcial, y al tener que abonar ellos las cuotas de cotización a la Seguridad Social, han dejado a un lado este paso, y han decidido trabajar sin protección social, favoreciendo el crecimiento de la economía sumergida del país.

Después de la inclusión del servicio del hogar familiar al Régimen General de la Seguridad Social, nos encontraremos que este se categoriza como un sistema especial, en el cual se establecerán las diferencias de cotización y actos de encuadramiento con respecto al resto. En el propio sistema especial, se señalan dos vías de actuación dedicadas a los trabajadores indefinidos o temporales, y los que prestas sus servicios a tiempo parcial.

Es preciso señalar, que aquellos aspectos que contradigan lo dispuesto en la Disposición Adicional 39º de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, quedarán sin efectos, cuando la norma que lo ponga en discusión sea el Decreto 2346/1969, de forma que esas disposiciones quedarán derogadas.

En relación al ámbito de aplicación, este seguirá rigiéndose por lo establecido en el artículo 2.1 del Decreto 2346/1969, ya que este apartado sigue vigente. Por lo tanto los sujetos a los que se les aplicará serán todos los trabajadores mayores de dieciséis años que presten sus servicios para uno o varios hogares familiares que se hallen en territorio español, y que por la realización de los mismos reciban un salario, como mínimo igual al SMI; y para los empleadores del hogar que cumplan con los requisitos señalados en el

artículo 1.3 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre. Este apartado no será de aplicación a los sujetos excluidos en el artículo 2 del decreto encargado de regular la relación laboral especial.

4.1 Actos de encuadramiento.

En este apartado es necesario hacer una distinción para los trabajadores que presten sus servicios de forma interna, con contrato indefinido o determinado, y aquellos que los prestan a jornada parcial.

1. Trabajadores indefinidos y temporales. En este caso la obligación de afiliar, dar de alta y baja en la Seguridad Social, corresponderá al empleador del hogar. En esta situación los actos de encuadramiento serán los mismos que para los trabajadores del régimen general.
2. Trabajadores parciales. En este caso, y al prestar servicio para varios empleadores, serán los propios trabajadores quienes tendrán que afiliarse, darse de alta y de baja, cuando el número de horas de trabajo en cómputo mensual sea inferior a sesenta.

La documentación deberá solicitarse ante la Tesorería General de la Seguridad Social. En ambos casos, los actos de afiliación y alta deberán realizarse independientemente del número de horas que se vayan a trabajar y desde el primer momento que el trabajador comienza a prestar sus servicios. En el caso de la baja o variación de datos, deberá presentarse ante la Tesorería General de la Seguridad Social con una antelación de seis días, antes de que se haga efectiva la baja o la modificación.

4.2 Cotización.

En cuanto a la cotización, en la normativa anterior se establecían quince tramos de cotización en función de las escalas salariales, que oscilaban entre 90'20€ mensuales para la base mínima y 748'20€ para la base máxima. Pero estos tramos se modificaron a ocho con el Real Decreto Ley 29/2012, de 28 de diciembre. A su vez, se establece que las bases de cotización se incrementarían proporcionalmente en función del SMI, desde 2013 hasta 2019, ya que a partir de 2019 se producirá una equiparación de las bases de cotización de los empleados del hogar con las del resto de los trabajadores del Régimen común.

En la siguiente tabla podemos observar las bases de cotización, aplicadas a partir del 1 de enero de 2015, y que se corresponden con lo establecidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Tramo	Retribuciones Mensual incrementada con la proporción de pagas extraordinarias euros/mes	Base de cotización euros/mes
1	Hasta 172'91	148'60
2	Desde 172'92 hasta 270'10	245'84
3	Desde 270'11 hasta 367'40	343'10
4	Desde 367'41 hasta 464'70	440'36
5	Desde 464'71 hasta 561'90	537'63
6	Desde 561'91 hasta 658'40	634'89
7	Desde 658'41 hasta 756'60	756'60
8	Desde 756'61	794'60

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Tramos, retribuciones mensuales y bases de cotización. Año 2015. Unidades: euro/mes.

En relación al porcentaje de cotización para el año 2015, y que se fija la Orden ESS/86/2015, de 30 de enero, se establece que al empleador del hogar le corresponde abonar un veinte con sesenta por ciento de cotización, mientras que al empleado le corresponderá un cuatro con diez por ciento. Para la cotización por accidente de trabajo o enfermedad profesional, el empleador tendrá que abonar un uno con diez por ciento, en el que se incluirá por primera vez el salario en especie como concepto de cotización. El porcentaje relativo a la cotización por contingencias profesionales lo encontramos en la Ley General de la Seguridad Social.

Pero a hora de abonar estas cantidades, se debe tener en cuenta el régimen que tiene cada trabajar para prestar sus servicios. Debido que si el trabajador presta sus servicios en el hogar familiar a tiempo parcial, será este el encargado de abonar las cantidades correspondientes al empleador por contingencias comunes y profesionales.

El pago de las cotizaciones se corresponde como una obligación ante la cual el trabajador está obligado hacerse frente, cuando trabaje para varios empleadores. Cuando

este no cumpla con la obligación, podrá responder subsidiariamente el empleador. El empleador del hogar no tendrá que responder cuando le haya entregado al trabajador el recibo correspondiente, y por tanto tiene el derecho no hacer frente al pago.

4.2.1 Beneficios y bonificaciones.

Los incentivos que se establecen están destinados a fomentar la contratación por parte de los empleadores del hogar.

En cuando a los descuentos que podrán hacer uso en 2015, nos encontramos con una reducción del veinte por ciento en las aportaciones de los empleadores, relativas a las contingencias comunes. Podrán ejercer este beneficio aquellos empleadores del hogar que hayan contratado y dado de alta a trabajadores en el Régimen General, a partir del 1 de enero de 2012, salvo que estos se encontraran dados de alta en el Régimen Especial Empleados en el Hogar Familiar y con un contrato a tiempo completo para un mismo empleador, en el período comprendido entre el 2 de agosto y 31 de diciembre de 2011.

En el caso de familias numerosas, la reducción se ampliará a un cuarenta y cinco por ciento. Pero se verá condicionada, es decir, que el trabajador preste sus servicios para el cuidado y atención de los miembros de la familia numerosa. Además los ascendientes o el ascendientes, en caso de familia monoparental, deberán trabajar por cuenta ajena y fuera del domicilio familiar o tener una incapacidad que el impida trabajar.

Cuando el trabajador fuera el responsable de abonar las cotizaciones, no se realizarán los descuentos correspondientes al empleador del hogar.

4.3 Acción protectora.

El Decreto 2364/1969, de 25 de septiembre, incluye su acción protectora a las contingencias previstas en la Ley General de la Seguridad Social, cuando estas deriven de contingencias de enfermedad, maternidad, accidente, invalidez, vejez y muerte. Incluyéndose también prestaciones por supervivencia y protección a familiares. La acción protectora se corresponderá con los requisitos exigidos en el Régimen General, salvo para las peculiaridades de los trabajadores parciales.

Debemos matizar que para los trabajadores a tiempo parcial, la Disposición Adicional 39ª de la Ley 27/2011, establece unas reglas en cuanto a los períodos de cotización por los cuales tendrán derecho a percibir prestación en caso de maternidad, jubilación,

incapacidad temporal, incapacidad permanente, y muerte y supervivencia. En el apartado 3.a) de la Disposición Adicional 39, se señala que el cómputo de las horas de trabajo efectivo se determinarán en función de las bases de cotización de lo dispuesto en el apartado 2.a) 1, 2 y 3, las cuales se dividirán por el importe que se haya fijado para la base mínima por horas, a través de la LPG.

En relación a la incapacidad temporal debemos añadir que se suprime el proceso de traspaso de la obligatoriedad de cotizar al trabajador, cuando este se encontraba en dicha situación. Es decir, que pasado el primer mes de baja, y corriendo este a cargo del empleador, la obligación de cotizar le correspondería al trabajador. También queda derogado el derecho a percibir subsidio por incapacidad temporal, a los veintiocho días desde el inicio de la baja. Con la integración al Régimen General, en los casos de que la incapacidad derive de contingencia común o accidente no laboral, el subsidio será abonado a partir del noveno día de baja en el trabajo. A partir de ese día el pago del subsidio corresponderá a cargo de la entidad gestora correspondiente, mientras que del cuarto al octavo día, le corresponde al empleador del hogar. Cuando la incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, el trabajador comenzará a percibir el subsidio desde el día siguiente al que se cause la baja, siendo el pago obligatoriedad del empleador. En las situaciones de incapacidad por parte de los trabajadores internos, se establece una cláusula, por la cual, los trabajadores podrán permanecer durante un período de treinta días en el domicilio, con derecho a percibir salario en especie, salvo que por prescripción médica se decida su hospitalización.

Como hemos visto, los trabajadores que presten sus servicios en el hogar familiar, tendrán derecho a percibir los mismos subsidios que el resto de trabajadores del Régimen General, salvo la prestación por desempleo. De esta forma, el artículo 28.2 del Decreto 2364/1969, de 29 de septiembre y el artículo 20.5 de la Ley General de la Seguridad Social, se encargan de dejar fuera del ámbito de protección por desempleo a este grupo de trabajadores.

Esta situación se ve apoyada en los coste de cotización que le supondría al empleador del hogar, si se incluyera cotización por desempleo. Pero en este caso, y debido a la peculiaridad del lugar en el que se desarrolla la relación laboral, en el domicilio familiar, nos encontraríamos antes una situación en la que no se podría justificar la asistencia del trabajador al empleo por parte de la Inspección del Trabajo. Estamos

hablando de la privacidad que otorga el domicilio familiar, y ante el cual no podría realizarse una inspección sin violar la intimidad del mismo. De forma que en el caso de que existiese derecho al cobro del desempleo, podrían crearse situaciones irregulares por parte de los trabajadores y empleadores, para poder cobrar el subsidio por desempleo.

A su vez, en la Disposición Adicional 2º, del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, en su apartado 2.2, el legislador da al Gobierno la posibilidad de establecer un sistema de protección para situaciones de desempleo, siempre y cuando este se adapte a las singularidades de la relación laboral especial.

5. CONCLUSIONES.

Tras el análisis del contenido de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, es preciso señalar que su categorización está claramente justificada.

Esta justificación se centra en determinadas peculiaridades como son el lugar en el que se desarrolla la prestación de los servicios, el hogar familiar; en el titular del domicilio, que se configura como un empresario; y el objeto de la prestación de los servicios, que será la realización de actividades básicas del domicilio familiar, así como del cuidado y atención de miembros de la familia, vigilancia, jardinería, conducción de vehículos, y aquellas que sean consideradas como análogas. Estas peculiaridades hacen que la relación laboral no pueda considerarse como común, debido a la necesidad de regular estos aspectos a través de normativa específica. Pero no solo nos encontramos con estas peculiaridades, sino que a la hora de clasificar a los trabajadores, hayamos que estos pueden prestar sus servicios a jornada completa, para un solo empleador; o a tiempo parcial, y para varios empleadores.

Hemos de considerar que a los trabajadores internos, les perjudica esta situación de especialidad, cuanto se trata de recibir la prestación por desempleo, ya que no tienen derecho a la misma. Por lo que sería necesario que el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, estableciera la posibilidad de recibir esta protección para aquellos trabajadores que presten sus servicios de forma interna, debido a que estos cumplen con los requisitos para recibirla, siendo el único inconveniente el pago de una cotización más alta, pero que les beneficiaría cuando, por diferentes motivos, se les acabara el contrato. En relación a los trabajadores a tiempo parcial, nos situaríamos ante una situación de descontrol, ya que al prestar servicios para varios empleadores, la pérdida parcial de empleo y su acceso a la prestación, les presentaría más dificultades y menos beneficios para los intereses de los trabajadores.

En cuanto a los motivos de extinción del contrato de trabajo, existe la posibilidad de que el empleador del hogar finalice el mismo, sin la necesidad de establecer causa alguna. Este motivo se habilita debido a la situación de confianza y respeto que se crea entre las partes, facilitando al empresario poner fin a la relación laboral. Así mismo, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización, equivalente a doce días naturales de salario por año trabajado y con un máximo de doce mensualidades. En cambio, para la relación laboral común, la indemnización correspondería a treinta y tres días de salario por año

trabajado, siendo inexplicable la discriminación realizada por el legislador en la cuantía de la indemnización. Pero este motivo para finalizar el contrato de trabajo, no podría utilizarse para la regulación laboral común, debido a que al no presentar causa justa de despido por parte del empresario, el trabajador se encontraría en una situación de desprotección e incertidumbre al no conocer aquellas causas por las que es despedido, y no tendría posibilidad de reclamar frente al empresario, y por tanto ante los tribunales de justicia.

Por otro lado, nos encontramos que el RD 1620/2011, es la única normativa laboral encargada de regular el contenido de los servicios del hogar familiar, a excepción de los preceptos del Estatuto de los Trabajadores. En tal sentido, sería recomendable que los sindicatos más representativos tuvieran la capacidad para desarrollar un convenio colectivo permita mejorar aquellos aspectos más incompletos del Real Decreto. Así, los trabajadores podrían contar con otra regulación que les otorgase más seguridad a la hora de iniciar la relación laboral.

También sería necesario realizar una aclaración real y efectiva sobre lo que se considera tiempo de presencia, debido a que en los casos de cuidado y atención por parte de los trabajadores, no nos situaríamos ante horas de presencia, sino de horas de trabajo, aunque no se computen como tal. En la mayoría de las ocasiones, el tiempo de presencia se utiliza para ampliar la jornada laboral, así que estas no se computaran como horas extraordinarias. La ausencia de control respecto a la realización de horas de presencia, no se corresponde con lo establecido en la normativa, a través de la que se señala un máximo de horas presencia.

No obstante, debemos entrar el debate de la necesidad de crear un plan de actuación específico dentro de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a partir de la cual se pudieran realizar controles a los empleadores del hogar y a sus trabajadores, para verificar el cumplimiento de la normativa que fuera aplicable y poder sancionar aquellas irregularidades. Bien es cierto, que la inspección en un domicilio familiar, conlleva la pérdida de intimidad del mismo, por lo que debería de desarrollarse bajo criterios de respeto y sigilo profesional, y solo revisando aquellas zonas de la vivienda en las que se lleva a cabo más del setenta por ciento de la actividad laboral.

Como hemos visto anteriormente, y en cuestión de deducciones al pago de las cuotas de la Seguridad Social por parte de familias numerosas, sería conveniente la equiparación

de los beneficios que afectan a la relación laboral común, con la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, y que no solo tuvieran alcance las familias numerosas, sino a empleadores del hogar en general.

A su vez, y debido a los períodos de crisis económica que afecta al país, sería necesario proteger al trabajador en los casos de insolvencia del empleador del hogar. Es decir, que pudiera actuar el Fondo de Garantía Salarial, siempre y cuando los empleadores contribuyeran al pago de las cuotas del mismo. Aunque también debería de crearse una sección especial para su regulación, ya que las características que presentan la mayoría de los empleadores del hogar no se corresponden con las de los empresarios comunes.

En definitiva, el régimen regulador de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, mantiene discriminaciones injustificadas en relación con el régimen laboral común.

7. BIBLIOGRAFÍA.

- AYALA DEL PINO, C. (2005): “*Cuestiones laborales de la relación especial del servicio del hogar familiar*”. Murcia. Ediciones Laborum.
- CAMPS RUIZ, L.M, Y RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M, (2014): “*Manual Derecho del Trabajo*”. Valencia. Tirant Lo Blanch.
- CUEVA PUENTE, M. C. (2005): “*La relación laboral especial de los empleados de hogar*”. Valladolid. Lex Nova.
- DE SANDE PÉREZ-BEDMAR, M. (2011): “*La relación laboral especial de los empleados de hogar: aspectos laborales y de seguridad social*”. Dialnet. Revista jurídica Universidad Autónoma de Madrid, ISSN 1575-720X, Nº. 23, 2011, págs. 137-165.
- DE VILLOTA, P. (2011): “*Impacto de la crisis económica en el trabajo doméstico remunerado domiciliario y propuesta de medidas de política fiscal, social y laboral para estimular su formalización y profesionalización*”. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. Fondo Social Europeo
- FERÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J, Y MARTÍNEZ BARROSO, M.R (2011): “*Regímenes y sistemas especiales de la seguridad social. Entre su pervivencia y su necesaria reforma*”. Pamplona. Thomson Reuters.
- LÓPEZ GANDÍA, J. (2008): “*Relaciones laborales especiales*”. Albacete. Editorial Bomarzo.
- LÓPEZ GANDÍA, J. Y TOSCANI GIMÉNEZ, D. (2012): “*El nuevo régimen laboral y de seguridad social de los trabajadores al servicio del hogar familiar*”. Albacete. Editorial Bomarzo.
- LÓPEZ GANDÍA, J. Y TOSCANI GIMÉNEZ, D. (2006): “*Los trabajadores al servicio del hogar familiar. Aspectos laborales y de seguridad social. Propuestas de reforma*”. Albacete. Editorial Bomarzo.
- MOLINA GONÁLEZ-PUMARIEGA, R. (2007): “*Extinción de las relaciones laborales especiales*”. Pamplona. Thomson Civitas.

- MONEREO PÉREZ, J.L. (2015): “*Revista de la Seguridad Social. 2º Trimestre 2015 N° 3*”. Murcia.Editorial Laborum.
- MONTOYA MELGAR, A. (2013): “*Derecho del Trabajo*”. Madrid. Tecnos.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., Y ÁLVARES DE LA ROSA, M. (2014): “*Manual Derecho del Trabajo*”. Madrid. Editorial Universitaria Ramón Areces.
- SENDÍN BLAZQUEZ, A. (2006): “*El régimen especial se la Seguridad Social de empleados de hogar: Cuestiones sobre su integración en el régimen general de la misma*”. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/100593.pdf>
- TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (2012): “*Pacto de Toledo. Informe sobre el balance de la integración de los trabajadores del Régimen Especial de Empleados del Hogar en el Sistema Especial para Empleados de Hogar en el Régimen General*”. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. <http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/downloadFile.do?tipo=documento&id=1770&idContenido=729>
- VELA DÍAZ, R. (2013): “*De la ley 27/2011 al RD-ley 29/2012 de mejora de gestión y protección social en el sistema especial para empleados de hogar: la nueva frontera entre las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar*”. Dialnet. Revista andaluza de trabajo y bienestar social, ISSN 0213-0750, N° 122, 2013, págs. 125-150.

ANEXOS.

ANEXO 1.

NORMATIVA CONSULTADA.

A continuación haremos mención a la normativa consultada para la realización de este trabajo, ordenada cronológicamente según aparecen en el texto.


- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. «BOE» núm. 277, de 17 de noviembre de 2011, páginas 119046 a 119057.
- Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar. «BOE» núm. 193, de 13 de agosto de 1985, páginas 25617 a 25618.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. «BOE» núm. 75, de 29/03/1995.
- Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección. «BOE» núm. 192, de 12 de agosto de 1985, páginas 25502 a 25504.
- Constitución Española. «BOE» núm. 311, de 29/12/1978.
- Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad. «BOE» núm. 162, de 07/07/2001.
- Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales. «BOE» núm. 153, de 27 de junio de 1985, páginas 20075 a 20077.
- Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos. «BOE» núm. 194, de 14 de agosto de 1985, páginas 25797 a 25799.

- Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas. «BOE» núm. 195, de 15 de agosto de 1985, páginas 25917 a 25919.
- Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo. «BOE» núm. 189, de 8 de agosto de 1985, páginas 25135 a 25139.
- Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante. «BOE» núm. 253, de 20 de octubre de 2011, páginas 109456 a 109710.
- Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio, por el que se regula el trabajo del personal civil no funcionario en los establecimientos militares. «BOE» núm. 251, de 18 de octubre de 1980, páginas 23221 a 23236.
- Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias. «BOE» núm. 280, de 22/11/2003.
- Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud. «BOE» núm. 240, de 07/10/2006.
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. «BOE» núm. 106, de 04/05/2006.
- Real Decreto 696/2007, de 1 de junio, por el que se regula la relación laboral de los profesores de religión prevista en la disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. «BOE» núm. 138, de 9 de junio de 2007, páginas 25268 a 25271.
- Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. «BOE» núm. 206, de 25/07/1889.
- Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales. «BOE» núm. 96, de 21 de abril de 1976, páginas 7894 a 7902.

- Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores. «BOE» núm. 305, de 21 de diciembre de 2013, páginas 103148 a 103162.
- Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social. «BOE» núm. 312, de 30 de diciembre de 1963, páginas 18181 a 18190.
- Decreto 907/1966, de 21 de abril, aprobado el texto articulado primero de la Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social. «BOE» núm. 96, de 22 de abril de 1966, páginas 4778 a 4807.
- Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. «BOE» núm. 184 de 02 de Agosto de 2011.
- 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. «BOE» núm. 314, de 31 de diciembre de 2012, páginas 89536 a 89557.
- Real Decreto 1106/2014, de 26 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2015. «BOE» núm. 313, de 27 de diciembre de 2014, páginas 105840 a 105842.
- Orden ESS/86/2015, de 30 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, contenidas en la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015. «BOE» núm. 27, de 31 de enero de 2015, páginas 7667 a 7700.
- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. «BOE» núm. 154, de 29/06/1994.

ANEXO 2.

MODELO DE CONTRATO INDEFINIDO.

		MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL		SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL	
CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO DEL SERVICIO DE HOGAR FAMILIAR					
DATOS DEL EMPLEADOR/A			<input type="checkbox"/> TIEMPO COMPLETO		CÓDIGO DE CONTRATO
			<input type="checkbox"/> TIEMPO PARCIAL		1 0 0
					2 0 0
D./DÑA.		NIF./NIE		EN CONCEPTO (1)	
DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN					
REGIMEN	COD. PROV.	NUMERO		DIG. CONTR.	
DOMICILIO DE LA ACTIVIDAD					
C/		MUNICIPIO		C.P.	
DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A					
D./DÑA.		NIF./NIE (2)		FECHA DE NACIMIENTO	
Nº AFILIACIÓN S.S.	NIVEL FORMATIVO		NACIONALIDAD		
MUNICIPIO DEL DOMICILIO			PAÍS DOMICILIO		
Con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña. con NIF./NIE:, en calidad de (3)					
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 (4), en el domicilio de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad)					
SEGUNDA: La jornada de trabajo será:					
<input type="checkbox"/> A tiempo completo: la jornada de trabajo será de horas semanales, prestadas de a, con los descansos establecidos legalmente.					
<input type="checkbox"/> A tiempo parcial: la jornada de trabajo ordinaria será de horas <input type="checkbox"/> al día, <input type="checkbox"/> a la semana, <input type="checkbox"/> al mes, <input type="checkbox"/> al año, siendo esta jornada inferior a la jornada máxima legal, que es de 40 horas semanales en cómputo anual.					
Mod. PE-17/A (0)					
http://www.sepe.es					

ANEXO 3.

MODELO DE CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA.



MINISTERIO
DE EMPLEO Y
SEGURIDAD SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL

CONTRATO DE TRABAJO DE DURACIÓN DETERMINADA DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

		CÓDIGO DE CONTRATO		CÓDIGO DE CONTRATO	
		<input type="checkbox"/> TIEMPO COMPLETO		<input type="checkbox"/> TIEMPO PARCIAL	
		<input type="checkbox"/> Obra o servicio Determinado	4 0 1	<input type="checkbox"/> Obra o servicio Determinado	5 0 1
		<input type="checkbox"/> Interinidad	4 1 0	<input type="checkbox"/> Interinidad	5 1 0
DATOS DEL EMPLEADOR/A					
D./DÑA		NIF/NIE		EN CONCEPTO DE (1)	

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN			
RÉGIMEN	COD. PROV.	NÚMERO	DIG. CONTR.

DOMICILIO DE LA ACTIVIDAD		MUNICIPIO	C.POSTAL

DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A			
D./DÑA		NIF/NIE (2)	FECHA DE NACIMIENTO
Nº AFILIACIÓN S.S.	NIVEL FORMATIVO	NACIONALIDAD	
MUNICIPIO DEL DOMICILIO		PAÍS DOMICILIO	

con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña.
con N.I.F./N.I.E. en calidad de (3)

DECLARAN

Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en consecuencia acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA: Ella trabajador/a prestará sus servicios como (4) en el domicilio de trabajo ubicado en (calle, nº localidad)

SEGUNDA: La jornada de trabajo será (6):

A tiempo completo: la jornada de trabajo será de horas semanales, prestadas de a con los descansos que establece la ley.

A tiempo parcial: la jornada de trabajo ordinaria será de horas al día, a la semana, al mes, al año, siendo esta inferior a la jornada máxima legal, que es de 40 horas semanales en cómputo anual. La distribución del trabajo será.....

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 : (5)

-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 ella empleado/a de hogar pernocte en el domicilio del empleador(6). El régimen de pernoctas será denoches a la semana.Durante el descanso semanal y el periodo de vacaciones ella trabajador/a no está obligado a residir en el domicilio del empleador.

TERCERA: La duración del presente contrato se extenderá desde hasta Se establece un periodo de prueba de (7)

Mod. PE -172 A/0

<http://www.sepe.es>

CUARTA: El/la trabajador/a percibirá una retribución total de euros brutos (8) que se distribuyen en los siguientes conceptos salariales (9)

SI NO , se pactan retribuciones en especie (10). Las retribuciones en especie consistirán en.....

QUINTA: La duración de las vacaciones anuales será de (11)

SEXTA: El contrato de duración determinada se celebra para:

La realización de la obra o servicio (12)no pudiendo superar 3 años .

Sustituir al/a la trabajador/a (13), con derecho a reserva del puesto de trabajo.

SEPTIMA: Si la obligación de cotizar se ha iniciado a partir del 1 de enero de 2012, se aplicará una reducción del 20% de 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 40/2003, de 18 de noviembre (14).

OCTAVA: A la finalización del contrato de obra o servicio , el/la trabajador/a tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 9 días de salario por cada año de servicio, o la establecida en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

NOVENA: 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 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo), excepto su artículo.33 que no se aplicará.

DÉCIMA: El contenido del presente contrato se comunicará en la Tesorería de la S.Social en el trámite de alta de el/la empleado/a de hogar en Seguridad Social a efectos de comunicación del contenido del contrato al Servicio Público de Empleo (15).

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

ANEXO 4.

MODELO 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			
<u>Gratificaciones extraordinarias</u>			
Paga extra junio			
Paga extra diciembre			
Salario en especie			
Alojamiento			
Manutención			
2. Percepciones no salariales			
Indemnizaciones o o suplidos			
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social			
Prestaciones en especie (valoración económica)			
A. TOTAL DEVENGADO			- €
II. DEDUCCIONES			
1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones a la S.S.			
Total contingencias	0,00	Porcentaje 4,10%	- €
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	Recibi

<u>DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL</u>	
1. Base de cotización Seguridad Social (todas las contingencias)	
Remuneración mensual según D.A. 39ª Ley 27/2011	

ANEXO 5.

MODELO DESESTIMIENTO 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, rogando se 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.:

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 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.

ANEXO 6.

MODELO DESESTIMIENTO SIN 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

EL/LA TRABAJADOR/A

Fdo.:

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.

ANEXO 7.

MODELO 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