



Relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar

Jordi García Viña

Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social

Universidad de Barcelona

Principales temas de discusión

Definición general

Regulación

Black-economy

Inmigración

Condiciones de trabajo

Finalización de las relaciones de trabajo

Seguridad Social

Regulación

Organización Internacional del Trabajo

Convenio 189, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011)

Recomendación 189, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011)



Unión Europea

Resolución del Parlamento Europeo del 30 de noviembre de 2000, reconociendo el trabajo doméstico de pleno derecho.



Normativas nacionales

Employés de maison (L-772-1 CT)

Código de Trabajo Belga (arts. 108 ss)

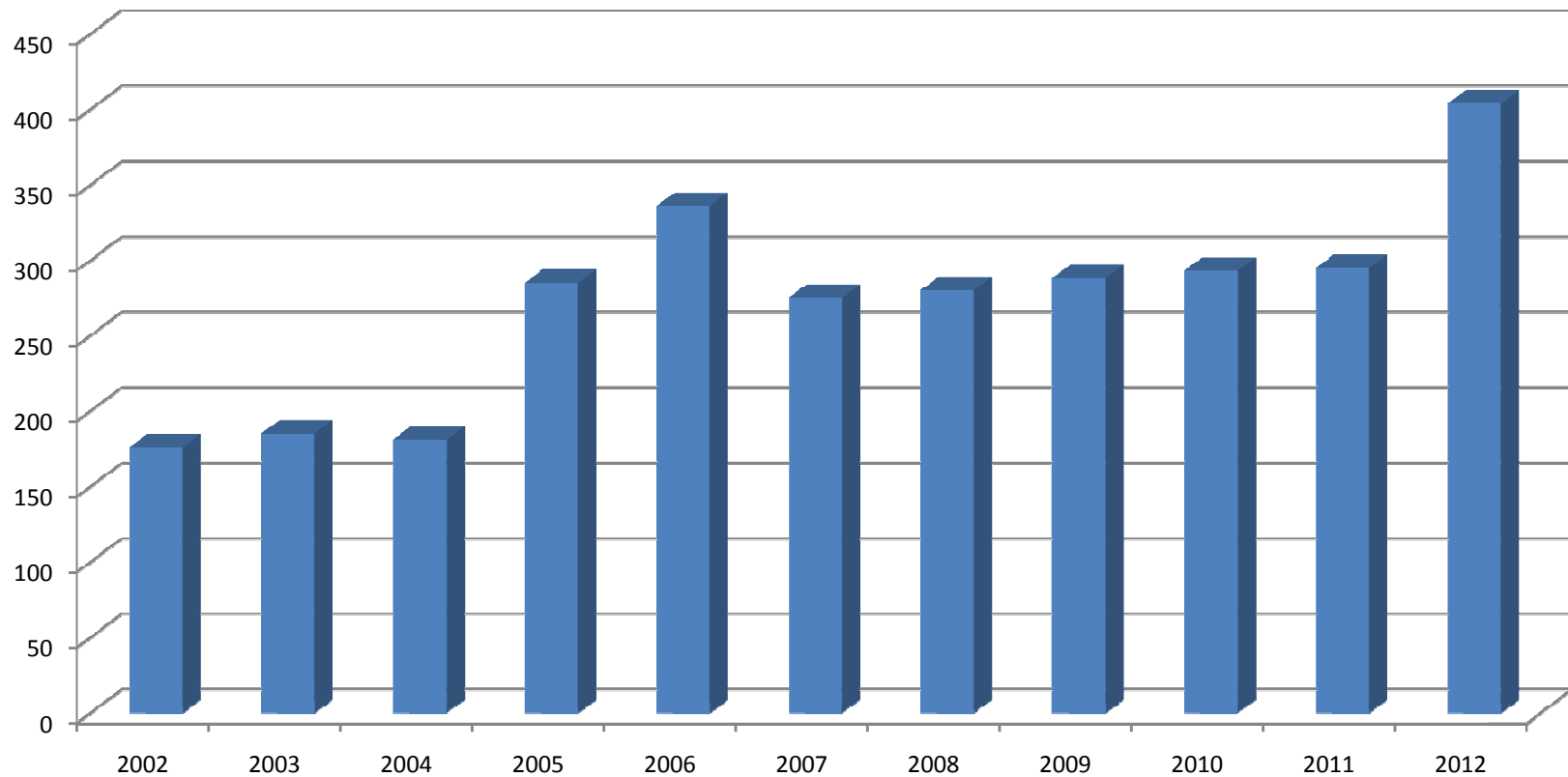
Decreto-Lei n.º 508/80, de 21 de Outubro

Servizio domestico (CCNL)



Aspectos laborales

Número de trabajadores



Real Decreto 1620/2011, de
14 de noviembre

Finalidad

Derogación RD 1424/1985, de 1 de agosto

Consecución de la
dignificación de las
condiciones de
trabajo, mediante las
siguientes vías:

1	Establecimiento de mayores y mejores derechos de los trabajadores
2	Mayor estabilidad en el empleo
3	Mecanismos de reforzamiento de la transparencia

Entrada en vigor: 18 de noviembre de 2011
Surte efectos desde 1 de enero de 2012

Estructura

Condición más
beneficiosa

ESTRUCTURA

1	13 Artículos (cuatro capítulos)
2	3 Disposiciones adicionales
3	2 Disposiciones transitorias
4	1 Disposición derogatoria
5	3 Disposiciones finales

Aplicación del Real Decreto a los contratos vigentes, salvo la cuantía de la indemnización por desistimiento del empleador (sólo a los contratos que se concierten a partir de 18 de noviembre) y la formalización del contrato cuando existan los modelos

Ámbito de aplicación

Definición	Relación 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
Empleador	Titular del hogar familiar, ya lo sea efectivamente o como simple titular del domicilio o lugar de residencia en el que se presten los servicios domésticos
	Prestación de servicios se realice para dos o más personas que, sin constituir una familia ni una persona jurídica, que convivan en la misma vivienda

Concepto

Servicios o actividades prestados para el hogar familiar, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las **tareas domésticas**, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar, y otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos.



Exclusiones (I)

- Relaciones concertadas por personas jurídicas, de carácter civil o mercantil, aun si su objeto es la prestación de servicios o tareas domésticas
- Relaciones concertadas a través de **empresas de trabajo temporal**
- Relaciones de los **cuidadores profesionales** contratados por instituciones públicas o por entidades privadas
- Relaciones de los **cuidadores no profesionales** consistentes en la atención prestada a personas en situación de dependencia en su domicilio, por personas de la familia o de su entorno, no vinculadas a un servicio de atención profesionalizada
- Relaciones concertadas entre familiares para la prestación de servicios domésticos cuando quien preste los servicios no tenga la condición de asalariado
- Trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

Exclusiones (II)

- Relaciones de colaboración y convivencia familiar, como las denominadas "a la par"
- Relación del titular de un hogar familiar con un trabajador que, además de prestar servicios domésticos, realiza otros servicios ajenos en actividades o empresas de cualquier carácter del empleador. Cabe prueba en contrario si se acredita que los servicios no domésticos son marginales o esporádicos

Fuentes

- Real Decreto
- Normativa laboral común; expresamente se excluye el art. 33 ET
- Convenios colectivos
- Contrato de trabajo
- Usos y costumbres locales y profesionales
- Jurisdicción competente: orden social

Contrato

- Contratación directa, por medio de los servicios públicos de empleo o de las **agencias de colocación**
- Formalización por escrito o de palabra
- En defecto de pacto escrito, se presume celebrado por **tiempo indefinido y a jornada completa** cuando su duración sea superior a 4 semanas (antes, 1 año)
- Información sobre los elementos esenciales del contrato (duración superior a 4 semanas)
- Comunicación del contenido de los contratos
- Modelos de contratos de trabajo
- Plazo de **un año** para formalizar los contratos
- **Duración:**
 - Tiempo indefinido
 - Duración determinada
- Período de prueba:
 - **2** meses
 - **Preaviso** de 7 días naturales

En el caso de un trabajador que presta servicios por horas en varios hogares, debe tener tantos contratos como casas en las que trabaja

Contenido de la relación laboral

- Derechos y deberes
- Debidas condiciones de seguridad y salud
(Control por la Inspección de Trabajo)
- Retribuciones
- Tiempo de trabajo
- Conservación del contrato
- Extinción

Retribuciones

Los empleadores no están obligados, por estos salarios, a practicar retenciones, ni a darse de alta en el censo de empresarios

- Cuantía: SMI (763,35 euros)
- Prestaciones en especie:
 - Pago en metálico mínimo: SMI
 - Porcentaje no superior al **30 %** del salario total
- Incrementos salariales:
 - Pacto
 - En defecto, **incremento salarial medio** pactado en los convenios colectivos (3 % por cada 3 años)
- 2 gratificaciones extraordinarias de SMI (*salario de 15 días naturales*)
- Retribución por horas
- Recibo individual y justificativo del pago



Tiempo de trabajo (I)

- Jornada máxima semanal: 40 horas de trabajo efectivo
- Sin perjuicio de los tiempos de presencia que puedan acordarse
- Horario fijado por **acuerdo** (por el titular del hogar familiar)
- Tiempo de presencia:
 - Respeto a la jornada máxima y períodos mínimos de descanso
 - Duración y retribución/compensación por acuerdo
 - **Límite**: 20 horas semanales
 - Retribución correspondiente a las horas ordinarias

Tiempo de trabajo (II)

- Horas extraordinarias
- Descanso entre jornadas **12 horas**, excepto interno, 10 horas (10 y 8)
- Descanso semanal
- Fiestas y permisos retribuidos
- Vacaciones:
 - 30 días naturales, fraccionables, si bien, uno de ellos será de 15 días
 - El período de disfrute por acuerdo; en defecto de pacto, 15 días pueden fijarse por el empleador
 - Las fechas deben ser conocidas con 2 meses de antelación
 - Durante el período de vacaciones, no está obligado a residir en el mismo domicilio que el titular
- Límites para los menores de 18 años

Conservación del contrato

- Subrogación por cambio de la persona del empleador por acuerdo
- Presunción: 7 días en el domicilio, tras la variación
- Cambio del hogar familiar por traslado:
 - Aplicación del régimen de la subrogación
 - **Opción del empleador por el desistimiento**
- Suspensión del contrato por incapacidad temporal

Extinción

- Aplicación del art. 49 TRET
- Expiración del tiempo convenido con la indemnización de 12 días (antes 6 días)
- Despido disciplinario:
 - Notificación escrita
 - Causas previstas en el TRET
 - Despido improcedente: 20 días naturales por año de servicio, con límite 12 mensualidades
- Se presume la opción por el despido cuando:
 - Incumplimiento de la forma escrita
 - No se ponga a disposición la indemnización
- El despido disciplinario y el desistimiento del empleador no pueden llevarse a cabo, en caso de interno, entre las 17 horas y las 8 horas, salvo falta muy grave
- Se pondrá a disposición modelos para la notificación de la extinción

Desistimiento del empleador

- Durante el transcurso del contrato
- Notificación por escrito al empleado
- La voluntad del empleador ha de constar de modo "claro e inequívoco"
- Plazo de preaviso:
 - 20 días, si la prestación hubiera superado un año
 - 7 días, si no ha superado
- Licencia retribuida de 6 horas semanales durante el preaviso
- Se puede sustituir el preaviso por una indemnización
- Indemnización:
 - Simultánea a la comunicación de la extinción
 - Abonable íntegramente en metálico
 - Cuantía: 12 días naturales por año de servicio, con límite de 6 mensualidades (*7 días con límite de 6 mensualidades*)

Aspectos de Seguridad Social

Marco normativo

- **Ley 39/2010, de 22 de diciembre**, por el que se añade a la Ley General de la Seguridad Social la DA 53, en relación con la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en el Régimen especial de la Seguridad Social de Empleados del Hogar.
- **Ley 27/2011, de 1 de agosto**, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (DA 39 y DT única)
- **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.

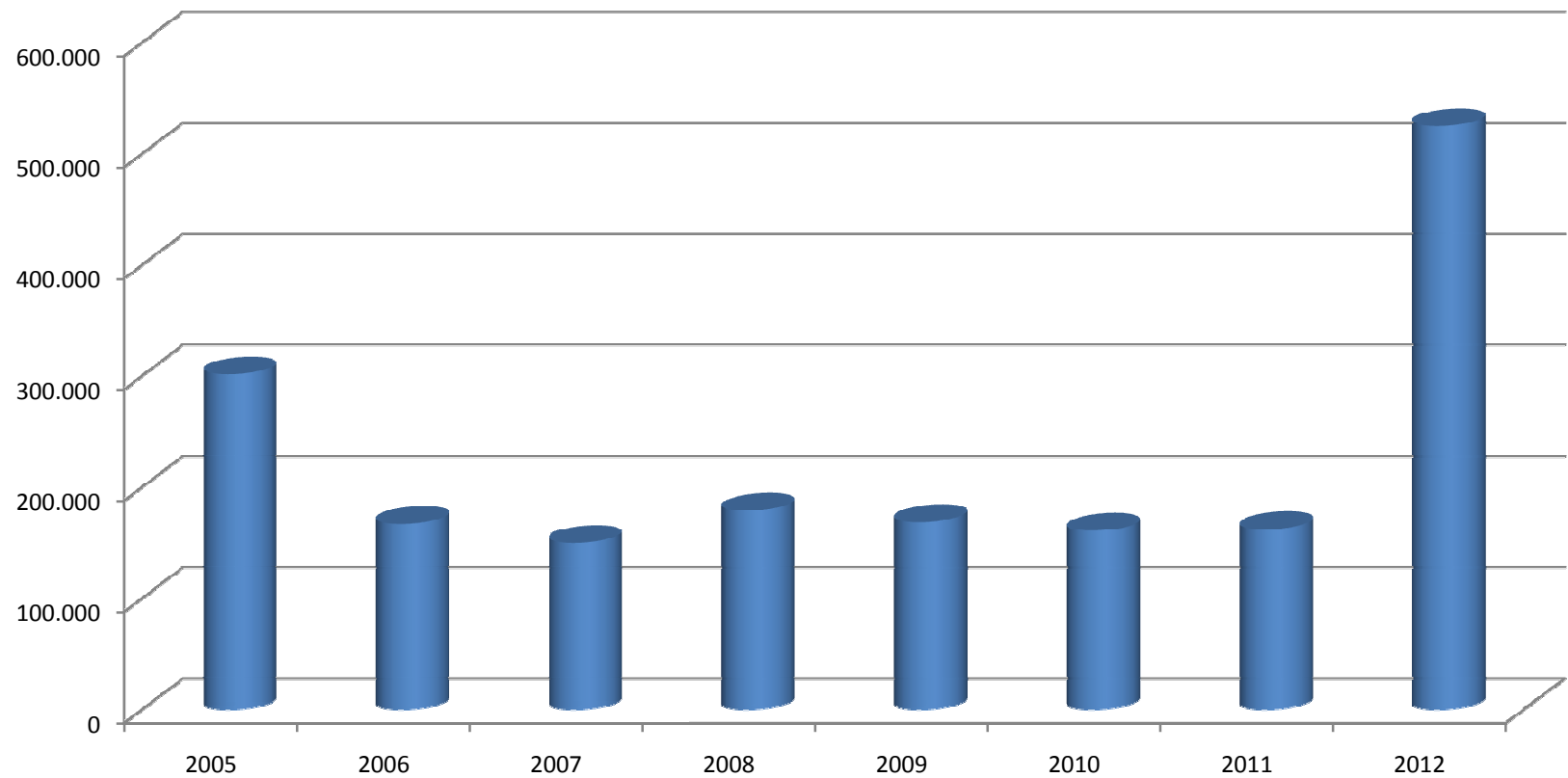
Campo de aplicación

Incluidos	Excluidos
<p>Ser mayor de 16 años. Prestar servicios exclusivamente domésticos para uno o varios titulares del hogar familiar, o dos o más personas, que sin constituir una familia, convivan en el mismo hogar con tal carácter familiar. Estos servicios sean prestados en la casa que habite el titular del hogar familiar y demás personas que componen el hogar. Percibir por este servicio un sueldo o remuneración de cualquier clase que sea.</p>	<p>Parientes del titular del hogar familiar por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, excepto familiares del sexo femenino de sacerdotes célibes, que convivan con ellos. Prohijados o acogidos de hecho o de derecho. Personas que prestan servicios amistosos, benévolos o de buena vecindad. Conductores de vehículos de motor, al servicio de particulares, jardinería y guardería, cuando dichas actividades no formen parte del conjunto de tareas domésticas. Personas que realicen tareas domésticas contratadas por empresas</p>

Afiliación, altas y bajas

- Corresponde siempre a cada uno de los **empleadores** en caso de que el trabajador preste servicios en varios hogares ante la TGSS
- A partir del **1 de abril de 2013**, los trabajadores que presten sus servicios durante menos de 60 horas por empleador deben formular directamente su afiliación, altas, bajas y variaciones de datos cuando así lo acuerden con los empleadores. Estas solicitudes deben ir firmadas por sus empleadores.
- Si empleador y trabajador han acordado la asunción de obligaciones por parte de éste último cuando la prestación de servicios es inferior a 60 horas mensuales, el trabajador debe formalizar asimismo la cobertura de contingencias profesionales con la entidad gestora o colaboradora de la Seguridad Social, salvo que el empleador ya tuviese aseguradas
- dichas contingencias respecto de otros trabajadores, en cuyo caso la cobertura corresponderá a la entidad gestora o colaboradora vigente ya elegida por el empleador.
- Plazo presentación:
 - La solicitud de alta debe formularse con **antelación** a la prestación de servicios
 - La solicitud de baja y variaciones de datos deben presentarse dentro del plazo de los **6 días naturales** siguientes al cese del trabajador o de aquél en que la variación se produzca.
- Modelos:
 - [Modelo TA.1 - Solicitud de afiliación a la seguridad social, asignación de número de seguridad social y variación de datos](#)
 - [Modelo TA.2/S-0138 Solicitud de alta, baja o variación de datos del trabajador/a por cuenta ajena en el Régimen General - Sistema Especial para empleados de hogar](#)
 - [Modelo TA.2/T - 0138 Solicitud de alta, baja o variación de datos del trabajador/a por cuenta ajena en el Régimen General - Sistema Especial para empleados de hogar - a instancia del trabajador/a](#)

Número de alta en el sistema



Cotización y recaudación

- Bases de cotización en función a una escala con diferentes tramos, según cual sea la retribución mensual del trabajador
- No es necesario realizar un mínimo de horas para cada empleador
- El empleador es el sujeto responsable de comunicar a la TGSS la retribución mensual del empleado, así como cualquier variación
- El procedimiento de ingreso de cuotas se realiza de manera obligatoria mediante domiciliación bancaria o cargo en cuenta.
- No existe obligación de presentación de documentos de cotización si no hay ingreso
- Varía la responsabilidad del pago de la cotización durante la situación de incapacidad temporal
- Desde **1 de abril de 2013**, si el trabajador que preste menos de 60 horas mensuales por empleador acordó la asunción del encuadramiento, es el sujeto obligado a cotizar (ingresa la parte propia y la del empresario, aunque éste está obligado a entregar la aportación y cuota que le corresponde). En este caso, el trabajador es responsable y subsidiariamente el empleador, salvo que demuestre que realizó la aportación.

Escala de retribuciones y bases

Tramo	Retribución mensual incrementada con la proporción de pagas extraordinarias - €/mes	Base de cotización - €/mes
1.º	Hasta 172,05	147,86
2.º	Desde 172,06 hasta 268,80	244,62
3.º	Desde 268,81 hasta 365,60	341,40
4.º	Desde 365,61 hasta 462,40	438,17
5.º	Desde 462,41 hasta 559,10	534,95
6.º	Desde 559,11 hasta 655,90	631,73
7.º	Desde 655,91 hasta 753,00	753,00
8.º	Desde 753,01	790,65

Años 2014 a 2018: Actualización de las bases de cotización en idéntica proporción al incremento que experimente la base de cotización mínima del Régimen General

Años 2019 y siguientes: La base de cotización se determinará según lo establecido en el art. 109 LGSS, sin que la cotización pueda ser inferior a la base mínima que se establezca legalmente

Tipos de cotización

Contingencias comunes	Contingencias profesionales
<ul style="list-style-type: none">• Año 2012: 22,90 %<ul style="list-style-type: none">• Empleador: 19,05 %• Empleado: 3,85 %• Años 2014 a 2018: Incremento en los tipos de cotización de un 0,90% anual. La distribución entre empresario y trabajador se determinará en la correspondiente LPGE.• Año 2019 y siguientes: será la prevista con carácter general en el Régimen General.	<ul style="list-style-type: none">• A cargo del empleador, según la DA 4ª Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de PGE para 2007• 1,10 %

Deducciones en las cotizaciones

- Reducción de la cotización empresarial por contingencias comunes durante los años 2012, 2013 Y 2014 **del 20 %**
- Beneficiarios: empleadores que hayan contratado, bajo cualquier modalidad contractual, y dado de alta en el Régimen General a un empleado de hogar a partir del 1 de enero de 2012.
- Esta reducción es compatible con la bonificación del **25%** establecida para el cuidado de familias numerosas.
- Trabajadoras interinas que sustituyan a otras trabajadoras víctimas de violencia de género : Bonificación del 100% de la cotización empresarial durante toda la vigencia del contrato.
- Exoneración de cuotas para mayores de 65 años y 35 años de cotización efectiva.
- Estos beneficios **no** se aplican, desde el 1 de abril de 2013, en el caso de los trabajadores que presten sus servicios menos de 60 horas mensuales y hayan asumido el cumplimiento de las obligaciones en materia de encuadramiento, cotización y recaudación

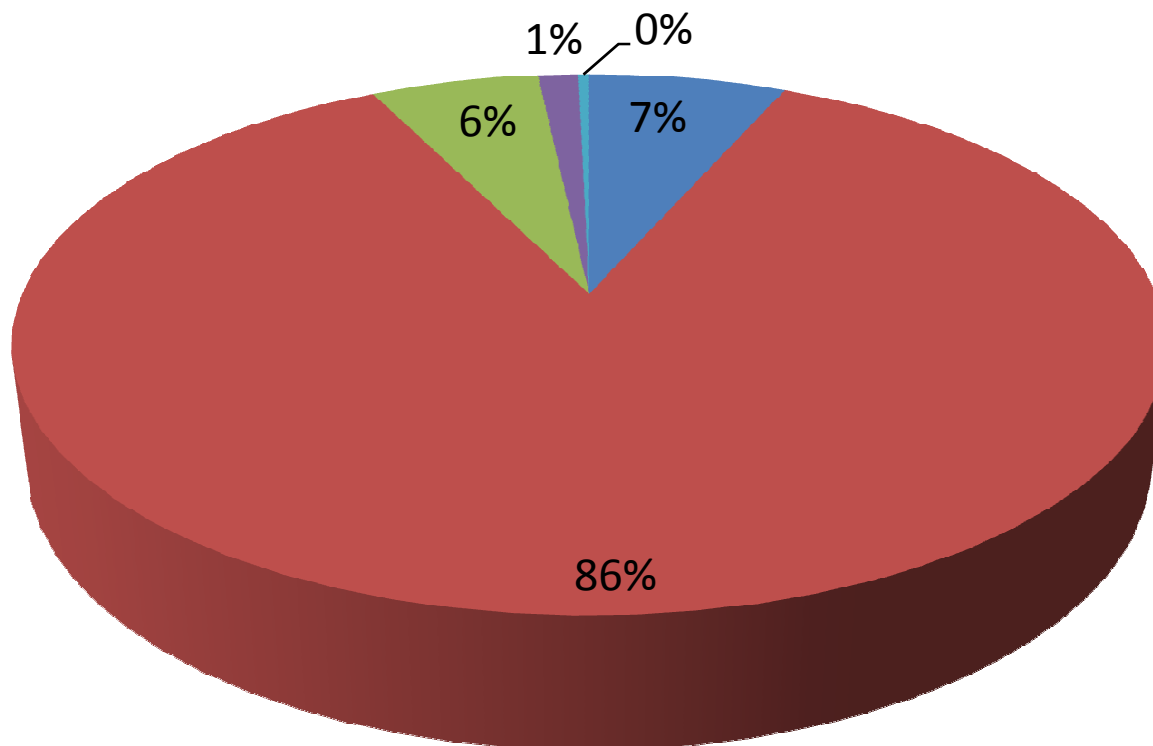
Acción protectora

- Los trabajadores incluidos en este sistema especial tienen derecho a la **misma acción protectora** que los trabajadores incluidos en el Régimen General (, con las **peculiaridades** que afectan, principalmente, a las siguientes cuestiones:

Trabajo a tiempo parcial	Incapacidad temporal	Incapacidad permanente y jubilación	Prestaciones generadas por contingencias profesionales	Prestaciones por desempleo
--------------------------	----------------------	-------------------------------------	--	----------------------------

Pensiones

- Incapacidad permanente
- Jubilación
- Viudedad
- Orfandad
- Favor de familiares



Trabajo a tiempo parcial

- Desde el año 2012 hasta el año 2018, los trabajadores contratados a tiempo parcial, para acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad, se computarán exclusivamente las **cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización**. A tal fin, el número de horas efectivamente trabajadas se dividirá por **cinco**, equivalente diario del cómputo de mil ochocientas veintiséis horas anuales.
- Las horas efectivamente trabajadas en el Sistema Especial se determinarán en función de las bases de cotización que correspondan, divididas por el importe fijado para la base mínima horaria del Régimen General.

Incapacidad temporal

Cotización	Pago de la prestación
<p>Durante los períodos de baja en el trabajo, el empleador es el responsable del ingreso de las cuotas:</p> <p>Incapacidad temporal (enfermedad común o accidente no laboral):</p> <ul style="list-style-type: none">• Del día 1 al 8: aportación empresarial + aportación trabajador• Del día 9 en adelante: aportación empresarial (la entidad gestora se hará cargo de la aportación del trabajador) <p>Incapacidad temporal (contingencias profesionales, maternidad, paternidad, riesgos): Desde el primer día, aportación empresarial</p>	<p>Cuantía:</p> <p>Contingencias comunes: 60 % de la base reguladora desde el día 4 al 20 ambos inclusive 75 % a partir del día 21 hasta la fecha del alta.</p> <p>Contingencias profesionales: 75 % por ciento de la base reguladora, desde el día siguiente al de la baja.</p> <p>La prestación está a cargo del empleador desde el cuarto día al octavo, ambos inclusive.</p> <p>A partir del noveno día será abonada por la Entidad que le corresponda la gestión (INSS o MATEPSS), no</p>

Incapacidad permanente y jubilación

- Desde el año 2012 hasta el año 2018, para el cálculo de la base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente derivada de riesgos comunes y de jubilación, **sólo** se tendrá en cuenta los períodos realmente cotizados, sin que resulte de aplicación las reglas establecidas en los artículos 140.4 y 162.1.2 de la LGSS
- NO existe cobertura de las **lagunas de cotización** por las bases mínimas

Prestaciones generadas por contingencias profesionales

- Se ha ampliado la protección a las contingencias profesionales (a partir de 1 de enero de 2011)
- Pero, no se aplica el régimen de responsabilidad en orden a las prestaciones regulado en el art. 126 LGSS (**principio de automaticidad** en el pago de las prestaciones en caso de incumplimientos empresariales)

Prestación por desempleo

- **NO** se incluye la protección correspondiente a desempleo, pero la ley deja abierta esta posibilidad

Otras peculiaridades

Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural

Se aportará declaración del responsable del hogar familiar sobre la inexistencia de puesto de trabajo compatible con el estado de la trabajadora.

Prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave

Se aportará declaración del responsable del hogar familiar sobre la reducción de jornada efectiva de la persona trabajadora, al solicitar la prestación.