



UNIVERSITAS
Miguel Hernández

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURIDICAS DE ELCHE
GRADO DE RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

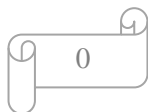
TRABAJO FIN DE GRADO

ASPECTOS PECULIARES EN LA RELACION JURIDICO-LABORAL DE LOS
EMPLEADOS DE HOGAR.

TUTOR: FCO. JAVIER FERNANDEZ ORRICO

ALUMNA: ADRIANA PAGUAY JUMBO

CURSO: 2019-2020





UNIVERSITAS
Miguel Hernández

INDICE	PAGINA
ABREVIATURAS.....	4
INTRODUCCION.....	5
 CAPITULO I 	
1. EVOLUCION EN LA HISTORIA DEL SERVICIO DOMESTICO EN ESPAÑA.....	7
1.1 EVOLUCION JURIDICA DE LOS EMPLEADOS DEL HOGAR... 9	9
1.1.1 LAS NUEVAS FIGURAS DE LAS EMPLEADAS DE HOGAR... 11	11
1.2 OBJETO Y AMBITO DE APLICACIÓN15	15
 2 CAPITULO 	
2. LA RELACION LABORAL ESPECIAL Y SUS PECULIARIDADES CARACTERES Y CONTENIDO.....	16
2.1 SUJETOS DEL CONTRATO	16
2.2 OBJETO DEL CONTRATO.....	17
2.3 FORMA DEL CONTRATO.....	18
2.4 DURACIÓN DEL CONTRATO Y DEL PERIODO DE PRUEBA.....	20

2.5 EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	21
3. LA JORNADA DE TRABAJO VACACIONES Y DESCANSO	23
3.1 EL SALARIO Y RETRIBUCIONES DEL TRABAJADOR.....	24
3.2 SUBROGACIÓN TRASLADO Y SUSPENSIÓN TEMPORAL	26
3.3 DERECHOS Y DEBERES DEL EMPLEADO Y SU EMPLEADOR...26	
3.4 BENEFICIOS EN LA COTIZACIÓN	28
CONCLUSION.....	30
MARCO NORMATIVO.....	32
BIBLIOGRAFIA	33
WEBGRAFIA.....	35
ANEXOS.....	37

ABREVIATURAS

AS	Aranzadi Social
Art.	Artículo
BOE	Boletín Oficial del Estado
ET	Real Decreto Legislativo 2/2005, de 23 de octubre por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores
LGSS	Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad
LPRL	Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.
RD	Real Decreto
SMI	Salario Mínimo Interprofesional
LISOS	Real Decreto Legislativo 5/2000 del 4 de agosto por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
SAD	Servicio de Ayuda a Domicilio
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
STSJ	Sentencia Tribunal Superior de Justicia
RGSS	Régimen General de la Seguridad Social
TGSS	Tesorería General de la Seguridad Social
RESS	Régimen Especial de la Seguridad Social
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas

INTRODUCCION

En junio de 2011, los Estados miembros de la OIT, un organismo especializado de las Naciones Unidas, aprobaron un convenio sobre el trabajo decente para los empleados del hogar. Entra en vigor en septiembre de 2013, esta norma tiene como objetivo garantizar que los trabajadores domésticos disfruten de los mismos derechos laborales que los demás trabajadores, como las horas de trabajo, las licencias, la seguridad social y el derecho a la representación

El Convenio núm. 189 de la OIT se refiere al “trabajo doméstico” como aquellas actividades que se realizan en un hogar u varios hogares el art 1,a) el trabajo doméstico puede incluir una diversidad de tareas como cocinar limpiar la vivienda, lavar, cuidar niños, ancianos o personas con discapacidad .

Y define al “trabajador doméstico” como toda persona de género femenino o masculino ,que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo, se incluyen los trabajadores a tiempo completo, tiempo parcial, los que trabajan para varios empleadores ya sean nacionales o extranjeros residan o no en el domicilio donde trabajan.

El empleador puede ser un miembro de la familia para la que se realiza el trabajo o una agencia o empresa que emplea a los trabajadores domésticos y los pone a disposición de los hogares, las personas que desempeñan sus labores como trabajadores por cuenta propia (autónomos) y los contratistas independientes no se consideran “trabajadores domésticos” con arreglo a las disposiciones del convenio núm. 189 y Recomendación núm. 201 de la OIT donde se encuentran los principios y derechos fundamentales en las condiciones de trabajo el convenio afirma que los trabajadores domésticos tienen derecho al respeto y a la protección de los principios y derechos fundamentales en el trabajo que son los siguientes : Derecho a la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y eliminación en la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Sin contratos válidos, los trabajadores domésticos difícilmente pueden defenderse contra las horas extras o las malas condiciones de trabajo. Del desempleo y del seguro de salud, los trabajadores ilegales quedan excluidos. Si son descubiertos, se enfrentan a la deportación y las sanciones. Los empleadores que emplean a trabajadores domésticos ilegalmente se hacen responsables de ser procesados.

El estudio realizado en este proyecto son las particularidades de la relación laboral de los empleados de hogar y para ello se ha analizado la normativa aplicable

a lo largo de la historia, así como los sujetos incluidos y excluidos dentro de esta relación laboral tan particular, así como el lugar de trabajo de esta actividad ya que se distingue del resto de actividades en que no se trata de un centro de trabajo común sino de un hogar familiar.

Analizaremos la situación laboral de los empleados del hogar en España así como la evolución jurídica de los empleados del hogar a lo largo de la historia, y las particularidades que diferencia esta categoría laboral de otras. Así como la duración del contrato porque puede ser de tiempo indefinido o por una duración determinada en los casos legalmente previstos, considerándose por tiempo indefinido y a jornada completa cuando su duración sea superior a cuatro semanas, salvo prueba en contrario. Los modelos de contrato se encuentran en la página web del Ministerio de Trabajo y economía social. (anexo 1 y anexo 2)

Biblioteca
UNIVERSITAS Miguel Hernández

UNIVERSITAS
Miguel Hernández

CAPITULO I

1.Evolución en la historia del servicio doméstico en España.

Empleados de hogar en España o Servicio del Hogar Familiar son definiciones para referirse a los trabajadores domésticos en España, los cambios sociales, políticos y demográficos durante la última década han provocado algunas transformaciones en este sector, entre ellos la incorporación de las mujeres al mercado laboral, el desigual reparto de las tareas reproductivas entre sexos, el envejecimiento de la población y algunas tendencias de la política social orientadas a la privatización de los servicios de cuidados personales a domicilio.¹

La carga de los cuidados en los hogares familiares debido al alargamiento de la vida y a la debilidad de los servicios sociales públicos ha sido uno de los factores más relevantes para explicar las modificaciones en este sector ya que no solo ha incidido en el crecimiento de la demanda del servicio doméstico sino que también han tenido importantes repercusiones en la composición socio-profesional de las trabajadoras, en las modalidades utilizadas para su empleo, y en las relaciones establecidas entre empleados y empleadores

A finales de los años 50 existió un gran debate sobre el futuro del servicio doméstico y los cambios que se estaban produciendo, y las modificaciones que iban de la mano de profundos cambios sociales. Los agentes que provocaron los cambios en el servicio doméstico fueron las interinas que limpiaban por horas en una o varias casas y poco a poco el servicio doméstico pasaría a transformarse en una profesión,

A finales de los años 60 la única mujer trabajadora que se encontraba en los periódicos, revistas y películas era la de las mujeres del servicio, lo cual nos indica la importancia que tenía en el franquismo el servicio doméstico. Hubo varios factores que ayudaron a ello como la imagen que el régimen franquista impulsó sobre la mujer, la imagen de una mujer ligada al hogar cuyo papel principal debía consistir en ser buena madre, esposa y ama de casa,

Se prohibió la coeducación existente en la Republica en aras de dar a las niñas una educación más acorde con su sexo, el régimen promulgo leyes que limitaban notablemente la participación laboral y política de la mujer. El salario de la mujer era necesario para mantener el hogar familiar, pero se relegaba a un plano secundario mientras que el salario principal era el del marido y el trabajo principal y oficial era el de los hombres

Las mujeres accedían al mercado laboral de forma irregular por lo que trabajando

1) Miras Araujo, Jesús, "Una aproximación al peso del servicio doméstico femenino en la ciudad de la Coruña entre 1900 y 1960. Páginas 21-33

principalmente en su domicilio o a domicilio es en este contexto por el que entendemos la importancia del servicio doméstico en el régimen Franquista.

El servicio doméstico suponía la principal estrategia de migración de mujeres a la ciudad, las escasas posibilidades económicas del campo no era el único motivo para emigrar. Otro motivo que impulsaba a las mujeres a salir del campo era el deseo de encontrar un lugar que les brindara mayor libertad y un mayor mercado matrimonial.

Estas mujeres entendían su emigración a la ciudad como una manera de progresar y es que el servicio doméstico comenzaba a ser interpretado como una etapa en la vida de la mujer, y como una forma de conseguir recursos para un futuro matrimonio.

A mediados de los años 60 nos encontramos con una relación de carácter más laboral y cercana, una relación de mujer a mujer, de una mujer ama de casa a otra mujer como trabajadora del hogar.

Tenemos que considerar el paternalismo como la relación más común dentro del servicio doméstico desde finales del siglo XIX hasta la década de los sesenta. Durante este periodo eran los padres quienes confiaban a la hija al servicio de una casa y transmitían su responsabilidad paterna a los señores de esta. Los señores a partir de entonces debían ocuparse de la educación y alimentación de esa muchacha, asimismo debían mantener el contacto con el padre de la muchacha para comentarles su evolución. Se trataba de una relación ilimitada porque estas chicas entraban en el servicio doméstico con un destino vitalicio.

Pero esto fue cambiando poco a poco según iban pasando los años sesenta, las chicas que entraban a servir en las casas empezaron a desligarse de esa relación con los patronos. Aunque sigan estando internas estas chicas tenían un concepto de que iban a trabajar, no a servir ni a aprender, No se sentían criadas y tampoco parte de la familia, se sentían unas trabajadoras más, eso sí, trabajadoras de carácter especial.²

Desde que el servicio doméstico se convirtió en trabajo doméstico, se fueron tejiendo nuevas relaciones, esta vez más próximas a unas relaciones laborales de empleadora-trabajadora. El trato se fue convirtiendo en un trato más igualatorio.

La importancia del servicio doméstico quedaba reflejada en todos los medios de comunicación de los años sesenta que recogían importantes cambios que se estaban produciendo en el sector, solían proyectar la imagen de la criada como una mujer rural, pobre, basta e inculta.

²Babiano Mora, José, “Mujeres, trabajo y militancia laboral bajo el franquismo (materiales para un análisis histórico)”, en Babiano Mora, José (ed.), *Del hogar a la huelga, trabajo, género y movimiento obrero durante el franquismo*, Madrid, Catarata, 2007, pp. 25-26) pagina 3.

1.1 Evolución jurídica de los empleados del hogar.

La ley de bases de la Seguridad Social 193/1963 de 28 de diciembre en su base tercera señalaba que en aquellas actividades profesionales que, por su naturaleza, sus peculiares condiciones de tiempo y lugar y por la índole de sus procesos productivos se hizo preciso establecer Regímenes Especiales para la adecuada aplicación de los beneficios de la Seguridad Social.

Esta estructuración del Sistema de la Seguridad Social en un Régimen General y varios regímenes especiales se ha mantenido a través de los distintos textos refundidos de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994 de 20 de junio, establece que el sistema de seguridad social estaría integrado por el Régimen general y regímenes especiales.

El art 10 de la LGSS afirma “Se establecerán regímenes especiales en aquellas actividades profesionales en las que, por su naturaleza, sus peculiares condiciones de tiempo y lugar o por la índole de sus procesos productivos se hiciere preciso tal establecimiento para la adecuada aplicación de los beneficios de la Seguridad Social”.

Se consideran Regímenes Especiales los que se encuadran en el siguiente grupo:

- a) Trabajadores dedicados a las actividades agrícolas, forestales y pecuarias, así como los titulares de pequeñas explotaciones que las cultiven directa y personalmente.
- b) Trabajadores del mar
- c) Trabajadores por cuenta propia o autónomos
- d) Funcionarios públicos civiles y militares
- e) Empleados de hogar
- f) Estudiantes
- g) Los demás grupos que determine el ministerio de trabajo

En relación con el Régimen Especial de Empleados del Hogar, la singular evolución de las relaciones laborales que comprende ha venido a determinar un particular régimen de protección social, calificado como un Sistema Especial dentro del Régimen General de la Seguridad Social.

Los obstáculos que ha encontrado la normativa para legislar un tipo de derechos y obligaciones se basan en que una de las partes no es un empresario como en otras relaciones laborales sino un empleador cabeza de familia. El empleador no es un empresario en sentido económico, además la prestación laboral se lleva a cabo en el hogar familiar, donde se mezclan y conviven los derechos del trabajador con los derechos fundamentales del empleador como el derecho a la intimidad personal y familiar.

Por este motivo el legislador se ha visto obligado a buscar un límite para proteger

los derechos de los trabajadores del hogar. La ley de contratos de 1944 excluye de su ámbito de aplicación a esta relación especial y pasa a ser regulada por el código civil como un contrato de arrendamientos de servicios.³ En el art 1544 del Código civil nos explica que *“es aquel contrato por el que una de las partes se obliga a prestar a la otra un servicio a cambio de un precio cierto”*

Mas adelante la ley de Relaciones Laborales de 1976 incluye esta prestación de servicios en el ámbito de derechos del trabajo como relación laboral de carácter especial que posteriormente pasara a ser normada por el Real Decreto de 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, norma que ha estado vigente desde el 13 de agosto de 1985 hasta el 18 de noviembre de 2011, por el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre en el que se sigue considerando esta relación como carácter de relación laboral especial, lo que pone de manifiesto las dificultades de articular su legislación, pues se comprueba que en pleno siglo XXI los empleados de hogar no tienen las mismas características que un típico trabajador por cuenta ajena y por ello han de estar excluidos del Régimen General, pero a partir del 1 de Enero del 2012 los trabajadores incluidos en el régimen especial de los empleados del hogar, han quedado integrados dentro del Régimen General mediante la creación de un sistema especial debido a las peculiaridades de las relaciones laborales de estos trabajadores.

El Real Decreto 1424/1985 de 1 de Agosto destacamos sus artículos: 1º sobre “ámbito de aplicación”; 2º sobre “exclusiones”; 4º sobre “modalidades y duración del contrato de trabajo doméstico” y 7º sobre “tiempo de trabajo” así como su disposición adicional única.

- El artículo 1º en su apartado 4 determina como objeto de la misma *“cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección y cuidado del hogar, todo o en parte, cuidado y atención de los miembros o de quienes conviven en el hogar familiar, incluidos los trabajos, entre otros, de conducción de vehículos”*
- El artículo 2º, como exclusiones del ámbito laboral especial del servicio del hogar familiar sanciona *“las relaciones concertadas con personas jurídicas aun si su objeto es la prestación de servicios o tareas domésticas, quedando estos sometidos a la normativa laboral común”*; *“las relaciones concertadas para la prestación de servicios domésticos entre familiares que sean parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción, salvo que se demuestre la condición de asalariados”*.
- El artículo 4º establece que este *“contrato de trabajo podrá celebrarse cual-*

³ Sarasua, Carmen, Criados, nodrizas y amos: el servicio doméstico en la formación del mercado de trabajo madrileño, 1758-1868, Madrid, Siglo XXI, 1994.

quiera que sea su modalidad o duración”, es decir, en cualquiera de las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores sea a tiempo completo o a tiempo parcial, sea por tiempo indefinido o de duración determinada, sean continuos o discontinuos.

- El artículo 7, en su apartado 1, fija la jornada máxima semanal de carácter ordinario en cuarenta horas semanales de trabajo con horario fijado libremente por el titular de hogar familiar, sin que las horas ordinarias de trabajo efectivo al día puedan exceder de nueve horas. El régimen de las horas extraordinarias serán el establecido en el Estatuto de los Trabajadores.
- Del Estatuto de los Trabajadores, que en su artículo 2.b menciona como relación laboral de carácter especial el servicio del hogar familiar, destacan los artículos 6.1 sobre “trabajo de los menores”; art 12 sobre “contrato a tiempo parcial y contrato de relevo “y artículo 15 sobre “duración del contrato”.
- El artículo 6 ET prohíbe la admisión al trabajo tanto de los menores de dieciséis años, salvo casos excepcionales en espectáculos públicos, como los trabajos nocturnos e insalubres, peligrosos o nocivos para los menores de dieciocho años, los cuales tampoco podrán realizar horas extraordinarias.

1.1.1 Las nuevas figuras de empleadas del hogar

Debemos partir de la idea de que en este contexto laboral cobra especial relevancia el hecho de que la mayoría de los trabajadores de este sector son mujeres casi el 90% y el resto son hombres.

El Real Decreto 1620/2011, del 14 de noviembre que regula esta relación laboral tiene como objetivo inicial la dignificación de las condiciones de trabajo de las personas que realizan las prestaciones de servicios en el hogar familiar mediante las siguientes vías⁴:

Por una parte, introduciendo mejoras y regulando los derechos de estos trabajadores, aplicando la regulación general contemplada en el Estatuto de los Trabajadores y en la normativa complementaria.

Por otro lado, introduciendo una mayor estabilidad a la hora de lograr un empleo sólido a través de la supresión del contrato temporal anual no causal y la sujeción a las reglas del Estatuto de los Trabajadores.

En tercer lugar, a través de la inclusión de mecanismos que refuercen la transparen-

⁴ Real Decreto 1620/2011 del 14 de noviembre preámbulo.

cia como la prohibición de la discriminación para el acceso del empleo y en las obligaciones del empleador en materia de información al empleado de hogar respecto a las condiciones de trabajo el motivo principal del auge de esta modalidad se encuentra en las necesidades intensivas de asistencia que requieren algunos enfermos y adultos mayores por lo que es necesario una cuidadora. Aunque este tipo de contratación es muy difícil de contabilizar debido a la informalidad de esta actividad y a la ausencia de datos estadísticos fiables, aproximación cuantitativa al resurgir del régimen de interna crecen las cifras de la Encuesta de discapacidad, autonomía personal, y situaciones de dependencia, y la Encuesta de discapacidades, Deficiencia y estados de salud realizados por el INE.⁵

Ninguna de las dos encuestas tiene como objetivo analizar el servicio doméstico, pero son útiles para acercarse a la evolución de esta figura ya que estiman la presencia de cuidadoras contratadas como empleadas domésticas que residen en el hogar de la persona a la que cuidan. Ambas encuestas han sido realizadas por el Instituto Nacional de Estadística en los años 2008 y 1999 y sus datos apoyan los resultados cualitativos. La incidencia de empleadas de hogar, cuidadoras y residentes en el domicilio del receptor de los cuidados ha aumentado considerablemente pasando de un 0,9% en 1999 a un 3,8% en el año 2008.

Esta relación laboral se traduce en que una convivencia continuada de las trabajadoras con la familia empleadora no está suficientemente regulada por la legislación ya que esta no protege adecuadamente las posibles vulnerabilidades que puedan producirse en el espacio privado, Es la modalidad de interna donde se emplea principalmente a mujeres inmigrantes ya que es donde existe un verdadero vacío de trabajo de mano de obra nativa. La dureza del trabajo el aislamiento, la ausencia de días y el escaso salario, son algunos aspectos por los que esta modalidad es más difícil de cubrir. Solamente aquellas mujeres que se encuentran en situaciones de mayor vulnerabilidad jurídica, social y laboral acceden a cubrir estos puestos de trabajo de interna. Es decir, las que acaban de llegar al país no tienen a su familia y están en situación irregular. El vacío de trabajadoras domésticas como internas es reconocido también por las propias familias empleadoras, quienes declaran que esta concentración es debida a la inexistencia de otros colectivos para realizar estas tareas. Es común escuchar a las empleadoras entrevistadas decir “es que me dijeron que no había españolas para realizar este trabajo” o “no encontré a ninguna española para hacer este trabajo”. En definitiva, las trabajadoras españolas son ubicadas en aquellos puestos del hogar de menor intensidad principalmente los que engloban el régimen de externa y que son ofertados mayoritariamente para ofertar trabajos de limpieza.

Las circunstancias vitales de las recién llegadas indocumentadas son las que mejor se acoplan a esta modalidad por lo que el suministro de mano de obra está asegurado por la llegada de mujeres procedentes de países que configuran los nuevos flujos de entrada al

⁵ Instituto Nacional de Estadística.

país. Estas van supliendo la mano de obra de las originarias de naciones con mayor tradición migratoria.⁶

La ausencia de información sobre la regulación del empleo doméstico y los derechos de las propias trabajadoras, así como la necesidad de encontrar un trabajo en cuanto llegan al país les obliga aceptar aquellos que están disponibles. Las negociaciones de estas trabajadoras con respecto al salario, vacaciones, y días libres son prácticamente nulas y adoptan las condiciones marcadas por los empleadores. Es habitual que conseguir una remuneración adecuada o disponer de horas libres se considere más como un “favor” que como un derecho que se debe cumplir por parte del empleador. De esta manera, por una parte, las mujeres inmigrantes se encuentran en las modalidades del servicio doméstico que requieren las jornadas laborales más extenuantes y están sujetas a una mayor informalidad e irregularidad. Por otra parte, estas trabajadoras precisamente por proceder de un país extranjero y no residir de forma legal en el país se convierten en un colectivo de máximo riesgo de exclusión.⁷

Incluso en el caso en que estén en situación regular su condición es altamente vulnerable ya que la legislación sobre el servicio doméstico no incorpora de manera especial las situaciones a las que pueden estar sometidas las trabajadoras internas. Por ejemplo, no introducen, la obligatoriedad de ofrecer un alojamiento y manutención adecuada a sus necesidades y preferencias. Por otra parte, además de la revitalización del régimen de interna, la elevada demanda en la contratación de empleadas del hogar ha supuesto la aparición de nuevas formas de empleo inexistentes en el servicio doméstico tradicional con las legislaciones nacionales sobre el empleo doméstico en los hogares todavía no ha sabido regular. El trabajo de campo ha detectado nuevas figuras de empleadas que dentro de los cánones del servicio doméstico tradicional realizan tareas de atención personal.

En ocasiones estos empleos se desarrollan en hospitales y residencias, es decir, fuera de los hogares privados se trata de cuidadoras que:

Velan a los ancianos o personas enfermas en sus últimos momentos de vida que se encuentran tanto en los domicilios como en los hospitales.

Realizan vigilancia nocturna en casos de enfermedad grave

⁶ Ariza, M. (2011): «Mercados de trabajo secundarios e inmigración: el servicio doméstico en Estados Unidos», Revista Española de Investigaciones Sociológicas, nº136 pág. 3-24

⁷ Colectivo IOÉ (2001): Mujer, inmigración y trabajo. Madrid, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales. Colectivo IOÉ (2005): «El cuidado de personas mayores dependientes realizado por ciudadanos inmigrantes en la Comunidad de Madrid» en IMSERSO (ed.), Cuidado a la dependencia e inmigración, Madrid, IMSERSO: 233-370.

Ejercen de acompañantes en casos de que la persona o anciano necesite salir a pasear.

Estas figuras pueden clasificarse en varias modalidades de empleo: la modalidad de convivencia, la modalidad de asistencia y la modalidad de compañía. La modalidad de convivencia hace referencia a aquellos empleos en los que la cuidadora habita en la casa del receptor de los cuidados, y por tanto, engloba los trabajos de externa y pseudo externa; en la categoría de asistencia se encuentran los empleos de externa por horas, los de vigilancia nocturna y aquellos que consisten en velar por los ancianos en los momentos más graves de su enfermedad, debido a que requieren una asistencia sin alojamiento ni manutención; en el régimen de compañía se encuentran los trabajos de sacar a pasear y de entretenimiento siendo algo más de tipo emocional que de trabajo físico.⁸

Modalidades de atención	Figuras de cuidadoras
Modalidad de convivencia	Interna Pseudo externa: no convive con la persona, pero su horario laboral es tan amplio que prácticamente convive con la persona.
Modalidad de asistencia	Externa por horas trabajo solo de noche o de día
Modalidad de compañía	Sacar a pasear entretenimiento en el propio hogar

La aparición de estas nuevas figuras de asistencia ha fortalecido la flexibilidad y la informalidad que caracteriza al mercado del trabajo doméstico. Dichas formas de empleo no son reguladas en el real decreto de 1620/2011, que regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar ya que únicamente reconoce la existencia de las modalidades de interna y externa.

De esta manera, dicha normativa presenta dificultades para adaptarse a las circunstancias de empleo que demandan las familias de empleadores y de potenciar un estatus laboral propio de la figura de cuidadora. Cuidar por las noches o velar a personas que requieren cuidados paliativos no se circunscriben a los regímenes de interna o externa estipulados por lo que, las organizaciones del tercer sector y las entidades gubernamentales han sido las que, hasta el momento, han procedido a sacar baremos de salarios para evitar los abusos

⁸ Raquel Martínez Bujan “migraciones” revista nº 36 (2014),pág. 275-305

laborales que habían detectado en sus oficinas.⁹

1.2 OBJETO Y AMBITO DE APLICACIÓN

El art 1.2 del RD 1620/2011, al igual que la norma anterior derogada¹⁰ *“considera relación laboral del servicio del hogar la que conciertan el titular de este, como empleador, el empleado que dependientemente y por cuenta de aquel, `presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar”*.

Esta definición pone de manifiesto el carácter laboral de la prestación de servicios al incluir las notas esenciales de laboralidad: dependencia, ajenidad, voluntariedad, y retribución; pero además hace entender que el hogar familiar es el punto de referencia sobre el que se construye esta relación jurídica laboral.¹¹ El punto 3 del citado artículo considera 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 servicios domésticos.

Como novedad con respecto a la anterior regulación, la nueva norma establece que cuando la prestación de servicios se realiza para dos o más personas que no forman familia ni persona jurídica pero que conviven en la misma vivienda, asumirá la condición de titular del hogar familiar la persona que ostente la titularidad de la vivienda que habite o aquella que asuma la representación de tales personas, que podrá recaer de forma sucesiva en cada una de ellas todo esto lo encontramos en el artículo 10 del Real Decreto 84/1996 de 26 de Enero, que luego fue modificado por el Real Decreto 29/2012 de 28 de diciembre donde la definición se mantiene idéntica solo cambia la expresión de “cabeza de familia” por “titular del hogar”.

Por otra parte, la norma delimita los servicios o actividades que pueden desarrollarse en el marco de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, establece que el objeto de esa relación laboral especial son los servicios o actividades prestados para un hogar familiar, tales como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, o el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que formen parte del ámbito doméstico o familiar, y otros trabajos de guardería, jar-

⁹ Colectivo IOÉ (2001): *Mujer, inmigración y trabajo*. Madrid, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales. Colectivo IOÉ (2005): «El cuidado de personas mayores dependientes realizado por ciudadanos inmigrantes en la Comunidad de Madrid» en IMSERSO (ed.), *Cuidado a la dependencia e inmigración*, Madrid, IMSERSO: 233-370.

¹⁰ RD 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar

¹¹ En este sentido la Sentencia del TSJ 36/2007, Madrid, 18 de septiembre, precisa que para que se considere una relación especial de servicio doméstico, la actividad ha de prestarse a favor de un hogar familiar.

dinería, o conducción de vehículos y otros análogos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas.¹²

2. LA RELACION LABORAL ESPECIAL PECULIARIDADES

CARACTERES Y CONTENIDO

2.1 LOS SUJETOS

En el capítulo I del Real Decreto se regulan las partes que intervienen en esta relación laboral, así como su ámbito de aplicación. Es una relación laboral especial que pactan el titular del hogar familiar en el que se presta el servicio doméstico y la persona que dependientemente y por cuenta de aquel presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar¹³

Debemos poner de manifiesto: *“se utiliza el termino empleador y no empresario para realzar la ausencia de una producción de bienes o de prestación de servicios en una economía de mercado, es decir, la regulación de esta relación especial está pensada para un empleador que no goza de las características ni del concepto común de un empresario, tanto que carece de una explotación, en el sentido económico de la palabra”*¹⁴

El artículo 2 del citado RD establece seis supuestos de exclusión del ámbito subjetivo de esta relación especial, así podemos especificar las distintas relaciones que quedan excluidas de la regulación.

En primer lugar, se excluyen los contratos concertados con personas jurídicas civiles o mercantiles aun cuando el contrato tenga como objeto principal tareas propias del servicio del hogar¹⁵. Asimismo, también quedan excluidas las relaciones concertadas por Empresas de Trabajo Temporal algo lógico porque una ETT no puede ser titular de un hogar familiar donde se presta el servicio. Por otro lado, también quedan fuera del ámbito de la relación laboral del servicio del hogar familiar los cuidados desempeñados por cuidadores profesionales, cuya actividad consiste en ayuda domiciliaria en el hogar del beneficiario, siempre que dependan, de una entidad pública o una empresa privada que los contrata para que presten servicios a uno o varios usuarios. La ley 39/2006 trata de atender las necesidades de dependencia que se dan como resultado del envejecimiento o de la discapacidad de la población.

¹² Artículo 1.4 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.

¹³ Art 13 del Real Decreto 1620 del 2011 del 14 de noviembre

¹⁴ Ruano Alberto, S “El régimen jurídico de los empleados del hogar” Atelier libros jurídicos pág. 44

¹⁵ Sentencia 6323/2008, sala de lo social, de 21 de octubre de 2008, también en relación con este tema la sentencia del TSJ de Andalucía del 15 de febrero del 2002 jur 2002/231089

El Real Decreto que venimos analizando excluye de su ámbito de aplicación la relación laboral de los cuidadores no profesionales cuando atienden a personas en situación de dependencia en su domicilio, siempre que sea prestado por personas de la familia o del entorno del mismo¹⁶. Tampoco están incluidos en el ámbito de esta relación laboral, las relaciones concertadas entre familiares que tengan por objeto la prestación de servicios domésticos cuando la persona que preste el servicio no tenga la condición de asalariado en los términos del art 1.3.e) ET. Este supuesto está excluido del ámbito de la relación especial, sino que también del ámbito laboral.

Para terminar con las exclusiones quedan también fuera del ámbito de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad. La nota del altruismo por el que se caracterizan estas prestaciones, supone la ausencia de los elementos que caracterizan una relación laboral, pues no se da el carácter de dependencia, retribución, horario ni ajenidad. Sara Ruano manifiesta *“en esta prestación de servicios de empleados de hogar pueden situaciones tendentes a encubrir una verdadera relación laboral, por lo que se estará ante un trabajo amistoso, benévolo o de buena vecindad, cuando se determine que los servicios prestados son esporádicos, bajo el arbitrio determinado por una relación vecinal alejada de la concurrencia del requisito de la subordinación profesional”*.¹⁷

El Real Decreto 1620/2011, entiende que las relaciones denominadas “a la par” mediante las cuales se presta servicios diversos como el cuidado de niños, la enseñanza de idiomas u otros, a cambio de comida alojamiento o simples compensaciones de gastos prestaciones sin carácter salarial, no cuentan con las notas de dependencia o ajenidad se trata pues de una actividad esporádica que se caracteriza por su marginalidad y por su falta de contraprestación un caso sería los Au-pair¹⁸. Se incluyen como fuentes de relación laboral las que se contemplan en el artículo 3 ET, con las adaptaciones necesarias derivadas del carácter especial de esta relación laboral, con especial referencia a los convenios colectivos.

2.2 OBJETO

Las funciones propias de esta relación se encuentran registradas en la norma reglamentaria que distinguen las siguientes: servicios o actividades en o para la casa; dirección y cuidado del hogar en su conjunto o solo en alguna de sus partes como el cuidado de alguno de los miembros de la familia, jardinería, conducción de vehículos. Es indudable que la peculiaridad de esta relación laboral se encuentra en el entorno donde se desarrolla el trabajo, que es

¹⁶ Real Decreto 615/2007 de 11 de mayo podrán asumir esa condición de cuidador el cónyuge o sus parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el tercer grado de parentesco

¹⁷ Ruano Alberto S, “el régimen jurídico de los empleados de hogar” Atelier libros jurídicos pág. 66

¹⁸ El art.2.3 del RD 1620/2011 presume la existencia de una única relación laboral común cuando se realizan servicios domésticos para un empleador y otros servicios ajenos al hogar pero para el mismo empleador.

la vivienda familiar.

En lo relativo al ingreso al trabajo se encuentra recogido en el artículo 4 del Real Decreto 1620/2011, permitiendo, junto a la contratación directa y la utilización del servicio público de empleo, la intervención de agencias de colocación debidamente autorizadas, garantizando en todo caso la ausencia de discriminación en el acceso al empleo, conforme a lo señalado en 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.

La contratación de forma directa ha sido siempre el método más utilizado, pues antes estaba prohibido que las agencias de colocación intervinieran. La intervención del art 16 ET admitió las agencias privadas de colocación sin fines lucrativos, haciendo posible su extensión al trabajo en el hogar familiar y así facilitar al empleador candidatos dispuestos a trabajar a su servicio, y por otro lado poniendo a disposición del empleado ofertas efectivas de trabajo.¹⁹

Por otra parte muchas de las personas que buscan a un trabajador doméstico acuden a los servicios Públicos de Empleo y las Agencias de Colocación que deberán garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna basada en motivos de origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado y discapacidad siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Al respecto Margarita Miñarro Yanini²⁰, destaca la importancia que en este ámbito cobra la causa del origen, dada la importante presencia de trabajadoras extranjeras.

2.3 Forma del contrato de trabajo.

Cuando concurran los requisitos propios de una relación laboral se presume la existencia del contrato de trabajo. El real decreto 1620/2011 dispone que el contrato pueda celebrarse de forma escrita o de palabra. Ahora bien, a la luz del art 8 ET deberán, formalizarse por escrito cuando así lo exija una disposición legal para una modalidad determinada, y en todo caso, aquellos que tengan una duración igual o superior a cuatro semanas.

En defecto de forma escrita, el contrato se presumirá concertado por tiempo indefinido y a jornada completa salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter parcial de los servicios prestados. En todo caso, como señala el apartado 3 del

¹⁹ La ley 10/1994, de 19 de mayo sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación permitió la existencia de las agencias de colocación sin fines lucrativos.

mencionado artículo 5 del RD 1620/2011, cualquiera de las partes podrá exigir que se formalice por escrito incluso durante el transcurso de la relación laboral.

En caso de celebrar el contrato por escrito, la nueva regulación obliga al empleador a comunicar al Servicio de Empleo Estatal la formalización, contenido y terminación del mismo, así como la tramitación del alta y baja del empleado en la Tesorería General de la Seguridad Social. En cambio, la anterior normativa excluía a estos contratos de su comunicación y registro en las oficinas de empleo como exigía el art. 16.1 del ET y se admitía el contrato verbal con independencia de la modalidad y duración de este. Solo se presumía el contrato concertado por tiempo determinado de un año, prorrogable tácitamente por igual periodo en caso de no mediar denuncia alguna de las partes, cuando se omitía la parte escrita exigida.

Cesar Miñambres Puig²¹ manifiesta de forma acertada, que la exigencia de la forma escrita persigue apartar en la medida de lo posible a este sector del servicio doméstico, del mercado negro del trabajo.

El artículo 5 del RD 1620/2011 dispone, cuando la duración del contrato sea superior a cuatro semanas, la obligación del empleador de informar al empleado sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral si los mismos no figuran en el contrato formalizado por escrito establecido en el RD 1659/1998, de 24 de julio por el que se desarrolla el art. 8.5 del ET en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.

La información que ha de facilitarse al empleado del hogar se refiere a los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, concretados en el artículo 2,2 del RD 1659/1998 a las que se añaden:

- a) Las prestaciones salariales en especie, cuando se hayan pactado como parte de la retribución
- b) La duración y distribución de los tiempos de presencia pactados, así como el sistema de retribución o compensación de estos.
- c) El régimen de las pernoctas del empleado en el hogar familiar.

El RD 1620/2011 establece también en su art. 5.5 que el “Ministerio de Trabajo e Inmigración pondrá a disposición de los empleadores modelos de contratos de trabajo, así como la información necesaria para el cumplimiento de lo establecido en este artículo”.

²⁰ Miñarro Yanini, M. “El trabajo al servicio del hogar familiar: análisis de su nueva regulación” Editorial Reus 2013, cit. pág. 32.n

²¹ Miñambres Puig, C. “El nuevo régimen jurídico” cit. pág. 121

Lo que es útil y de gran ayuda a la hora de realizar un contrato de forma escrita, debido a que puede existir desconocimiento por ambas partes tanto por parte del empleador como del empleado, así pues, se tiene un modelo que es proporcionado por la autoridad laboral, por lo que es fiable, por lo que no hay excusas para no hacer el contrato de forma escrita.

2.4 LA DURACION DEL CONTRATO DE TRABAJO Y PERIODO DE PRUEBA

El art. 6.1 del RD dispone respecto a la duración del contrato de trabajo, que el contrato puede celebrarse por tiempo indefinido o por una duración determinada, por los términos previstos en el ET y sus normas de desarrollo. En la regulación anterior, prevista en el Real Decreto 1424/1985, no se optó por esta forma de reglamentación considerando que en los casos de pacto escrito debía inclinarse por las modalidades reflejadas en el ET, pero si el caso era la ausencia de pacto escrito, en presunción iuris tantum, la duración se presumía acordada por un año.

Tal como manifiesta Sara Ruano Albertos *“la nueva regulación apuesta por la estabilidad en el empleo de forma que el contrato por tiempo indefinido sigue constituyendo la regla general, si bien con la facultad de desistir del empleador considerándose como instrumento jurídico eficaz destinado a dar garantía de estabilidad al trabajador, sujetando la contratación temporal a las previsiones del estatuto de los trabajadores”*.²²

Sobre este punto podemos resaltar que para que el empleador haga uso de un contrato temporal para empleados de hogar, es necesaria que exista una causa que justifique la temporalidad del servicio que se va a prestar, porque si no ese contrato laboral se transformaría en indefinido.

Otros tipos de contratos de temporalidad que encontramos son los contratos eventuales, o de interinidad por sustitución este tipo de contrato podría tener cabida en esta relación laboral pero lo cierto es que su uso en la práctica es muy reducido, por ese motivo nos centraremos en las contratos eventuales y la causa del contrato eventual radica en la necesidad de atender un incremento inusual y transitorio de la actividad cuando se acumula tareas y la plantilla ordinaria no es suficiente para terminar las tareas acumuladas.

Según el artículo 12 del ET, el contrato se puede celebrar a tiempo parcial siempre que se preste los servicios unas horas al día, a la semana, al mes o al año, siempre que sean inferior a la jornada laboral de un trabajador a tiempo completo. El contrato a tiempo parcial es habitualmente puesto en práctica en este ámbito laboral que estamos analizando, donde es muy común que el trabajador realice su trabajo por horas.

²² Ruano Alberto, S: “El régimen jurídico de los empleados del hogar” Atelier libros jurídicos página 84

Ello difiere respecto de la anterior regulación, puesto que indicaba que el contrato de trabajo podía celebrarse cualquiera que fuese su modalidad o duración, por escrito o de palabra, pero en caso de existir pacto escrito, debía optarse por las modalidades previstas en el ET artículo 15, mientras que, si no existía pacto escrito, la duración se presumía concertada por un tiempo determinado de un año. Todo esto está regulado en el artículo 6 del Real decreto 1620/2011 que se encarga de regular la duración del contrato

En cuanto al periodo de prueba el RD 1620/2011 en su art. 6.2 dispone que *“podrá concertarse por escrito un periodo de prueba en los términos del art. 14 del ET. Durante dicho periodo, que no podrá exceder de dos meses, salvo lo previsto en convenio colectivo, el empleador y empleado de hogar estarán obligados a cumplir con sus respectivas prestaciones, si bien podrá producirse la resolución de la relación laboral por cualquiera de las partes, con el preaviso ajustado a lo que se pacte, sin exceder, en ningún caso, de siete días naturales”*.

Es importante destacar el hecho de que el art. 6.2 del RD 1620/2011, cuando habla del periodo de prueba se remite a las normas del estatuto de los trabajadores, que indica que el periodo de prueba debe hacerse por escrito, esto es importante ya que en la normativa Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto derogada, el periodo de prueba podía hacerse de forma verbal lo que hacía que las condiciones del periodo de prueba no estuvieran del todo claras y el trabajador era muchas veces el perjudicado. De este modo, que el periodo de prueba deba formalizarse obligatoriamente por escrito, obliga, a que el contrato de trabajo se haga por escrito, dado que es en el contrato de trabajo donde se debe pactar el periodo de prueba.

Una vez finalizado el periodo de prueba pactado y habiendo alcanzado su máximo de dos meses, sin que se haya producido por ninguna de las partes la resolución del contrato, este tendrá efectos plenos considerándose computados los días trabajados en el periodo de prueba.

2.5 EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

En relación con el régimen jurídico de la extinción del contrato el RD 1620/2011 se remite al art. 49 ET, pero con ciertas peculiaridades, pues si se aplican las causas generales previstas en el ET, pero no se aplican las relativas a fuerza mayor, despido colectivo o causas objetivas legalmente precedentes por ser incompatibles con la naturaleza de la relación laboral, el ámbito en el que se desarrolla esta prestación en el hogar familiar. Centrándonos en las causas aplicables de acuerdo con la actual regulación del Real Decreto 1620/2011 se fijan dos alternativas a la hora de poner fin a la relación laboral: el desistimiento y el despido. Pero también cabría la no superación del período de prueba y el agotamiento de la duración del contrato

El desistimiento se refiere, que el contrato que se celebros puede extinguirse con

anterioridad a que finalice el tiempo que se ha pactado por desistimiento del empleador, es decir, por voluntad del propio titular del hogar, que decide unilateralmente desistir de esa prestación de servicios sin necesidad de alegar una causa, si se quiere optar por esta vía, el empleador debe comunicar por escrito su decisión de manera clara e inequívoca de que la causa de la extinción del contrato es el desistimiento y no otra. Durante este periodo de preaviso el empleado contratado con una jornada completa tiene derecho a un permiso de seis horas semanales para buscar un nuevo empleo.

Por otro parte al trabajador se le otorga la posibilidad de sustituir el preaviso por una indemnización que sea equivalente a los salarios de ese periodo debiendo ser abonados en metálico y con un objetivo claramente indemnizatorio que trata de cubrir los posibles daños y perjuicios ocasionados al empleado por la finalización de la relación laboral. El empleador deberá abonar una indemnización en el caso de desistimiento correspondiente a doce días naturales por año de servicio con un máximo de seis mensualidades. Esta indemnización deberá ponerse a disposición del trabajador de forma simultánea al acto de comunicación sobre la extinción de la relación laboral.

La otra forma en la que se puede extinguir la relación laboral es el despido disciplinario del empleado del hogar, debiendo el empleador alegar las causas del despido según el artículo 54 del E.T.

Algunas de las causas de despido son: las faltas repetidas o injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

- a) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- b) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- c) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño de trabajo.
- d) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal y pactado.
- e) La embriaguez habitual o toxicomanía.
- f) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión, convicciones, discapacidad por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

En caso de que el despido sea declarado improcedente el empleado tiene derecho a una indemnización de 20 días naturales por año de servicio con un tope de 12 mensualidades sin que se observe la readmisión.

Existe una frontera muy frágil entre el despido y el desistimiento. Tal como pone de manifiesto la sentencia del T.S.J de Andalucía 126/2013 de 17 de enero existe una obligación sólida del empresario de determinar de forma clara si se despide o desiste de la relación laboral ya que cada situación produce efectos diferentes para el empleado y a su defensa. Según el Tribunal Supremo corresponde al dueño del hogar definir con claridad su voluntad de, bien despedir o desistir, por lo que si no lo hace así y lo hace de forma confusa se ha de percibir como un despido.

Se debe tratar con mucho cuidado este tema porque muchas veces se puede llegar a violar los derechos fundamentales de los trabajadores. Como ya hemos expuesto cuando se pone fin a la relación laboral por desistimiento el empleador no tiene la obligación de alegar causa justa, y solo exige dos requisitos que son preaviso e indemnización lo que puede llevar que se despida a un trabajador por una causa discriminatoria que atente contra los derechos fundamentales del empleado. Por ejemplo, si se trata de una mujer embarazada, por lo que se trataría de un despido nulo.

3. LA JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES Y DESCANSOS

Con respecto al horario de trabajo se regula en el art. 9 del RD 1620/2011, el cual en su apartado 1 dice *“la jornada máxima semanal de carácter ordinario será de cuarenta horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición del empleador, que pudiera acordarse entre las partes. El horario será fijado por acuerdo entre las partes. Una vez concluida la jornada de trabajo diaria y, en su caso, el tiempo de presencia pactado, el empleado no estará obligado a permanecer en el hogar familiar”*.

Así pues, aunque la jornada de trabajo máxima queda establecida por este real decreto, es la misma establecida comúnmente con el estatuto de los trabajadores.

El horario de los trabajadores, aunque puede ser pactado por ambas partes, como establece el Real Decreto 1620/2011 y no son establecidos unilateralmente por el empleador como lo establecía la antigua ley, son horarios especiales y en ocasiones poco predecibles, puesto que el empleado muchas veces tiene que adaptarse a la vida del empleador.²³

El art. 9.3 sobre las horas extraordinarias, se regulan siguiendo las normas del estatuto de los trabajadores mientras que el 9.4 y el 9.5, tratan sobre el periodo de descanso, y establecen que entre el final de una jornada y el comienzo de la otra debe haber un descanso mínimo de doce horas, si el empleado del hogar es interno, la jornada de descanso puede reducirse a diez horas, compensando el tiempo hasta doce horas en periodos de hasta cuatro semanas.

²³ OIT, Trabajo doméstico Nota de información 2, “Horas de Trabajo en el Trabajo Doméstico”. Pag 1 ,2

Los trabajadores internos dispondrán de al menos dos horas diarias para las comidas principales que no serán computadas como tiempo de trabajo. El art. 9.5 ET establece *“Los empleados de hogar tienen derecho a un descanso semanal de treinta seis horas consecutivas que comprenderán, como regla general la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo. Cuando el empleado del hogar no preste servicios en régimen de jornada completa, con la duración máxima establecida en el apartado I de este artículo, la retribución correspondiente al periodo de descanso se reducirá en proporción a las horas efectivamente trabajadas”*.

El trabajador tendrá derecho al disfrute de fiestas y permisos en la manera que se establece en el estatuto de los trabajadores y en cuanto a las vacaciones en el art. 9.7 dice; *“El periodo de vacaciones anuales será de treinta días naturales, que podrá fraccionarse en dos o mas periodos, si bien al menos uno de ellos será, como mínimo, de quince días naturales consecutivos. El periodo o periodos de disfrute de las vacaciones se acordará entre las partes. En defecto de pacto, quince días podrán fijarse por el empleador, de acuerdo, con las necesidades familiares y el resto se elegirá libremente por el empleado. En este caso las fechas deberán ser conocidas con dos meses de antelación al inicio de su disfrute. Durante el periodo o periodos de vacaciones, el empleado de hogar no estará obligado a residir en el domicilio familiar o en el hogar a donde se desplace la familia o alguno de sus miembros”*.

En el art. 9 apartado dos, hace referencia a “horas de presencia”, podemos definir este tiempo de presencia como el tiempo en el que el trabajador sin realizar trabajo efectivo que exceda el horario de trabajo pactado en el contrato. Según el artículo 9.2, el tiempo de presencia tendrá la duración y será retribuido o compensado en los términos que acuerden las partes, las horas de presencia no podrán superar las veinte horas semanales con un periodo de referencia de un mes, a no ser que se acuerde su compensación en periodos de descanso retribuidos.

3.1 EL SALARIO Y RETRIBUCIONES DEL TRABAJADOR

En cuanto al régimen salarial de los empleados del hogar familiar el RD 1620/2011 en su art. 8 se remite, al igual que en el anterior RD 1451/1985 al salario mínimo interprofesional fijado anualmente por el gobierno. Se garantiza la retribución en metálico del salario, en cuantía no inferior al mínimo interprofesional en proporción a la jornada de trabajo.

En cuanto a la retribución en especie, se equipará el porcentaje máximo de prestaciones en especie al 30% del salario total, que es la establecida con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores. Sobre el tema del pago en especie la escritora Sara Ruano en su libro *“el régimen jurídico de los empleados del hogar”* trata el tema sobre si la comida y el alojamiento de los empleados del hogar que trabajan como internos sea considerado retribución en especie al trabajador, o por el contrario, debería ser considerado como compo-

nentes innatos de esta relación laboral.

El RD también plantea otra cuestión sobre el tema salarial en lo relativo a los incrementos salariales explica que tales incrementos tendrán que ser fijados de común acuerdo entre las partes relacionadas del contrato de trabajo y si no hay acuerdo se tendrá que acudir al convenio colectivo, se puede observar que hay libertad para que las partes lleguen a un acuerdo sobre los incrementos de salario.

Otra novedad que introdujo el RD es sobre las gratificaciones extraordinarias que son dos pagas al año que han de percibirse, salvo pacto contrario, al finalizar cada uno de los semestres del año en proporción al tiempo trabajado durante el mismo, la cantidad será la que fijen las partes siempre que sea suficiente para garantizar el pago en metálico de la cuantía del SMI en cómputo anual. Pero pueden prorratearse en los 12 meses.

A partir del 1 de enero de 2019, las bases de cotización por contingencias comunes serán las determinadas en función de la retribución mensual percibida por los empleados de hogar, incrementado con la parte proporcional de las pagas extraordinarias a que tenga derecho el mismo, por cada relación laboral.²⁴

Para determinar la retribución mensual del empleado de hogar, el importe percibido mensualmente deberá ser incrementado conforme a lo establecido en el art. 147.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con la parte proporcional de las pagas extraordinarias a que tenga derecho a percibir el empleado.

El salario mínimo interprofesional para los trabajadores del hogar para el año 2019 según el RD 1462/2018, de 21 de diciembre art. 4 establece el salario será de 7,04 euros por hora efectivamente trabajada.²⁵

En dicho importe está incluida la parte proporcional de gratificaciones extraordinarias y vacaciones

²⁴ Trabajo, migraciones y seguridad social <http://www.mitramiss.gob.es/es/portada/serviciohogar/>

²⁵ Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre artículo 4

3.2 SUBROGACION, TRASLADO Y SUSPENSION TEMPORAL.

El artículo 10 del RD 1620/2011, “Conservación del contrato del empleado de hogar” regula los aspectos de subrogación, traslado del hogar familiar y los casos de suspensión del contrato de trabajo.

En el punto 1 del citado artículo, al igual que la regulación anterior, dispone que la subrogación contractual por cambio de la persona de la persona del empleador solo procederá previo acuerdo de las partes, presumiéndose este cuando el empleado de hogar siga prestando servicios, al menos, durante siete días en el mismo domicilio, pese a ver variado la titularidad del hogar familiar.

En el supuesto de cambio del hogar familiar por traslado a otra localidad diferente, se aplicará lo establecido en el párrafo anterior, presumiéndose la conservación del contrato cuando se continuase prestando servicios durante siete días en el nuevo domicilio. En caso de que el traslado sea de carácter temporal podrá acordarse la suspensión del contrato.

Si como consecuencia del traslado el empleador extingue la relación por su voluntad, tendrá que utilizar la vía del desistimiento, debiendo preavisar por escrito, como mínimo con 20 días si la duración del contrato hubiera superado un año o de siete en los demás supuestos y, simultáneamente, deberá indemnizar en metálico con doce días naturales por año de servicio con el límite de seis mensualidades, tal y como se especifica en el artículo 11.3 del citado RD.

3.3 DERECHOS Y DEBERES DEL EMPLEADO Y SU EMPLEADOR.

El empleador tiene la obligación de cuidar y velar porque el trabajo del empleado sea realizado en condiciones de seguridad y salud, adoptando de esta manera las medidas eficaces para que dichas condiciones sean efectivas todo esto lo encontramos en el art 7 del RD 1620/2011 dentro del capítulo III. El empleador ha de tener en consideración las características específicas que conlleva el trabajo doméstico. Si el empleador no cumple con estas obligaciones, el empleado podrá optar por la dimisión siendo este motivo una causa justificada.

Al igual que ocurre con el resto de los trabajadores, los empleados del hogar también están expuestos a ciertos riesgos laborales inherentes a la actividad que desempeñan. Las caídas a distinto nivel y al mismo nivel, los golpes y cortes con objetos o herramientas, los contactos térmicos, los sobreesfuerzos o el riesgo químico de los productos utilizados, estos son algunos de los ejemplos que se tiene que tener en cuenta y trabajar en ello.

La ley 31 de 1995 de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales en su artículo 3.4 hace una referencia clave, en el ámbito de la prevención de riesgos en el sector del servicio del hogar: “3.4. *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”.

Aunque en un primer momento se especifica que a los empleados del hogar no les afecta la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, más adelante, se pone de relieve la necesidad de que el empleador o empleadora garantice su salud mediante unas condiciones de seguridad adecuadas, es decir, lo mismo que persigue dichas leyes.

Por un lado, no se sabe cuáles son las medidas que debe adoptar el empresario, pues ninguna norma la especifica, salvo dos excepciones en las que se aplica esta disposición. Una de ellas es sobre permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto (art. 10 RD 1620/2011) que remite la regulación de los permisos a lo dispuesto en el art.37 ET y la dispensa del trabajo por riesgo durante el embarazo o la lactancia del art.26 LPRL en caso de empleadas que trabajen para un único hogar (Según establece el RD 295/2009, de 6 de marzo). Vamos a contar la historia de Mónica de nacionalidad colombiana que trabaja como empleada de hogar: sus labores son la de cuidar de dos personas mayores, realizando labores en el hogar como limpiar cocinar y atender al señor que cuida de su higiene debido a que el hombre está en una situación de incapacidad por lo que no puede moverse y necesita ayuda para comer y Mónica solicita la baja porque se encuentra en estado muy avanzado de embarazo y no puede hacer el esfuerzo que hacía antes, porque en su trabajo levanta mucho peso y trabaja muchas horas de pie ya que tiene que hacer muchos recados y acompañar a la señora al médico y de compras y con su estado ya le es casi imposible moverse tanto debido a la hinchazón de sus piernas y hace poco tuvo un susto porque empezó sangrar y fue al médico y este le dijo que tenía que estar en reposo porque la placenta se podía desprender del útero y por ese motivo ella solicito la baja por riesgo durante el embarazo informando a sus jefes de la situación, los cuales en principio no querían darle la baja pero al enseñarles el informe médico no les quedo otra opción que aceptarlo y ella acudió al INSS con el certificado médico y con otro certificado que tuvieron que facilitar sus jefes para proceder a solicitar la prestación por riesgo durante el embarazo ya que cumplía con el requisito esencial que era estar dada de alta en la seguridad social.

1.-La aplicación de medidas de protección de la mujer embarazada o en periodo de lactancia, tales como la adaptación del tiempo de trabajo o delimitación de las tareas a realizar por la empleada embarazada como el uso de elementos tóxicos, o realizar tareas que requieran un sobre esfuerzo para esta. Por otra parte, referente a los poderes públicos, debería extenderse la protección por riesgo durante el embarazo o la lactancia a las empleadas que no prestan sus servicios solo a un hogar familiar.²⁶

2.-La realización de evaluación de riesgos de las tareas encomendadas y de los instrumentos a utilizar por el trabajador (productos químicos, instrumentos cortantes, aparatos

²⁶ Ley 31 de 1995 del 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

que generen calor.

3.-La obligación de informar al trabajador de los riesgos detectados.

4.-El deber de dotar al empleado de equipos de trabajo y medios de protección adecuados y ergonómicos.

5.-El deber de velar por el uso efectivo de los medios de protección proporcionados.

6.-La obligación de formar al trabajador, teniendo en cuenta que en el ámbito doméstico la mayoría de los accidentes surgen por el exceso de confianza que genera la aparente seguridad que generan el entorno donde se desarrolla la actividad.

7.-La obligación de someter al trabajador a exámenes de salud iniciales y periódicos.

8.-La limitación de actividades que se puedan encomendar al trabajador cuando presente especial sensibilidad por alguna discapacidad o enfermedad, a alguna o algunas de las múltiples tareas que se incluyen dentro del trabajo (limpieza, jardinería, guardería).

3.4 Beneficios en la cotización

La contratación de cuidadores en familias numerosas dará derecho a una bonificación del 45% de las cuota a la Seguridad Social a cargo del empleador en las condiciones que legal o reglamentariamente se establezcan, siempre que los dos ascendientes o el ascendiente, en caso de familia monoparental, definidos en los términos previsto en el apartado tres del art. 2 de la ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas, ejerzan una actividad profesional por cuenta ajena o propia fuera del hogar o estén incapacitados para trabajar.

Con efectos del 01/09/2017 y hasta el 31/12/2018, según lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera del Real Decreto Ley 14/2017 se volverá aplicar una reducción del 20% a las cotizaciones devengadas por la contratación de personas incorporadas al Régimen de los empleados del hogar, pero se mantiene la bonificación para 2019. Además, aquellas que ya estuvieran incorporadas desde un momento posterior al 01.01.2012 dicha reducción de cuotas podrá complementarse hasta alcanzar el 45% en los supuestos de familia numerosa.

Cuando la familia numerosa ostente la categoría de especial, para la aplicación de este beneficio no será necesario que los dos progenitores desarrollen cualquier actividad retribuida fuera del hogar.

En cualquier caso, el beneficio indicado antes, solo será aplicable por la contratación de un único cuidador por cada unidad familiar que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa.

Los beneficios en la cotización consistente tanto en reducciones en la cotización a la Seguridad Social a cargo del empleador, como en las bonificaciones de cuotas a cargo del mismo, no serán de aplicación en los supuestos en que los empleados de hogar que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador asuman el cumplimiento de las obligaciones en materia de encuadramiento, cotización y recaudación en dicho en dicho Sistema Especial, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional vigésima cuarta de la Ley General de la Seguridad Social.

A partir del 1 de abril del 2013 podrá acordarse con el empleado que este asuma las obligaciones en materia de encuadramiento, cotización y recaudación siempre que el número de horas de trabajo mensuales sean inferior a sesenta horas conforme al art. 43.2 del RD 84/1996, de 26 de enero.

El responsable del ingreso de las cuotas es el Empleador, conforme a la normativa establecida en el Régimen General de la Seguridad Social. El procedimiento de ingreso de cuotas se realizará mediante domiciliación bancaria o cargo en cuenta.

El ingreso de las cuotas de cada mes se realizará en el mes siguiente, transcurrido el plazo reglamentario establecido para el pago de las cuotas a la seguridad social sin ingreso de las mismas, sin perjuicio de los aplazamientos se devengará los siguientes recargos, el recargo del 20% de la deuda, si se abonase las cuotas debidas tras el vencimiento del plazo reglamentario. Los intereses de demora se devengarán a partir del día siguiente al del vencimiento del plazo reglamentario de ingreso de las cuotas, serán exigibles una vez transcurrido 15 días desde la notificación de la providencia de apremio o comunicación del inicio de procedimiento de deducción sin que se haya abonado la deuda.

Asimismo, serán exigibles dichos intereses cuando no se hubiese abonado el importe de la deuda en el plazo fijado en las resoluciones desestimatorias de los recursos presentados contra las reclamaciones de deudas o actas de liquidación, si la ejecución de dichas resoluciones fuese suspendida en los tramites del recurso contencioso-administrativo que contra ellos se hubiese interpuesto.

Los intereses de demora exigibles serán los que haya devengado el principal de la deuda desde el vencimiento del plazo reglamentario de ingreso y los que haya devengado, además, el recargo aplicable en el momento del pago, desde la fecha en que sea exigible.

El tipo de interés de demora será el interés legal del dinero vigente en cada momento del periodo de devengo, incrementado en un 25 por ciento, salvo que la Ley de Presupuestos Generales del Estado establezca uno diferente para el año 2018, el 3.75 por ciento.

Espera a ver lo que dice la disposición correspondiente para 2020

CONCLUSION

Los empleados del hogar en España constituyen una importante fuerza de trabajo, pero no obstante no tienen la misma protección en el ámbito laboral ni en el de Seguridad Social, que el resto de los trabajadores por cuenta ajena, y se encuentran entre los grupos de trabajo más vulnerables debido a las circunstancias en las que se desarrolla el trabajo que se caracteriza por los bajos salarios, condiciones poco claras y una importante desprotección social. La causa que hace especial esta relación laboral es el lugar donde se prestan los servicios que es el hogar familiar un sitio que está ajeno al ojo público donde el control y la inspección encuentran muchas dificultades para cumplir su labor.

Otra característica importante es la fuerte feminización: los datos de la OIT revelan que las mujeres constituyen el 43,6 millón de mano de obra en este sector. El gran obstáculo que entraña el trabajo doméstico es la tendencia a perpetuar jerarquías basadas en condiciones socioeconómicas de género e incluso étnicas.

Sin embargo a pesar de que exista esta normativa internacional son muchas las cuestiones que todavía quedan al margen de cualquier protección, de acuerdo con los datos ofrecidos por la propia organización, casi 60 millones de empleados del servicio del hogar en el mundo 9 de cada 10 trabajadores carecen de la mínima protección que ofrece la seguridad social añadiendo otras situaciones como la falta de normas imperativas en lo que se refiere el derecho al descanso, la realidad es que mas de la mitad de los trabajadores del servicio del hogar no tienen ningún derecho legal que limite las horas de trabajo, un derecho que es esencial para todo trabajador y para toda persona.

Debido a que son muchas las razones que dificultan el control y la inspección de esta peculiar relación laboral para empezar la actividad se desarrolla en un hogar privado, además las trabajadoras prestan sus servicios para más de un empleador, el hogar ..., en especie es muy frecuente, existe un alta irregularidad en los ingresos percibidos y la mayoría de estos trabajadores no tienen un contrato formal de trabajo.

En el ordenamiento jurídico español el RD 1620/2011 es el que regula todos los aspectos relativos a esta relación laboral especial establece la forma de contrato, los derechos y deberes de empleadores y empleados, la retribución, aplicando en este ámbito el salario mínimo interprofesional, en cuanto al tiempo de trabajo muchos de los empleados viven en los hogares familiares donde prestan sus servicios, por lo cual la línea que divide el tiempo de trabajo efectivo y los descansos es muy difusa. Por último, la extinción del contrato de trabajo haciendo hincapié en las dos opciones existentes a la hora de poner fin a

la relación laboral que son el desistimiento y el despido.

Esta normativa ha tenido que adaptarse a las necesidades de la sociedad en cada época de la historia. Debido a la continua modificación de la normativa que protege a este sector nos damos cuenta de que la relación laboral de los empleados del hogar es especial y por lo tanto su regulación debe ser especial y eficaz, ya que damos por sentado el hecho de que el lugar donde se realiza el trabajo de estos empleados es el “hogar familiar”

En el año 2012 se realizó varias mejoras en materia de seguridad social para los empleados del hogar al ser incluidos en el régimen general de la seguridad social en cuanto a la jubilación hay algunas particularidades por ejemplo la edad exigida son de 65 años cumplidos, en ciertos casos especiales podrán jubilarse con menos de 65 años siempre que hayan cotizado en otros regímenes de la seguridad social que den derecho a la jubilación anticipada, en este tipo de jubilación especial no se cubren las lagunas y la jubilación parcial no está protegida, la jubilación anticipada de 64 años no esta protegido Ha sido una modificación importante, aunque aún queda mucho que hacer, ya que uno de los obstáculos para establecer una norma equiparable al resto de los trabajadores se encuentra en la teoría de que el empleador no es un empresario en sentido económico y en que la prestación de servicios se efectúa en el hogar familiar, puesto que confluyen dos tipos de derechos los derechos los del trabajador y los derechos fundamentales del empleador.

Esto hace que nos preguntemos; ¿Porque no funciona la nueva Ley de los Empleados del Hogar? Unos de los motivos es la reticencia de los empleadores a formalizar contratos por su alto coste y la complejidad del procedimiento, o la presión de las empleadas para que el coste de su alta repercuta en su sueldo son algunas de las razones que explicarían este fracaso. Aún queda mucho camino que recorrer para lograr la total integración de estos trabajadores en el Régimen general de la Seguridad Social.

UNIVERSITAS
Miguel Hernández

MARCO NORMATIVO

- Ley 27/2011 de 1 de agosto, sobre adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (Disposición adicional 39ª, modificada por el Real Decreto-Ley

- 29/2012, de 28 de diciembre y disposición transitoria única) en la disposición adicional 39ª procede a la integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar dentro del Régimen General de la Seguridad Social mediante la creación del Sistema Especial para empleados del hogar.²⁷

- RD 1596/2011, de 4 de noviembre, por el que se desarrolla la disposición adicional 53ª de la LGS, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en relación con la extensión de la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados del Hogar.²⁸

- RD 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación de carácter especial del servicio del hogar familiar.²⁹

- RD-Ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados del Hogar y otras medidas de carácter económico y social³⁰

- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Cap. XVII sección 1ª sistema especial empleados del hogar art. 250,251.

- Real Decreto Legislativo 2/2005, de 23 de octubre por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores

-Real Decreto Legislativo 1462/2018, de 21 de diciembre por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el año 2019.

-Real Decreto Legislativo 5/2000 ,4 de agosto por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

²⁷ BOE 2 de agosto de 2011

²⁸ BOE 2 de diciembre de 2011

²⁹ BOE 17 de noviembre de 2011

³⁰ BOE 31 de diciembre de 2012

BIBLIOGRAFIA

ALVAREZ CUESTA, H.: “Apuntes para la Reforma del Régimen Especial de los Empleados del Hogar” editorial la Ley año 2010 pág. 328 a pág.344.

AYALA DEL PINO, C.: Cuestiones laborales de la Relación laboral Especial del Servicio del Hogar Familiar, Murcia (Laborum), 2005.

BABIANO MORA, J.: “Mujeres, trabajo y militancia laboral bajo el franquismo” editorial Babiano Mora José. Madrid, Catarata 2007, pp 25-26

BABIANO MORA, J.: “Del hogar a la huelga, trabajo género y movimiento obrero durante el franquismo” edición Madrid catarata 2007.

BARCELON COBEDO, S.: *Trabajo a tiempo parcial y seguridad social: (con las reformas introducidas por el RDL 11/2013)* Valencia (Tirant lo Blanch), 2013.

DURAN LOPEZ, F.: “El periodo de prueba” *Relaciones laborales N.º 12, 1988.*

FERNANDEZ ORRICO, F.J.: “Aspectos prácticos de la integración del régimen especial de Empleados del Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social a partir de 2012” *Relaciones laborales, N.º 22, 2011.*

GARCIA GONZALEZ, G.: “La integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General: logros y retos del futuro” *Aranzadi social, N.º 8, 2011.*

LLANO SANCHES, M.: “El nuevo contrato laboral especial del servicio del Hogar Familiar” *Revista técnico -jurídica del trabajo y de la seguridad social, Actualidad laboral, N.º 6, 2012.*

LLONA, MIREN: “La exploración de las identidades a través de la historia de vida” Bilbao, servicio de publicaciones de la Universidad del País Vasco 2012. pag.22.

LOPEZ GANDIA, J. y TOSCANI GIMENEZ, D.: *El nuevo Régimen Laboral y de Seguridad Social de los trabajadores al servicio del hogar familiar* Albacete 2012.

LUJAN ALCARAZ, J.: *El régimen especial de la seguridad social de los empleados del hogar*, Navarra (Aranzadi) 2000.

MIÑAMBRES PUIG, CESAR.: “El nuevo régimen jurídico de los Empleados del Hogar” revista española del derecho del trabajo ISSN 0212-6095, nº157, 2013 pág. 111-

MIÑARRO YANINI, M.: “El trabajo al servicio del Hogar Familiar: análisis de su nueva regulación” *Revista jurídica de Doctrina y Jurisprudencia Laboral Sindical y de Seguridad Social Actualidad Laboral* N°9 septiembre de 2013.

MONTOYA MELGAR, A “Sobre las relaciones especiales de trabajo y su marco regulador” *Revista Española de Derecho de Trabajo*, N.º 109º 2002.

MENENDEZ SEBASTIAN, P.: “Despido disciplinario o desistimiento empresarial en el trabajo al servicio del hogar familiar”, *Revista española de derecho del trabajo*, N.º 119, 2003.

QUESADA SEGURA, R.: “El contrato de servicio doméstico” *Revista Española del Derecho del Trabajo*, N.º 100, 2000

SARASUA, C.: “El servicio doméstico en la formación del mercado de trabajo madrileño”, *Revista jurídica de doctrina y Jurisprudencia Laboral Sindical y de Seguridad Social, Actualidad Laboral* N 9º septiembre 2013

SALA FRANCO, T: “La Relación Laboral Especial del servicio del hogar familiar y el contrato doméstico” *Relaciones Laborales*, Tomo I, 1986.

UNIVERSITAS
Miguel Hernández

WEBGRAFIA

<https://laboralpensiones.com/la-jubilacion-de-los-empleados-del-hogar/>

<http://www.mitramiss.gob.es/es/portada/serviciohogar/>

<https://www.20minutos.es/noticia/1604919/0/ley/empleadas-hogar/fracaso/>

<http://www.boe.es>

<https://homestaff.es>

<https://experto.arazandigital.es>

www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar

<https://www.intitucioibars.com>

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

<http://www.sepe.es>

<http://www.orbaneja.com/la-relacion-laboral-del-servicio-domestico/>

ANEXOS

CONTRATO DE DURACION DETERMINADA PARA EMPLEADOS DEL HOGAR

 **UNIVERSITAS**
Miguel Hernández

anexo contrato
empleados del hogar

SOLICITUD DE ALTA Y BAJA O VARIACION DE DATOS DEL TRABAJADOR POR CUENTA AJENA EN EL REGIMEN GENERAL DEL SISTEMA ESPECIAL PARA EMPLEADOS DEL HOGAR.



ANEXO 2.pdf