

Grado Universitario en Relaciones Laborales y Recursos
Humanos

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso 2013 / 2014

LA RELACIÓN LABORAL DE EMPLEADOS DE
HOGAR Y SU SISTEMA ESPECIAL DE
SEGURIDAD SOCIAL

THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP OF
DOMESTIC EMPLOYEES AND ITS SPECIAL
SYSTEM OF SOCIAL SECURITY

Realizado por el alumno Dña. Carlota Santos García

Tutorizado por la Profesora Dña. María de Los Reyes Martínez Barroso

ÍNDICE

ABREVIATURAS	3
I. RESUMEN.....	4
II. OBJETO DEL TRABAJO	6
III. METODOLOGÍA	8
IV. LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LOS EMPLEADOS DE HOGAR.....	12
1. EVOLUCIÓN JURÍDICA DE LOS EMPLEADOS DE HOGAR	12
2. MARCO NORMATIVO	15
3. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	16
4. SUJETOS INCLUIDOS Y SUJETOS EXCLUIDOS	18
5. LA CONTRATACIÓN.....	20
5.1 EL INGRESO AL TRABAJO	21
5.2 FORMA DEL CONTRATO	22
5.3 DURACIÓN DEL CONTRATO Y PERIODO DE PRUEBA	23
6. DERECHOS Y DEBERES DEL EMPLEADO Y SU EMPLEADOR.....	24
7. TIEMPO DE TRABAJO.....	28
8. RETRIBUCIONES	32
9. CONSERVACIÓN DEL CONTRATO DE EMPLEADOS DE HOGAR	34
10. EXTINCIÓN DEL CONTRATO	35
10.1 CAUSAS DE EXTINCIÓN.....	36
10.2 DESPIDO DISCIPLINARIO.....	36
10.3 DESISTIMIENTO DEL EMPLEADOR.....	38
V. CONCLUSIONES.....	40
VI. BIBLIOGRAFÍA.....	41
ANEXOS.....	45

ABREVIATURAS

AS	Aranzadi Social
Art.	Artículo
BOE	Boletín Oficial del Estado
ET	Estatuto de los Trabajadores
LGSS	Ley General de la Seguridad Social
LISOS	Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social
LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales
RD	Real Decreto
SMI	Salario Mínimo Interprofesional
RDL	Real Decreto Legislativo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia

I. RESUMEN

El estudio realizado en el presente trabajo aborda las peculiaridades 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 y, en particular, se abunda en lo que se entiende en esta relación como lugar de trabajo, ya que es una característica especial que la distingue del resto de relaciones al no tratarse de un centro de trabajo común, sino del hogar familiar.

La duración del contrato de trabajo puede establecerse por tiempo indefinido o por una duración determinada en los casos legalmente previstos, considerándose concertado por tiempo indefinido y a jornada completa cuando su duración sea superior a cuatro semanas, salvo prueba en contrario. Los modelos de contratos se encuentran en la página web de Ministerio de Empleo a disposición de los empleadores (anexos 1 y 2), así como toda la información necesaria para su cumplimentación. Esta contratación, como cualquier otra, trae consigo el establecimiento de un periodo de prueba, que no puede ser superior de dos meses. Durante este periodo el empleador y el empleado del hogar estarán sujetos a cumplir con sus respectivas obligaciones y a respetar sus respectivos derechos, los cuales han sido analizados en comparación con los derechos y obligaciones que se tienen en un trabajo por cuenta ajena del régimen general.

Se han analizado los derechos y deberes que tienen el empleado y empleador, pues en el ámbito laboral, la relación contractual genera derechos y obligaciones para ambas partes, que ha de ser cumplidos. Se especifica el tiempo de trabajo para el empleado de hogar así como sus periodos de descanso, vacaciones, la retribución a percibir por dicha prestación de servicios y se exponen los métodos de conservación del contrato de trabajo, como es la subrogación de dicho contrato a causa de cambio de empleador o por cambio de hogar.

Por último, se ha determinado jurídicamente, la extinción del contrato laboral por despido disciplinario y por desistimiento del empleador.

Todos los apartados han sido analizados comparando la actual normativa, el Real Decreto 1620/2011, con el derogado Real Decreto 1424/1985, para así ver con

claridad la cuestión práctica de las mejoras que se han producido en el trabajo del empleado de hogar y en su protección social al pasar del régimen especial de empleados de hogar al régimen general con sistema especial en materia de encuadramiento y cotización.

ABSTRACT

The study carried out in the present work deals with the peculiarities of the employment relationship of domestic employees, and for this reason it has been analyzed the applicable regulations in the course of history, as well as the subjects included and excluded within this working relationship. It is qualified on what is meant in this relationship as a place of work, since it is a special feature that distinguishes it from the rest of relations because it is not a center of work together, but the family home.

The duration of the employment contract may be defined to time or within a specific time. The indefinite contract will always be more than four weeks. The models of the contracts are on the web page of the Ministry of Employment available to employers, as well as the information to complete them. The contract has got a trial period less than two months. In this time, employer and worker have to accomplish with obligations and they need to respect their respective rights.

This study exposes the working day, breaks, holidays, and the wages of domestic employees. It is also speaks of the different ways to finish the contract.

All the sections have been analyzed by comparing the current regulations, the Royal Decree 1620/2011, with the repealed Royal Decree 1424/1985, to see with clarity the practical matter of the improvements that have occurred in the work of the domestic employee to pass the special regime to the general.

II. OBJETO DEL TRABAJO

El estudio que se presenta como Trabajo de Fin de Grado, pretende mostrar una visión general de la relación laboral de los empleados de hogar analizando sus peculiaridades para darlas a conocer, puesto que en esta relación se dan tantas singularidades que, en la mayoría de los casos el trabajador se encuentra en una situación de discriminación o precariedad respecto al trabajador común.

Con su realización se intenta conocer algo más de esta peculiar relación entre el empleado doméstico y el titular del hogar familiar y descubrir las posibles lagunas que entraña dicha prestación de servicios. Para ello se estudiará el contenido de esta actividad, analizándolo para ver sus virtudes y defectos, así como intenta dar posibles respuestas a las situaciones de precariedad del empleado doméstico, en las situaciones en que jurídicamente sea posible.

Los objetivos marcados para la realización de este trabajo son los siguientes:

1. Determinar cuál va ser la normativa objeto de estudio, que se centrará en el sistema especial de empleados de hogar, si entrar a tratar otros detalles de su protección social.
2. Realizar un estudio pormenorizado 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, normativa vigente.
3. Comparar la actual normativa con la derogada, y establecer las mejoras significativas que el régimen especial ha sufrido tras su inclusión en el régimen general.
4. Analizar las situaciones de discriminación surgidas en el seno de la relación laboral de empleados de hogar en comparación con otras relaciones laborales, pues aún después de la inserción de esta relación especial en el

régimen general son tratados de forma especial para no suponer un coste excesivo al empresario.

5. Estudiar la jurisprudencia sobre el tema tratado analizando lo que establece la doctrina de los tribunales a la hora de abordar distintas situaciones de esta relación laboral, viendo las posibles soluciones que pueden darse ante determinados asuntos litigiosos y todo ello con la finalidad de aportar claridad al material normativo.

Con todo lo expuesto se pretende mostrar un ensayo acabado sobre el tratamiento jurídico de la relación laboral de los empleados de hogar.

III. METODOLOGÍA

De forma simplificada, la investigación jurídica podría describirse como la búsqueda de soluciones a los problemas planteados por la norma. Para tal labor, resulta imprescindible seguir un método, que, en palabras de la Real Academia de la Lengua, es el “procedimiento que se sigue en las ciencias para hallar la verdad y enseñarla”.

Los primeros pasos en la investigación (ejemplo de lo cual es el trabajo que se ofrece) suelen darse con el apoyo de una persona más experimentada, quien marca la evolución y ritmo en el proceso. Para quien defiende su Trabajo Fin de Grado, tal ayuda primera la encuentra en su tutor, y la aprobación del producto resultante del estudio viene de la mano de la Comisión llamada a enjuiciarlo.

Ahora bien, pese al auxilio proporcionado por quien dirige, la labor a desarrollar por el alumno se presenta como una tarea personal, fatigosa, solitaria, intransferible y a veces desalentadora, pues quien se enfrenta a ella ha de construir su propia imagen del mundo jurídico; surgen dudas, vacilaciones y rectificaciones constantes cada vez que cae por tus manos un nuevo material, así como las conclusiones alcanzadas, asumiendo que éstas quedan irremediabilmente atadas en el tiempo, especialmente en disciplinas tan cambiantes como la laboral, donde la convicción alcanzada hoy se convertirá a menudo y, en relativamente poco tiempo, en obsoleta e inoperativa.

El Derecho constituye una realidad peculiar, distinta de los acontecimientos del mundo físico, orgánico o químico, pero también de la pura abstracción característica de la matemática y la lógica o de lo meramente ideal y ético. Una primera característica a predicar del fenómeno jurídico es su carácter multifacético, en tanto el Derecho presenta una triple dimensión:

- 1.- Fáctica.- Como construcción humana para posibilitar la vida en sociedad, constituye un hecho sociocultural, lo que determina su historicidad y su naturaleza coyuntural y contextual, forzando a afrontar su análisis tomando en consideración el contexto geográfico y temporal en que se manifiesta.

2.- Normativa.- Propia de su carácter de instrumento que reglamenta la vida social, buscando una concreta ordenación. La “modalidad de teoría jurídica que se desarrolla en la actualidad en los países de tradición continental europea” es la consideración del Derecho como norma, dominando en su estudio el saber dogmático-sistemático, es decir, el centrado en el análisis y descripción del sistema de normas jurídico-positivas vigentes en un ámbito geográfico determinado; el que gira en torno a la ley y su objeto de estudio es el Derecho. Sin embargo, el modelo dogmático puro se ha visto progresivamente superado, asumiendo la necesidad de afrontar algo más que la mera ordenación del conocimiento, su sistematización y la detección de sus contradicciones, por lo que el método se ha ido enriqueciendo tras reconocer al jurista una función crítica y reconstructiva e incrementar el papel correspondiente al pensamiento problemático o a la necesaria valoración axiológica.

3.- Valorativa.- Reflejo de su objetivo consistente en realizar unos determinados ideales previamente seleccionados. Por ello, el investigador del Derecho, cuando asume la labor reconstructiva anteriormente indicada, procediendo a “reformular ese Derecho, proponiendo precisiones para sus términos vagos, completando sus lagunas, resolviendo sus incoherencias”... lo hace ajustando sus interpretaciones a determinados ideales axiológicos” y optando, de entre las alternativas que se le ofrecen, aquéllas ajustadas en mayor medida a los valores considerados más adecuados.

Con lo afirmado queda claro que, si bien el objeto principal de estudio del jurista es la norma, ésta no lo agota en su totalidad, resultando preciso ocuparse también de los valores defendidos por aquélla y de las causas y consecuencias fácticas de su elaboración e interpretación. Por ello, aun cuando la exposición siguiente debe tomar como punto de referencia fundamental el estudio de los textos legales, tal perspectiva será convenientemente complementada, pues ya hace tiempo que los científicos han dejado constancia de la imposibilidad de comprender el fenómeno jurídico a partir de un único método, con total olvido de la triple perspectiva señalada; en consecuencia, y sin excluir la concepción del Derecho como ciencia normativa, es preciso tener en cuenta tanto la realidad social objeto de regulación, como los fines o valores que aquél pretende satisfacer.

Las tres facetas encuentran reflejo, como no podía ser de otro modo, en el trabajo aquí acometido, donde se constata la evolución histórica de la regulación otorgada al objeto de análisis, así como los valores subyacentes en los cambios de orientación legal o en la interpretación jurisprudencial.

El ordenamiento laboral ha venido caracterizado por un marcado carácter anti positivo y extrajurídico, forjándose a través de los tiempos en torno a la lucha continuada de los trabajadores, quienes reivindicaban cambios en una realidad considerada inadecuada e injusta. Por ello, la investigación jurídica laboral no puede entenderse sin las otras dos caras, que junto a la norma, definen su esencia:

De un lado, aunque el objeto de análisis de esta rama jurídica no es el hecho social del trabajo, sino las normas que lo regulan y disciplinan, aquél referente fáctico resulta esencial para la comprensión de éstas. Se trata de una ciencia normativa, sujeta, por tanto, al método jurídico (y, en cuanto tal, se dedica “a la observación de los datos jurídicos, su análisis y su comparación entre sí”), pero al tiempo se inserta en el marco de las ciencias sociales, por lo que también puede verse enriquecido por el método a ellas aplicable.

Surge así un nuevo factor de complejidad del método jurídico-laboral, pues no puede dejarse llevar sin control por el propio de otras ciencias también sociales, pero, al tiempo, ha de otorgar a los hechos el relieve que les corresponde, atendiendo a la realidad adyacente, no en vano, sólo en la medida en que el Derecho del Trabajo formule soluciones jurídicas apropiadas a las necesidades socioeconómicas del momento podrá llegar a cumplir sus objetivos. Por ello, otras disciplinas no jurídicas deben ser tomadas en consideración. En relación con el estudio concreto de los empleados de hogar es conveniente aprovecharse de los conocimientos procedentes de investigaciones extrajurídicas, pero sin cometer la imprudencia, y el error, de distorsionar o hacer quebrar la esencia normativa del Derecho.

De otro lado, la incidencia de los valores en el ordenamiento laboral resulta especialmente destacada. Cuestión distinta es determinar cuál es el criterio adecuado para localizar los valores a defender, procediendo a apuntar como orientación a la conveniencia de atender a los principios constitucionales, al tratarse de objetivos a alcanzar y directrices de todo el ordenamiento jurídico, entre los cuales procede citar

aquellos que en el momento actual parecen concretar la idea de justicia; a saber: la seguridad, la igualdad y la libertad.

Asumiendo la indicada combinación de perspectivas se procede a sintetizar las etapas de la investigación jurídica seguida para realizar este estudio como sigue:

1.- La localización de la norma o normas vigentes (y sus antecedentes); labor ésta relativamente ardua dada la importancia cuantitativa de la actividad legal y reglamentaria desplegada por los poderes públicos, pero todavía más en el ámbito laboral debido a la diversidad de subsectores incluidos dentro del Derecho del Trabajo (Derecho Individual, Colectivo, de la Seguridad Social y Procesal Laboral) y la capacidad normativa reconocida a los sujetos privados con capacidad y legitimación para elaborar convenios colectivos¹, que implica un factor de complejidad dotado de especial relevancia.

2.- La interpretación de la norma, lo cual resulta especialmente dificultoso cuando el jurista se enfrenta a regulaciones con diferente orientación. Por consiguiente la interpretación de la norma lleva consigo la interpretación del criterio gramatical (según el sentido de sus palabras), histórico (atendiendo a la situación del momento en que se dictó), sistemático (conectando unas disposiciones con otras para buscar la coherencia del conjunto como un todo) y teleológico (que se centra en el espíritu y finalidad de la norma, intentando localizar el sentido de la ley).

Finalmente se aportan unas conclusiones tendentes a poner de manifiesto la necesidad de respetar los derechos laborales básicos de los empleados de hogar con la necesaria flexibilidad para poder determinar las condiciones de esta peculiar prestación de servicios.

¹ Él estudiado en este trabajo es el “convenio colectivo sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (nº 189)” de la Organización Internacional del Trabajo entró en vigor el 5 de septiembre 2013, extendiendo los derechos laborales fundamentales a los trabajadores domésticos de todo el mundo.

IV. LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LOS EMPLEADOS DE HOGAR

1. EVOLUCIÓN JURÍDICA DE LOS EMPLEADOS DE HOGAR

El trabajo de los empleados de hogar, como se denomina actualmente, durante el siglo XIX y hasta mediados del XX sólo tenía lugar entre las clases altas y con pocos empleados, de ahí que la importancia de este sector fuera decayendo progresivamente con el paso de los años. A partir de 1990 experimenta un renacimiento en España debido a una mayor demanda por parte de las familias con madres trabajadoras así como a una mayor presencia de población migrante deseosa de entrar en el mercado laboral. El 1 de enero de 2012 el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar se integró en el Régimen General como un Sistema Especial. La pregunta que uno se hace es ¿por qué no ha sido así siempre?.

La consideración de relación laboral de los empleados del hogar fue descartada inicialmente, pues los obstáculos que la normativa ha encontrado a la hora de legislar unos derechos y obligaciones para esta prestación de servicio se basa esencialmente en que, en esta relación laboral, una de las partes no es un empresario como en otras relaciones laborales, sino un empleador. El empleador no es un empresario en sentido económico, además la prestación del servicio se lleva a cabo en el hogar familiar, donde se mezclan y conviven a la vez los derechos del trabajador con los derechos fundamentales del empleador, como el derecho a la intimidad personal y familiar. Esto ha obligado al legislador a equilibrar el respeto a los derechos laborales básicos de los trabajadores con la necesaria flexibilidad para poder determinar las condiciones de esta prestación de servicios.

La Ley de Contrato de Trabajo de 1944 excluye de su ámbito de aplicación a esta relación especial de empleados de hogar y por consiguiente pasa a ser regulada por el Código Civil como un contrato de arrendamiento de servicios. Más adelante, la Ley de Relaciones Laborales de 1976 incluye esta prestación de servicios en el ámbito del Derecho del Trabajo como relación laboral de carácter especial que posteriormente

pasará a ser normada por el Real Decreto 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 permanecido vigente desde el 13 de agosto de 1985 hasta el 18 de noviembre de 2011, dejando lugar a la normativa favorecida por el Real Decreto 1620/2011 de 14 de noviembre, en el que se sigue considerando esta relación como laboral de carácter 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, gozando de derechos y obligaciones específicas.

Como se anticipó, con efectos del 1 de enero de 2012, se procedió a integrar el Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social mediante la creación del Sistema Especial para Empleados del Hogar. El régimen jurídico legal es bastante claro. En concreto, las disposiciones adicionales 17ª, 39ª y 40ª, la disposición transitoria única y la disposición final 12ª de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social², recogen las nuevas normas legales que tienen efectos tanto sobre la acción protectora como sobre la cotización.

El desarrollo reglamentario se lleva a cabo “transitoriamente por el RD 1596/2011, de 4 de noviembre, por el que se desarrolla la disposición adicional 53ª LGSS, texto refundido aprobado por el RD Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en relación con la extensión de la acción protectora por contingencias profesionales a los empleados de hogar incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social³. Este RD prevé una vigencia transitoria, puesto que debe adaptarse a las previsiones legales de la Ley 27/2011. Se trata de un desarrollo reglamentario limitado en el tiempo pues se aprobó en el Consejo de Ministros de 4 de noviembre de 2011 y es objeto de adaptación con efectos del día 1 de enero de 2012.

La norma reglamentaria se publicó en el BOE de 2 de diciembre de 2011 y entró en vigor el día primero del mes siguiente al de su publicación (disposición final 5ª RD 1596/2011). Sabiendo desde el mismo momento de su entrada en vigor que deberá ser

² BOE número 184, de 2 de agosto de 2011.

³ BOE número 290, de 2 de diciembre de 2011.

adaptada a una norma legal. Por esto se encuentra mencionado como Régimen Especial y no como Sistema Especial en algunos casos⁴. Una vez finalizado el periodo transitorio de 6 meses naturales⁵ contados desde el 1 de enero 2012, se puede decir que a partir del 1 de julio de 2012 los empleados de hogar están incluidos en el Sistema Especial de nueva creación.

Desde el 1 de enero de 2013 queda suprimida la regulación del régimen de empleados de hogar en el Reglamento sobre inscripción de empresas y afiliación, altas y bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social (RD 84/1996 art.49, suprimido por RDL 29/2012 art.2.5). De la misma manera quedó suprimida la regulación incluida en el Reglamento de Liquidación y cotización de la Seguridad Social (RD 2064/1995 art. 46 a 50, suprimido por RDL 29/2012 art. 3.3)

Fortaleciendo su interés práctico se le suma el valor socio económico que esto representa, pues los trabajadores al servicio del hogar familiar desarrollan un papel que, aunque poco visible, resulta fundamental para la sociedad tanto por sus efectos adyacentes, puesto que incrementa las posibilidades de que accedan al mercado de trabajo y consigan un empleo retribuido las personas con cargas familiares⁶. El servicio doméstico es el único sector que ha seguido creando empleo a pesar de la crisis, lo que puede apreciarse en el número de afiliados medios de la Seguridad Social correspondiente a marzo de 2014, con 428.705 afiliados; lo cual refleja un incremento de unos 5.000 trabajadores (incremento del 1,19% respecto de la cifra de afiliados del año anterior).

⁴La mención del Régimen Especial se emplea en el título de la norma reglamentaria, una vez, en la exposición de motivos, cinco veces, en el artículo 1, una vez, en el artículo 4.3, una vez, en la disposición derogatoria única, una vez, en la disposición final segunda, una vez, y en la disposición final tercera, tres veces, del RD 1596/2011 de 4 de noviembre, por el que se desarrolla la disposición adicional quincuagésima tercera de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, en relación con la extensión de la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar.

⁵ De acuerdo con las reglas contenidas en la disposición adicional 39ª.4 Ley 27/2011.

⁶MIÑARO 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*, Nº 9 septiembre de 2013, págs. 1194 y ss.

2. MARCO NORMATIVO

- Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actuación, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (disposición adicional 39ª, modificada por RD-Ley 29/2012, de 28 de diciembre y disposición transitoria única)⁷. 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 de Hogar.
- RD 1596/2011, de 4 de noviembre, por el que se desarrolla la disposición adicional 53ª de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, en relación con la extensión de la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar⁸.
- RD 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar⁹.
- RD-Ley 29/2012, de 28 de diciembre de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social¹⁰.
- Ley 22/2013, de 23 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014 (artículo 128.4)¹¹.
- Orden ESS/106/2014, de 31 de enero por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional contenidas en la

⁷ BOE 2 de agosto de 2011

⁸ BOE 2 de diciembre de 2011

⁹ BOE 17 de noviembre de 2011

¹⁰ BOE 31 de diciembre de 2012

¹¹ BOE 26 de diciembre de 2013

Ley 22/2013 de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014¹².

3. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Los empleados de hogar se consideran una relación especial de trabajo, entendiéndose por tal “aquella que, por sus especialidades características, requieren una regulación específica”¹³. En este particular caso es en el Real Decreto 1620/2011, de 4 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar¹⁴.

Este Real Decreto tiene por objeto regular la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar de acuerdo con el artículo 2.1.b) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. Siguiendo los pasos de su antecesor¹⁵, determina el ámbito de aplicación en su primer artículo, donde además se concreta su objeto: “los servicios o actividades prestados para el hogar familiar, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar, y otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos”¹⁶ y se define la relación laboral especial del servicio del hogar familiar como aquella que conciertan el titular del

¹² BOE 1 de febrero de 2014

¹³ AA.VV., “Las relaciones especiales de trabajo por cuenta ajena”, *Guía Laboral del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, actualizada a mayo de 2013.

¹⁴ BOE de 17 de noviembre, corrección de errores en BOE de 23 de diciembre

¹⁵ Real Decreto 1424/1985 de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. (BOE 13 agosto 1985, núm. 193).

¹⁶ 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.

mismo, como empleador, y el empleado que, dependientemente y por cuenta de aquél, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar”¹⁷.

En relación con esto último, se observa que se sigue utilizando la referencia “empleador” y no “empresario”, con lo cual se pretende resaltar la ausencia de una producción de bienes o de prestación de servicios en una economía de mercado, pues la regulación de esta relación especial está pensada para un empleador que no disfruta de los derechos y obligaciones de un empresario, ya que carece de una “explotación” en el sentido mercantil o económico de la palabra. Tal es así que el empleador no utiliza la prestación de servicios de su trabajador para lucrarse, puesto que no le reporta beneficio económico.

Se considerará empleador al titular del hogar familiar para quien el trabajador presta sus servicios, ya lo sea efectivamente o como simple titular del domicilio o lugar de residencia en el que se presten los servicios domésticos. A la par se pretende dar una definición de empleador conforme con la establecida en el ámbito de la Seguridad Social, como se manifiesta en el Preámbulo de la norma, en el entendimiento de que tal referencia se hace al Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas y bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, concretamente, en su artículo 10.3, en la redacción dada por el Real Decreto 1041/2005, de 5 de septiembre¹⁸, y en el que se considera empleador, no sólo al titular del hogar familiar o cabeza de familia, sino también a la persona que ostente la titularidad de la vivienda que habite. 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, que podrá recaer de forma sucesiva en cada una de ellas. Se requiere para extender el concepto de titular del lugar donde se prestan servicios, que tenga establecido en él su domicilio,

¹⁷ Artículo 1.2 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.

¹⁸ El artículo 10 Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, ha sido modificado para adecuar su contenido a la nueva naturaleza jurídica del Sistema Especial de Seguridad Social por el RDL 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social. Se puede decir que la definición se mantiene idéntica salvo una palabra, pues desaparece la antigua forma de manifestar la expresión “cabeza de familia” por la exclusiva de “titular del hogar familiar”.

pues en su consideración jurídica, es el lugar de residencia habitual, es decir, donde se ejercitan los derechos y se cumplen las obligaciones, tal como establece el artículo 40 Código Civil¹⁹.

Las acciones que la persona al servicio del hogar familiar pueda interponer, deberán ser dirigidas a quien consta y actúa como el “titular del hogar familiar” en el que éste presta servicios²⁰.

4. SUJETOS INCLUIDOS Y SUJETOS EXCLUIDOS

Están incluidos en el campo de aplicación del Sistema Especial para Empleados de Hogar:

- 1) Los trabajadores, 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 un sueldo o remuneración (monetaria o en especie). Se prestan servicios en la casa que habita el cabeza de familia y demás personas que componen el hogar familiar. Resulta ejemplo típico “un titular del hogar anciano y un familiar que no reside allí contrata y paga al empleado de hogar”²¹.
- 2) Los empleados de hogar españoles residentes en el extranjero al servicio de los representantes diplomáticos, consulares y funcionarios de Estado, oficialmente destinados fuera de España, pueden solicitar su inclusión en este régimen siempre que reúnan las demás condiciones.

¹⁹ STSJ Cataluña de 16 mayo de 2002 (AS 2002/2133).

²⁰ STSJ Cataluña de 27 septiembre de 2005 (AS 2006/77).

²¹ ÁLVAREZ CUESTA, H., “Apuntes para la reforma del régimen especial de los empleados de hogar”, *Mujer, Trabajo y Seguridad Social*, 1ªed. Las Rozas, Madrid, (la Ley), 2010, págs. 331 y ss.

- 3) Los empleados de hogar que presten sus servicios para un grupo de personas que, sin constituir una familia, ni una persona jurídica, convivan en la misma vivienda²².
- 4) El o la trabajadora que presta sus servicios no en la morada del empleador sino en su propio domicilio, a donde el titular del hogar familiar traslada a sus hijos por las mañanas para que la empleada los atienda, llevándoles al colegio, recogiendo y dándoles de comer²³.

No están incluidas en el ámbito de esta relación laboral especial:

- 1) Las relaciones concertadas por personas jurídicas, de carácter civil o mercantil, aunque su objeto sea la prestación de servicios o tareas domésticas, que se regirán por la normativa laboral común.
- 2) Las relaciones concertadas a través de empresas de trabajo temporal²⁴.
- 3) Las relaciones de los cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o por entidades privadas²⁵.
- 4) 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 entorno²⁶, no vinculadas a un servicio de atención profesionalizada, de acuerdo con la Ley 39/2006, 14 de diciembre,

²²STSJ de C. Valenciana, de 21 enero de 1993 (AS 1993\515). Un ejemplo de grupos de personas con carácter familiar cuyos empleados de hogar se consideran incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar es una residencia de viudas y huérfanos sin personalidad jurídica. La STSJ de Navarra de 15 junio de 2001 (AS 2011/1881) analiza un supuesto de un servicio doméstico a favor de once personas, que con la misma idea de vida, conviven en un mismo domicilio.

²³ 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).

²⁴De acuerdo con lo establecido en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal.

²⁵De acuerdo con la Ley 39/2006, 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

²⁶ Exclusión expresa de la relación laboral de carácter especial, artículo 2.1.d del RD 1620/2011. No obstante, puede que, con independencia de la actividad propia del cuidador, se realicen otras tareas comprendidas en el ámbito de aplicación del sistema especial (tareas propiamente domésticas), en cuyo caso procedería el alta por la realización de dichos trabajos, retribuidos específicamente y diferenciados de los que corresponden a la condición de cuidador. En estos casos habrá que aportar el contrato de trabajo que acredite la existencia de una efectiva relación laboral.

de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

- 5) Las relaciones concertadas entre familiares cuando no se acredite la condición de asalariados²⁷. Se considerarán familiares, a estos efectos, siempre que convivan con el empleador, el cónyuge, descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción²⁸.
- 6) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.
- 7) Las relaciones de colaboración y convivencia familiar, denominadas “a la par”, salvo prueba en contrario, mediante las que se prestan algunos servicios como cuidados de niños, la enseñanza de idiomas u otros de los comprendidos en el 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, siempre y cuando estos últimos tengan carácter marginal, a cambio de comidas, alojamiento o simples compensaciones de gastos.
- 8) Las que preste un trabajador, además de en el hogar familiar en actividades o empresas de otro carácter que tenga el empleador, salvo prueba en contrario.

5. LA CONTRATACIÓN

Existe relación laboral entre las personas cuando una de ellas presta servicios a la otra mientras esta remunera dicha prestación, la relación laboral se legaliza mediante el contrato de trabajo, sea cuál sea el tipo de prestación de servicios, el contrato de trabajo es un acuerdo entre ambas partes, en él aparecen las características de la relación

²⁷ En los términos del artículo 1.3.e del RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

²⁸ Para admitir las altas de familiares de hasta segundo grado de empleador deberá quedar acreditada la existencia de una efectiva relación laboral en los términos previstos en el artículo 7.2 de la Ley General de la Seguridad Social y en el artículo 40 del Reglamento General de Inscripción y Afiliación.

laboral como su duración, vacaciones y salario a percibir, entre otras. Un buen contrato de trabajo es beneficioso tanto para el empleado como para el empleador. Explica los derechos y las obligaciones de cada parte, protege la estabilidad laboral del empleado y protege al empleador de ciertos riesgos. Al firmar, por un lado, el trabajador reconoce sus responsabilidades como el horario en el que debe prestar sus servicios, así como las tareas o actividades que debe ejercer; mientras que la otra parte, el empleador, con su rúbrica se compromete a pagar una cantidad de dinero por los servicios prestados por el empleado.

5.1 EL INGRESO AL TRABAJO

El artículo 4.1 del Real Decreto 1620/2011 recoge, tras el epígrafe “ingreso al trabajo”, las reglas relativas a la colocación en el ámbito del servicio del hogar familiar, que dispone que *los empleados podrán contratar a los trabajadores directamente o por intermediación de los servicios públicos de empleo o de las agencias de colocación debidamente autorizadas.*

La contratación directa ha sido la manera más utilizada hasta el momento, pues en el anterior RD 1424/1985 en el art. 5 se establecía la excepción de aplicación del artículo 16.1 ET²⁹. Actualmente se adapta el precepto a la legalización y admisión de las agencias o empresas de colocación dedicadas a la selección de los trabajadores, las cuales deben garantizar el principio de igualdad en el acceso al empleo, no produciéndose así ningún tipo de discriminación siempre que los trabajadores se hallen en condiciones de aptitud para desempeñar la prestación de servicios de que se trate.

Por lo demás, el artículo 4.3 establece que *la publicidad de las ofertas de empleo que se formulen para la contratación de personas para el servicio doméstico no podrá contener discriminación alguna basada en los motivos indicados* (motivos de origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión

²⁹ Artículo 16, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: *Los empresarios están obligados a comunicar a la oficina pública de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación y en los términos que reglamentariamente se determinen, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito.*

política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad).

5.2 FORMA DEL CONTRATO

Las previsiones relativas a la forma del contrato establecidas en el RD 1620/2011 suponen uno de los más importantes avances respecto de la normativa precedente (art. 4.1), pues en éstas se adoptan las reglas establecidas con carácter general en el artículo 8 ET, según se dispone en el apartado 1 de la disposición transitoria primera, aunque estas previsiones sólo serán aplicables a los contratos celebrados a partir de la entrada en vigor de esta norma, desde que el Ministerio de Empleo y Seguridad Social ponga a disposición de los empleadores los modelos de contrato e informaciones relativas a esta obligación en cumplimiento de lo previsto en la disposición adicional tercera (Anexos 1 y 2).

La regulación de las nuevas exigencias respecto a la forma del contrato del servicio del hogar familiar converge con la prevista en el régimen común, aplicable a aquellos contratos cuya duración supere las cuatro semanas, constatando así por escrito dicho contrato, el cual se presumirá concertado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario, donde se acreditará su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios que se presten.

El resto de contratos podrán celebrarse tanto por escrito como de palabra, aunque cualquiera de las partes puede exigir en cualquier momento, si así lo prefiriese, que el contrato se formalice por escrito y podrá requerirlo tanto al comienzo como durante el transcurso de la relación laboral, pero, y ante todo, siempre se harán por escrito cuando así lo exija una disposición legal para una modalidad determinada (artículo 5.1 del RD 1620/2011).

En el caso de que el contrato se celebre para un prestación de servicios superior a las cuatro semanas, el trabajador deberá recibir la información, por parte del empleador, de los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral si estos no figurasen en el contrato formalizado por escrito, de acuerdo con lo establecido en el RD 1659/1988, de 24 de julio, por el que se

desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo. Además, obedeciendo a lo referido en el artículo 2.2 del RD 1659/1988, dicha información deberá comprender:

- Las prestaciones salariales en especie que vaya a percibir el trabajador, siempre que se haya establecido su existencia.
- La duración y distribución de los tiempos de presencia pactados, así como el sistema de retribución o compensación de los mismos.
- El régimen de las pernoctas del empleado de hogar en el domicilio familiar, en caso de que existiesen.

5.3 DURACIÓN DEL CONTRATO Y PERIODO DE PRUEBA

A diferencia del RD 1424/1985, de 1 de agosto, y tras la inclusión del régimen especial de empleados de hogar en el régimen general, formando un sistema especial la norma vigente permite celebrar el contrato de trabajo en base a los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo, por tiempo indefinido o por una duración determinada (artículo 6 RD 1620/2011).

También cabe concertar por escrito un periodo de prueba en los términos del artículo 14 del ET. Dicho periodo de prueba no podrá exceder de los dos meses salvo que el convenio colectivo prevea lo contrario.

Tanto el empleador como el trabajador tienen una serie de derechos y obligaciones que han de respetar y cumplir. En el supuesto de que alguna de las partes decidiese resolver la relación laboral, habrá de hacerlo con un preaviso ajustado a lo pactado en el contrato, sin que exceda en ningún caso de siete días naturales.

6. DERECHOS Y DEBERES DEL EMPLEADO Y SU EMPLEADOR

El artículo 7 del Real Decreto 1620/2011, dentro del capítulo III relativo al contenido de la relación laboral y referente a los derechos y deberes, efectúa una remisión expresa a los artículos 4 y 5 del ET, de manera que el trabajador, además de los derechos y deberes referidos en los mencionados preceptos (con carácter general vid. MARTÍNEZ BARROSO, M^a.R.: “Obligaciones del trabajador en la relación de trabajo”, en AA.VV. (SEMPERE NAVARRO, A.V., Dir.) *El contrato de trabajo*, Cizur Menor, Aranzadi-Thomson Reuters, 2010, págs. 567 y ss.) tendrá los establecidos por el propio Real Decreto que lo regula, en un claro intento de mantener las propias singularidades a la vez que dejar patente su equiparación con el régimen general.

El empleador tiene la obligación de cuidar y velar por que el trabajo del empleado sea realizado en condiciones de seguridad y salud debidas, adoptando de esta manera las medidas eficaces para que dichas condiciones sean efectivas. 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 adoptar su dimisión siendo esta una causa justa.

El servicio doméstico es la única relación laboral excluida del ámbito de aplicación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuyo art. 3.4 expresamente establece que *la presente Ley tampoco será de aplicación a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar*. Cuando así se manifiesta, el legislador español no hace sino recoger lo que ya contemplaba el art. 3 de la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (Directiva Marco), que en su definición de trabajador considera como tal a *cualquier persona empleada por un empresario, incluidos los trabajadores en prácticas y los aprendices, con exclusión de los trabajadores al servicio del hogar familiar*.

Procede interrogarse sobre el fundamento de la exclusión, siendo dos las respuestas habituales:

Primero, dada la peculiaridad tanto del lugar de la prestación, como del empleador, se esgrime la prevalencia del derecho a la intimidad e inviolabilidad del hogar familiar³⁰. No obstante, tal argumento no ha conducido a dejar al margen de la LPRL el trabajo a domicilio (donde las dificultades de aplicación efectiva de la misma resultan igualmente enormes en atención al mentado derecho fundamental), pues en la actualidad se trata de una relación laboral común y, por tanto, queda incluida en la LPRL.

Segundo, y de forma sorprendente, algunos aluden a la simplicidad del trabajo y la inexistencia de riesgos específicos que requieran de medios de prevención y/o protección. Afirmación contradicha por la propia realidad, pues el domicilio privado también genera peligros derivados de agentes físicos, químicos (sobre todo por el empleo de lejías, detergentes y otros productos de limpieza), aparatos domésticos, factores desencadenantes de trastornos musculoesqueléticos... Por otra parte, no se olvide que el trabajo del empleado de hogar incluye no sólo limpieza, sino que puede abarcar también tareas de cocina, guardería, jardinería, conducción... que generan amenazas, sin duda, dignas de consideración.

Pese a la citada exclusión del ámbito aplicativo de la LPRL, la propia norma establece que 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. Igualmente, el art. 7.2 RD 1620/2011 señala en su art. 7.2 que el empleador está obligado a 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.

Se crea así una situación paradójica, pues simultáneamente se niega la aplicación de la normativa preventiva y se afirma el derecho de los trabajadores domésticos a desarrollar su prestación en unas condiciones óptimas de seguridad y salud en el trabajo. Ahora bien, de poco sirven las genéricas afirmaciones a través de las cuales se reconoce tal derecho, pues:

³⁰ Artículo 18 de la Constitución Española (BOE de 29 de diciembre de 1978), “garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pues el domicilio es inviolable, no podrá hacerse ninguna entrada o registro en él sin consentimiento del titular o resolución judicial, salvo en caso de flagrante delito”.

Por un lado, no se sabe cuáles son las medidas que debe adoptar el empresario, pues ninguna norma las especifica, salvo dos excepciones, pues sí les son aplicables las disposiciones sobre permisos para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto (el art. 10 RD 1620/2011 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).

Respecto a esta última cuestión, se crea, además, una nueva situación paradójica: como no están incluidos dentro del ámbito de aplicación de la LPRL, no se les aplica el art. 26 LPRL, pero sí tienen derecho a la suspensión del contrato y al acceso a prestaciones de Seguridad Social por riesgo durante el embarazo o la lactancia; en consecuencia, y al contrario de lo que ocurre en la generalidad de los casos, el empresario no está obligado a intentar previamente la adaptación de condiciones de trabajo o la movilidad funcional, resultando de aplicación directa la suspensión del trabajo.

Por otro, el incumplimiento de la genérica obligación de cuidar que el trabajo de los empleados de hogar se desarrolle en condiciones adecuadas de seguridad y salud no genera para el empleador (titular del hogar familiar) ningún tipo de responsabilidad administrativa, pues tal comportamiento no está tipificado como infracción en la LISOS³¹.

Ante el panorama descrito, desde la doctrina se afirma la necesidad de proteger también a los trabajadores del hogar familiar, imponiendo específicas obligaciones preventivas al titular del hogar familiar. Concretamente las siguientes:

1.- La aplicación de medidas de protección de la mujer embarazada o en período de lactancia (previas a la dispensa), tales como la adaptación del tiempo de trabajo o la acotación de las tareas que en estas situaciones no deberían ser acometidas por la trabajadora (utilización de tóxicos, realización de tareas que supongan un sobreesfuerzo...). Por otra parte, en lo referente a los poderes públicos, debería

³¹ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE 8 de agosto del 2000).

extenderse la protección por riesgo durante embarazo o lactancia a las empleadas que no prestan servicios en exclusividad para un solo hogar.

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 que generen calor...).

3.- La obligación de información al trabajador respecto a 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, máxime teniendo en cuenta que en el ámbito doméstico la mayoría de los accidentes se producen por el exceso de confianza que genera la aparente seguridad del entorno en que 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 éste presente especial sensibilidad (por discapacidad, enfermedad...) a alguna o algunas de las múltiples tareas que se incluyen dentro de la genérica noción trabajo a domicilio (limpieza, jardinería, guardería...).

En fin, todo ello debería venir acompañado, además, de un cuadro específico de infracciones y sanciones por incumplimiento de los citados deberes de seguridad.

7. TIEMPO DE TRABAJO

En el Régimen Especial se distinguía tradicionalmente dos clases de trabajadores:

- Empleados del hogar fijos: aquellos que prestan sus servicios para un solo cabeza de familia durante un tiempo igual o superior de 80 horas al mes.
- Empleados del hogar a tiempo parcial o discontinuos, que son los que prestan sus servicios para uno o varios titulares del hogar familiar, con carácter parcial o discontinuo, durante un mínimo 72 horas de trabajo efectivo al mes, que habían de realizarse, al menos, durante 12 días en dicho mes.

En el Sistema Especial no se aplica esta distinción. Todos los empleados de hogar deben estar incluidos en el mismo, con independencia del número de horas que se realicen para cada empleador, de ahí, que deban distinguirse entre:

- Empleados de hogar fijos, o con contratos a tiempo completo.
- Empleados de hogar a tiempo parcial³², esto es, cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada máxima legal establecida de trabajo.

La figura de los trabajadores fijos discontinuos resulta residual en el Sistema Especial igual que lo era en el Régimen especial, si bien la normativa de Seguridad Social hace continua referencia a esta terminología³³.

El horario del empleado será fijado por ambas partes mediante acuerdo, aunque en la práctica, en el momento inicial, seguirá siendo el empleador quien determine el

³² El Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, en la disposición final quinta modifica 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, con la finalidad de excluir, respecto a los trabajadores contratados a tiempo parcial incluidos dentro del ámbito de aplicación del mencionado Real Decreto, la aplicación de las obligaciones de registro de la jornada que pasan a incluirse en el artículo 12.5.h) del Estatuto de los Trabajadores.

³³ Artículos 49 del RD 84/1996, y 46 del RD 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social

horario del empleado a fin de que éste se ajuste a las particulares necesidades del hogar familiar, por lo que no será perceptible el cambio introducido por el RD 1620/2011.

De todas formas, la jornada semanal no podrá exceder de 40 horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia. Cuando se haya finalizado la jornada laboral así como el tiempo de presencia pactado, el empleado puede abandonar el hogar familiar, pues no está obligado a permanecer en él.

Salvo que entre las partes se acuerde una compensación con periodos equivalentes de descanso retribuido, las horas de presencia no podrán exceder de 20 a la semana de promedio en un periodo de referencia de un mes y le serán retribuidas con un salario de cuantía no inferior al correspondiente a las horas ordinarias. El descanso semanal será de treinta y seis horas consecutivas que comprenderán, como norma general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el domingo completo, establecido en el artículo 9.5 del RD 1620/2011, por consiguiente, las mismas horas de descanso que fijaba el RD 1424/1985 en su artículo 7.3.

Las horas extraordinarias que realice el trabajador serán *aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo*³⁴.

Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá mediar un descanso de doce horas en el caso de empleado de hogar interno compensándose el resto, hasta doce horas, en periodos de hasta cuatro semanas. Dispondrá de al menos dos horas diarias, el empleado de hogar interno, para las comidas principales, computándose este tiempo como de descanso y no como tiempo de trabajo, lo que se supone que no se tiene en cuenta a efectos de jornada máxima ni se retribuye. Esta previsión específica no se aplica a todo el personal al servicio del hogar familiar sino que tiene alcance restringido, al referirse exclusivamente a los empleados internos, y no así a los externos. En cualquier caso, respecto de estos últimos, a falta de regulación en la normativa específica, debe entenderse aplicable en este aspecto el art. 34.4 ET, en virtud de su carácter supletorio y de su plena compatibilidad con las peculiaridades de esta relación laboral especial.

³⁴ Artículo 35.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Serán de aplicación los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores para los menores de 18 años en materia de tiempo de trabajo, pudiendo realizar solo ocho horas de trabajo efectivo, computándose y teniéndose en cuenta las realizadas con cada empleador si este tuviese más de uno y sin la posibilidad de realizar horas extraordinarias ni trabajo nocturno³⁵. Ha de tener una pausa de treinta minutos cuando la jornada realizada sea superior a cuatro horas y media, y un descanso semanal de, al menos, dos días consecutivos.

Por otra parte el artículo 9.6 de RD 1620/2011, dispone que *el trabajador tendrá derecho al disfrute de las fiestas y permisos previstos en el artículo 37 de Estatuto de los Trabajadores*. Por consiguiente, en este punto el presente decreto se remite en plano a la normativa laboral común, introduciendo con ello un cambio respecto de la regulación precedente³⁶, en la línea del operado respecto del descanso semanal, cuyo objetivo es restar flexibilidad a su disfrute. En este sentido, mientras que la norma anterior preveía, por remisión a la entonces regulación del descanso semanal, la posibilidad de pactar fórmulas alternativas de disfrute, el RD 1620/2011 hace desaparecer esta opción, remitiéndose incondicionalmente al artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, que no admite tales márgenes de flexibilidad. Por consiguiente, en este aspecto se alcanza la plena convergencia de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar con la común.

Por lo que respecta a los permisos, el RD 1620/2011 no introduce ningún cambio sustancial respecto de la regulación precedente, aunque, desde el punto de vista formal, los incorpora novedosamente en el mismo precepto que las fiestas laborales, eliminando la separación con la que se incluía en la norma de 1985 (artículo 7.5 y 7.4 respectivamente). Por consiguiente, también en materia de permisos será de aplicación en esta relación laboral especial la regulación establecida en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores sin especialidades, si bien no se trata de una novedad de la regulación de 2011 puesto que ya lo era al amparo de la norma antecedente.

³⁵ Se considera periodo nocturno el transcurrido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, (artículo 9.8.b del RD 1620/2011).

³⁶ Artículo 7.4 del RD 1424/1985.

Los empleados de hogar pueden pedir un permiso, avisando previamente, con derecho a cobrar el salario establecido en su contrato de empleado de hogar por los siguientes motivos:

- Permiso por matrimonio, 15 días.
- Permiso por enfermedad grave o accidente de parientes cercanos (padres, madres, hijos, hermanos, abuelos, o familia política): la legislación de empleados del hogar establece 15 días, 2 días más de permiso, ampliables a 4 si es necesario viajar a otra localidad.
- Permiso por accidente de parientes o muerte de parientes cercanos (padres, madres, hijos, hermanos, abuelos, o familia política): 15 días, 2 días más de permiso, ampliables a 4 si es necesario viajar a otra localidad.
- El cambio de domicilio da derecho a 1 día de permiso.
- Para el ejercicio del derecho de voto y el cumplimiento de deberes como asistir a un juicio, gestión de documentos oficiales, etc., dispondrán del tiempo necesario para tal fin, siendo conveniente contar con un justificante.
- Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban llevarse a cabo dentro de la jornada de trabajo de la empleada del hogar establecida en su contrato, la nueva normativa establece el tiempo de permiso indispensable.

Los festivos de los empleados del hogar son los mismos que los del resto de trabajadores; así, es decir, 14 al año, de los cuales dos son fiestas locales. Durante los días festivos el empleado no está obligado a trabajar y por tanto estos días no serán descontados de la nómina.

El período de vacaciones anuales será de 30 días naturales que podrá dividirse en dos o más períodos, aunque necesariamente uno de ellos deberá ser de 15 días consecutivos como mínimo.

Los períodos de disfrute se fijarán por acuerdo entre las partes. En caso de que no haya consenso, el empleador podrá fijar 15 días de acuerdo con las necesidades

familiares y el resto los podrá elegir libremente 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 lugar a donde se desplace la familia o alguno de sus miembros.

8. RETRIBUCIONES

En cuanto al régimen salarial de los empleados del hogar familiar el RD 1620/2011 en su artículo 8 se remite, al igual que el anterior RD 1451/1985 a salario mínimo interprofesional fijado anualmente por el Gobierno³⁷. Dicho salario se entiende referido a la jornada completa de trabajo, percibiéndose a prorrata en el supuesto de desarrollarse una jornada inferior y, pudiendo, lógicamente, ser mejorado a través de pacto individual o colectivo.

La diferencia importante respecto de la normativa anterior tiene su fundamento y es en relación con el salario en especie, pues este no podrá superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador, ni minorar la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional³⁸. Esta percepción legal ha sido recogida por el RD 1620/2011 en su artículo 8.2, viniendo a mejorar sensiblemente el régimen salarial de los empleados de hogar, no sólo disminuyendo el porcentaje de salario que puede percibirse en especie sino también evitando que el salario en especie termine por socavar el SMI en cómputo mensual, pues en el RD 1424/1985 cabía descontar hasta el 45 % del salario total en el supuesto de que se hubieran acordado prestaciones en especie tales como alojamiento o manutención.

³⁷ El Real Decreto 1046/2013, de 27 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2014, en su artículo 1, lo fija en 21,51 euros/día o 645,30 euros/mes, según que el salario esté fijado por días o por meses (la cantidad se mantiene igual en referencia al año anterior).

³⁸ La Disposición adicional 23ª de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo determina la modificación del artículo 26.1 del ET y establece que *en ningún caso... el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.*

Se establece en el artículo 8.5 del RD 1620/2011 que en el caso de tratarse de empleados del hogar que trabajen por horas, en régimen externo, el salario mínimo de referencia será el que se fije en la normativa general para los trabajadores eventuales y temporales y empleados de hogar, inclusivo de todos los conceptos retributivos³⁹.

El RD 1620/2011 en el artículo 8.3, no fija un incremento vinculado a la antigüedad del trabajador, como se hacía en el RD 1424/1985, sino que establece simplemente que los incrementos salariales se determinarán por acuerdo entre las partes y, en defecto de acuerdo, aplica un incremento salarial anual igual al incremento salarial medio pactado en los convenios colectivos según la publicación de la Subdirección General de Estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social del mes en que se completen doce consecutivos de prestación de servicios⁴⁰.

Según dispone el artículo 8.5 del RD 1620/2011 *este salario mínimo se abonará íntegramente en metálico, en proporción a las horas efectivamente trabajadas*. La garantía de la percepción del salario mínimo interprofesional en metálico, ahora en cómputo anual, se completa con la regulación de las pagas extraordinarias. Al respecto, el art. 8.4 dispone que *el empleado de hogar tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año que se percibirán, salvo pacto en contrario, al finalizar cada uno de los semestres del año, en proporción al tiempo trabajado durante el mismo*. Se flexibiliza la fórmula de cobro de las pagas extraordinarias, siendo lo relevante en la nueva regulación que el empleado reciba al menos aquél importe global al año.

La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo, en la forma acordada entre las partes o, en su defecto, conforme el modelo que apruebe el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Anexo 3), conteniendo la debida claridad y separación de las

³⁹ En el RD 1046/2012, de 27 de diciembre, por el que se fija el SMI para 2014, en el artículo 4.2 señala al respecto que *de acuerdo con el artículo 8.5 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, que toma como referencia para la determinación del salario mínimo de los empleados de hogar que trabajen por horas, en régimen externo, el fijado para los trabajadores eventuales y temporales y empleados de hogar y que incluye todos los conceptos retributivos. En 2014 el salario mínimo de dichos empleados de hogar asciende a 5,05 euros por hora efectivamente trabajada*.

⁴⁰ El incremento salarial medio pactado en los 811 convenios firmados o revisados hasta mayo de 2014 fue del 0,54%, según el Boletín de Estadísticas Laborales (BEL) del Ministerio de Empleo.

diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan⁴¹.

9. CONSERVACIÓN DEL CONTRATO DE EMPLEADOS DE HOGAR

El RD 1620/2011 regula la subrogación contractual por cambio de la persona del empleador que, al igual que en su regulación anterior, sólo procede previo acuerdo entre las partes. En su artículo 10 prevé las condiciones de mantenimiento del contrato de trabajo en dos supuesto de novación contractual.

El primero de ellos es el que afecta al titular del hogar familiar, respecto del que dispone el artículo 10.1 que *la subrogación contractual por cambio de la persona del empleador sólo 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 haber variado la titularidad del hogar familiar*. Esta previsión ya se incluía en art. 8.1 del RD 1424/1985 y es coherente con el carácter novatorio de la modificación así como con la relación de confianza entre las partes que subyace bajo el vínculo contractual. Por ello, para que la subrogación contractual se produzca es preciso que así se acuerde entre el empleado y el nuevo titular del hogar familiar, si bien se admite el pacto tácito, manifestado mediante la continuación de la prestación de servicios del primero para el segundo en el domicilio familiar. La subrogación no provocará la modificación de las condiciones de trabajo, salvo pacto en contrario de las partes.

El segundo de los supuestos contemplado en el artículo 10.2 del RD 1620/2011 es el relativo a la ubicación del hogar familiar, pues dispone que *en los supuestos de cambio del hogar familiar por traslado de este a localidad distinta se aplicará, respecto a la conservación del contrato, el mismo régimen establecido para los supuestos de cambio de la persona del empleador en el apartado 1, presumiéndose, por tanto, la*

⁴¹ Artículo 29.1 ET.

conservación del contrato de trabajo cuando se continuase prestando servicios durante siete días en el nuevo domicilio. Cuando el traslado sea de carácter temporal podrá acordarse la suspensión del contrato. Siendo la previsión básica examinada paralela a la que estableciera la norma precedente para este supuesto, en la actualidad rompe esta continuidad en relación a las consecuencias de la ausencia de acuerdo para el mantenimiento del contrato. En este sentido, dispone en su segundo párrafo que en el supuesto a que se refiere este apartado, si el empleador optase por el desistimiento de la relación laboral, deberá comunicárselo por escrito al trabajador, resultando de aplicación en lo demás lo dispuesto en el artículo 11.3. Si fuera el trabajador el que optase por la no continuidad de la relación laboral, deberá comunicar su decisión al empleador y tendrá derecho a la indemnización prevista en el párrafo tercero del artículo 11.3. De este modo, establece la posibilidad de cualquiera de las partes de romper la relación laboral, reconociendo al empleado el derecho a ser indemnizado independientemente de quién adopte la decisión extintiva.

Por último, el apartado 3 del artículo 10 del RD 1620/2011 establece lo ocurrido en caso de suspensión del contrato del trabajador interno a causa de una incapacidad temporal del empleado de hogar, producida por enfermedad o accidente, reconociendo el derecho a permanecer alojado en el domicilio un mínimo de treinta días, salvo que, por prescripción facultativa, se recomiende su hospitalización.

10. EXTINCIÓN DEL CONTRATO

En relación con el régimen jurídico de la extinción del contrato, el Real Decreto 1620/2011 se remite al artículo 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. Y es que, como se reitera, este régimen especial se caracteriza por el hecho de que el empleado de hogar está inmerso en el círculo de intimidad personal y familiar, lo que conlleva la necesaria mutua confianza que debe

existir entre las partes de la relación y que ha dado lugar a una de las singularidades propias y fundamentales del mismo, referida a la extinción de la relación que le aparta del régimen común. Así el empleador puede extinguir la relación laboral por despido del trabajador o por desistimiento, modalidad específica esta última que ya aparecía regulada en la anterior normativa.

10.1 CAUSAS DE EXTINCIÓN

En materia de extinción del contrato, se introducen importantes modificaciones de forma y fondo respecto del RD 1424/1985, que quedan reflejadas en el artículo 11 RD 1620/2011. Por lo que respecta a las primeras, el apartado 1 establece que *la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar se extinguirá conforme a lo previsto en el presente Real Decreto y en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, excepto por las causas señaladas en las letras h), i) y l) del apartado 1 de dicho artículo, que no resultan compatibles con la naturaleza de la misma*. Por consiguiente, se sustituye el enunciado de causas específicas por una remisión al artículo 49 del ET, excepto las relativas a fuerza mayor, despido colectivo por causas económicas y por causas objetivas, y se mantiene el desistimiento del empleador.

10.2 DESPIDO DISCIPLINARIO

El artículo 11.2 del RD 1620/2011 establece las reglas por las que se rige el despido disciplinario en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. En este sentido, se dispone que *el despido disciplinario del trabajador se producirá, mediante notificación escrita, por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores. Ello no obstante, y para el caso de que la jurisdicción competente declare el despido improcedente, las indemnizaciones, que se abonarán íntegramente en metálico, serán equivalentes al salario correspondiente a veinte días naturales multiplicados por el número de años de servicio, con el límite de doce mensualidades*. En consecuencia, al igual que la norma precedente en su artículo 10.1, se remite a las causas del despido disciplinario previstas con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores, en referencia a las contenidas en el artículo 54.2,

estableciendo directamente la necesidad de notificarlo por escrito. De este modo, el precepto transcrito no realiza una remisión global al régimen estatutario del despido disciplinario, sino que la ciñe a las causas del mismo, pese a que, paralelamente a éste, exige la notificación escrita. En cualquier caso, dada la similitud procedimental y que se trata de una extinción causal que exige ciertas garantías, ha de entenderse que, como exige el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores, deberán consignarse en dicha notificación los hechos que la motivan y la fecha en que tendrá efectos, a fin de evitar la indefensión del empleado y posibilitar el control de la concurrencia de causa justificante.

Consecuentemente, siendo las causas y el procedimiento del despido disciplinario reconducibles a la regulación prevista respecto de la relación laboral común, el objetivo fundamental del artículo 11.2 del RD 1620/2011 es establecer una indemnización específica e inferior a la prevista con carácter general para el supuesto de que éste sea declarado improcedente en sede judicial. Ésta queda fijada en veinte días de salario por año de servicio con el máximo de doce mensualidades. A diferencia del citado precepto estatutario, el artículo 11.2 guarda silencio sobre el cobro proporcional de los meses trabajados cuando no se completen anualidades, si bien esta regla debe entenderse aplicable en virtud del carácter supletorio del Estatuto de los Trabajadores, puesto que nada lo impide.

El RD 1620/2011 se cuida de especificar que la indemnización ha de abonarse íntegramente en metálico, precisión importante dado que es frecuente que los empleados de hogar perciban prestaciones en especie. Por lo tanto, para calcular el importe de aquélla habrá que valorar económicamente las prestaciones en especie abonadas y sumarlas al salario en metálico a fin de determinar la cuantía del salario diario real, que constituye la base del cálculo. Con esta fórmula se establece una regulación más favorable para el trabajador que la que previera el RD 1424/1985.

Por lo demás, el último párrafo del artículo 11 del RD 1620/2011 establece *que los supuestos de incumplimiento por el empleador de los requisitos previstos para formalizar el despido producirán el mismo efecto descrito en el párrafo anterior para los casos de despido improcedente*. En consecuencia, se vinculan al despido disciplinario formalmente irregular los efectos económicos de la declaración de improcedencia, que se concretan, como se ha indicado, en una indemnización de 20 días

de salario por año trabajado con un tope de doce mensualidades. Por lo que respecta a los defectos de forma que provocan esta consecuencia, dado que la única exigencia formal que establece este artículo 11.2 respecto del despido disciplinario es la notificación escrita, atendiendo estrictamente a su sentido literal podría entenderse que únicamente los despidos verbales son encuadrables en este supuesto.

10.3 DESISTIMIENTO DEL EMPLEADOR

El contrato podrá extinguirse también por desistimiento del empleador, que podrá decidirse en cualquier momento del transcurso de la relación laboral y que deberá comunicarse por escrito constanding, de modo claro e inequívoco, la voluntad del empleador de dar por finalizada la relación laboral por esta causa.

Además, en el caso de que la prestación de servicios hubiera sido superior a un año, el empleador deberá conceder un plazo de preaviso, como mínimo, de 20 días, siendo en los demás casos de 7 días, aunque podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios de dicho periodo, que se abonarán íntegramente en metálico. Durante el preaviso el empleado que preste servicios a jornada completa tiene derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

Simultáneamente a la comunicación de la extinción, el empleador deberá poner a disposición del trabajador una indemnización, que se abonará íntegramente en metálico, en cuantía equivalente al salario correspondiente a doce días naturales por año de servicio, con el límite de seis mensualidades. Como novedad, la cuantía de la indemnización es elevada desde siete a doce días de salario por año, pero únicamente resulta aplicable a los contratos celebrados a partir del 1 de enero de 2012.

Se presume que el empleador opta por el despido del trabajador y no por el desistimiento cuando incumpla el requisito de comunicación escrita o no se ponga a disposición del trabajador la indemnización pertinente; la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no tienen tal efecto, sin perjuicio de la

obligación empresarial de abonar los salarios correspondientes a dicho periodo o de pagar la indemnización en la cuantía correcta⁴².

La decisión de despido disciplinario o el desistimiento del empleador no podrán llevarse a cabo respecto del empleado interno entre las 17 horas y las 8 horas del día siguiente, salvo cuando esté motivada por falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza⁴³.

⁴² Artículo 11.4 RD 1620/2011. La disposición adicional 2ª del RD 1620/2011 establecía la constitución de un grupo de expertos, integrado por un máximo de seis personas propuesta por el Ministerio de Trabajo e Inmigración y las Organizaciones empresariales y sindicales más representativas, para que realizara un informe con anterioridad al 31 de diciembre de 2012 sobre la viabilidad de aplicar plenamente el régimen de extinción del contrato de trabajo de la relación laboral común establecido en el Estatuto de los Trabajadores a esta relación laboral de carácter especial, así como la posibilidad de incluir el desistimiento del empleador, entendido como pérdida de confianza en el empleado, en alguna de las causas comunes de extinción del contrato de trabajo establecidas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

⁴³ Artículo 11.5 RD 1620/2011

V. CONCLUSIONES

Los empleados de hogar constituyen en España una parte importante de la fuerza de trabajo donde el hombre es el sexo infrarrepresentado. No obstante, no se les ha dispensado la misma protección, ni en el ámbito laboral ni en el de la Seguridad Social, que a otros trabajadores por cuenta ajena.

Este sistema ha tenido que adaptarse a las necesidades de la sociedad en cada época de la historia. Por su continua modificación normativa uno se da cuenta de que la relación laboral de los empleados de hogar es especial es si misma y por ello su regulación ha de ser especial, pero sin menoscabar a estos trabajadores, pues no porque no trabajen y presten sus servicios en un empresa, y lo hagan en “casa” o como la normativa establece en el “hogar familiar”, son menos importantes, y por consiguiente tienen que gozar de un texto mínimo de derechos y obligaciones similar al de cualquier otro trabajador por cuenta ajena, y esta es la consecuencia de que a lo largo de la historia se haya perseguido y deseado su inclusión en el régimen general.

En conclusión, los obstáculos para establecer una normativa 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 pues en él confluyen junto con los derechos del trabajador, los derechos fundamentales del empleador.

En consecuencia, el legislador se ha visto obligado a equiparar el respeto a los derechos laborales básicos de los trabajadores con la necesaria flexibilidad para poder determinar las condiciones de esta prestación de servicios. En este sentido, la nueva regulación efectuada por el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, ha tratado de equiparar las condiciones de trabajo de los empleados de hogar al resto de los trabajadores del régimen general, y lo ha conseguido en muchos aspectos, por ejemplo, garantizando al empleado un mayor descanso entre jornadas, aunque se siguen manteniendo diferencias como la obligatoriedad de la forma escrita del contrato.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ CUESTA, H.: *La precariedad laboral, Análisis y propuestas de solución*, Albacete, (Bomarzo), 2088.
- ANTONIO MARTÍNEZ LUCAS, J., “La afiliación, altas y bajas y cotización en el Sistema Especial de Seguridad Social para Empleados de Hogar”, *Revista técnico-jurídica del trabajo y de la seguridad social, Actualidad Laboral*, Nº13 junio de 2012.
- AA.VV. (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.), *Mujer, Trabajo y Seguridad Social*, 1ªed. Las Rozas, Madrid (la Ley), 2010.
- AA.VV.: *MEMENTO PRÁCTICO, SEGURIDAD SOCIAL 2013*, Madrid, (Ediciones Francis Lefebvre), 2013.
- AA.VV. (SEMPERE NAVARRO, A.V., Dir.), *El contrato de trabajo*, Cizur Menor, Aranzadi-Thomson Reuters, 2010.
- AYALA DEL PINO, C.: *Cuestiones laborales de la relación laboral especial de servicio del hogar familiar*, Murcia, (Laborum), 2005.
- BARCELÓN COBEDO, S.: *Trabajo a tiempo parcial y seguridad social: (con las reformas introducidas por el RDL 11/2013)*, Valencia, (Tirant lo Blanch), 2013.
- BREÑOSA ALVAREZ DE MIRANDA, F.: “Análisis de la relación especial de empleados de hogar a la luz de la jurisprudencia”, *Social mes a mes*, Nº 81, 2003.
- CUEVA PUENTE, M.C., *La relación laboral especial de los empleados de hogar*, Valladolid, (Lex Nova), 2005.

- DURÁN LÓPEZ, F.: “El periodo de prueba”, *Relaciones Laborales*, Nº 12, 1988.
- FERNANDÉZ ORRICO, J.: “Aspectos prácticos de la integración del régimen especial de Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social a partir de 2012”, *Relaciones Laborales*, Nº22, 2011.
- GARCÍA GÓNZALEZ, G.: “La integración del régimen especial de empleados de hogar en el régimen general: logros y retos del futuro”, *Aranzadi Social*, Nº8, 2011.
- GARCÍA VIÑA, J.: *Aspectos laborales de salud laboral y de seguridad social de los empleados del hogar familiar*, Granada, (Comares), 2009.
- LLANO SÁNCHEZ, M.: “El nuevo contrato laboral especial del servicio del hogar familiar”, *Revista técnico-jurídica del trabajo y de la seguridad social, Actualidad Laboral*, Nº6, 2012.
- LÓPEZ CUMBRE, L.: “La relación especial del servicio del hogar familiar”, *REDT*, Nº100, 2000.
- LÓPEZ GANDÍA, J. y TOSCANI GIMÉNEZ, D.: *El nuevo régimen laboral y de seguridad social de los trabajadores al servicio del hogar familiar*, Albacete, (Bomarzo), 2012.
- LUJÁN ALCARAZ, J., *El régimen especial de la seguridad social de los empleados de hogar*, Navarra (Aranzadi), 2000.
- MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P.: “Despido disciplinario o desistimiento empresarial en el trabajo al servicio del hogar familiar”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Nº 119, 2003.

- MIÑARO 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*, Nº 9 septiembre de 2013.
- MONTOYA MELGAR, A.: “Sobre las relaciones especiales de trabajo y su marco regulador”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Nº 109, 2002.
- MUÑOZ MOLINA, J., “Nueva regulación del régimen laboral y de seguridad social de los empleados del hogar”, *Relaciones laborales, Revista crítica de teoría práctica*, Nº4, 2013.
- QUESADA SEGURA, R.: “El contrato de servicio doméstico”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Nº 100, 2000.
- RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M.: *La relación laboral especial del servicio del hogar familiar*, Tomo II, volumen I, Madrid, (Edersa), 1987.
- RUANO ALBERTOS, S., *El régimen jurídico de los empleados de hogar*, Barcelona, (Atelier), 2013.
- SALA FRANCO, T.: “La relación laboral especial del servicio del hogar familiar y el contrato de trabajo doméstico”, *Relaciones Laborales*, Tomo I, 1986.
- SELMA PENALVA, A., “Novedades en el Régimen de Seguridad Social de los empleados de hogar y su comparación con las propuestas de reforma anteriormente anunciadas”, *Revista del Consejo General de Graduados Sociales*, Nº25, 2012.
- SUBDIRECCIÓN GENERAL DE INFORMACIÓN ADMINISTRATIVA Y PUBLICACIONES de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, *Guía Laboral del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, Madrid, 2013.

- VALDÉS DAL-RÉ, F. (director) y MIÑARO YANINI, M., *El trabajo al servicio del hogar familiar: análisis de su nueva regulación*, Madrid, (Reus), 2013.

- Referencias web:

- <http://www.boe.es>
- <http://www.enomina.net/>
- <http://www.empleo.gob.es>
- <http://www.e-empresarias.net/>
- <http://www.homestaff.es>
- <http://www.ibermutuamur.es/>
- <http://www.ilo.org>
- <http://www.inmujer.gob.es/>
- <http://www.meyss.es>
- <http://www.mundojuridico.info/>
- <http://www.mutuacesma.com/>
- <http://www.modelodecontrato.net>
- <http://www.ocu.org/>
- <http://www.regimendelhogar.com>
- <http://www.seg-social.es/>
- <http://www.sepe.es>
- <http://www.ugt.es>

ANEXOS

Anexo 1

Contrato indefinido

Anexo 2

Contrato de duración determinada

Anexo 3

Modelo de nómina.