

Universidad Miguel Hernández
Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche



Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Trabajo Fin de Grado

**VINCULACIÓN ENTRE EL PERSONAL AL SERVICIO DEL HOGAR
FAMILIAR Y LA PERSONA DEPENDIENTE: UNA PROPUESTA DE
MEJORA**

Curso 2020-21

Inmaculada Alonso Mas

Tutora: Rosario Carmona Paredes





ÍNDICE

| | |
|---|-------|
| ABREVIATURAS | 5 |
| RESUMEN | 6 |
| ABSTRACT | 7 |
| INTRODUCCIÓN | 8 |
| CAPÍTULO I | |
| RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR | |
| 1. Antecedentes normativos | 10-13 |
| 2. Integración del régimen especial del servicio del hogar familiar en el régimen general como sistema especial | 13-15 |
| 3. Estado de la cuestión: invisibilidad y trabajo precario | 15-17 |
| CAPÍTULO II | |
| RÉGIMEN JURÍDICO DEL SISTEMA ESPECIAL DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR | |
| 1. Configuración como relación laboral especial | 18-19 |
| 2. Novedades del RD 1620/2011: acercamiento al régimen general | 19-22 |
| 3. Peculiaridades del régimen laboral del sistema especial del servicio del hogar familiar | 22-25 |
| CAPÍTULO III | |
| SEGURIDAD SOCIAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR | |
| 1. Afiliación, alta y baja en la Seguridad Social | 26 |
| 2. Cotizaciones a la Seguridad Social | 27-29 |
| 3. Incentivos en la cotización | 29-30 |
| 4. Acción protectora del sistema especial del servicio del hogar familiar | 30-31 |

5. Plan de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el sector del hogar 31-32

CAPÍTULO IV

IMPACTO DE LA COVID-19 EN EL SISTEMA ESPECIAL DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR: CONSTATACIÓN DE UNA REALIDAD

1. Subsidio extraordinario por falta de actividad para las personas integradas en el Sistema Especial para Empleados de Hogar del Régimen General de la Seguridad Social 33-37

CAPÍTULO V

VINCULACIÓN CON LA LEY DE DEPENDENCIA: UNA POSIBLE SOLUCIÓN

1. La problemática del trabajo de cuidados 38-39
2. Dicotomía cuidados profesionales - cuidados no profesionales de la Ley de Dependencia 40-41
3. La unión de dos necesidades como respuesta al problema 41-45

CAPÍTULO VI

EXPERIENCIA EN LA CATEDRÁ CLÍNICA JURÍDICA: TRABAJO EN LA FUNDACIÓN ELCHE ACOGE

1. Cátedra Clínica Jurídica Universidad Miguel Hernández- Fundación Elche Acoge 46-49
2. Taller y guía del sistema especial del servicio del hogar familiar 49-52
3. Reflexiones: taller del sistema especial del servicio del hogar familiar 52-54

CONCLUSIONES 55-56

BIBLIOGRAFÍA 58-59

WEBGRAFÍA 60-61

ANEXOS 62-83

ABREVIATURAS

| | |
|---------|--|
| ABD | Actividades Básicas Diarias |
| ATH-ELE | Asociación de Trabajadoras del Hogar - Etxeko Langileen Elkartea |
| EPA | Encuesta de Población Activa |
| ET | Estatuto de los Trabajadores |
| INE | Instituto Nacional de Estadística |
| ITSS | Inspección de Trabajo y Seguridad Social |
| LGSS | Ley General de la Seguridad Social |
| MITES | Ministerio de Trabajo y Economía Social |
| OIT | Organización Internacional del Trabajo |
| SAAD | Sistema para la Autonomía y la Atención a la Dependencia |
| SAT | Servicio de Administración Tributaria |
| SEPE | Servicio Público de Empleo Estatal |
| SMI | Salario Mínimo Interprofesional |
| TFG | Trabajo Fin de Grado |
| TGSS | Tesorería General de la Seguridad Social |

RESUMEN

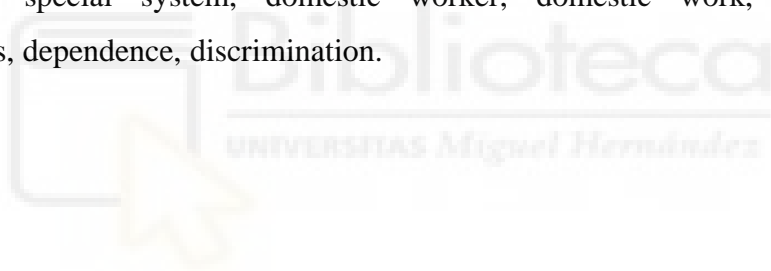
El sistema especial del servicio del hogar familiar es una regulación nacida con la finalidad de proteger a las personas trabajadoras de este colectivo por tratarse de una actividad que presenta ciertas peculiaridades en comparación con las personas trabajadoras del régimen general. Sin embargo, la realidad está siendo que como consecuencia de ello se incurre en una desigualdad en la protección que tiene como resultado unas condiciones laborales paupérrimas. Por ese motivo en este trabajo se ha tratado el análisis de su régimen jurídico, las modificaciones de este, las estadísticas del colectivo y las experiencias adquiridas con la toma de contacto en los talleres impartidos en la Fundación Elche Acoge a los potenciales trabajadores y mayoritariamente trabajadoras. Finalmente se enfatiza en una propuesta de mejora de este sistema especial estableciendo una conexión con la Ley de Dependencia, solución que supondrá un aumento en la contratación del personal al servicio del hogar familiar, la mejora de sus condiciones de trabajo y la consiguiente reducción de la economía sumergida.

Palabras clave: sistema especial, persona trabajadora del hogar, trabajo doméstico, vulnerabilidad, precariedad, dependencia, discriminación.

ABSTRACT

The special system for family home services is a regulation created with the purpose of protecting the workers of this group, as it is an activity that presents certain peculiarities in comparison with the workers of the general system. However, the reality is that as a consequence of this, there is an inequality in the protection that results in very poor working conditions. For this reason, this paper has dealt with the analysis of their legal regime, the modifications of this, the statistics of the group and the experiences acquired with the contact in the workshops given in the Elche Acoge Foundation to the potential workers and mostly female workers. Finally, emphasis is placed on a proposal to improve this special system by establishing a connection with the Dependency Law, a solution that will lead to an increase in the hiring of family home workers, the improvement of their working conditions and the consequent reduction of the underground economy.

Key words: special system, domestic worker, domestic work, vulnerability, precariousness, dependence, discrimination.



INTRODUCCIÓN

La actividad laboral en el hogar es una de las más importantes en el ámbito profesional, tanto por el número de personas trabajadoras que ocupa, como por la contribución de éstas al funcionamiento de la economía y el desarrollo de la vida social¹. Este colectivo participa del crecimiento del país creando una sinergia, puesto que ayuda a otras personas en los quehaceres domésticos y éstas a su vez pueden dedicarse al desempeño de funciones que contribuyan a incrementar la riqueza de un país, a través de actividades sociales, económicas o educativas.

Esta cooperación entre la parte empleadora y la persona trabajadora supone un crecimiento del bienestar social que permite entre otras cosas, hacer efectiva la conciliación de la vida laboral y familiar. Debido a los cambios sociales y demográficos que se han ido produciendo en las últimas décadas, tales como, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, el envejecimiento de la población o el aumento de la esperanza de vida se ha puesto de manifiesto la importancia de este sector.

Sin embargo, a pesar de la trascendencia del trabajo doméstico, las personas encuadradas en este sistema especial se encuentran en situaciones precarias, mal remuneradas y entre los colectivos más desprotegidos. En España, el sistema especial de servicios del hogar familiar está integrado en el régimen general, esto supone cierta equiparación con el resto de las personas trabajadoras por cuenta ajena, pero, continúa existiendo una desigualdad en cuanto a derechos y obligaciones se refiere.

Podemos considerar que esta falta de uniformidad entre ambas categorías (régimen general y sistema especial) se debe a que tradicionalmente el trabajo doméstico ha sido considerado un trabajo informal, que no se encarga de generar riqueza, si no, de satisfacer necesidades familiares. Como resultado de esta creencia cultural observamos que es un sector altamente feminizado, en su mayor parte compuesto por trabajadoras inmigrantes²

¹ La Organización Internacional del Trabajo (a partir de ahora OIT) en el *IV informe sobre trabajo decente para los trabajadores domésticos*, basándose en estadísticas oficiales, estima que las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar suponen una cifra de 52.6 millones. Por su parte, el Instituto Nacional de Estadística (a partir de ahora INE) en su Encuesta de Población Activa (a partir de ahora EPA) del primer trimestre de 2021 recoge los siguientes datos: el número de personas afiliadas y dadas de alta en la seguridad social es de 19.055.298, de estas, en torno a un 3% (576.000) pertenecen al sistema especial de servicios del hogar familiar.

² Según la EPA del primer trimestre de 2021, de las 576000 personas afiliadas al Sistema especial de servicios del hogar familiar en torno al 90% (505000) son mujeres y de estas, más del 50% (275000) son inmigrantes.

y con un elevado número de situaciones laborales irregulares (falta de alta y cotización en la Seguridad Social). Además, debemos destacar la peculiaridad del lugar de trabajo, que dificulta la organización como colectivo y el control de la legalidad; ambos son factores que contribuyen a la invisibilidad de estas personas y alimentan la precariedad laboral.

Por todo ello, el objetivo de este trabajo es dar visibilidad a la situación en la que se encuentran las personas trabajadoras del sistema especial de servicio del hogar familiar, poniendo de manifiesto su vulnerabilidad con la finalidad de ofrecer posibles soluciones para mejorar las condiciones de precariedad en la que se hayan inmersas. Cubriendo a su vez, una necesidad tan evidenciada actualmente como es el cuidado de mayores. Finalmente propondré una solución que conecte la protección de este colectivo y el cuidado de la tercera edad.

Para llevar a cabo, este trabajo se estructurará de la siguiente manera: para comenzar, abordaremos la evolución de la regulación del sistema especial del hogar familiar, desde sus inicios como régimen especial, hasta su integración en el régimen general. A continuación, profundizaremos en su régimen jurídico, haciendo hincapié en las peculiaridades que presenta con respecto al régimen general. Seguidamente, haremos un análisis del impacto de la COVID-19 en el sistema especial del servicio del hogar familiar. Para ello, se tratará especialmente el subsidio que el Gobierno dispuso por Real Decreto-Ley 11/2020, como medida de urgente necesidad para paliar la falta de protección por desempleo de las personas trabajadoras incluidas en este. Posteriormente, estableceremos un nexo entre la Ley de Promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia y el actual marco normativo del sistema especial del servicio del hogar familiar, a través de esta vinculación propondremos una vía diferente de aplicación del actual régimen jurídico que regula este colectivo, recogiendo las deficiencias detectadas y llevando a cabo propuestas de mejora. Después, expondremos la experiencia en la Fundación Elche Acoge con la que colaboramos desde la Universidad a través de la Cátedra Clínica Jurídica. Para finalizar, plantearemos las conclusiones que a raíz de lo expuesto a lo largo del trabajo han ido surgiendo.

CAPÍTULO I

RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

En este capítulo trataremos, en primer lugar, las cuestiones que han ido surgiendo desde el reconocimiento de la prestación de servicios en el hogar familiar como una relación laboral por cuenta ajena, hasta su actual consideración como relación especial integrada en el régimen general. En segundo lugar, abordaremos el estado de la cuestión de la situación en la que se encuentran las personas trabajadoras de este colectivo.

1. Antecedentes normativos

En la historia de las relaciones laborales de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar y, sobre todo, en lo referente a la Seguridad Social, podemos asegurar que asistimos a procesos constantes de transformación, con una regulación fluida y cambiante, fruto de la adaptación a las circunstancias sociales.

Cabe señalar que la peculiar evolución de la relación laboral especial de este colectivo determina a su vez un régimen propio de protección social que se caracteriza como especial dentro del sistema público de Seguridad Social y que está condicionado por dos elementos relevantes: por un lado, la resistencia histórica al reconocimiento como plenamente laboral de la relación jurídica que vincula a ambas partes del contrato, por otro lado, la diferenciación entre personas trabajadoras a jornada completa o a tiempo parcial para varios titulares del hogar familiar³.

Haciendo una breve remisión histórica, fue la Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931 la que reconoció por primera vez el carácter laboral de la contraprestación de servicios llevada a cabo en un domicilio particular, consistente en tareas domésticas a cambio de una remuneración. Esta calificación como laboral debería haber supuesto la inclusión de este colectivo en el régimen general de previsión social común a otras personas trabajadoras, como ocurrió con la Ley de seguro obligatorio de enfermedad de 14 de diciembre de 1942. Pero, esto no fue así y, en 1944, el texto

³ GARCÍA NINET, José Ignacio y YANINI BAEZA, Jaime. “Régimen Especial de Empleados de Hogar”. Editorial CISS. 1998, págs. 47 y ss.

refundido de la Ley de Contrato de Trabajo excluyó al servicio doméstico de su ámbito de aplicación, por lo cual, deja de considerarse una relación laboral común.

Esta exclusión supuso un retroceso, puesto que, este tipo de relación especial se regulará nuevamente, según lo dispuesto en el Código Civil (arts. 1583-1587), con la consiguiente desprotección que se generó y que dejó constancia de la necesidad de crear un sistema especial de previsión social. Esta situación de vulnerabilidad perduró hasta la promulgación del Decreto 385/1959, de 17 de marzo, que dispone “la creación del ‘Montepío Nacional del Servicio Doméstico’ que es una institución genuina a la que se encomienda dos funciones, la protección del servidor doméstico y la contribución a su perfeccionamiento moral y a su progreso en todos los órdenes”.

No fue hasta 1966 que el legislador dispuso la creación de una serie de regímenes especiales⁴ entre los que se encontraba el régimen especial del servicio doméstico, que se desarrolló en el Decreto 2346/1969 de 25 de septiembre. Este constituyó, junto con sus modificaciones, la regulación básica de este régimen especial hasta la publicación del Real Decreto de 1424/1985, regulador de la relación laboral especial de empleados del hogar.

A pesar de que el RD 1424/1985 no era una norma específica de Seguridad Social se erigió como un instrumento sumamente eficaz para desentrañar las dificultades que la aplicación de la normativa laboral del régimen especial de empleados de hogar implicaba. Esto fue así porque se determinaba el ámbito de aplicación y, por consiguiente, la configuración de la afiliación de las personas trabajadoras incluidas en este régimen especial. Dicho Real Decreto no fue derogado hasta el 2011, por la aprobación 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, siendo esta la disposición normativa vigente que regula principalmente esta relación laboral

A partir de la entrada en vigor del RD 1620/2011⁵ el 1 de enero del 2012, el régimen especial de empleados de hogar quedó integrado como sistema especial en el régimen general. Esta integración y la consiguiente evolución del sistema de Seguridad Social para adaptarse a este cambio, fue el núcleo de numerosos debates y generó ciertas

⁴ Según lo dispuesto en la base tercera de la Ley de Bases de la Seguridad Social de 28 de diciembre de 1966 y la Ley de 1 de abril de 1966 que desarrolla esta Ley de Bases.

⁵ El RD 1620/2011 será objeto de análisis en el capítulo II del presente trabajo.

controversias (incluso antes de hacerse efectiva esta integración), entre quienes defendían esta integración y una progresiva equiparación con el régimen general y quienes aludían a la necesidad de suprimir el carácter especial de esta relación laboral, de modo que las personas trabajadoras de este colectivo se encuadrasen directamente en el régimen general.

Estas corrientes de pensamiento, en contra y a favor de la integración de este régimen especial, se ven reflejadas, en estudios llevados a cabo por la doctrina especializada en el campo de la investigación del Derecho del Trabajo, como MONTOYA MELGAR, que afirma, “si en el orden de los principios, la mera existencia de un Régimen Especial es inconcebible, en el orden de los hechos no solo es concebible, si no perfectamente real, sin que quepa atribuirle exclusivamente a designios discriminatorios o de egoísmo particularista”⁶. Además, concluye que “la integración de determinados grupos (reducidos y/o de escaso potencial económico) en la Seguridad Social solo ha podido llevarse a cabo a costa de reducir el nivel protector garantizado a esos grupos respecto del reconocido a los beneficiarios del Régimen General y de derivar fondos de este a los Especiales, que es lo que ocurre con el Régimen Especial de Empleados de Hogar”⁷. Con lo cual, cabe entender, que no solo defiende la permanencia de este régimen especial como tal, también, alude al perjuicio que la integración como sistema especial supondría para la Seguridad Social y, desde este punto de vista, se pone de relieve la necesidad de que este régimen especial esté regulado por normas de Seguridad Social específicas creadas a tal efecto.

Como contraposición, encontramos las opiniones de ALARCÓN CARACUEL Y GONZÁLEZ ORTEGA, que aseveran que “la especialidad de este Régimen centrada en el carácter particular del trabajo prestado ha perdido gran parte de su vigencia, sobre todo a partir de la reafirmación de su naturaleza laboral y por cuenta ajena producida por el RD 1424/1985. Queda solo como especialidad, por tanto, el carácter menos beneficioso del Régimen en relación al General en virtud, fundamentalmente, de la menor capacidad contributiva de los sujetos protegidos. Razón que, en el contexto de un sistema de Seguridad Social, es simplemente inaceptable y debería carecer de toda consecuencia

⁶ MONTOYA MELGAR, Alfredo. “Derecho del Trabajo”. Capítulo XXVII. Los Regímenes Especiales de la Seguridad Social. Editorial Tecnos. 11ª Edición. 1990. Págs. 643 y 644.

⁷ MONTOYA MELGAR, Alfredo. “Curso de Seguridad Social”. Capítulo I.3.B) Régimen general y Regímenes especiales. Editorial Servicio de Publicaciones de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid. 1998. Pág. 16

técnico-jurídica⁸”. Esta última postura es por la que ha optó el legislador. Hoy en día, este régimen especial del servicio del hogar familiar está configurado como un sistema especial integrado en el régimen general.

A lo largo de nuestro Trabajo Fin de Grado (a partir de ahora TFG) plantearé las razones que justifican la integración de este sistema especial dentro del régimen general. Los motivos que mantenían este régimen especial quedaron obsoletos hace tiempo, ya que dejaron de responder al interés principal que debería impulsar a la normativa laboral: la protección de las personas trabajadoras en igualdad de condiciones. Esta debería ser la principal motivación y no otra, no obstante, como podremos apreciar en el siguiente epígrafe, numerosos autores coinciden en que el trasfondo de mantener el carácter especial es otro muy distinto.

2. Integración del régimen especial del servicio del hogar familiar en el régimen general como sistema especial

Las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar se encuentran comprendidas en el régimen general, pero las peculiares características inherentes a este sistema especial nos permiten afirmar que no se ha producido un verdadero proceso de homogeneización entre colectivos. Esto es así porque la falta de esta unidad crea una protección desigual entre colectivos de personas trabajadoras por cuenta ajena, las del régimen general en detrimento de las del sistema especial integrado en este. Este proceso homogeneizador nace por la aplicación del siguiente precepto en el que se dispone que la: “tendencia a la unidad debe presidir la ordenación del Sistema de la Seguridad Social”⁹.

Esta tendencia a la unidad y, por consiguiente, la integración del régimen especial del servicio del hogar familiar como sistema especial en el régimen general, ha sido el objeto de estudio de numerosos autores, incluso antes de que se hiciese efectiva.

Seguidamente, llevaremos a cabo una relación de opiniones en este sentido¹⁰, cuya premisa compartida es: que la razón de mantener este carácter especial no es una respuesta

⁸ ALARCÓN CARACUEL, Manuel Ramón. y GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago. “Compendio de Seguridad Social. Estructura y composición del sistema español de Seguridad Social”. Editorial Tecnos. 4ª Edición, 1991. Págs. 377 y 378.

⁹ Según lo dispuesto en el artículo 10.5 de la Ley General de la Seguridad Social.

¹⁰ Recopilación de citas extraídas de SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente y Otros. “Comentarios a la Ley General de la Seguridad Social”. Capítulo II. Campo de aplicación y estructura del Sistema de la Seguridad Social. Editorial Laborum. 2003. Págs. 83 y ss. De sus respectivas consideraciones con ALARCÓN CARACUEL, Manuel Ramón y GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago. Págs. 82 y 83.

al criterio de homogeneización dispuesto en la Ley General de la Seguridad Social (a partir de aquí LGSS), si no, que son otros los intereses consustanciales, como, por ejemplo:

- “‘La carga histórica’ que ha pesado sobre la articulación de la Seguridad Social por la existencia previa de una regulación diferenciada de determinados colectivos¹¹”.
- “La mayor comodidad, consecuencia de la inercia burocrática, de establecer Regímenes especiales que evitan un replanteamiento global y una reforma del Régimen General que diese cabida en el mismo a diversos tipos de trabajadores o colectivos profesionales¹²”.
- “La existencia de sectores de la actividad económica claramente deficitarios [...] la existencia de un Régimen especial da, en este caso, la cobertura técnica para una protección diversa, evitando una integración en el régimen general y el lastre económico que ello significaría [...] encontrándose la raíz del peor tratamiento protector en la singular característica de quien aparece como patrono: un amo de casa¹³”.
- “Las trabas de carácter administrativo derivadas de la existencia de facultades de gestión del Sistema autónomas¹⁴”.
- “El oportunismo político que lleva a incorporar a la Seguridad Social colectivos profesionales en condiciones no plenas, con una acción protectora reducida, con el único objetivo del nominalismo de la incorporación. Es solo la precariedad de la protección otorgada la que justifica la creación del régimen especial, como el de empleados de hogar¹⁵”

En conclusión, y en consonancia con la opinión de los autores anteriores, cabe señalar que la integración no debería concebirse como consecuencia de una formulación de la estructura de la protección, respondiendo a razones políticas, de conveniencia u

¹¹ MONTOYA MELGAR, Alfredo. “La fragmentación de la Seguridad Social y sus razones”. Revista de Política Social. N°98. 1973. Págs. 5 y ss.

¹² VIDA SORIA, José “Régimen General y Regímenes Especiales en el Sistema de la Seguridad Social española”. Cuadernos de la Cátedra de Derecho del Trabajo. 1972. Págs. 49 y ss.

¹³ ALMANSA PASTOR, José Manuel. “Derecho de la Seguridad Social”. Volumen II. Régimen especial de los empleados de hogar. Editorial Tecnos. 2ª Edición. 1999. Págs. 312 y ss.

¹⁴ DE VILLA GIL, Luis Enrique y Otros “Derecho de la Seguridad Social” Régimen especial de empleados de hogar, por Badiola Sánchez, Alfonso y Lantarón Barquín, David. Editorial Tirant Lo Blanc. 1997. Págs. 617 y ss.

¹⁵ BLASCO LA HOZ, José Francisco, LÓPEZ GANDÍA, Juan y MONPARLER CARRASCO, María Ángeles. “Curso de Seguridad Social” Lección 3ª. IV. La estructura del nivel profesional. Editorial Tirant Lo Blanch. 1998. Págs. 95 y 111.

oportunismo del Gobierno que en ese momento se encuentre en el poder. Si no, que estas peculiaridades, únicamente deberían mantenerse por los obstáculos derivados de la naturaleza o singularidades que el propio trabajo presenta, y que, como resultado, estas trabas no permitan ejercer una eficaz y adecuada protección de las personas trabajadoras encuadradas en este sistema especial. Evidenciando de este modo la necesidad de un tratamiento jurídico diferenciado en lo que respecta a la gestión, financiación y prestaciones del sistema especial del servicio del hogar familiar.

Es esta desigual protección la que nos lleva a poner de relieve la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran, actualmente, las personas trabajadoras incardinadas en este régimen, con ello pretendemos darles visibilidad y dejar constancia de las precarias condiciones laborales que la mayoría de ellas sufren.

3. Estado de la cuestión: invisibilidad y trabajo precario

Las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar “constituyen una importante fuerza de trabajo en empleo informal y se encuentran entre los grupos de trabajadores más vulnerables. Trabajan para hogares privados, con frecuencia sin condiciones de empleo claras, sin estar registrados, y en muchas ocasiones excluidos de la legislación laboral. Además, el trabajo doméstico tiene escasa consideración social y bajo reconocimiento institucional, consecuencia de la devaluación que sufren los trabajos ‘típicamente feminizados’”¹⁶.

Hemos de tener en cuenta que este sector está altamente feminizado¹⁷ y está afectado por dos elementos que determinan una importante situación de precariedad laboral: la situación de economía irregular y los bajos salarios con los que se retribuyen sus servicios. Es en esta situación de economía irregular donde nos encontramos con las peores condiciones de trabajo, en la cual se generaliza la inexistencia de derechos laborales y se impide de este modo el acceso a las prestaciones sociales presentes y futuras. Además, los salarios en muchas ocasiones son paupérrimos, muy por debajo del Salario Mínimo

¹⁶ CHARRO BAENA, Pilar: “Capítulo 2. El servicio del hogar familiar. Una visión desde la legislación y la doctrina judicial españolas”, en VV.AA., CHARRO BAENA, Pilar; ESPINOZA ESCOBAR, Javier Hildebrando y LILIANA SILVA DE ROA, Alba. (Dir.) El derecho del trabajo y los colectivos vulnerables. Un estudio desde las dos orillas, Madrid, Dykinson S.L, 2017, pág.43.

¹⁷ Según la EPA del primer trimestre de 2021 de 576000 personas trabajadoras solo 71000 eran hombres, lo cual supone un elemento que aumenta la situación de vulnerabilidad, por un lado, la discriminación sufrida por el hecho de ser mujer y por otro, la discriminación por estar encuadradas en el sistema especial de servicios del hogar familiar con la falta de protección que esto conlleva.

Interprofesional (a partir de ahora SMI), lo cual determina que nos encontremos ante “personas trabajadoras pobres”¹⁸.

Si a esto le añadimos que la proporción de este colectivo con contratos a tiempo parcial cuadruplica la del resto de personas trabajadoras con este tipo de contrato y supera con creces los índices de parcialidad involuntaria (80% frente al 55%), ponemos de manifiesto su situación de vulnerabilidad y la necesidad de protección por parte del Estado¹⁹.

Hemos de tener en cuenta que las disposiciones normativas laborales nacieron como medidas de protección de las personas trabajadoras ante la desigual situación en la que se encontraban con respecto a la parte empleadora, cumpliendo con el carácter tuitivo que presenta el derecho del trabajo; pero, es importante señalar, que no estamos ante una relación laboral común, estamos ante una relación laboral especial, en la que ambas partes se encuentran en situaciones equiparables (la mayoría de las veces) y que, por tanto, necesitan de un equilibrio que debería ser proporcionado a través del Estado con medidas de protección social y a través de reformas de la normativa vigente.

Si a la situación descrita le sumamos que, actualmente, España se encuentra en una crisis provocada por la pandemia por la COVID-19²⁰, queda evidenciado, categóricamente, que resulta imprescindible un refuerzo de la protección de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar. Esta protección se ha fortalecido a través de un subsidio extraordinario por falta de actividad²¹ y mediante la actuación de la Inspección de trabajo y Seguridad Social (a partir de aquí ITSS) para velar por el respeto de los derechos de este colectivo²².

A pesar de las medidas adoptadas por el Gobierno, es muy difícil garantizar la erradicación del empleo sumergido. Pero, al menos, las disposiciones del ejecutivo servirán para paliar el trabajo no formalizado y la economía sumergida, y, por ende, la

¹⁸ En 2019 un estudio llevado a cabo por el laboratorio de derecho social del Instituto Universitario de Género de la Universidad Carlos III de Madrid e Intermón Oxfam precisó que la tasa de pobreza de las personas trabajadoras del sistema especial de servicio del hogar familiar supera en más del doble la media de las personas trabajadoras por cuenta ajena del régimen general (en un 16.3%).

¹⁹ Consulta de la WEB del Ministerio de Trabajo y Economía Social: <https://www.mites.gob.es> (14/02/2021)

²⁰ En este capítulo únicamente hacemos mención tanto de la situación provocada por la COVID-19 como del subsidio extraordinario, ya que, los analizaremos en profundidad en el capítulo IV.

²¹ Este subsidio está regulado en el capítulo VII del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19.

²² La ITSS es un servicio público al que le corresponde la vigilancia del cumplimiento de la normativa de orden social y que ostenta la capacidad de exigir las responsabilidades pertinentes. A través de este organismo se ha puesto en marcha el *Plan de actuación de la ITSS en el sector del hogar*, esta campaña comenzó el 1 de enero de 2021. Trataremos este plan con más detalle en el capítulo III del presente trabajo.

situación de vulnerabilidad jurídica y social en la que se encuentran las personas trabajadoras de este colectivo.

Estos pormenores relacionados con la vigilancia y el control del cumplimiento de la normativa laboral se presentan como resultado del carácter especial de esta relación laboral, más concretamente, del lugar de trabajo. Ya que, la prestación de servicios se desarrolla en la esfera privada del hogar, donde el papel de la inspección de trabajo es limitado atendiendo al principio de inviolabilidad del domicilio²³, que en este caso actúa como centro de trabajo.

Como consecuencia de las dificultades que envuelven a una relación laboral de este tipo, surge otra necesidad: la concienciación de la sociedad. Una persona trabajadora encuadrada en el sistema especial del servicio del hogar familiar tiene derechos y no solo obligaciones, esta, por desgracia, es una idea muy extendida en el ámbito de este tipo de relaciones laborales. Pero, esta conciencia social no debe estar únicamente dirigida a la parte empleadora, si no, que, debe ir dirigida a ambas partes de esta relación laboral especial.

En respuesta a esta necesidad detectada, se solicita colaboración a la Cátedra Clínica Jurídica de la Universidad Miguel Hernández, desde la Fundación Elche Acoge, específicamente para ofrecer información de derechos y deberes básicos de este sistema especial. De esta manera, a través de talleres formativos y una guía informativa, ponemos en conocimiento de los usuarios de la Fundación sus derechos y obligaciones, dando respuesta a sus inquietudes en el ámbito laboral. Más adelante, trataremos con más detalle la labor llevada a cabo en este sentido.

²³ Se toma como referencia lo dispuesto en el artículo 18 de la Constitución Española (BOE de 29 de diciembre de 1978): “1. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. 2. El domicilio es inviolable. Ninguna entrada o registro podrá hacerse en él sin consentimiento del titular o resolución judicial, salvo en caso de flagrante delito”.

CAPÍTULO II

RÉGIMEN JURÍDICO DEL SISTEMA ESPECIAL DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

En este capítulo trataremos el régimen jurídico del sistema especial del servicio del hogar familiar, pero desde una perspectiva general, ya que, la finalidad de este epígrafe no es llevar a cabo un análisis pormenorizado de todos los aspectos que regulan esta relación laboral especial. Si no, señalar, por una parte, las características principales que presenta utilizando para ello las novedades introducidas por el RD 1620/2011 y, por otra parte, indicar las peculiaridades que la caracterizan con respecto a una relación laboral común.

Más, es ineludible, hacer mención en primer lugar, al marco jurídico que regula los derechos y obligaciones de las partes intervinientes en esta relación laboral y al organismo encargado de velar por el cumplimiento de estos derechos y obligaciones.

1. Configuración como relación laboral especial

El trabajo en el hogar estuvo excluido durante mucho tiempo de la legislación laboral, pero desde la aprobación de la Ley 8/1980 del Estatuto de los trabajadores (a partir de ahora ET), este trabajo doméstico se constituye como una relación laboral especial (art. 2.1.b ET), que inicialmente estuvo regulada por el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, que fue derogado por el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar a partir del 1 de enero de 2012 (disposición final 3ª)²⁴.

Junto al RD 1620/2011, existen otras fuentes normativas que disponen la regulación de los derechos y obligaciones relativos a esta relación laboral especial, como son: la normativa laboral común²⁵, lo establecido en los convenios colectivos, la voluntad de las partes manifestada en el contrato de trabajo, los usos y costumbres locales y profesionales, las normas constitucionales, las normas internacionales y las normas procedentes de la

²⁴ Este punto ha sido extraído del documento “Relaciones laborales especiales: Relación laboral especial del servicio del hogar familiar”. Aranzadi Instituciones. DOC 2003/27. Bibliografía del documento: KAHALE CARRILLO, Djamil Tony. “La regulación de la prestación de los servicios domésticos a través de las empresas”. Revista Doctrinal Aranzadi Social núm. 10/2013 parte Informes. BIB 2013\320 BARCELÓN COBEDO, Susana. “La relación laboral del servicio del hogar familiar tras el RD 1620/2011, de 14 de noviembre”. Revista Doctrinal Aranzadi Social núm. 1/2012 parte Estudio. BIB 2012\512

²⁵ Con carácter supletorio, siempre y cuando los preceptos sean compatibles con las peculiaridades de este sistema especial y con la excepción expresa de lo dispuesto para el Fondo de Garantía Salarial (art. 33 ET).

Unión Europea, siempre y cuando hayan sido ratificadas por España (art. 3 RD 1620/2011).

En cuanto a los derechos y obligaciones de las partes, cabe destacar, que la persona trabajadora se atenderá a lo establecido en el artículo 7 del RD 1620/2011 y en los artículos 4 y 5 del ET. Y, en cuanto a la parte empleadora, señalaremos, que no comparten las obligaciones impuestas a un empresario, pero, deben respetar, como obligación primordial la de *“cuidar de que el trabajo del empleado de hogar se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud, para lo cual adoptará medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico. El incumplimiento grave de estas obligaciones será justa causa de dimisión del empleado”* (art.7 RD 1620/2011)²⁶.

En última instancia, indicaremos que es el MITESS, a través de su sede electrónica y de sus oficinas de información socio-laboral, el organismo que deberá facilitar tanto a la persona trabajadora como a la parte empleadora, la información necesaria para aplicar las disposiciones laborales, facilitando los modelos requeridos en formato electrónico descargable o en formato papel (DA 3ª RD 1620/2011).

2. Novedades introducidas por el RD 1620/2011: acercamiento al régimen general

Según el Preámbulo del RD 1620/2011 la relación laboral especial de las personas trabajadoras encuadradas en este régimen requiere de una *“revisión en profundidad de esta normativa, para renovar y modernizar diversas instituciones jurídicas que las transformaciones sociales habidas en estos últimos tiempos y la evolución natural de las costumbres han dejado caducas. La modificación del régimen jurídico de la relación laboral especial del servicio doméstico se aborda desde una perspectiva que pretende conjugar el mantenimiento de las diferencias, allí donde estas encuentran una justificación objetiva y razonable, con la reducción o eliminación de aquellas, cuando se comprenda que su razón de ser ya no encuentra por más tiempo motivo, de manera que*

²⁶ La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales dispone: *“La presente Ley tampoco será de aplicación a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. No obstante, lo anterior, el titular del hogar familiar está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene”* (art. 3.4). Esta exclusión explícita constata la diferencia existente entre la protección en materia de seguridad y salud de la que gozan las personas trabajadoras del régimen general y las del sistema especial del servicio del hogar familiar.

se logre una progresiva equiparación del bagaje jurídico de esta relación laboral especial con la común”.

Además, cabe precisar, que con la aprobación de este Real Decreto 1620/2011, quedó constancia de la necesidad de que existiese un ámbito propio de seguridad social para las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar, que fuese acorde con la nueva realidad y, que, se materializase en la integración del régimen especial de la seguridad social de los empleados de hogar en el régimen general de la Seguridad Social²⁷. Por tanto, *“al ser este un aspecto ligado a la relación laboral especial es necesario que se revisen ambas disposiciones normativas, ya que, éstas han de ser coetáneas”*²⁸.

Para cubrir esta necesidad de cambio y la paulatina integración de este régimen especial en el régimen general, la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en su disposición trigésima novena, habilita al Gobierno para que modifique, en consonancia con esta integración, la regulación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

De modo que, la finalidad del RD 1620/2011 es la mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras que prestan servicios en el hogar familiar, a través de medidas que supongan mayores y mejores derechos y mayor estabilidad en el empleo²⁹ e incluyendo mecanismos que refuercen la transparencia, como, por ejemplo, la no discriminación en el acceso al empleo³⁰ y la obligación de la parte empleadora de informar de las condiciones de trabajo a la persona trabajadora³¹.

Para llevar a cabo su objetivo, el RD 1620/2011 dispone en su articulado una serie de novedades con respecto de la normativa vigente:

- La homogenización de la definición de la figura de la parte empleadora con la recogida por la normativa de la Seguridad Social (art. 1.3).
- La inclusión de la intervención de las agencias de colocación debidamente autorizadas en la contratación (art. 4.1)

²⁸ Según lo dispuesto en el Preámbulo del RD 1620/2011.

²⁹ A través de la supresión del contrato temporal anual no causal y la aplicación de los preceptos del ET en materia de contratación temporal.

³⁰ En aplicación de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

³¹ Según lo dispuesto en el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, del ET en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.

- La incorporación de la presunción del carácter indefinido del contrato de trabajo (art. 5.2).
- La obligación de la parte empleadora de informar a la persona trabajadora sobre las condiciones laborales que no estén recogidas en el contrato de trabajo (art. 5.4)
- La equiparación con las personas trabajadoras encuadradas en el régimen general en materia de los derechos y deberes de los artículos 4 y 5 del ET (art. 7.1).
- La garantía de una retribución en metálico no inferior al SMI (art. 8.1).
- La equiparación del porcentaje máximo de retribución en especie al 30% del salario total que es la establecida en el ET (art. 8.2).
- La fijación de los incrementos salariales de común acuerdo entre las partes o en defecto de pacto, la aplicación del incremento que estadísticamente conste en los convenios colectivos del mes en que deba efectuarse la revisión³² (art. 8.3).
- La fijación del horario será de común acuerdo entre las partes³³ (art. 9.1).
- El reconocimiento expreso de que los tiempos de presencia pactados entre las partes han de ser compensados o retribuidos (art. 9.2).
- El incremento a doce horas del descanso entre jornadas (art. 9.4) y el establecimiento del carácter consecutivo del descanso semanal mínimo de treinta y seis horas³⁴ (art. 9.5).
- La fijación de reglas para la determinación del periodo del disfrute de las vacaciones³⁵ (art. 9.7).
- La aplicación de los límites establecidos en el ET para los menores de dieciocho años (art. 9.8).
- La remisión al artículo 49 del ET en materia de extinción de contratos, con las salvedades reguladas en relación con el despido disciplinario y el desistimiento³⁶ (art. 11.3).

³² Esta disposición deja obsoleto el precepto que unía el incremento salarial a la antigüedad del trabajador.

³³ Ya no rige la norma de acudir a la potestad unilateral del titular del hogar familiar.

³⁴ Este precepto supone un traslado de la regulación del ET a este sistema especial, que, además, permitirá el ejercicio de los derechos vinculados a la conciliación de la vida laboral y la vida familiar en términos de igualdad con las personas trabajadoras del régimen general.

³⁵ Durante el periodo de vacaciones la persona trabajadora del servicio del hogar familiar no estará obligado a residir en el domicilio familiar o el lugar de vacaciones donde se desplace la familia.

³⁶ Por lo que se refiere al desistimiento se llevan a cabo dos modificaciones, por una parte, la exigencia de la comunicación escrita en la que se manifieste, de manera clara e inequívoca, que la causa de extinción es el desistimiento y no otra. Por otra parte, se incrementa la indemnización, pasando de siete a doce días por año de servicio, con el límite de seis mensualidades.

- La obligación de la Tesorería General de la Seguridad Social de efectuar la comunicación al Servicio Público de Empleo sobre el contenido de los contratos y su terminación (DA 1ª).

3. Peculiaridades del régimen laboral de sistema especial del servicio del hogar familiar

Como hemos especificado anteriormente, con este TFG no pretendemos hacer un examen detallado de todos los aspectos inherentes al sistema especial del servicio del hogar familiar³⁷. No obstante, es necesario llevar a cabo un análisis sobre el objeto, el lugar de trabajo y el ámbito de aplicación de este sistema especial. Esto es así porque la peculiaridad de estos elementos, son la razón de ser del carácter especial de esta relación laboral.

En primer lugar, cabe señalar que se entiende por relación 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”*³⁸. Que se entiende por parte empleadora: *“se considerará empleador al 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. Cuando esta prestación de servicios se realice para dos o más personas que, sin constituir una familia ni una persona jurídica, convivan en la misma vivienda, asumirá la condición de titular del hogar familiar la persona que ostente la titularidad de la vivienda que habite o aquella que asuma la representación de tales personas”*³⁹, *que podrá recaer de forma sucesiva en cada una de ellas*⁴⁰”

En este sentido, podemos observar, que se hace uso del término “empleador” y no del término “empresario”, este matiz utilizado por el legislador denota su intención de dejar claro que no es una contraprestación de servicios equiparable a una relación laboral

³⁷ Para un mayor conocimiento del régimen laboral y del régimen de Seguridad Social del sistema especial del servicio del hogar familiar, en este TFG encontramos como Anexo I la “Guía del sistema especial del servicio del hogar familiar del 2021”. Esta guía es de elaboración propia y cuenta con la coordinación de la profesora Rosario Carmona Paredes.

³⁸ Conforme a lo establecido en el artículo 2.2 del RD 1620/2011.

³⁹ STSJ Cataluña de 16 mayo de 2002 (AS 2002/2133). Esta sentencia dispone que para poder extender el concepto de “titular del hogar familiar” se requiere que tenga establecido en el su domicilio, pues en su consideración jurídica, es el lugar de su residencia habitual, donde se lleva a cabo el ejercicio de los derechos y deberes correspondientes tal como establece el Código Civil en su artículo 40.

⁴⁰ Según lo dispuesto en el artículo 2.3 del RD 1620/2011.

común. No se lleva a cabo una producción de bienes o una prestación de servicios en una economía de mercado, por tanto, es necesario que los derechos y obligaciones de la parte contratante sean específicas, puesto que carece de la característica de “explotación” (en un sentido mercantil) típica de los empresarios. La parte empleadora no se vale de la prestación de servicios para lucrarse, esta, no le reporta beneficios económicos.

En segundo lugar, haremos referencia a los sujetos excluidos e incluidos de este sistema especial por el interés que representan en relación con el objetivo de nuestro TFG⁴¹, a través de una enumeración de exclusiones y otra enumeración de supuestos que generan controversia a la hora de dilucidar si son inclusiones o no lo son.

Por una parte, según lo dispuesto en el artículo 2 del RD 1620/2011 no están incluidas en el ámbito de esta relación laboral especial:

- a) Las relaciones concertadas por personas jurídicas, de carácter civil o mercantil, aun si su objeto es la prestación de servicios o tareas domésticas, que se regirán por la normativa laboral común.
- b) Las relaciones concertadas a través de empresas de trabajo temporal⁴².
- c) Las relaciones de los cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o por entidades privadas⁴³.
- d) Las 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 profesionalizada⁴⁴.
- e) Las relaciones concertadas entre familiares para la prestación de servicios domésticos cuando quien preste los servicios no tenga la condición de asalariado en los términos del artículo 1.3, e) del ET.

⁴¹ Es de suma importancia conocer el ámbito subjetivo de la normativa laboral que regula este tipo de relaciones, puesto que, los sujetos excluidos del artículo 2 c) y 2 d) del RD 1620/2011 serán motivo de análisis en este TFG como propuesta de mejora del sistema especial de servicios del hogar familiar.

⁴² De acuerdo con lo establecido en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

⁴³ Según lo previsto en la Ley 39/2006, 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

⁴⁴ Conforme a lo dispuesto en la Ley 39/2006, 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia. No obstante, cabe la posibilidad de que la persona trabajadora lleve a cabo otras tareas que estén dentro del ámbito de aplicación del sistema especial (tareas propiamente domésticas), en cuyo caso, se deberá proceder a la formalización del contrato y al cumplimiento de las obligaciones de Seguridad Social correspondientes.

f) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

Por otra parte, como es obvio, estarían incluidos en el ámbito de este sistema especial los sujetos que no formen parte de las exclusiones. Por lo cual, no llevaremos a cabo un listado de todas ellas, pero sí, una enumeración de aquella casuística que resulta interesante por lo peculiar de las situaciones, que, a priori, si tenemos en cuenta la regulación del RD 120/2011 parecen susceptibles de ser exclusiones, pero el uso de la jurisprudencia nos ayuda a resolver estas controversias. Son las siguientes:

- a) Las personas trabajadoras, mayores de 16 años, que presten servicios exclusivamente domésticos para uno o varios titulares del hogar familiar, siempre que estos servicios sean prestados en la casa que habite el titular del hogar familiar y que perciban una remuneración. Es un ejemplo típico el de un titular del hogar que por su edad requiere la ayuda de un familiar que no es residente del hogar, pero, es quien se hace cargo de la contratación y el pago de la persona trabajadora⁴⁵. O el de una persona que forma parte de la unidad de convivencia y es quien se encarga de las obligaciones contractuales, pero, a quien no se le puede atribuir responsabilidad civil, puesto que, no es el titular del hogar familiar⁴⁶.
- b) Las personas trabajadoras españolas que presten sus servicios fuera de España, cuyo titular del hogar familiar sea un representante diplomático o consular, siempre y cuando reúnan las condiciones de inclusión en el sistema especial de servicios del hogar familiar⁴⁷.
- c) Las personas trabajadoras que presenten sus servicios de cuidados de menores no en el hogar familiar de la parte empleadora, si no, en su propio domicilio o en el lugar donde el titular del hogar familiar traslade a los menores para que sean atendidos⁴⁸.

⁴⁵ ÁLVAREZ CUESTA, HENAR, “Apuntes para la reforma del régimen especial de los empleados de hogar”, *Mujer, Trabajo y Seguridad Social*, 1ª ed. Las Rozas, Madrid, (la Ley), 2010, págs. 331 y ss.

⁴⁶ STSJ Cataluña de 27 septiembre de 2005 (AS 2006/77).

⁴⁷ Conforme a lo previsto en el artículo 2.4 del Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico.

TSJ Madrid (Sala de lo Social, Sección 2ª), sentencia núm. 591/2004 de 15 junio. AS 2004\2933

⁴⁸ STSJ de Cantabria, de 11 mayo de 2000 (AS 2000\2451); STSJ de Castilla y León, Burgos de 30 de abril de 2002 (AS 2002\4222). En ambas sentencias cobra especial importancia las tareas que realiza la persona trabajadora, que han de ser exclusivamente de cuidados de los menores, como, por ejemplo, llevar o traer a los menores del colegio o hacerse cargo de su alimentación.

- d) Las personas trabajadoras que presten servicios a un grupo de personas, que no constituyan una familia y sin ostentar personalidad jurídica, convivan en la misma vivienda⁴⁹.

Por último, abordaremos la importancia de la singularidad del lugar del trabajo, referenciada de manera explícita en el Preámbulo del RD 1620/2011: “Las condiciones particulares en que se realiza la actividad de las personas que trabajan en el servicio doméstico, que justifican una regulación específica y diferenciada son bien conocidas. De modo principal, el ámbito donde se presta la actividad, el hogar familiar, tan vinculado a la intimidad personal y familiar y por completo ajeno y extraño al común denominador de las relaciones laborales, que se desenvuelven en entornos de actividad productiva presididos por los principios de la economía de mercado; y, en segundo lugar y corolario de lo anterior, el vínculo personal basado en una especial relación de confianza que preside, desde su nacimiento, la relación laboral entre el titular del hogar familiar y los trabajadores del hogar, que no tiene que estar forzosamente presente en los restantes tipos de relaciones de trabajo”.



⁴⁹ STSJ de C. Valenciana, de 21 enero de 1993 (AS 1993\515). En esta sentencia observamos un ejemplo de un grupo de personas con carácter familiar, las personas trabajadoras que llevan a cabo tareas domésticas, se consideran incluidas en el sistema especial al servicio del hogar familiar, ya que, es una residencia de viudas y huérfanos que no ostenta personalidad jurídica. La STSJ de Navarra de 15 junio de 2001 (AS 2011/1881), en este caso, se analiza un supuesto de un servicio doméstico a favor de once personas, que “con la misma idea de vida”, conviven en un mismo domicilio, de las cuales 10 son profesionales, pero no el titular de la vivienda, por lo cual, se considera desestimada la demanda por ser procedente la inclusión en este sistema especial.

CAPÍTULO III

SEGURIDAD SOCIAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

En el capítulo anterior dejábamos clara la importancia de la puesta al día del régimen de Seguridad Social del sistema especial del servicio del hogar familiar. Esta actualización se llevó a cabo a través de la integración en el régimen general de la Seguridad Social, que entró en vigor el 1 de enero de 2012⁵⁰.

A continuación, abordaremos los distintos aspectos de la regulación en materia de Seguridad Social, incluido el *Plan de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el sector del hogar*.

1. Afiliación, alta y baja en la Seguridad Social

La Seguridad Social de las personas trabajadoras de este colectivo, es en su mayor parte homogénea a la de las personas trabajadoras del régimen general, pero, presenta ciertas diferencias como consecuencia de su carácter especial. Esta uniformidad en la regulación la encontramos, por ejemplo, en el sujeto responsable del alta y la cotización, que será siempre la parte empleadora y, en caso de que la persona trabajadora preste servicio en diferentes hogares, corresponde a cada una de las personas empleadoras. No obstante, desde el 1 de abril de 2013, las personas trabajadoras que presten sus servicios durante menos de sesenta horas al mes en cada hogar deberán formular directamente su afiliación, altas, bajas y variaciones de datos cuando así lo acuerden con la parte empleadora. Ahora bien, en todo caso, las solicitudes de alta, baja y variaciones de datos deberán ir firmadas por la persona empleadora y serán presentadas ante cualquiera de las administraciones de la Tesorería General de la Seguridad Social (a partir de ahora TGSS).

En cuanto a los plazos de presentación, por una parte, la solicitud de alta deberá presentarse con antelación al comienzo de la actividad laboral. Por otra parte, las solicitudes de baja y variaciones de datos se presentarán dentro de los tres días naturales siguientes al del cese de trabajo o de aquel en que la variación se produzca.

2. Cotizaciones a la Seguridad Social

⁵⁰ Según lo regulado en la Disposición trigésima novena de la Ley 27/2011.

La cotización a la Seguridad Social se efectuará con arreglo a lo dispuesto en la disposición trigésima novena de la Ley 27/2011 que prevé un incremento⁵¹ en proporción al aumento de la Ley de Presupuestos Generales del Estado correspondiente para cada año⁵².

Las bases de cotización a la Seguridad Social, a partir del 1 de enero de 2021, por contingencias comunes a este sistema especial serán las determinadas en la escala siguiente, en función de la retribución percibida por las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar por cada relación laboral.

Tabla 1. Bases de cotización 2021

| TRAMO | RETRIBUCIÓN MENSUAL + PAGAS EXTRAS | BASE DE COTIZACIÓN | MÁXIMO DE HORAS TRABAJADAS |
|-------|--|-----------------------|-------------------------------|
| 1 | Hasta 240,00 | 206,00 | 34 |
| 2 | Desde 240,01 | 340,00 | 53 |
| | Hasta 375,00 | | |
| 3 | Desde 375,01 | 474,00 | 72 |
| | Hasta 510,00 | | |
| 4 | Desde 510,01 | 608,00 | 92 |
| | Hasta 645,00 | | |
| 5 | Desde 645,01 | 743,00 | 111 |
| | Hasta 780,00 | | |
| 6 | Desde 780,01 | 877,00 | 130 |
| | Hasta 914,00 | | |
| 7 | Desde 914,01 | 1.050,00 | 160 |
| | Hasta 1.050,00 | | |
| 8 | Desde 1.050,01 | 1.097,00 | 160 |
| | Hasta 1.144,00 | | |
| 9 | Desde 1.144,01 | 1.232,00 | 160 |
| | Hasta 1.294,00 | | |
| 10 | Desde 1.294,01 | Retribución mensual | 160 |

⁵¹ Hasta el año 2018 el tipo de cotización se incrementaba anualmente en 0.90 puntos porcentuales, fijándose su cuantía y distribución entre las partes del contrato en la respectiva Ley De Presupuestos Generales del Estado. A partir del año 2019, el tipo de cotización y su distribución entre las partes han sido los que se establecen cada año con carácter general para el régimen general.

⁵² Para el año 2021 será la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021.

Fuente. Elaboración propia a partir de la tabla de cotización del MITESS⁵³

En el año 2021, el tipo de cotización por contingencias comunes será el 28.30%, siendo el 23.60% a cargo de la parte empleadora y el 4.70% a cargo de la persona trabajadora. En el caso de las contingencias profesionales se aplicará el 1.50% y a cargo exclusivo de la parte empleadora.

No obstante, con efectos desde el 1 de abril de 2013, la persona trabajadora, incluida en este sistema especial, que preste sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por cada hogar, y que hubiese acordado con la parte empleadora las obligaciones en materia de encuadramiento en el sistema especial del servicio del hogar familiar, será el sujeto responsable de la obligación de cotizar. Deberá, por tanto, ingresar la aportación propia y la correspondiente a la persona empleadora (o en su caso, personas empleadoras) con la que mantenga tal acuerdo, por contingencias comunes y profesionales.

En el supuesto anterior, es la persona trabajadora quien debe formalizar la cobertura por contingencias profesionales con la entidad gestora o colaboradora de la Seguridad Social, salvo que la parte empleadora ya tuviese aseguradas dichas contingencias respecto de otras personas trabajadoras, en cuyo caso la cobertura corresponderá a la entidad gestora o colaboradora vigente ya elegida por la parte empleadora⁵⁴.

Como conclusión, la reflexión de FERNÁNDEZ ORRICO en 2012 que además de acertada, resulta premonitoria: “las bases de cotización, no es del todo positiva, pues si bien, en los primeros años la base que se toma por cada tramo es en muchos casos inferior a la real, a medida que se acerca 2019, se van incrementando sensiblemente y podría desalentar hasta tal punto al empleador que prescindiera del empleado o se pusiera de acuerdo con él para declarar bases más bajas de las reales o incluso darle de baja en la Seguridad Social, lo que dejaría al trabajador en peores condiciones que si trabajara con una cotización más reducida”⁵⁵. Por desgracia, esta afirmación se ha visto consolidada

⁵³ Consulta <https://www.mites.gob.es/es/portada/serviciohogar/nueva-regulacion/segsocial/index.htm> (28/02/2021)

⁵⁴ La responsabilidad por incumplimiento de la obligación de cotizar corresponderá a la persona trabajadora y subsidiariamente, a la personas o personas empleadoras, salvo que acrediten la entrega de sus aportaciones y cuotas por cualquier método admitido en derecho.

⁵⁵ FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier. “Formas de acceso al Sistema especial de Empleados de Hogar del Régimen General de la Seguridad Social”, Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, nº 99, 2012. Págs. 22 y 23.

con el paso de los años. Además, en pleno 2021, es una triste realidad en el sector del trabajo del hogar.

En este sentido, cabe destacar, la naturaleza cambiante de las disposiciones normativas en lo que respecta a esta materia. Inicialmente se dispuso que las bases de cotización de este sistema especial deberían haber sido adaptadas a las del régimen general en 2019, pero, el Gobierno retrasó esta disposición hasta enero de 2024⁵⁶. Más tarde, se modificó nuevamente la fecha, disponiendo que será en 2022 cuando se cotizará por el sueldo real o el mínimo establecido según el caso⁵⁷. Nuevamente, se suspendió la redacción anterior y la adaptación del sistema especial del servicio del hogar familiar al régimen general de la Seguridad Social no se hará efectiva hasta el 1 de enero de 2024⁵⁸.

3. Incentivos en la cotización

Durante el año 2021, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo para el ejercicio 2019, será aplicable una reducción del 20% en la aportación empresarial a la cotización de la Seguridad Social por contingencias comunes.

Serán beneficiarios de dicha reducción la parte empleadora que haya contratado, bajo cualquier modalidad contractual, y dado de alta en el régimen general a una persona empleada en el hogar a partir del 1 de enero de 2012, siempre y cuando la persona trabajadora no hubiese figurado en alta en el régimen especial de empleados de hogar a tiempo completo, para la misma persona empleadora, dentro del período comprendido entre el 2 de agosto y el 31 de diciembre de 2011⁵⁹.

Esta reducción de cuotas se ampliará con una reducción del 45% para familias numerosas siempre que las personas trabajadoras del hogar presten servicios que consistan exclusivamente en el cuidado o atención de los miembros de dicha familia numerosa o de quienes convivan en el domicilio de la misma, y que los dos ascendientes o el ascendiente, en caso de familia monoparental, ejerza una actividad profesional por cuenta ajena o

⁵⁶ En consonancia con lo establecido en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

⁵⁷ Regulado en el Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.

⁵⁸ Consulta WEB del INE <https://www.ine.es/economia/2020/12/22/gobierno-retrasa-2023-equiparacion-empleadas-26648610.html> (03/03/2021)

⁵⁹ Según lo dispuesto en el artículo 4 del RDL 28/2018.

propia fuera del hogar o estén incapacitados para trabajar⁶⁰. Cuando la familia numerosa sea de categoría especial no será necesario que los dos progenitores desarrollen cualquier actividad retribuida fuera del hogar.

Cabe señalar, dos cuestiones a este respecto, por una parte, que solo se reconocerán estas bonificaciones a un cuidador o cuidadora por unidad familiar⁶¹. Por otra parte, que en el caso de las personas trabajadoras que presten sus servicios menos de sesenta horas mensuales por hogar y hayan asumido el cumplimiento de las obligaciones en materia de encuadramiento cotización y recaudación, quedarán excluidos de los beneficios de estos incentivos⁶².

4. Acción protectora del sistema especial del servicio del hogar familiar

Las personas trabajadoras incluidas en el sistema especial al servicio del hogar familiar tendrán derecho a las prestaciones de la Seguridad Social en los términos y condiciones establecidos en el régimen general de la Seguridad Social, pero con las peculiaridades establecidas para este colectivo.

La primera de estas peculiaridades la encontramos en el subsidio por incapacidad temporal en caso de enfermedad común o accidente no laboral, este, se abonará a partir del noveno día de baja, estando a cargo de la parte empleadora el abono de la prestación desde el día cuarto al octavo, ambos inclusive⁶³. El pago de este subsidio se efectuará directamente por la entidad a la que corresponda su gestión, no procediendo el pago delegado del mismo. La segunda de estas singularidades se refiere a las contingencias profesionales, respecto a estas, señalaremos, que no será de aplicación el régimen de responsabilidades en orden a las prestaciones previsto para el régimen general de la Seguridad Social. La tercera particularidad radica en que la acción protectora de este sistema especial no comprende la correspondiente a la prestación por desempleo.

⁶⁰ A tenor de lo regulado en el artículo 9 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas.

⁶¹ Tendrán la consideración de cuidador o cuidadora, las personas trabajadoras del hogar familiar, en las que el objeto de esta relación laboral especial este constituido por actividades prestadas al servicio del hogar de familias numerosas que tengan oficialmente reconocida tal condición al amparo de la Ley 40/2003 y que consistan exclusivamente en el cuidado o atención a los miembros de dicha unidad de convivencia.

⁶² Conforme a lo previsto en la disposición adicional vigésima cuarta de la LGSS.

⁶³ A partir del cuarto día se abonará el 60% de la base de cotización diaria hasta el vigésimo día de la baja (a tiempo completo, no menos de 21,90€ día), a partir del vigésimo primer día aumenta al 75% (a tiempo completo, 27,43€ día).

Esta última es la que sin duda ha provocado más controversia desde que el sistema especial del servicio del hogar familiar fue integrado en el régimen general. Hoy en día, es un tema candente, ya que, como consecuencia de la crisis sanitaria provocada por la COVID-19 y como respuesta a la situación de emergencia en la que ha quedado avocada la población, el Gobierno dispuso en el RD 11/2020, la creación de un “subsidio extraordinario por falta de actividad para las personas integradas en el sistema especial de empleados de hogar del régimen general de la Seguridad Social”⁶⁴.

5. Plan de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el sector del hogar

A lo largo de nuestro TFG ha quedado evidenciada la necesidad de la modificación normativa que recogiera mayores garantías de los derechos inherentes a las personas trabajadoras incardinadas en este sistema especial. Para ello, se ha puesto en marcha el *Plan de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el sector del hogar*. Este, va dirigido tanto a la parte empleadora como a las personas trabajadoras, a través de asistencia técnica y de sensibilización. Su objetivo es la lucha contra la economía irregular, mediante la regularización de salarios que estén por debajo del SMI y la correspondiente regularización de cotizaciones a la Seguridad Social. Todo ello, dando prioridad a las denuncias presentadas y comunicaciones recibidas en el buzón de la ITSS.

Esta campaña sobre el personal al servicio del hogar familiar comenzó en enero de 2021, como ya hemos expuesto, su finalidad es que la remuneración y, por consiguiente, la base de cotización de las personas trabajadoras de este sistema especial se ajuste a la cuantía del SMI⁶⁵. Para proceder a la regularización de salarios y cotizaciones, el titular del hogar familiar habrá de comunicar a la TGSS el salario real actual desde el 1 de enero de 2021, que en ningún caso podrá ser inferior al SMI vigente. Para ello, la TGSS pone a disposición de la parte empleadora distintos medios de comunicación de las variaciones o correcciones de datos de las personas trabajadoras. En primer lugar, a través de la sede electrónica de la Seguridad Social, si se dispone de certificado digital, Clave o le ha

⁶⁴ Regulado en el capítulo 7 del Real Decreto 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19. Trataremos en mayor profundidad este subsidio en el capítulo IV de este TFG.

⁶⁵ En el año 2021 el SMI para las personas trabajadoras contratadas a jornada completa es de 950€/mes en 14 pagas (1.108,33€ con prorrateo de pagas extras) y para jornada por horas el salario mínimo será de 7.43€/hora.

facilitado a la Seguridad Social su teléfono para utilizar la opción de vía SMS⁶⁶. En segundo lugar, mediante las personas autorizadas al uso del Sistema RED, los graduados sociales, las gestorías y los profesionales autorizados. Por último, con el envío del formulario a través de un código QR y adjuntando una copia del documento identificativo y del modelo TA2 correspondiente⁶⁷. Asimismo, cabe señalar que “es el titular del hogar familiar el responsable de comunicar a la TGSS cada variación del salario de la persona trabajadora, aún, cuando esa variación se deba al incremento anual que pueda experimentar el SMI, por disposición normativa, por lo que deberá tener en cuenta las futuras actualizaciones anuales del SMI”⁶⁸.

Esta campaña ya ha arrojado los datos del primer trimestre, que son valorados positivamente por el MITESS: “el Plan de Actuación, de cuya primera fase se ultima el balance definitivo, ha actualizado los salarios inferiores al SMI de 28.904 personas empleadas del sector, así como sus correspondientes cotizaciones a la Seguridad Social”, además, “en el 97,5% de los casos regularizados se ha subido el salario declarado y solo el 15% ha reducido la jornada declarada”. Como consecuencia “las regularizaciones propiciadas por la ITSS suponen un incremento de 6,5 millones de euros al mes en salarios y de 5,5 millones de euros al mes en bases de cotización”⁶⁹.

⁶⁶ WEB de la sede electrónica: <http://www.sede.seg-social.gob.es/> (Consulta 19/04/2021)

⁶⁷ Ambos disponibles en el siguiente enlace:

<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/Afiliacin/10817/31190/2194>

⁶⁸ Nota informativa del MITESS titulada: *Información de utilidad para la regularización, salario y cotización en el sector hogar* con fecha de enero de 2021, disponible en: <https://www.mites.gob.es/>

⁶⁹ Nota de prensa <https://prensa.mites.gob.es/WebPrensa/noticias/laboral/detalle/3972> (Consulta 20/04/2021)

CAPÍTULO IV

IMPACTO DE LA COVID-19 EN EL SISTEMA ESPECIAL DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR: CONSTATACIÓN DE UNA REALIDAD

En capítulos anteriores hemos puesto de relieve la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran las personas trabajadoras del sistema especial del servicio del hogar familiar. Pero, si hay un hecho que definitivamente permite afirmar con rotundidad la falta de protección que sufre dicho colectivo por la aplicación de su regulación específica, es el estado de vulnerabilidad en el que se encontraron a raíz de la crisis sanitaria sufrida en 2020 como consecuencia de la COVID-19, la cual, no hizo más que agravar unas condiciones ya de por sí precarias.

Debido a esta crisis, el 14 de marzo de 2020 el Gobierno decretó el Estado de Alarma⁷⁰ y, como consecuencia, las personas trabajadoras que no fueron calificadas como “esenciales” sufrieron la pérdida o la suspensión de su relación laboral. Si ya de por sí esta falta de actividad fue un escollo para las personas trabajadoras por cuenta ajena del régimen general. Ni que decir tiene, el tremendo impacto que supuso esta falta de actividad para el colectivo del sistema especial del servicio del hogar familiar.

1. Subsidio extraordinario por falta de actividad para las personas integradas en el Sistema Especial para Empleados de Hogar del Régimen General de la Seguridad Social

Las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar, como bien es sabido, no gozan de la protección por desempleo, ni en el nivel contributivo ni en el asistencial. Asimismo, la falta de cobertura de esta contingencia fue la que obligó al Gobierno a tomar medidas y crear *ex profeso* un subsidio extraordinario⁷¹ para cubrir sus necesidades, a pesar de la falta de cotización por la contingencia de desempleo de este colectivo.

Pero, antes de abordar este subsidio, haremos unas consideraciones previas sobre la protección por desempleo, tanto de la prestación como del subsidio. Para ello, me valdré de afirmaciones de FERNÁNDEZ ORRICO, “con la protección por desempleo no se trata

⁷⁰ Según lo dispuesto en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

⁷¹ Conforme a lo regulado en el capítulo VII del Real Decreto-Ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente a la COVID-19

de pagar a los trabajadores para que no trabajen, sino todo lo contrario: como han perdido su empleo, se les otorga una prestación económica sustitutiva del salario, en el caso de la prestación por desempleo (contributiva), o bien, se compensa su situación de insuficiencia de recursos con el subsidio por desempleo (nivel asistencial) pero siempre con la obligación de buscar trabajo”⁷². Esta última declaración, junto con la exclusión de este colectivo de la protección por desempleo, es la que obliga al legislador a añadir la palabra “extraordinario” en la denominación de este subsidio. Puesto que, la declaración del Estado de alarma no permite cumplir con el requisito de la búsqueda activa de empleo, el cual es imprescindible para ser beneficiario de la prestación por desempleo y del subsidio por desempleo. Dicho lo cual, el Gobierno como respuesta a esta necesidad dispuso como medida urgente y extraordinaria la creación del subsidio mencionado anteriormente.

No es nuestra intención hacer una crítica de la actuación del Gobierno y los legisladores, ya que, es de recibo que ante esta situación sin precedentes las medidas adoptadas fuesen insuficientes. No obstante, consideramos apropiado, mencionar ciertas lagunas y deficiencias que adolecieron a este subsidio extraordinario. En primer lugar, cabe señalar, que el objetivo del Gobierno era la protección de este colectivo tan vulnerable de manera inmediata y, para ello, aprobaron este subsidio como una “medida urgente”. Pero, esta pretensión quedó en agua de borrajas. Es un despropósito que el RD 11/2020 disponga lo siguiente: “El Servicio Público de Empleo Estatal establecerá en el plazo de un mes, a partir de la entrada en vigor del presente real decreto-ley, el procedimiento para la tramitación de solicitudes, que determinará los formularios, sistema de tramitación (presencial o telemático) y los plazos para su presentación”⁷³. Hemos de tener en cuenta, que a este mes le debemos añadir diecisiete días desde la aprobación del Estado de Alarma⁷⁴ y el tiempo de resolución tras la presentación de la solicitud⁷⁵. Por tanto, lo que pretendía ser una medida de “urgente y extraordinaria” necesidad, únicamente cumplía con el segundo calificativo. Convirtiendo esta disposición normativa en ineficiente,

⁷² FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier. “Idoneidad de las pruebas acreditativas del fraude en la protección por desempleo”. Revista del MITESS núm. 139. 2019. Pág. 125.

⁷³ Resolución de 30 de abril de 2020, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se desarrolla el procedimiento para la tramitación de solicitudes del subsidio extraordinario por falta de actividad para las personas integradas en el Sistema Especial para Empleados de Hogar del Régimen General de la Seguridad Social regulado en el Real Decreto-Ley 11/2020.

⁷⁴ El RD 463/2020 fue publicado en el BOE el 14 de marzo de 2020 y el RDL 11/2020 fue publicado en el BOE el 31 de marzo de 2020.

⁷⁵ Plazo máximo de 3 meses dispuesto en el Real Decreto-Ley 11/2020.

porque no cumple con el objetivo de cubrir de manera inmediata la precaria situación en la que quedaron las personas trabajadoras por la pérdida de su empleo.

En segundo lugar, trataremos un elemento que podría suponer un perjuicio sumamente importante para la persona trabajadora, ya que, queda a expensas, en cierta medida, de la buena fe contractual de la parte empleadora. Este inconveniente lo encontramos en la extinción del contrato, puesto que, es un requisito indispensable tanto para la carta de despido como para la comunicación por desistimiento, la acreditación de que se han producido “con motivo de la crisis sanitaria del COVID 19”⁷⁶. Por lo cual, si la parte empleadora se negase a recoger de forma expresa este motivo, la persona trabajadora no tendría derecho a solicitar el subsidio extraordinario⁷⁷.

En tercer lugar, destacaremos un supuesto que no es atribuible al legislador, pero que tampoco ha recibido una solución. Más concretamente, nos referimos a la concesión y la cuantía del subsidio. Tanto para el caso de una prestación de servicios para un único titular del hogar, como para las situaciones de pluriempleo o pluriactividad. En lo concerniente a una relación laboral con un único titular del hogar, el RDL 11/2020 dispone lo siguiente: *“La cuantía del subsidio será el resultado de aplicar un porcentaje del setenta por ciento a la base reguladora referida, y no podrá ser superior al Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias”*⁷⁸. En cuanto al régimen de compatibilidades dispone que será compatible: *“siempre que la suma de los ingresos derivados del subsidio y el resto de actividades no sea superior al Salario Mínimo Interprofesional”*⁷⁹. En ambos casos, aparentemente⁸⁰, la intención del legislador es que este subsidio completara los ingresos obtenidos hasta llegar al setenta por ciento del SMI, sin contar el prorrateo de las pagas extras, que se establece como el umbral de pobreza de referencia.

En estos supuestos de pluriempleo son en los que se podría manifestar una situación de vulnerabilidad muy extendida en este colectivo: que el salario percibido por la persona trabajadora no se corresponda con la realidad. Pongamos como ejemplo el siguiente caso, una persona trabajadora en situación de pluriactividad, es susceptible de ser beneficiaria

⁷⁶ Según lo dispuesto en el artículo 31.2 del RDL 11/2020.

⁷⁷ Sería más lógico que la concesión de este subsidio se centrara en la acreditación de la extinción del contrato y no en la justificación por motivo de la pandemia.

⁷⁸ A tenor de lo recogido en el artículo 31.3 del RDL 11/2020.

⁷⁹ Conforme a lo regulado en el artículo 32.1 del RDL 11/2020.

⁸⁰ En el supuesto de pluriactividad o pluriempleo no se recoge de manera expresa la reducción del subsidio hasta llegar al 70% del SMI.

por la pérdida de uno de sus empleos con motivo de la COVID-19, pero continúa trabajando en un hogar con un contrato formalizado que estipula un salario de 594.40€/mes y una jornada laboral de 20 horas, además, ambas partes cumplen con las obligaciones contractuales de Seguridad Social. En principio, todo parece correcto, es de aplicación la normativa laboral correspondiente, el problema surge cuando el salario estipulado no es el que percibe la persona trabajadora realmente, es una triquiñuela llevada a cabo por la parte empleadora, en la cual se establece el salario a razón de 7.43€/hora, pero esta cantidad no es la que se abona realmente a la persona trabajadora. Bien es cierto, que en el recibo de salarios queda reflejada la cantidad de 594.40€, este es firmado por la persona trabajadora por miedo a que una negativa conlleve represalias, pero el abono que se le hace realmente es de 400€ (5€/hora) en metálico, ya que, la parte empleadora aduce que el coste de Seguridad Social es muy elevado y si quiere estar dada de alta no hay otro modo de poder sufragar el salario (594.40€) y el pago de las cotizaciones correspondientes (153.02€)⁸¹ que ascenderían a 747.42€/mes. Podemos apreciar, con este ejemplo, por una parte, el beneficio económico que supone para la persona empleadora esta “contabilidad creativa” (el gasto mensual ascendería a 553.02€ reduciéndose en 194.40€ que permitiría cubrir los costes de Seguridad Social), por otra parte, el perjuicio que supone para la persona trabajadora, qué además de no percibir el salario que justamente le corresponde, en el caso que nos ocupa, supondría la superación del umbral de ingresos y la consiguiente denegación del subsidio⁸².

En este caso, entendemos que el Servicio de Empleo Público Estatal (a partir de ahora SEPE), no es responsable de la denegación de este subsidio, ya que, están cumpliendo con la aplicación de la normativa. Pero, no por ello, deja de ser una realidad. Por desgracia, una vez más queda demostrada la precariedad laboral y la falta de protección de las personas incardinadas en este sistema especial.

Es innegable, a pesar de las deficiencias expuestas, que el Gobierno pretendía con la aprobación de este subsidio extraordinario, proteger a este colectivo, sobre todo, a aquellas personas con menos ingresos. Con la finalidad de evitar una mayor exclusión social generada por la crisis de la COVID-19 y, de este modo, prevenir la pobreza

⁸¹ Para un salario de 594.40€/mes corresponde el Tramo 4, cuya base de cotización es de 608€, por lo tanto, si aplicamos los porcentajes correspondientes, quedaría de la siguiente manera: por contingencias comunes el 23.60% =143.90€ y por contingencias profesionales el 1.50%=9.12€.

⁸² Véase <https://elpais.com/espana/madrid/2020-03-30/un-tercio-del-colectivo-de-las-trabajadoras-del-hogar-no-podra-recibir-el-subsidio-del-gobierno.html>.

absoluta. Para ello, el legislador estableció diferencias entre los requisitos que permitían ser beneficiario de este subsidio extraordinario y los necesarios para la concesión de la prestación o subsidio por desempleo. Es lógico, ya que, este subsidio extraordinario presenta un marcado carácter asistencial, como denota, por ejemplo, la limitación de recursos y la limitación de ingresos obtenidos⁸³ o la concesión a pesar de la falta de cotización por esta contingencia.

Podemos concluir, que este subsidio extraordinario es una medida adoptada por el Gobierno de buena fe, pero que no ha obtenido los resultados esperados. Con lo cual, se convierte en un nuevo agravante de la desigualdad y desprotección de las personas trabajadoras del sistema del servicio del hogar familiar. Asimismo, esta medida de protección “fallida” es un nuevo elemento, del que sin duda se harán eco las asociaciones que defienden los derechos de este colectivo. Durante años, han llevado a cabo, una lucha contra la invisibilidad y la precariedad laboral de las personas trabajadoras de este sistema especial, reivindicando la equiparación total con los trabajadores del régimen general, que supondría entre otras la cobertura de la protección por desempleo y la inclusión en el ámbito subjetivo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales⁸⁴. Como reflexión final me gustaría destacar que: “La puesta en práctica de este subsidio extraordinario para las personas trabajadoras del sistema especial de empleados del hogar, con todas las limitaciones previstas y con la austeridad de su diseño, puede servir como laboratorio de prácticas para, cuando la economía y la oportunidad política lo permita, el diseño de una protección por desempleo estable y ordinaria”⁸⁵

⁸³ El umbral de pobreza es diferente y no se tienen en cuenta los ingresos del resto de la unidad familiar.

⁸⁴ Véase <https://sedoac.org> y <https://ath-ele.com/es/estadisticas/> (Consulta 07/05/2021)

⁸⁵ ÁLVARZ CORTES, Juan Carlos. “El subsidio extraordinario para personas empleadas del hogar familiar: una protección “asistencializada” e imperfecta. A propósito del Real Decreto-Ley 11/2020 y la Resolución de 30 de abril de 2020 del Servicio Público de Empleo Estatal”. Revista Española de Derecho del Trabajo num.233/2020 Editorial Aranzadi, S.A.U. Pág. 20.

CAPÍTULO V

VINCULACIÓN CON LA LEY DE DEPENDENCIA: UNA POSIBLE SOLUCIÓN

1. La problemática del trabajo de cuidados

El trabajo doméstico ha sido desde tiempos inmemoriales una ayuda de incalculable valor para las familias, puesto que, una de las tareas consustanciales a esta prestación de servicios es *el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar*⁸⁶. Por este motivo es inevitable que las personas trabajadoras de este colectivo creen grandes vínculos emocionales con los miembros del núcleo familiar, convirtiéndose a su vez en una parte muy importante para el desarrollo de las actividades diarias y, en muchos casos, en indispensables para estas familias.

Esta necesidad de apoyo en las tareas domésticas se ve acrecentada en los casos en los que la persona que necesita de cuidados se encuentra en situación de dependencia. El Gobierno se hace eco de que la atención a este colectivo es una prioridad y su protección un deber de preceptivo cumplimiento. Para ello, se crea un Sistema para la Autonomía y la Atención a la Dependencia (a partir de ahora SAAD)⁸⁷ *que tiene como finalidad principal la garantía de las condiciones básicas y la previsión de los niveles de protección* referidos en la Ley 39/2006⁸⁸. El establecimiento de estos niveles de protección responde al reto que supone la política social de nuestro país, que no es otro que atender las necesidades de aquellas personas en situación de vulnerabilidad.

En España, se están produciendo continuos cambios sociales y demográficos que provocan un incremento progresivo de las personas en situación de dependencia. Por una parte, el crecimiento de la población de más de sesenta y cinco años⁸⁹. Por otra parte, el

⁸⁶ Según lo dispuesto en el artículo 1.4 del Real Decreto 1620/2011.

⁸⁷ Regulado en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

⁸⁸ El artículo 7 de la Ley 39/2006 dispone que existen tres niveles de protección: el mínimo establecido por la Administración General del Estado, el que se acuerde entre la Administración General del Estado y la Administración de cada una de las Comunidades Autónomas a través de los Convenios previstos y el nivel adicional de protección que pueda establecer cada Comunidad Autónoma.

⁸⁹ Se ha duplicado en los últimos 30 años, para pasar de 3.3 millones de personas en 1970 a más de 6.6 millones en 2000 (16.6%).

fenómeno demográfico llamado “envejecimiento del envejecimiento”⁹⁰. *Ambas cuestiones conforman una nueva realidad de la población mayor que conlleva problemas de dependencia en las últimas etapas de la vida para un colectivo de personas cada vez más amplio*⁹¹. La atención a nuestros mayores se convierte, pues, en un desafío para los poderes públicos, ya que, en necesaria una respuesta adaptada a la realidad. No podemos olvidar, que tradicionalmente han sido los miembros de la familia y en especial las mujeres, las que han asumido el rol de cuidar a nuestros mayores. Pero, debido al incremento progresivo de la incorporación de la mujer al mercado laboral se pone de manifiesto la necesidad de una revisión del sistema tradicional de atención para asegurar tanto el cuidado de las personas dependientes como el apoyo necesario de las familias.

Fue posible hacer efectivo este apoyo a través de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, que fue el origen de las ayudas en materia de dependencia, de sus modificaciones y su aplicación en la actualidad. Con la aprobación de esta Ley se configura *un nuevo desarrollo de los servicios sociales del país que amplíe y complemente la acción protectora de este sistema, potenciando el avance del modelo de Estado social que consagra la Constitución Española, potenciando el compromiso de todos los poderes públicos en promover y dotar los recursos necesarios para hacer efectivo un sistema de servicios sociales de calidad, garantistas y plenamente universales*⁹². Es decir, a diferencia de otras ayudas sociales, los beneficiarios además del dinero perciben una serie de auxilios en forma de prestación de servicios directos a la persona dependiente, a través del SAAD, con la finalidad de favorecer su situación personal y, por ende, su calidad de vida. Tales como, el servicio de prevención y promoción de la ayuda personal, el servicio de teleasistencia, la ayuda a domicilio, los centros de día y de noche, los servicios de atención residencial, entre otros⁹³.

2. Dicotomía cuidados profesionales-cuidados no profesionales de la Ley de dependencia

Con este epígrafe no pretendemos hacer un análisis de la Ley de dependencia ni de los distintos beneficiarios, pero sí debemos dejar constancia de la distinción que se hace en

⁹⁰ Es decir, el aumento del colectivo de la población con edad superior a 80 años, que se ha duplicado en solo 20 años.

⁹¹ Según lo dispuesto en la Exposición de motivos de la Ley 39/2006.

⁹² Op. cita en nota 91.

⁹³ A tenor de lo regulado en el artículo 14 de la Ley 39/2006.

el artículo 2 de la Ley 39/2006 entre cuidados profesionales y cuidados no profesionales, dado que, a través de estas definiciones podemos apreciar la exclusión implícita del ámbito subjetivo de aplicación de las personas trabajadoras del sistema especial del servicio del hogar familiar. Son las siguientes:

2.5. Cuidados no profesionales: 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.

2.6. Cuidados profesionales: los prestados por una institución pública o entidad, con y sin ánimo de lucro, o profesional autónomo entre cuyas finalidades se encuentre la prestación de servicios a personas en situación de dependencia, ya sean en su hogar o en un centro.

Como observamos la Ley 39/2006 no contempla que la persona cuidadora profesional sea una persona trabajadora que preste sus servicios por cuenta de la persona dependiente. Lo que contempla es que los servicios se presten bien a través de las personas trabajadoras de una entidad, de una persona jurídica con la que contrataría la persona dependiente, bien a través de una persona trabajadora por cuenta propia. Por lo tanto, la persona dependiente se configura como receptora de los servicios, pero no como empleadora. En cambio, en la relación laboral especial del servicio del hogar familiar la contratación se realiza entre particulares, he aquí una importante diferencia entre ambas contrataciones, en este caso la parte empleadora se hace cargo de las obligaciones inherentes a los servicios prestados. Puesto que, se dan los elementos conceptuales de una relación laboral, sin embargo, en el caso de las prestaciones económicas por dependencia el importe se libra por el Servicio de Administración Tributaria (a partir de ahora SAT) con un criterio finalista. De modo que con esa prestación se financia la contratación de unos servicios sin que el dinero pase a formar parte del patrimonio de la persona dependiente que no podría disponer de ese importe para otro fin. Como consecuencia de ello, dentro del SAT la persona cuidadora profesional siempre deberá ser una persona trabajadora según lo dispuesto en la disposición final primera⁹⁴ del Real decreto 615/ 2007, de 11 de

⁹⁴ Se añade un nuevo párrafo d) en el apartado 1, artículo 3, del Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, por el que se regula el Régimen Especial de Empleadas de Hogar, en los siguientes términos:

«d) Los cuidadores profesionales contratados mediante la prestación económica regulada en los artículos 14.3 y 17 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, así como los trabajadores dedicados a la asistencia personal, en los términos regulados en el artículo 19 de dicha ley, aunque, en uno y otro caso, los cuidados se lleven a cabo en el domicilio de la persona dependiente o del familiar con la que aquella conviva.».

mayo, por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia⁹⁵.

Por lo cual concluimos, que la intención del legislador es dejar claro que la relación laboral existente entre la empresa prestadora de servicios y las personas trabajadoras de esta es una relación laboral común, sin que pueda incardinarse a este colectivo en el sistema especial del servicio del hogar familiar ni en la seguridad social de este sistema especial. Además, como hemos expuesto en capítulos anteriores el RD 1620/2011 excluye expresamente de su ámbito de aplicación las relaciones de los cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o por entidades privadas de acuerdo con la Ley 39/2006. Si hacemos una interpretación literal del precepto podríamos pensar que dicha exclusión solo es de aplicación cuando la contratación sea directa entre la persona cuidadora profesional y una entidad pública o privada del sector de servicios de la dependencia, pero no cuando se trate de una contratación directa con la persona dependiente. Una interpretación que no se ajusta a la realidad, porque la Ley 39/2006 no prevé esa relación directa como una relación laboral y además el campo de aplicación de la relación laboral del hogar se limita a actividades exclusivamente domésticas, entre las que encontramos los cuidados a los miembros de la unidad familiar, pero siempre y cuando no se lleven a cabo de forma profesional. Si este fuese el caso esta prestación de servicios no debería ser considerada como una relación laboral especial del servicio doméstico, por tanto, la persona trabajadora que llevase a cabo dicha tarea debería estar encuadrada en el régimen de trabajadores autónomos (a partir de ahora RETA)⁹⁶.

Finalmente cabe señalar que las complicaciones legales, económicas o burocráticas en muchas ocasiones dificultan el acceso de las personas en situación de dependencia al SAAD, por ello, se ven obligadas a recurrir a otra vía más asequible, la contratación de personas trabajadoras que se incardinarán en el sistema especial del servicio del hogar familiar.

3. La unión de dos necesidades como respuesta al problema

Durante el desarrollo del TFG se ha puesto de manifiesto en innumerables ocasiones la precariedad laboral y la falta de equidad entre las personas trabajadoras del sistema

⁹⁵ MALDONADO MOLINA, Juan Antonio. “Materiales docentes de gerontología y protección de los mayores”. Editorial Dykinson. 2018. Pág. 506.

⁹⁶ Op. cita en nota 95. Págs. 507 y 508.

especial del servicio del hogar familiar y las personas trabajadoras del régimen general. Pero, en este capítulo también se ha evidenciado la situación de vulnerabilidad en la que quedan las personas empleadoras que, como consecuencia de su edad, dependen de otras personas para llevar a cabo las tareas básicas diarias (a partir de ahora ABD)⁹⁷, como resultado de esta necesidad son susceptibles de ser beneficiarias de la protección de la Ley de dependencia. Esta situación de necesidad es la que nos lleva a pretender hallar un equilibrio entre la precariedad de ambas situaciones, la de la parte empleadora y de la persona empleada, para lo cual se requeriría de una reforma de los ámbitos de aplicación de las normativas tratadas en este capítulo y de algunos de sus preceptos. El objetivo principal de estas modificaciones sería encontrar una fórmula que beneficie tanto a la persona dependiente como a la persona trabajadora de este sistema especial, a través de las ayudas económicas que el SAT satisface.

Anteriormente, se ha descrito la finalidad del SAAD, tanto en lo referente a ayudas económicas como a prestaciones de carácter no pecuniario, al igual que se ha mencionado la necesidad de que las contrataciones deben hacerse obligatoriamente a través de empresas públicas o privadas, cuando la necesidad sea la asistencia de un cuidador profesional. Por tanto, nos encontramos con la regulación de las tareas domésticas por un lado y con la regulación de los cuidados de una persona dependiente que requiere de cuidados profesionales por el otro. Ahora bien, qué ocurre en el supuesto en el cual no son necesarios los cuidados profesionales, pero si son necesarios los cuidados para atender las ABD y, además, se han de llevar a cabo las tareas domésticas. Para dar respuesta a esta casuística el legislador no establece nada concreto, como hemos podido comprobar con anterioridad, se plantean varias soluciones, pero consideradas de forma separada. Por este motivo, a través de la siguiente propuesta aspiramos conseguir una mejora que permita de una forma más asequible para las personas dependientes y sus familias, disponer de la ayuda necesaria materializada a través de una persona trabajadora del sistema especial del servicio del hogar familiar. Debemos aclarar que la situación que aquí se trata es muy específica, es el caso de una persona trabajadora que ejerce tareas propias del servicio doméstico y el cuidado de una persona que por su edad necesite de ayuda para la realización de las ABD. Por ello, no se incluyen en este supuesto los

⁹⁷ Según el artículo 2 de la Ley 39/2006 se consideran Actividades Básicas de la Vida Diaria: las tareas más elementales de la persona, que le permiten desenvolverse con un mínimo de autonomía e independencia, tales como: el cuidado personal, las actividades domésticas básicas, la movilidad esencial, reconocer personas y objetos, orientarse, entender y ejecutar órdenes o tareas sencillas.

miembros de la familia de la persona beneficiaria que lleven a cabo estas tareas, ni las personas trabajadoras que requieran de una formación específica para el cuidado de la persona dependiente⁹⁸.

Antes de explicar la fundamentación de la propuesta de mejora, cabe señalar, por el interés que representa para el tema que nos ocupa, un estudio llevado a cabo por la Asociación de Trabajadoras del Hogar de Etxeko Langileen Elkartea (a partir de ahora ATH-ELE), entre el 1 de enero del 2020 y el 31 de diciembre de 2020⁹⁹, en este podemos apreciar cuantitativamente las tareas realizadas por las personas trabajadoras del sistema especial del servicio del hogar familiar. Para ello, establece una diferencia entre personas trabajadoras internas y personas trabajadoras externas, los datos son los siguientes:

Tabla 2. Trabajadoras internas según tareas contratadas

| Tareas | Porcentaje |
|-------------------------------------|------------|
| Cuidado como actividad principal | 93,89 % |
| Cuidado no como actividad principal | 4,37 % |
| Solo tareas domésticas | 1,75 % |

Fuente. Informe de estadísticas 2020 ATH-ELE¹⁰⁰

⁹⁸Para ello se establecen diversos mecanismos de protección, a nivel autonómico, como, por ejemplo, la prestación para cuidados en el entorno familiar y apoyo a cuidadores no profesionales. Esta prestación económica cumple la finalidad social de apoyar económicamente la labor que la persona cuidadora desarrolla en el entorno familiar y de conseguir la permanencia de las personas en situación de dependencia en su núcleo convivencial de origen, cuando así lo desee la persona beneficiaria y se considere idónea la atención en el PIA. Es nominativa y la recibe la persona en situación de dependencia para soportar los gastos derivados de su atención. A tal efecto, se consideran personas cuidadoras familiares: cónyuge o persona con relación análoga a la conyugal, hijo o hija, padre o madre, así como padres y madres de acogida y parientes por consanguinidad o afinidad hasta el cuarto grado. Excepcionalmente podrán ser cuidadoras familiares las personas allegadas a una persona en situación de dependencia cuando así lo acredite el preceptivo informe social de entorno. <https://inclusio.gva.es/es/web/dependencia/prestacion-para-cuidados-en-el-entorno-familiar> (Consulta 15/05/2021).

A nivel estatal: el Convenio especial de cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia R.D. 615/2007. Podrán suscribirlo los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia que sean perceptores de la prestación económica regulada por el R.D. 615/2007. Además, es preciso que el cuidador no se encuentre en situación de alta en cualquier régimen de la Seguridad Social a tiempo completo, desempleo o sea perceptor de determinadas prestaciones. a partir del 1 de abril de 2019 la cuota correspondiente a los convenios especiales en el Sistema de la Seguridad Social será abonada a cargo de la Administración General del Estado.

<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/Afiliacion/10547/10555/51635> (Consulta 15/05/2021).

⁹⁹ Las personas trabajadoras atendidas fueron 468 y los casos recogidos, un total de 526 (esta diferencia se debe a las situaciones de pluriempleo). De estas, el 97,72% fueron mujeres y el 2,28% hombres. Además, el 56,46% de las consultas fueron personas trabajadoras externas y el restante 43,54% por personas trabajadoras internas

¹⁰⁰ Documento consultado <https://ath-ele.com/es/estadísticas/> pág. 5 (17/05/2021)

De los datos recogidos resulta que el 93,89 % de las trabajadoras internas realizaba principalmente tareas de cuidado. La clasificación de cuidado no como actividad principal se ajusta a la percepción de la persona trabajadora sobre su contribución a la realización de las ABD de la persona para la que trabaja. Asimismo, el estudio recoge que del grupo de personas cuidadoras como actividad principal, el 3,56 % atendía criaturas. El restante 96,44 % se encargaba de personas en situación de dependencia por edad avanzada, diversidad funcional o enfermedad.

Tabla 3. Trabajadoras externas según tareas contratadas

| Tareas | Porcentaje |
|-------------------------------------|------------|
| Solo tareas domésticas | 51,52 % |
| Cuidado como actividad principal | 46,46 % |
| Cuidado no como actividad principal | 2,02 % |

Fuente. Informe de estadísticas 2020 ATH-ELE¹⁰¹

Atendiendo a la tabla anterior, podemos afirmar que poco más de la mitad de las personas trabajadoras externas se ocupaban únicamente de realizar trabajo doméstico sin tener responsabilidad sobre ninguna persona. El resto estaban contratadas para tareas que incluían cuidados. Además, este estudio también refleja que del grupo de personas cuidadoras como actividad principal, el 28,57 % atendía criaturas. El restante 71,43 % se encargaba de personas en situación de dependencia por edad avanzada, diversidad funcional o enfermedad.

Tras el breve análisis realizado, queda evidenciado que las tareas de cuidados son muy habituales en la prestación de servicios de este sistema especial e incluso en ciertas ocasiones, son la única tarea llevada a cabo por la persona trabajadora. Dicho lo cual, cabe señalar que esta propuesta se fundamenta, en primer lugar, en la inclusión de las personas trabajadoras del sistema especial del servicio del hogar familiar como sujetos que, como consecuencia de su prestación de servicios en la ayuda de la realización de las ABD, conviertan a la persona dependiente (receptora de estos servicios) en beneficiaria de las prestaciones de carácter económico¹⁰². De este modo, ambas partes obtendrían un beneficio, por un lado, la parte empleadora disminuyendo la carga económica que supone

¹⁰¹ Documento consultado <https://ath-ele.com/es/estadísticas/> pág. 11 (17/05/2021)

¹⁰² Según lo dispuesto en la Sección II del capítulo II de la Ley 39/2006.

la contratación, por otro lado, las personas trabajadoras de este colectivo, puesto que, podría suponer un aumento de la formalización de contratos en este sistema especial¹⁰³.

En segundo lugar, en una mejora de la protección de este colectivo, modificando el artículo 17 de la Ley 39/2006 que dispone que *la prestación económica, que tendrá carácter periódico, se reconocerá, en los términos que se establezca, únicamente cuando no sea posible el acceso a un servicio público o concertado de atención y cuidado, en función del grado de dependencia y de la capacidad económica del beneficiario, de acuerdo con lo previsto en el convenio celebrado entre la Administración General del Estado y la correspondiente comunidad autónoma*. De manera que, esta prestación económica no tenga carácter subsidiario, en el caso que nos ocupa, con el objeto de que se contemple a las personas trabajadoras del sistema especial del servicio del hogar familiar como una opción válida para ejercer el cuidado de la persona en situación de dependencia por motivo de su edad¹⁰⁴. Como consecuencia de esta equiparación entre la prestación económica liberada a una empresa privada y la de la persona trabajadora incluida en este sistema especial, supondría, nuevamente, una reducción de la carga económica que acarrearán las obligaciones contractuales y, como resultado de ello, un posible aumento de la formalización de los contratos, ya que, se contemplaría como un requisito necesario para obtener dicha prestación la contratación de una persona trabajadora incluida en el sistema especial del servicio del hogar.

Esta propuesta de mejora tiene su origen en la experiencia adquirida en los últimos años como estudiante en prácticas de la Cátedra de la Clínica Jurídica de la Universidad Miguel Hernández. Como resultado de un convenio suscrito con la Fundación Elche Acoge, que me ha permitido tener contacto con una miscelánea de culturas e ideologías, que han enriquecido de manera sustancial tanto mi vida profesional, como mi vida personal. Además, este crecimiento y desarrollo personal han supuesto una gran satisfacción en todos los ámbitos de mi vida, como se puede apreciar en el desarrollo del siguiente capítulo.

¹⁰³ Según el estudio llevado a cabo por ATH-ELE de estadísticas 2020 referido anteriormente, el 31% de las personas trabajadoras internas no estaban dadas de alta en la Seguridad Social y el 32.56% en el caso de las personas trabajadoras en régimen externo.

¹⁰⁴ En ningún caso nos referimos a personas dependientes que requieran de cuidados profesionales, únicamente a las que necesiten ayuda para la realización de las ABD.

CAPÍTULO VI

EXPERIENCIA EN LA CATEDRÁ CLÍNICA JURÍDICA: TRABAJO EN LA FUNDACIÓN ELCHE ACOGE

Este capítulo es el alma del presente TFG, tanto por la labor realizada en los últimos tres años, como por la carga emocional que esta conlleva. Esta travesía ha sido posible a causa de mi implicación con la Cátedra de la Clínica Jurídica de la Universidad Miguel Hernández y con la Fundación Elche Acoge. Durante mi experiencia como estudiante en prácticas en Elche Acoge he tenido la oportunidad de constatar la variedad de casuística con la que nos podemos encontrar cuando nos enfrentamos a la realidad e intentamos aplicar los conocimientos adquiridos a casos reales. Como consecuencia de esta pluralidad de situaciones la visión que tenía de la relación laboral del sistema especial del servicio del hogar familiar ha dado un giro de 360°, ya que, he podido comprobar la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran, debido a la falta de formalización de esta relación laboral y a las pésimas condiciones de trabajo, que incluso aún en contratos formalizados se siguen dando.

1. Cátedra Clínica Jurídica Universidad Miguel Hernández- Fundación Elche Acoge

El periplo de este proyecto comenzó con un Convenio de prácticas, en el cual intervenían la Cátedra Clínica Jurídica de la Universidad Miguel Hernández, la Fundación Elche Acoge y por supuesto, una servidora. Por ello, seguidamente haré una breve referencia a cada una de estas piezas, puesto que, cada una de ellas es imprescindible para conseguir el propósito que las une, que no es otro que prestar ayuda de manera desinteresada a las personas que más lo necesitan.

Por una parte, explicaremos en que consiste la Cátedra Clínica Jurídica de la Universidad Miguel Hernández¹⁰⁵. Para ello, me he servido de las palabras del profesorado que ha hecho posible este proyecto, la clínica jurídica “es responsabilidad y compromiso social, nace con la voluntad de atender las consultas que nos puedan formular colectivos o asociaciones sin ánimo de lucro sobre problemas o cuestiones jurídicas que les puedan

¹⁰⁵ La Clínica Jurídica UMH nace en el año 2016 como un Proyecto de Innovación Docente, con los mismos objetivos y la misma razón de ser, a principios del año 2020 este Proyecto en el que también participan los profesores del Departamento de Ciencia Jurídica se convierte en la Cátedra Institucional Clínica Jurídica UMH.

surgir”¹⁰⁶. Además, “es un proyecto que algunos han denominado ‘con alma’ ya que, va más allá, es absolutamente altruista y busca gente comprometida, que quiera ayudar a los demás”¹⁰⁷. Por otra parte, cumple con una función de suma importancia para el futuro profesional del colectivo estudiantil, ya que, “el alumnado va a tener que enfrentarse a la vida cotidiana, cuanto antes perciba que una cosa es el conocimiento teórico de las cuestiones y otra la aplicación práctica de esos conocimientos teóricos antes será capaz de aplicar todas las herramientas que tiene a su disposición”¹⁰⁸. En este proyecto, “se llevan a cabo tareas formativas y de asistencia, de esa manera el estudiantado conoce la problemática de los grupos más vulnerables a los que les estamos prestando esa atención”¹⁰⁹. En definitiva, es un proyecto en el que se pretende contribuir a la sensibilización del estudiantado hacia las necesidades sociales al mismo tiempo que se refuerzan los conocimientos académicos adquiridos. Estas necesidades sociales se resuelven en el marco de los Trabajos Fin de Grado o los Trabajos Fin de Máster incardinados en las líneas de trabajo vinculadas a la Cátedra de la Clínica Jurídica¹¹⁰, como, por ejemplo, el presente TFG, mediante el cual se da visibilidad a la situación de vulnerabilidad de las personas trabajadoras del sistema especial del servicio del hogar familiar.

Por otra parte, abordaremos la labor llevada a cabo por la Fundación Elche Acoge, a través de los principios sobre los que se fundamenta su misión, acordes con su objetivo de dar una respuesta adecuada a la situación actual de los inmigrantes. Estos principios sobre los que se estructura su misión son los siguientes: “mejorar la calidad de vida de las personas inmigrantes, favoreciendo la integración y la convivencia intercultural, ubicar al inmigrante como sujeto activo de su propia experiencia migratoria, promocionando e impulsando su autonomía y desarrollo personal y social, promover y reivindicar los derechos de las personas inmigrantes, al tiempo que fomentar la capacidad de acogida de la sociedad española, papel preponderante del voluntariado como implicación de la sociedad civil en el proceso de transformación social y colaborar con Instituciones y/o

¹⁰⁶ PÉREZ JUAN, José Antonio. Catedrático de la Universidad Miguel Hernández de Elche y codirector de la Cátedra de la Clínica Jurídica de la Universidad Miguel Hernández de Elche.

¹⁰⁷ LÓPEZ SÁNCHEZ, Cristina. Profesora Titular Doctora de la Universidad Miguel Hernández de Elche y directora de la Cátedra de la Clínica Jurídica de la Universidad Miguel Hernández de Elche.

¹⁰⁸ TUR AUSINA, Rosario. Catedrática de la Universidad Miguel Hernández de Elche y promotora de la Cátedra de la Clínica Jurídica de la Universidad Miguel Hernández de Elche.

¹⁰⁹ CARMONA PAREDES, Rosario. Profesora Colaboradora de la Universidad Miguel Hernández de Elche y secretaria de la Cátedra de la Clínica Jurídica de la Universidad Miguel Hernández de Elche.

¹¹⁰ Consulta <https://clinicajuridica.umh.es/presentacion/> (20/05/2021).

Entidades, tanto públicas como privadas”¹¹¹. Cabe señalar, además, por el interés que representa para este TFG, que la Fundación es una agencia de colocación autorizada¹¹², por lo tanto, como tal, tiene dos objetivos primordiales: el de ayudar a las personas demandantes de empleo a encontrar trabajo y a las personas empleadoras a encontrar a las personas que más se adecuen a sus necesidades. Este estatus permite una mejora en la empleabilidad, la inserción de las personas usuarias y a su vez, contribuye al desarrollo socio económico del entorno¹¹³. Al ser una agencia de colocación las inquietudes de las personas que acuden en busca de asesoramiento son de carácter laboral. Como consecuencia de ello, se pone de manifiesto la necesidad de dar respuesta a estas dudas, por este motivo desde la Cátedra de la Clínica Jurídica hemos elaborado diversas guías e impartido distintos talleres de índole laboral, entre ellos, la guía y el taller del sistema especial del servicio del hogar familiar que posteriormente detallaré.

Antes de comenzar con la guía y el taller, me gustaría plasmar brevemente el camino que he recorrido desde que inicié mi andadura con la Cátedra de la Clínica Jurídica. En este viaje he podido aprender muchísimo, a través de las asistencias y talleres que he llevado a cabo. Además, no quiero obstar el aprendizaje que he adquirido gracias a los momentos compartidos con mis compañeras y compañeros, qué al igual que yo, se embarcaron por primera vez en esta aventura que nos obligaba a afrontar por primera vez las vicisitudes y la problemática a la que se enfrentan las personas excluidas socialmente, como resultado de la falta de medios para poder subsistir. Ni que decir tiene, que no estábamos dejados a nuestra suerte, ya que, tanto desde la Cátedra de la Clínica Jurídica como desde la Fundación Elche Acoge, nos sentíamos arropados y apoyados, en todos los sentidos, por las personas que forman parte de ambas instituciones.

Como he reflejado anteriormente, mi experiencia con la Cátedra de la Clínica Jurídica comenzó hace tres años, en la jornada de bienvenida del curso 2018/2019¹¹⁴. Esta reunión tuvo una especial relevancia para mí, a pesar de los nervios propios que acompañan a una situación de tal envergadura, si tenemos en cuenta que era mi primera toma de contacto con una actividad académica que no formaba parte del plan de estudios. Es una vivencia que guardo con gran cariño y, hoy en día, aún recuerdo la intensidad con la que el

¹¹¹ Consulta <https://www.elcheacoge.org/pagina-de-ejemplo/> (21/05/2021).

¹¹² Agencia de Colocación autorizada Nº 1000000235

¹¹³ Consulta <https://www.elcheacoge.org/agencia-de-colocacion/> (22/05/2021).

¹¹⁴ Jornada realizada el 2 de octubre de 2018, a la cual fui invitada por el Doctor D. Francisco Javier Fernández Orrico, que en aquel entonces era mi profesor de Derecho del Trabajo.

estudiantado de otros años contaban sus experiencias y en ese momento, me dije a mi misma que quería tener la oportunidad de participar en un proyecto que no solo aportaba experiencia en el ámbito profesional, si no que, además, proporcionaba tanta satisfacción personal. A partir de ese día comencé a implicarme en las distintas tareas que se llevan a cabo desde la Clínica, como, por ejemplo, las asistencias en Elche Acoge, los talleres, las formaciones, las guías, entre otras. Actualmente, soy becaria de la Cátedra de la Clínica, como tal, me encargo de prestar apoyo al estudiantado que este año forma parte de este proyecto.

Cuadro 1. Jornada de Bienvenida 2 de octubre de 2018



Fuente: Publicación 2 de octubre de 2018 <https://clinicajuridica.umh.es/2018/10/02/empezamos-a-preparar-nuevo-curso-en-la-clinica-juridica/>


2. Taller y guía del sistema especial del servicio del hogar familiar

Como no podía ser de otra manera, en este epígrafe trataremos de forma más minuciosa, tanto la guía como el taller del sistema especial del servicio del hogar familiar, de los cual, hemos ido dando pinceladas a lo largo de nuestro TFG.

Comenzaré explicando la dinámica de la Guía Jurídica, puesto que, el taller es una ramificación de esta. La guía detalla el sistema especial del servicio del hogar familiar y se estructura de la siguiente manera, primero se ocupa de los sujetos y tareas incluidos, seguidamente trata el régimen de Seguridad Social y las peculiaridades de este sistema especial. A continuación, aborda los derechos y obligaciones de las personas trabajadoras de este colectivo. Seguidamente, precisa los supuestos de extinción del contrato, haciendo hincapié en la figura del desistimiento. Para terminar, recoge modelos de los formularios

necesarios para llevar a cabo la formalización de esta relación laboral especial¹¹⁵. Esta guía jurídica es de elaboración propia, bajo la supervisión y con la ayuda de la profesora Rosario Carmona Paredes. Durante estos tres años, se han llevado a cabo 3 publicaciones de la Guía que recogen las modificaciones que se han producido en este sistema especial.

Cuadro 2. Portada e índice de la guía Servicios del hogar familiar 2021

| | | |
|--|--|---|
|  | | <p>Índice</p> <p>¿Qué es? _____ 4</p> <p> ¿Qué no es? _____ 4</p> <p> ¿Qué tareas engloba los servicios del hogar? _____ 4</p> <p>Contratación y alta en la Seguridad Social..... 5</p> <p> Tipos de contrato _____ 6</p> <p> ¿Dónde lo tramito? _____ 6</p> <p>Cotización a la Seguridad Social _____ 7</p> <p> Tabla bases de cotización _____ 8</p> <p> Tabla cuota a pagar según salario _____ 9</p> <p> Reducciones de la cuota _____ 10</p> <p>¿Qué derechos me corresponden? _____ 11</p> <p> Retribuciones _____ 11</p> <p> Jornada _____ 11</p> <p> Tabla orientativa salario/horas _____ 12-13</p> <p> Vacaciones _____ 14</p> <p> Descansos _____ 14</p> <p> Incapacidad Temporal _____ 15</p> <p> ¿Qué requisitos debo poseer para tener derecho a la prestación? _____ 15</p> <p> ¿Qué es un accidente laboral? _____ 16</p> <p> Baja por nacimiento o cuidado del menor _____ 17</p> <p> Requisitos de cotización _____ 16</p> <p> Periodo de disfrute de la baja y cuantía _____ 17</p> <p>Despido disciplinario: causas _____ 18</p> <p> ¿Cómo se efectúa el despido disciplinario? _____ 18</p> <p>Desistimiento _____ 19</p> <p> Derechos y obligaciones durante el preaviso por desistimiento _____ 19</p> <p> Desempleo (paro) _____ 19</p> <p> Ejemplo escrito finiquito _____ 20</p> <p>Anexo: Afiliación a la seguridad social. Alta, baja y variación en la Seguridad Social _____ 21</p> |
|--|--|---|

¹¹⁵ Véase Anexo I, no era de recibo incluirla completa como parte de la redacción del TFG, cuando a lo largo de este se han ido tratando diferentes puntos recogidos en esta guía.

A partir de esta guía jurídica y de sus correspondientes actualizaciones, se expuso su contenido de manera práctica a través de talleres formativos. El primero de ellos en el curso 2018/2019 y el segundo en el curso 2019/2020.

Cuadro 3. Taller formativo 22 de marzo de 2019



TODO UN REVULSIVO PARA LOS ASISTENTES

La estudiante de la Clínica Jurídica UMH, Inmaculada Alonso, ha impartido hoy en Elche Acoge el II Taller sobre «Deberes y Derechos en el Servicio del Hogar Familiar». ¡Ha levantado tanto interés que ha sido todo un revulsivo para los asistentes!

Fuente: Publicación 22 de marzo de 2019 <https://clinicajuridica.umh.es/novedades/page/6/>

Cuadro 4. Taller formativo 25 de febrero de 2020



NUEVA EDICIÓN DEL TALLER DE SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

“Esta mañana ha tenido lugar la segunda edición del Taller del Servicio del Hogar Familiar, en la Sede de Elche Acoge, con la colaboración de nuestra estudiante Inma Alonso y su tutora, la Prof. Rosario Carmona, que no ha dejado a nadie indiferente. Gracias, Inma, por tu predisposición”.

Fuente: Publicación 25 de febrero de 2020 <https://clinicajuridica.umh.es/2020/02/25/nueva-edicion-del-taller-de-servicio-del-hogar-familiar/>

Los talleres formativos han sido una muy grata experiencia, debido a la interacción que se produce con las personas asistentes. De manera que durante la presentación buscaba la participación de la mayor parte de personas, puesto que, mi intención no era que la formación se convirtiese en un monólogo. Por el contrario, siempre animaba a las personas presentes a compartir sus experiencias, sus inquietudes o a hacer preguntas sobre aquellas cuestiones que no entendían. Esto debía ser así porque, a pesar de impartir el taller con un lenguaje lo más sencillo y accesible posible hay ciertos aspectos complicados de comprender para las personas que no poseen una preparación o un conocimiento previo del lenguaje jurídico-laboral. Además, debemos tener en cuenta que la presentación tiene una parte práctica, en la que, mediante supuestos prácticos, se intentaba facilitar la comprensión de los términos utilizados y de los requisitos para formalizar la relación laboral especial que es propia de las personas trabajadoras incluidas en el sistema especial del servicio del hogar familiar. Una vez finalizada la formación se facilitaba una encuesta de satisfacción anónima¹¹⁶, en la que las personas asistentes evaluaban distintos aspectos del taller y que les ofrecía la oportunidad de hacer sugerencias o comentarios, con la finalidad de mejorar o adaptar el taller a sus necesidades.

3. Reflexiones sobre los talleres del sistema especial del servicio del hogar familiar

Los dos talleres impartidos me han permitido tener una visión realista del entorno laboral y de la situación de este colectivo. Por un lado, el taller llevado a cabo en 2019 contó con la asistencia de 18 personas, de las cual solo dos eran hombres, por otro lado, al taller realizado en 2020 asistieron 15 personas, con un único asistente varón. Ambos casos ponen de manifiesto que el servicio del hogar familiar es un sector altamente feminizado, a su vez, en estos se evidenciaba que la mayor parte de las personas trabajadoras incluidas en este sistema especial son de origen migrante, en la mayoría de los casos estaban en situación administrativa irregular y sin dar de alta en la Seguridad Social.

Asimismo, estos talleres son el mayor reflejo de las situaciones de precariedad laboral y falta de protección de las personas trabajadoras incluidas en este sistema especial. Las preocupaciones de las personas que asistieron son una constatación de la realidad y se pueden trasladar a través de un recopilatorio de algunas de las preguntas formuladas en ambos talleres, que *a priori* pueden parecer inverosímiles por el mero hecho de que nunca

¹¹⁶ Véase el Anexo II: Hoja de evaluación

nos habíamos planteado que una persona trabajadora sufriera estas pésimas condiciones laborales. Son las siguientes¹¹⁷:

- ¿Cuál es la jornada máxima de trabajo?¹¹⁸
- ¿Tengo derecho a descansar más de 6 horas entre jornada y jornada?
- ¿Tengo derecho a un día libre completo?
- ¿Tengo derecho a un permiso para ir al médico?
- ¿Tengo derecho a no venir al trabajo si estoy enferma o es motivo de despido?
- ¿Tengo derecho a una baja por maternidad?
- ¿Me pueden despedir si estoy embarazada?
- ¿Tengo derecho a algún festivo?
- Si un día festivo no trabajo, ¿lo tengo que recuperar?
- ¿Tengo derecho a pagas extras?
- ¿Tengo derecho a vacaciones?
- ¿Tengo derecho a cobrar las vacaciones si las disfruto?
- ¿Debo pasar mis vacaciones con la familia para la que trabajo?
- ¿Tengo derecho a denunciar a mi jefe?
- ¿Tengo algún derecho laboral si no tengo papeles?
- Si no tengo papeles, ¿puedo reclamar mis derechos?
- ¿Qué hago si mi jefe me amenaza con denunciarme por trabajar ilegalmente?

Como podemos observar el desconocimiento de los derechos laborales por parte de las personas trabajadoras de este colectivo es enorme, además, cuando la mayor parte de la sociedad las considerada como “trabajadoras de segunda”¹¹⁹, ni siquiera se plantean la posibilidad de que exista una protección laboral más allá del pago del salario (la mayoría de las veces por debajo de lo que está previsto legalmente) y de la formalización del contrato (que en muchos casos tampoco se da). Por desgracia, esta es la realidad que viví en los dos talleres impartidos, vivencias inverosímiles por la situación de vulnerabilidad que reflejan y la aceptación y la resignación ante la falta de protección.

¹¹⁷ Ha de tenerse en cuenta que son preguntas transcritas de los talleres formativos, por lo que, no se ha adaptado el lenguaje utilizado.

¹¹⁸ Esta era una de las preguntas más recurrentes, ya que, las personas asistentes hacían entre 50 y 60 horas semanales como mínimo.

¹¹⁹ Expresión utilizada por una de las asistentes al taller formativo del día 25 de febrero de 2020.

Para finalizar me gustaría plasmar un comentario de una de las personas asistentes al curso del 22 de marzo, puesto que, desde mi punto de vista refleja claramente la situación de vulnerabilidad y precariedad de este colectivo que es una de las ideas que pretendo transmitir con este TFG:

“Muchas veces nos sentimos solas, pensamos que nuestros jefes lo saben todo, no tenemos derecho a reclamar y vivimos con el miedo de perder nuestro trabajo. Menos mal que todavía existen personas que se preocupan por los demás, que nos apoyan y nos dedican su tiempo, nos hacen sentirnos arropadas y ya no parece que estamos tan solas. Muchas gracias por las explicaciones, han sido de mucha ayuda”.



CONCLUSIONES

PRIMERA. La importancia de la labor realizada por las personas trabajadoras incluidas en el sistema especial del hogar familiar hace de ellas un activo muy valioso tanto para el entorno familiar como para la prosperidad del país.

El Estado de bienestar en España comenzó su desarrollo con la llegada de la democracia, no obstante, siguieron dándose roles de género, las mujeres llevando a cabo las tareas del hogar (sin remuneración) y los hombres ejerciendo el trabajo remunerado fuera del hogar familiar. Con la posterior incorporación de la mujer al mercado de trabajo se produjo un cambio en la realización de las tareas domésticas que a partir de ese momento deberían ser elaboradas por personas ajenas a la unidad familiar. Cabría suponer, que los hombres deberían haberse incorporado a la realización de las tareas domésticas al mismo ritmo que las mujeres lo hicieron al mundo laboral, pero esto no ha sido así, el reparto sigue siendo desigual lo que ha supuesto en la mayoría de los casos la doble jornada de la mujer, dentro y fuera del hogar. Esto ha conllevado a delegar esas tareas domésticas en otras personas fuera del círculo familiar y serán estas personas trabajadoras las que, con su prestación de servicios, cubren estas necesidades sociales básicas. Resumiendo, este personal permite la conciliación de la vida laboral y familiar de esta unidad de convivencia en el que se lleva a cabo la prestación de servicios, tanto de servicios domésticos como de cuidados. De esta manera, la importancia que revisten estas actividades son un mayor motivo para que la protección de este colectivo sea una prioridad en las políticas de empleo que a su vez favorecerán el crecimiento del bienestar social general.

SEGUNDA. El sistema especial del servicio del hogar familiar es un sector altamente feminizado, que está formado en gran medida por personas trabajadoras inmigrantes. Esta realidad constatada provoca que la falta de protección laboral genere una triple discriminación, tanto por razón de origen, como por razón de género, como por la actividad desarrollada.

TERCERA. La falta de la protección por desempleo es uno de los pilares en los que se fundamentan las reivindicaciones de las asociaciones del personal del servicio doméstico, esta desprotección queda evidenciada en situaciones de emergencia, como la provocada como consecuencia de la crisis por la COVID-19, que obligó al Gobierno a crear un subsidio extraordinario por desempleo para paliar la situación de necesidad en la quedaron las personas trabajadoras de este colectivo.

CUARTA. Es necesario establecer reformas normativas que proporcionen seguridad jurídica y modifiquen la configuración de este sistema especial del servicio del hogar familiar para que deje de considerarse un sector propio del trabajo invisible, precario e irregular. La propuesta realizada en este TFG pone de manifiesto la necesidad de un equilibrio entre la persona trabajadora (vulnerable por su condición laboral) y la persona empleadora dependiente (vulnerable por su condición física como consecuencia de su edad), esta doble necesidad tendría su respuesta en una modificación de la Ley de Dependencia.

QUINTA. Dejamos esta quinta conclusión para hacer valer el estudio clínico en derecho como parte de la formación de las titulaciones jurídicas. Los estudios clínicos son la fórmula perfecta para incentivar el estudio en derecho, proporcionar el acercamiento a la realidad de los grupos vulnerables y dar solución a los interrogantes desde la misma noción del trabajo decente. En definitiva, no se puede adoptar una actitud pasiva e indiferente a la realidad que sufre este colectivo, deben tomarse medidas que supongan la simplificación de la burocracia y la reducción de los costes de la formalización en la contratación. Por todo ello, ser consciente de la vulnerabilidad que nos rodea ya en la etapa de estudiante es un hecho que seguramente marcará mi carrera profesional.



BIBLIOGRAFIA

- ALARCÓN CARACUEL, Manuel Ramón y GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago. “Compendio de Seguridad Social. Estructura y composición del sistema español de Seguridad Social”. Editorial Tecnos. 4ª Edición, 1991.
- ALMANSA PASTOR, José Manuel. “Derecho de la Seguridad Social”. Volumen II. Régimen especial de los empleados de hogar. Editorial Tecnos. 2ª Edición. 1999.
- ÁLVAREZ CORTES, Juan Carlos. “El subsidio extraordinario para personas empleadas del hogar familiar: una protección “asistencializada” e imperfecta. A propósito del Real Decreto-Ley 11/2020 y la Resolución de 30 de abril de 2020 del Servicio Público de Empleo Estatal”. Revista Española de Derecho del Trabajo num.233/2020 Editorial Aranzadi, S.A.U.
- ÁLVAREZ CUESTA, Henar. “Apuntes para la reforma del régimen especial de los empleados de hogar”, Mujer, Trabajo y Seguridad Social, 1ºed. Las Rozas, Madrid, (la Ley), 2010.
- BARCELÓN COBEDO, Susana. “La relación laboral del servicio del hogar familiar tras el RD 1620/2011, de 14 de noviembre”. Revista Doctrinal Aranzadi Social num. 1/2012 parte Estudio. BIB 2012\512
- BLASCO LA HOZ, José Francisco, LÓPEZ GANDÍA, Juan. y MONPARLER CARRASCO, María Ángeles. “Curso de Seguridad Social” Lección 3ª. IV. La estructura del nivel profesional. Editorial Tirant Lo Blanch. 1998.
- CHARRO BAENA, Pilar: “Capítulo 2. El servicio del hogar familiar. Una visión desde la legislación y la doctrina judicial españolas”, en VV.AA., CHARRO BAENA, Pilar, ESPINOZA ESCOBAR, Javier Hildebrando y LILIANA SILVA DE ROA, Alba. (Dir.) El derecho del trabajo y los colectivos vulnerables. Un estudio desde las dos orillas, Madrid, Dykinson S.L, 2017.
- DE VILLA GIL, Luis Enrique y Otros “Derecho de la Seguridad Social” Régimen especial de empleados de hogar, por BADIOLA SÁNCHEZ, Alfonso y LANTARÓN BARQUÍN, David. Editorial Tirant Lo Blanc. 1997.

- FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier. “Idoneidad de las pruebas acreditativas del fraude en la protección por desempleo”. Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social nº 139. 2019.
- FERNÁNDEZ ORRICO, Francisco Javier. “Formas de acceso al Sistema especial de Empleados de Hogar del Régimen General de la Seguridad Social”, Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, nº 99, 2012.
- GARCÍA NINET, José Ignacio y YANINI BAEZA, Jaime. “Régimen Especial de Empleados de Hogar”. Editorial CISS. 1998.
- KAHALE CARRILLO, Djamil Tony. “La regulación de la prestación de los servicios domésticos a través de las empresas”. Revista Doctrinal Aranzadi Social num. 10/2013 parte Informes. BIB 2013\320
- MALDONADO MOLINA, Juan Antonio. “Materiales docentes de gerontología y protección de los mayores”. Editorial Dykinson. 2018.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. “Curso de Seguridad Social”. Capítulo I.3.B) Régimen general y Regímenes especiales. Editorial Servicio de Publicaciones de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid. 1998.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. “Derecho del Trabajo”. Capítulo XXVII. Los Regímenes Especiales de la Seguridad Social. Editorial Tecnos. 11ª Edición. 1990.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. “La fragmentación de la Seguridad Social y sus razones”. Revista de Política Social. Nº98. 1973.
- SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente y Otros. “Comentarios a la Ley General de la Seguridad Social”. Capítulo II. Campo de aplicación y estructura del Sistema de la Seguridad Social. Editorial Laborum. 2003.
- VIDA SORIA, José. “Régimen General y Regímenes Especiales en el Sistema de la Seguridad Social española”. Cuadernos de la Cátedra de Derecho del Trabajo. 1972.

WEBGRAFÍA

WEB del Ministerio de Trabajo y Economía Social

<https://www.mites.gob.es>

<https://www.mites.gob.es/es/portada/serviciohogar/nueva-regulacion/segsocial/index.htm>

WEB del Instituto Nacional de Estadística

<https://www.ine.es/economia/2020/12/22/gobierno-retrasa-2023-equiparacion-empleadas-26648610.html>

Sede electrónica del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

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

<https://www.segsocial.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/Afiliacion/10547/10555/51635>

Nota informativa del MITESS titulada: *Información de utilidad para la regularización, salario y cotización en el sector hogar con fecha de enero de 2021.*

<https://www.mites.gob.es/>

Nota de prensa del MITESS

<https://prensa.mites.gob.es/WebPrensa/noticias/laboral/detalle/3972>

WEB diario El País

<https://elpais.com/espana/madrid/2020-03-30/un-tercio-del-colectivo-de-las-trabajadoras-del-hogar-no-podra-recibir-el-subsidio-del-gobierno.html>

WEB del Servicio doméstico activo

<https://sedoac.org>

WEB de la Asociación de Trabajadoras del Hogar - Etxeko Langileen Elkartea

<https://ath-ele.com/es/estadisticas/>

WEB de la Generalitat Valenciana

<https://inclusio.gva.es/es/web/dependencia/prestacion-para-cuidados-en-el-entorno-familiar>

WEB de la Cátedra de la Clínica Jurídica de Elche

<https://clinicajuridica.umh.es/>

WEB de la Fundación Elche Acoge

<https://www.elcheacoge.org/>



Servicios del hogar familiar 2021



Índice

| | |
|--|-------|
| ¿Qué es? | 4 |
| ¿Qué no es? | 4 |
| ¿Qué tareas engloba los servicios del hogar? | 4 |
| Contratación y alta en la Seguridad Social | 5 |
| Tipos de contrato | 6 |
| ¿Dónde lo tramito? | 6 |
| Cotización a la Seguridad Social | 7 |
| Tabla bases de cotización | 8 |
| Tabla cuota a pagar según salario | 9 |
| Reducciones de la cuota | 10 |
| ¿Qué derechos me corresponden? | 11 |
| Retribuciones | 11 |
| Jornada | 11 |
| Tabla orientativa salario/horas | 12-13 |
| Vacaciones | 14 |
| Descansos | 14 |
| Incapacidad Temporal | 15 |
| ¿Qué requisitos debo poseer para tener derecho a la prestación? | 15 |
| ¿Qué es un accidente laboral? | 16 |
| Baja por nacimiento o cuidado del menor | 17 |
| Requisitos de cotización | 16 |
| Periodo de disfrute de la baja y cuantía | 17 |
| Despido disciplinario: causas | 18 |
| ¿Cómo se efectúa el despido disciplinario? | 18 |
| Desistimiento | 19 |
| Derechos y obligaciones durante el preaviso por desistimiento | 19 |
| Desempleo (paro) | 19 |
| Ejemplo escrito finiquito | 20 |
| | |
| Anexo: Afiliación a la seguridad social. Alta, baja y variación en la Seguridad Social | 21 |

3

“...Reconociendo la contribución significativa de los trabajadores domésticos a la economía mundial, que incluye el aumento de las posibilidades de empleo remunerado para las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares, el incremento de la capacidad de cuidado de las personas de edad avanzada, los niños y personas con discapacidad, y un aporte sustancial a las transferencias de ingreso en cada país y entre países...”

(Convenio 189 de la OIT, 2011)



Esta guía puede ser copiada, distribuida y comunicada públicamente, siempre que se cite la autoría y no se utilice con finalidad comercial. También puede ser utilizada para crear otras obras, pero en ese caso la nueva obra tendría que ser distribuida con una licencia como esta.

Cuarta edición elaborada por:
Inmaculada Alonso Mas
Rosario Carmona Paredes

Tutora: Rosario Carmona
En el marco de la Cátedra de la **Clínica Jurídica de la Universidad Miguel Hernández de Elche.**

2

¿Qué es?

- Es el trabajo que se realiza al servicio de un hogar familiar por cuenta o a cargo de la persona titular del mismo.

¿Qué no es?

- Personal contratado por personas jurídicas de carácter civil o mercantil.
- Personal contratado a través de empresas de trabajo temporal.
- Cuidadores/as personales contratados/as por instituciones públicas o entidades privadas.
- Relaciones de cuidadores/as no profesionales en atención a personas en atención de dependencia en su domicilio.
- Relaciones concertadas entre familiares.
- Trabajo a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

¿Qué tareas engloba servicios de hogar?

- Tareas domésticas (Limpieza, planchado, cocina...)
- El cuidado o atención de miembros de la familia.
- Dirección o cuidado del hogar.
- Guardería, Jardinería, Conducción del vehículo etc...



Contratación y alta en Seguridad Social

- Las personas empleadoras podrán contratar al personal directamente o a través de los servicios públicos de empleo o de las agencias de colocación **debidamente autorizadas, con garantía plena del principio de igualdad y no discriminación**
- Si la prestación de servicios es **menor a 60 horas**, entonces el alta, baja, afiliación, etc. **lo podrá hacer el personal de servicio del hogar.**
- Si la prestación de servicios es **mayor o igual a 60 horas**, entonces el alta, baja, afiliación, etc. **lo debe hacer la persona empleadora.**
- Existen también reducciones de la cuota en caso de tratarse de familias numerosas .



Tipos de contrato

Existen 3 tipos de contrato:

- Contrato de palabra .
- Contrato indefinido
- Contrato temporal o por horas .

Siempre es recomendable realizar un contrato por escrito, ya que ahí se encuentra todo formalizado.

- Si el contrato es de palabra y supera las cuatro semanas desde el inicio del trabajo, se considera contrato por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo que la persona empleadora demuestre que se contrató a tiempo parcial o por un periodo determinado .
- Podrá concertarse un periodo de prueba que no podrá exceder de dos meses.

¿Dónde lo tramito?

En la Tesorería General de la Seguridad Social.

- Av. de Santa Pola, 1, 03203 Elche, Alicante
- Horario : Lunes a viernes : 09:00 – 14:00
- Teléfono : 965 45 48 75

Cotizaciones a la Seguridad Social

- El **tipo de cotización por contingencias comunes** será el 28,30%; siendo el 23,60% a cargo de la parte empleadora y el 4,70% a cargo de la persona empleada. (Toda aquella situación que imposibilite a realizar la actividad laboral, justificada por un profesional)
- Para la **cotización por contingencias profesionales** se aplicará el 1,50%; a cargo exclusivo de la persona empleadora. (Accidente laboral que se sufra realizando la actividad laboral o que se sufra mediante el desplazamiento del domicilio al trabajo o a la inversa).



Tabla Bases de Cotización

| TRAMO | RETRIBUCIÓN MENSUAL + PAGAS EXTRAS | BASE DE COTIZACIÓN | MÁXIMO DE HORAS TRABAJADAS |
|-------|------------------------------------|--------------------|----------------------------|
| 1 | Hasta 240,00 | 206,00 | 34 |
| 2 | Desde 240,01 Hasta 375,00 | 340,00 | 53 |
| 3 | Desde 375,01 Hasta 510,00 | 474,00 | 72 |
| 4 | Desde 510,01 Hasta 645,00 | 608,00 | 92 |
| 5 | Desde 645,01 Hasta 780,00 | 743,00 | 111 |
| 6 | Desde 780,01 Hasta 914,00 | 877,00 | 130 |
| 7 | Desde 914,01 Hasta 1.050,00 | 1.050,00 | 160 |
| 8 | Desde 1.050,01 Hasta 1.144,00 | 1.097,00 | 160 |
| 9 | Desde 1,144.01 Hasta 1.294,00 | 1.232,00 | 160 |
| 10 | Desde 1.294,01 | Retribución mensua | 160 |

8

Tabla cuota a pagar según salario

| BASE DE COTIZACIÓN | APORTACIÓN PARTE EMPLEADORA CON BONIFICACIÓN | APORTACIÓN PARTE EMPLEADORA SIN BONIFICACIÓN | APORTACIÓN PERSONA TRABAJADORA |
|---------------------|--|--|--------------------------------|
| 206,00 | 51,66 | 61,39 | 9,68 |
| 340,00 | 85,27 | 101,32 | 15,98 |
| 474,00 | 118,88 | 141,25 | 22,28 |
| 608,00 | 152,49 | 181,18 | 28,58 |
| 743,00 | 186,34 | 221,41 | 34,92 |
| 877,00 | 219,95 | 261,35 | 41,22 |
| 1050,00 | 263,34 | 312,90 | 49,35 |
| 1097,00 | 275,13 | 326,91 | 51,56 |
| 1232,00 | 308,99 | 367,14 | 57,90 |
| Retribución mensual | 25,10% del salario | 29,80% del salario | 4,70% del salario |

9

Reducciones de la cuota

- La parte empleadora se podrá aplicar una reducción del 20% en la aportación empresarial por contingencias comunes, siempre que el personal empleado no hubiera figurado en alta en el Régimen Especial de empleados de Hogar a tiempo completo, para el mismo, entre el 2 de agosto y el 31 de diciembre de 2011.
- Familias numerosas de más de tres hijos o hijas hasta un 45% en algunos casos.
- Hay una reducción del 45% para la contratación de personal al servicio del hogar en el caso de que ambos miembros de la unidad familiar trabajen fuera de casa y una reducción especial del 45% si en la misma son 5 o más hijos/as, es suficiente que trabaje un solo miembro de la unidad familiar para tener derecho a la reducción.



¿Qué Derechos me corresponden?

Retribuciones

- Existe el derecho a percibir, como mínimo, el Salario Mínimo Interprofesional en cómputo anual (incluyendo dos pagas extras). Dicho salario se entiende referido a la jornada de trabajo completa, percibiéndose a prorrata si se realiza una jornada inferior.
- Por debajo de esta cuantía, no es posible realizar descuento alguno por salario en especie por manutención o alojamiento.
- Cuando exista salario en especie, éste no podrá superar el 30% de las percepciones salariales.

Jornada

- La jornada máxima semanal será de 40 horas de trabajo efectivo. Asimismo, podrán establecerse tiempos de presencia por acuerdo entre las partes.
- Los tiempos de presencia tendrán la duración que acuerden las partes, no pudiendo exceder de 20 horas semanales de promedio en un periodo de un mes. La retribución de estas horas de presencia no podrá ser inferior a la de las horas ordinarias.
- Una vez concluida la jornada de trabajo diaria y, en su caso, el tiempo de presencia pactado, la persona empleada no estará obligada a permanecer en el hogar familiar.

Tabla orientativa Régimen externo

| HORAS SEMANA | SALARIO BRUTO 14 PAGAS | SALARIO BRUTO 12 PAGAS | SALARIO 7,43€/HR |
|--------------|------------------------|------------------------|------------------|
| 10 | 258,17 | 301,20 | 297,20 |
| 15 | 356,25 | 415,63 | 445,80 |
| 20 | 475,00 | 554,17 | 594,40 |
| 25 | 593,75 | 692,71 | 743,00 |
| 30 | 712,50 | 831,25 | 891,60 |
| 35 | 831,25 | 969,79 | 1040,20 |
| 40 | 950,00 | 1108,33 | 1,188,80 |

12

Tabla orientativa Régimen interno

TAREAS DOMÉSTICAS + CUIDADO DE NIÑOS/AS O MAYORES NO DEPENDIENTES

| Salario bruto (14 pagas) | Salario bruto (12 pagas) | Tramo Seguridad Social |
|--------------------------|--------------------------|------------------------|
| 997,50€ + 2 pagas extras | 1163,75€ | 9 |

FINES DE SEMANA

| Salario bruto (12 pagas) 24 h de trabajo efectivo | Salario bruto (12 pagas) 28 horas de trabajo efectivo Situación especial | Tramo Seguridad Social |
|---|--|------------------------|
| 665€ | 775,83€ | 5 |

PERNOCTACIÓN

| 5 Noches de vigilia Bruto (12 pagas) | 6 Noches sin vigilia Bruto (12 pagas) | Noche extra Pernoctación 12 horas |
|--------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------|
| 1108,33€ (40h/semana) | 831,25€ (30h/semana) | 30€ |

DÍAS FESTIVOS

| Sin pernoctar (12 horas) | Pernoctando (24 horas) | Tramo Seguridad Social |
|--------------------------|------------------------|------------------------|
| 60€ | 80€ | El que corresponda |

13

Vacaciones

- 30 días naturales, que podrán fraccionarse en dos o más periodos, si bien al menos uno de ellos será de 15 días consecutivos.
- En defecto de pacto, quince días serán fijados por la parte empleadora y 15 días los elegirá libremente la persona empleada.
- Las fechas deben ser conocidas 2 meses antes del disfrute.
- Durante el periodo de vacaciones, la persona trabajadora no estará obligada a residir en el domicilio familiar o en el lugar al que se desplace la familia o alguno de sus miembros.

Descansos

- Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente **deberá mediar un descanso mínimo de doce horas**, pudiendo reducirse a diez en el caso del personal al servicio del hogar interno compensándose el resto hasta doce horas en periodos de hasta cuatro semanas.
- El personal interno **dispondrá al menos de dos horas diarias para las comidas principales**. Este tiempo no computa como tiempo de trabajo, sino de descanso.
- El **descanso semanal será de treinta y seis horas consecutivas** que comprenderán, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el domingo completo.
- El personal tendrá derecho al disfrute de las fiestas y permisos previstos en el Régimen General.

Incapacidad Temporal

- Baja por enfermedad común o accidente no laboral .

| Días de la baja | Quién paga | Porcentaje a pagar |
|-----------------|----------------------------------|--------------------|
| 0-3 | Sin subsidio | 0% |
| 4-8 | Empleador/a | 60% |
| 9-Indefinido | Instituto de la Seguridad Social | 75% |

¿Qué requisitos debo poseer para tener derecho a la prestación?

Para tener derecho al subsidio, la persona trabajadora debe cumplir las siguientes condiciones:

- Estar afiliado/a a la Seguridad Social y en alta o asimilado/a al alta.
- Si la IT deriva de enfermedad común, debe tener cotizados 180 días en los 5 años anteriores .
- Si la IT deriva de accidente, sea o no de trabajo, o enfermedad profesional no es necesario periodo previo de cotización.

¿Qué es un accidente laboral?

- Es considerado accidente laboral toda lesión corporal que se produce durante la jornada laboral o durante el traslado al o desde el lugar de trabajo. No es necesario periodo de cotización previa.
- En este caso se percibe el subsidio del 75% desde el día siguiente a la baja y se debe presentar la baja en la Mutua o en el INSS según proceda. Este subsidio se paga directamente a la persona trabajadora.



Baja por nacimiento y cuidado del menor

Requisitos de cotización

Prestación de la madre:

- Empleada menor de 21 años: no se exige periodo de cotización.
- Empleadas de 21 a 26 años: 90 días cotizados a la Seguridad Social en los últimos siete años o 180 días cotizados a la Seguridad Social durante toda su vida laboral.
- Empleadas de más de 26 años: 180 días cotizados a la Seguridad Social en los últimos siete años o 360 días cotizados a la Seguridad Social durante toda su vida laboral.

Baja por nacimiento y cuidado del menor

Requisitos

Prestación del padre

La prestación en el caso del padre requerirá un periodo de cotización de 180 días cotizados a la Seguridad Social en los últimos siete años o 360 días cotizados a la Seguridad Social durante toda su vida laboral.

Nacimiento y cuidado del menor

Disfrute y cuantía

Para ambos progenitores el periodo de disfrute será de 16 semanas, ampliables en 2 semanas más por parto múltiple. Se tienen los mismos derechos en caso de adopción.

Estas 16 semanas se pueden repartir de la siguiente forma:

- 6 semanas deberán disfrutarse inmediatamente después del nacimiento del bebé.
- 10 semanas se podrán disfrutar antes o después del parto, según prefiera el progenitor. No se podrán ceder días al otro progenitor.
- Durante las 16 semanas el progenitor percibirá una prestación que será del 100% de la base de cotización. Si tiene varias bases de cotización porque trabaja en varias casas a media jornada o jornadas parciales será la suma de todas ellas.

Despido disciplinario

El personal podrá ser despedido por :

- Faltas repetidas de asistencia.
- Puntualidad al trabajo.
- Indisciplina.
- Desobediencia
- Transgresión de buena fe contractual.
- La embriaguez habitual.
- Toxicomanía.
- Acoso de cualquier tipo.
 - *Causas recogidas en el Art.54 ET.*

¿Cómo se efectúa el despido disciplinario?

- Notificación por escrito.
- Se especifican los hechos que han dado lugar al despido .
- En el caso de considerarse por la jurisdicción competente, **improcedente**, la indemnización será de 20 días naturales por año de servicio con el límite de 12 mensualidades y se abonarán en metálico.

Desistimiento

- Voluntad de la persona empleadora de dar por finalizada la relación laboral por X causa.
- Explicar por escrito de forma clara.

¿Cómo se efectúa?

- Hay que efectuar un preaviso con estas particularidades :
 - Si la relación laboral es de **más de un año**: 20 días antes de que finalice sus servicios .
 - Si la relación laboral es **menor o igual a un año**: 7 días anteriores a la finalización de sus servicios .

Derechos y obligaciones durante el preaviso por desistimiento

- Durante el preaviso la empleada o empleado tendrá 6 horas semanales de licencia (no irá a trabajar), sin pérdida de retribución, para buscar otro empleo, se puede sustituir este permiso por una indemnización equivalente a los salarios de dicho período, que se abonará íntegramente en metálico.
- Se deberá pagar a la persona trabajadora una indemnización por despido, que se abonará íntegramente en metálico, de 12 días naturales por año de servicio trabajado, con el límite de 6 mensualidades .

Desempleo (paro)

- El sistema especial de personas al servicio del hogar familiar **NO cotiza por desempleo**, y por lo tanto, **no tiene derecho a la prestación por desempleo o paro** al finalizar el contrato con el empleador o empleadora .

Ejemplo escrito 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/a y liquidado/a 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

MODELO TA.6 Inscripción SS

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Registro de presentación | Registro de entrada

TA.6

SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN EN EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

1. DATOS DE ENCUADRAMIENTO EN EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

1.1 RÉGIMEN (ver parte 1 de instrucciones) | 1.2 SISTEMA ESPECIAL (ver parte 1 de instrucciones)

FECHA DE INSCRIPCIÓN

2. DATOS DEL EMPRESARIO SOLICITANTE

2.1 NOMBRE Y APELLIDOS DEL SOLICITANTE O RAZÓN SOCIAL

2.2 NOMBRE COMERCIAL O ANAGRAMA

2.3 TIPO DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO (Marque con una "X")

D.N.I. | C.I.F. | TARJETA DE EXTRANJERO | OTRO DOCUMENTO

2.4 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO | 2.5 NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL

1. PLANOS DE CONTACTO PARA PREGUNTAS Y CONSULTAS

MODELO TA.2/S-0138 Alta o baja SS

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Registro de presentación | Registro de entrada

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

1. DATOS DEL AFILIADO/A

PRIMER APELLIDO | SEGUNDO APELLIDO | NOMBRE | NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL

FECHA DE NACIMIENTO | 1.1 GRADO DE INSCRIPCIÓN | 1.2 TIPO DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO | 1.3 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO

2. DATOS RELATIVOS A LA SOLICITUD (Marque con "X" la opción correcta)

2.1 CORREO ELECTRÓNICO

ACEPTO ENVÍO COMUNICACIONES INFORMATIVAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL: SI | NO | TELÉFONO MÓVIL



Clínica Jurídica
Universidad Miguel Hernández
C/ Avenida de la Universidad s/n
www.clinicajuridica.umh.es
E-mail: clinicajuridica@umh.es

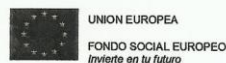
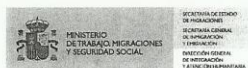


Elche Acoge
Fundación Elche Acoge de la C.V.
C/ Travesía de San Joaquín, 2
Tel: 965 42 61 72
E-mail: laboral@elcheacoge.org



ANEXO II

HOJA DE EVALUACIÓN DE LOS TALLERES



HOJA DE EVALUACIÓN

F-12-02

| | |
|-------------------|---|
| PROGRAMA: | ITINERARIOS ACTIVOS DE EMPLEO PARA PERSONAS MIGRANTES |
| NOMBRE DEL CURSO: | DERECHOS Y DEBERES EN EL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR |
| FECHA: | 22/03/2019 |
| SEXO: | <input checked="" type="checkbox"/> MUJER <input type="checkbox"/> HOMBRE |

Por favor, ayúdanos a mejorar los servicios que ofrecemos respondiendo a esta encuesta anónima. Si no quieres responder a todas las preguntas no es necesario, pero tus respuestas nos ayudaran a mejorar los servicios que te ofrecemos. Muchas gracias.

Por favor, valora lo siguiente, marcando una X donde corresponda:

| | +++ Muy bueno/ totalmente de acuerdo | ++ Bien / De acuerdo | + Regular | - Mal / No de acuerdo | --- Muy Mal /Totalmente en desacuerdo |
|--|---|----------------------------|--------------|-----------------------------|---|
| Los contenidos del curso | X | | | | |
| El material utilizado o entregado | X | | | | |
| El horario | X | | | | |
| La duración total del curso | X | | | | |
| Las explicaciones del/la profesor/a | X | | | | |
| El ambiente general de la clase | X | | | | |
| El curso ha sido útil para mejorar mi formación | X | | | | |
| El curso ha sido útil para mejorar mis posibilidades de conseguir empleo | X | | | | |

Si quieres hacer sugerencias o comentarios para mejorar o proponer otros cursos, por favor escríbelo aquí. Muchas gracias por tu tiempo:

Excelente!

