

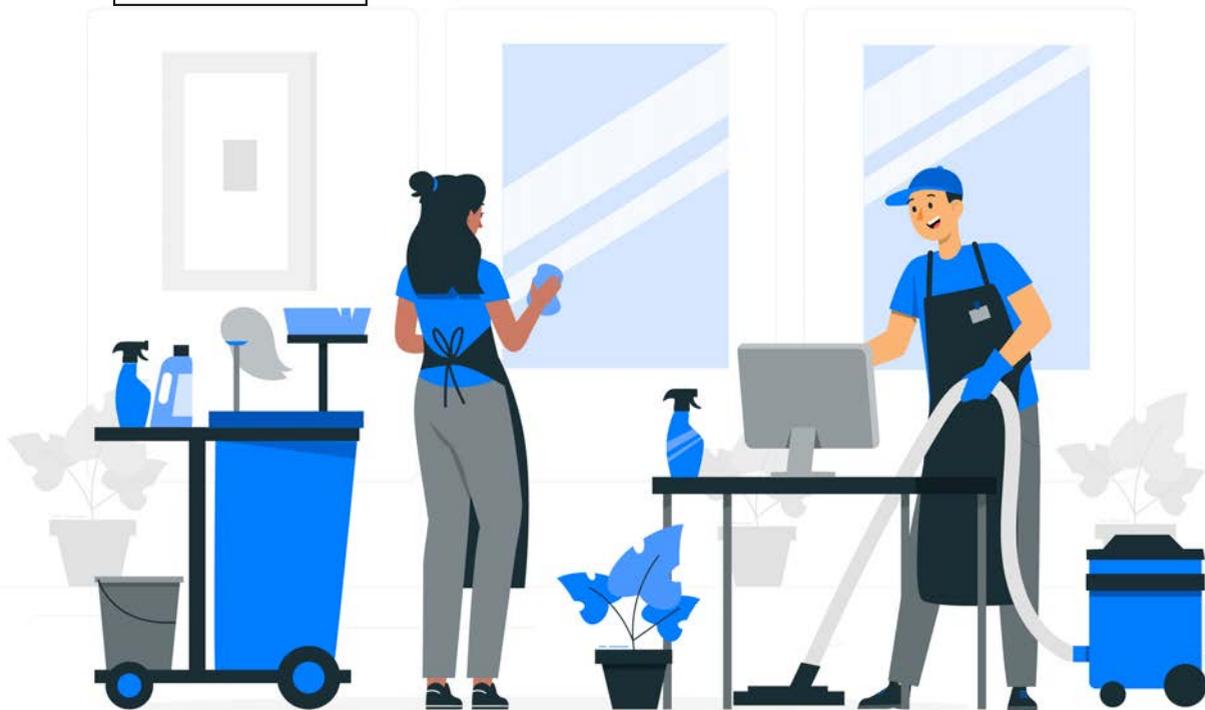
RÉGIMEN ESPECIAL DE LAS PERSONAS EMPLEADAS DE HOGAR

PASO A PASO

Guía sobre los aspectos laborales y de Seguridad Social de las
personas trabajadoras al servicio del hogar

2.ª EDICIÓN 2024

Incluye formularios



RÉGIMEN ESPECIAL DE LAS PERSONAS EMPLEADAS DE HOGAR

Guía sobre los aspectos laborales y de Seguridad Social
de las personas trabajadoras al servicio del hogar

2.ª EDICIÓN 2024

**Obra realizada por el Departamento de
Documentación de Iberley**

COLEX 2024

Copyright © 2024

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y sigs. del Código Penal). El Centro Español de Derechos Reprográficos (www.cedro.org) garantiza el respeto de los citados derechos.

Editorial Colex S.L. vela por la exactitud de los textos legales publicados. No obstante, advierte que la única normativa oficial se encuentra publicada en el BOE o Boletín Oficial correspondiente, siendo esta la única legalmente válida, y declinando cualquier responsabilidad por daños que puedan causarse debido a inexactitudes e incorrecciones en los mismos.

Editorial Colex S.L. habilitará a través de la web www.colex.es un servicio online para acceder a las eventuales correcciones de erratas de cualquier libro perteneciente a nuestra editorial.

© Editorial Colex, S.L.
Calle Costa Rica, número 5, 3.º B (local comercial)
A Coruña, 15004, A Coruña (Galicia)
info@colex.es
www.colex.es

I. S. B. N.: 978-84-1194-680-3
Depósito legal: C 1520-2024

SUMARIO

0. INTRODUCCIÓN	9
1. MARCO JURÍDICO DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL ...	13
2. CAMPO APLICACIÓN	17
2.1. Sujetos incluidos en el Régimen Especial para Empleados de Hogar ..	18
2.2. Prueba de la existencia de relación laboral y análisis de algunos supuestos fraudulentos	26
3. CONTENIDO DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR: EL CONTRATO DE TRABAJO	33
3.1. Forma del contrato y primeras peculiaridades	33
3.2. Duración del contrato y periodo de prueba	36
3.3. Extinción e indemnización	40
3.3.1. Preaviso de la extinción del contrato de empleo de hogar	40
3.3.2. Supuestos de extinción del contrato e indemnización	42
3.3.3. Indemnización por despido	49
3.3.4. Finiquito	52
3.3.5. Cómo reclamar el despido	53
3.4. Jornada laboral	53
3.5. Retribución	58
3.6. Contratación de trabajadores extranjeros	64
4. REGLAS DE COTIZACIÓN	75
4.1. Alta, baja y variación datos en el Sistema Especial de Empleados Hogar ..	75
4.2. Cotización	81
5. PRESTACIONES	85
5.1. Acción protectora	85
5.2. Prestación por incapacidad temporal	86

SUMARIO

5.3. Prestaciones por nacimiento de hijo, corresponsabilidad en el cuidado del lactante, riesgo durante el embarazo o lactancia natural, familiares y por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave	90
5.4. Prestaciones por incapacidad permanente, indemnizaciones por lesiones permanentes no invalidantes y prestaciones por muerte y supervivencia	91
5.5. Prestación de jubilación	92
5.6. Prestación por desempleo	94
6. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	97
7. CÓMO HACER/COMPRENDER LA NÓMINA DE LA PERSONA EMPLEADA DE HOGAR	111
7.1. Partes y secciones de la nómina en el servicio de hogar familiar	111
7.2. Ejemplos	115

**ANEXO.
FORMULARIOS**

Modelo de carta de despido por pérdida de confianza en relación laboral especial del servicio del hogar familiar	125
Demanda contra despido verbal de persona trabajadora al servicio del hogar familiar	127
Modelo de nómina para el servicio de hogar familiar	133
Carta genérica para el despido de una persona trabajadora al servicio del hogar	135
Demanda para el reconocimiento de la existencia de relación laboral de empleado de hogar.	137
Formulario de papeleta de conciliación ante el SMAC contra despido verbal de persona trabajadora al servicio del hogar	143
Comunicación extinguiendo el contrato de persona trabajadora al servicio del hogar en período de prueba	145
Modelo de liquidación y finiquito para la relación laboral especial de personas trabajadoras al servicio del hogar.	147
Notificación de fin de contrato a empleado de hogar ante fallecimiento de la persona empleadora	149
Notificación de la extinción de la relación laboral de servicio del hogar familiar por causas consignadas válidamente en el contrato	151
Notificación de la extinción de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar por mutuo acuerdo.	153

0. INTRODUCCIÓN

El Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, de acuerdo con el apdo. 1. b) del art. 2 del Estatuto de los Trabajadores, regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar entendiéndose como la concertada entre el titular del mismo, como persona empleadora, y el empleado que, dependientemente y por cuenta de aquél, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar.

Nuestra obra aborda, partiendo de la legislación y sus últimas modificaciones, pretende dar respuesta a las preguntas que pueden surgir dentro de la relación laboral de carácter especial del servicio doméstico familiar. Para ello se desarrollan los siguientes bloques:

1. **Marco jurídico de la relación laboral especial**, prestando especial atención a la reforma operada en 2022.
2. **Campo de aplicación**. Se desarrollan los sujetos incluidos y excluidos junto con aspectos relevantes como realización de tareas domésticas entre familiares o la incidencia de la contratación mediante plataformas.
3. **Contenido de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar**. El capítulo II del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, regula los elementos relativos al contrato de trabajo en la relación laboral de carácter especial del servicio doméstico familiar. Se establece, en primer lugar, la regulación del ingreso al trabajo, así como la aplicabilidad a esta relación laboral especial de lo dispuesto en el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio y art. 8.5 del ET en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo. La duración se ajusta a la regla general de presunción del carácter indefinido del contrato desde el inicio de la relación, a no ser que la relación se realice por escrito. Adicionalmente, se debe proporcionar información sobre los elementos esenciales del contrato y principales condiciones de ejecución de la prestación laboral.

Sin perjuicio de las causas comunes previstas en el Estatuto de los Trabajadores, la **extinción** del contrato de servicio del hogar familiar solo puede producirse por la disminución de los ingresos de la unidad familiar o incremento de su gastos por circunstancia sobrevenida; la modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que

justifican que se prescindiera de la persona trabajadora del hogar; así como el comportamiento de la persona trabajadora que fundamenta de manera razonable y proporcionada la pérdida de confianza de la persona empleadora, sujeta a una menor indemnización (12 días de salario por año de servicio con el límite de 6 mensualidades).

Según el art. 9 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, la **jornada** máxima semanal de carácter ordinario será de cuarenta horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia que pudieran acordarse entre las partes. El **horario** de trabajo será fijado por acuerdo entre el empleador y la empleada de hogar. Además, una vez concluida la jornada de trabajo diaria y, en su caso, el tiempo de presencia pactado, la empleada no estará obligada a permanecer en el hogar familiar.

Respecto a los **tiempos de presencia**, estos tendrán la duración y serán objeto de retribución o compensación en los términos que acuerden las partes. En todo caso, salvo que se acuerde su compensación con períodos equivalentes de descanso retribuido, las horas de presencia no podrán exceder de veinte horas semanales de promedio en un período de referencia de un mes y se retribuirán con un salario de cuantía no inferior al correspondiente a las horas ordinarias.

Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá mediar un **descanso mínimo** de doce horas. No obstante, el descanso entre jornadas del empleado de hogar interno podrá reducirse a diez horas, compensando el resto hasta doce horas en períodos de hasta cuatro semanas. Además, el empleado de hogar interno dispondrá, al menos, de dos horas diarias para las comidas principales, y este tiempo no se computará como de trabajo.

El **salario** será el acordado por la persona empleadora y trabajadora, encontrándose garantizado el salario mínimo interprofesional fijado anualmente.

Por último, este bloque repasa las claves para la contratación de trabajadores extranjeros para el servicio doméstico.

4. **Reglas de cotización.** La D.T. 16.^a 1.a).4.º de la Ley General de la Seguridad Social fija el año 2024 como el de transición a efectos de cotización desde el actual sistema de tramos a la determinación de «las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales (...) conforme a lo establecido en el artículo 147 de esta ley», es decir, como en el RGSS. No obstante, ante la falta de LPGE para el año 2024, la D.T. 8.^a del Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre, suspendió la implantación prevista manteniendo el sistema de cotización por escala en función de la retribución percibida por los empleados de hogar.

La guía aborda las particularidades en relación con la Seguridad Social y cotización de este colectivo.

5. **Prestaciones.** Incluyendo las particularidades de la incapacidad temporal y el derecho a prestación por desempleo para el colectivo.
6. **Prevención de riesgos laborales,** con algunas claves del nuevo desarrollo reglamentario realizado por el Real Decreto 893/2024, de 10 de

septiembre a la espera de la publicación de la herramienta gratuita de evaluación de riesgos por parte del INSST.

7. **Cómo hacer/comprender la nómina de la persona empleada de hogar**, donde encontraremos ejemplos de algunos casos que nos podemos encontrar a la hora de confeccionar el recibo de salarios para el colectivo.

1. MARCO JURÍDICO DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL

Normativa aplicable

El Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, regulador de esta relación laboral especial, se dirige a la consecución de la dignificación de las condiciones de trabajo de las personas que realizan la prestación de servicios en el hogar familiar, mediante las siguientes vías (STSJ de Castilla y León, rec. 1542/2015, de 14 de octubre de 2015, ECLI:ES:TSJCL:2015:4694):

- El establecimiento de derechos de los trabajadores dentro de esta relación laboral especial, aplicando, en lo que resulte factible, la regulación general contemplada en el Estatuto de los Trabajadores y normativa complementaria.
- Introduciendo una mayor estabilidad en el empleo, a través de la supresión del contrato temporal anual no causal y la sujeción a las reglas del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratación temporal.
- La prohibición de la discriminación para el acceso al empleo.
- Obligaciones de la persona empleadora en materia de información al empleado de hogar respecto a sus condiciones de trabajo.

Junto al RD 1620/2011, como **principal normativa** aplicable a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, hay que destacar:

- Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar.
- Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.
- Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (en el ámbito de la Seguridad Social).
- Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico.

- Real Decreto por el que se fija el salario mínimo interprofesional (Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero para el año para 2024).
- Orden de cotización anual (Orden PJC/51/2024, de 29 de enero).
- LPGE anual.
- Arts. 12, 16, 22, 136.2 a), 151.3, 168.1, 245.2, 250, 251, 267.1 a). 8.º y D.T. 16.ª del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Arts. 4.2 c), 33.2, 49 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Art. 11.uno d) y 19.6 del Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial.
- Art. 11 del Real Decreto 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 (se derogan/suprimen con efectos de 01/01/2023 el arts. 34 bis, 49 y 50).
- Art. 3.2. del Real Decreto 1596/2011, de 4 de noviembre, por el que se desarrolla la disposición adicional quincuagésima tercera de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, en relación con la extensión de la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar.
- Art. 1 del Real Decreto 1041/2005, de 5 de septiembre, por el que se modifican los Reglamentos generales sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social; sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social; de recaudación de la Seguridad Social, y sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, así como el Real Decreto sobre el patrimonio de la Seguridad Social.
- Arts. 10.1. 7.º, 40, 43.2 y D.T. 3.ª del Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social.
- D.A. 5.ª de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- D.F. 1.ª del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Claves de la reforma operada en 2022

El BOE del 8 de septiembre de 2022 publicaba el **Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre**, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.

La norma tuvo como objetivo **equiparar las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras del hogar familiar a las del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena**, «(...) descartando aquellas diferencias que no solo no responden a razones justificadas, sino que además sitúan a este colectivo de personas trabajadoras en una situación de desventaja particular y que, por tanto, pueden resultar discriminatorias». También se garantizará la **protección de la seguridad y salud** de las personas al servicio del hogar familiar y la cobertura en el ámbito de la garantía salarial en los casos de **insolvencia o concurso de las empleadoras**.

El real decreto-ley entró en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», es decir, el 09/09/2022, con excepciones.

Como novedades podemos concretar:

- **Nueva protección por desempleo para el colectivo.**
- **Nueva cotización y bonificaciones para el colectivo:**
 - Será obligatorio cotizar por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).
 - Finalización de la afiliación, altas, bajas y variaciones de datos por el trabajador.
 - Cobertura del FOGASA.
 - Reducciones y bonificaciones (D.A 1.^a del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre):
 - » Se mantiene la reducción de un 20 % en la aportación empresarial a la cotización por contingencias comunes correspondiente a este Sistema Especial. Asimismo, tendrán derecho a una bonificación del 80 % en las aportaciones empresariales a la cotización por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial en ese Sistema Especial.
 - » Se crea una bonificación (como alternativa a la reducción prevista en el párrafo anterior) del 45 % o del 30 % en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente a este sistema especial, cuando cumplan los requisitos de patrimonio y/o renta de la unidad familiar o de convivencia de la persona empleadora en los términos y condiciones que se fijen reglamentariamente.
- **Tramos, retribuciones mensuales y bases de cotización.** Las retribuciones mensuales y las bases de cotización serán las contenidas en la nueva escala fijada en la D.T. 16.^a de la LGSS.
- Se establece la **presunción del carácter indefinido de la relación laboral** cuando el contrato no se realice por escrito, cualquiera que sea la duración del mismo.
- **Se elimina la figura del desistimiento.**
- **Nuevas peculiaridades extintivas de las relaciones laborales en el hogar familiar:**
 - Se establecen especificaciones sobre: la comunicación por escrito de la extinción y puesta disposición de la indemnización, una licen-

cia con el fin de buscar nuevo empleo o su abono y una limitación horaria de despido en caso de empleado en régimen interno y la concesión de un plazo de preaviso en el caso de que la prestación de servicios hubiera superado la duración de un año.

- Indemnización: simultáneamente a la comunicación de la extinción, la persona empleadora deberá poner a disposición de la persona trabajadora una indemnización, en cuantía equivalente al salario correspondiente a doce días por año de servicio con el límite de seis mensualidades.
- **Formación y acreditación para las personas empleadas del hogar.** Se establece un compromiso de desarrollar políticas de formación y acreditación para las personas empleadas del hogar dedicadas al cuidado o la atención de las personas que formen parte del ámbito doméstico y familiar (D.A. 6.^a del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre).
- **PRL y enfermedades profesionales.** Se ponía fin a la exclusión de este colectivo del ámbito de aplicación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, reconociendo su derecho a la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Esta novedad suponía dejar atrás el deber de la persona empleadora de cuidar de que el trabajo se realizase en condiciones de seguridad y salud, deber genérico sin definir que no ofrecía suficientes garantías para su adecuado cumplimiento. Sin embargo, las peculiaridades de este tipo de actividad laboral derivadas, entre otras, de la falta de entidad empresarial de la persona empleadora, del ámbito privado donde se prestan los servicios y de la pluralidad, en determinados supuestos, de personas empleadoras, debían ser tenidas en cuenta a la hora de definir este derecho. Por ello, en aras de articular el derecho a la seguridad y salud de estas personas trabajadoras con los factores característicos de esta relación laboral de carácter especial, se hacía necesario delimitar los términos y garantías en que se reconocía este derecho, delegando la disposición adicional decimotava de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre –disposición introducida por el citado Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre– este cometido a la norma reglamentaria. En cumplimiento de este mandato, se publicó, en el BOE del 11/09/2024, el Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre.

2. CAMPO APLICACIÓN

Se considera relación laboral especial del servicio del hogar familiar la que conciertan el titular del mismo, como empleador, y el empleado que, dependientemente y por cuenta de aquel, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar (Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre).

A los efectos de esta relación laboral especial, se considerará persona empleadora a la titular del hogar familiar, ya sea efectivamente o como simple titular del domicilio o lugar de residencia en el que se presten los servicios domésticos. Cuando esta prestación de servicios se realice para dos o más personas que, sin constituir una familia ni una persona jurídica, convivan en la misma vivienda, asumirá la condición de titular del hogar familiar la persona que ostente la titularidad de la vivienda que habite o aquella que asuma la representación de tales personas, que podrá recaer de forma sucesiva en cada una de ellas.

La definición de relación laboral especial del servicio del hogar está recogida actualmente por el artículo 1.4 del Real Decreto 1620/2011, donde se establece lo siguiente: «El objeto de esta relación laboral especial son 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». La redacción actual no varía mucho de la que se recogía en el art. 1 del Real Decreto 1424/1985, norma que regulaba anteriormente esta materia.

JURISPRUDENCIA

STS, rec. 4143/2007, de 21 de octubre de 2008, ECLI:ES:TS:2008:6323

El objeto de esta relación especial son 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.

STS n.º 238/2022, de 24 de febrero, ECLI:ES:TS:2022:858

La controversia jurídica que se suscita consiste en la delimitación de los supuestos en que las omisiones e inexactitudes constatadas en las declaraciones del beneficiario permiten la revisión de oficio por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social, y, en particular, en los casos de simulación de relaciones laborales. El TS entiende que la TGSS no puede revisar por sí misma (resolución administrativa que anulaba de oficio el alta como empleado de hogar ante una posible simulación contractual) sus actos declarativos de derechos sin instar ante el Juzgado de lo Social la oportuna demanda de revisión.

2.1. Sujetos incluidos en el Régimen Especial para Empleados de Hogar

Personas incluidas

Estarán incluidos en este sistema especial, en calidad de empleados del hogar, todos los trabajadores, cualquiera que sea su sexo y estado civil, cuando reúnan los siguientes requisitos:

- Ser mayor de 16 años.
- Que presten servicios exclusivamente domésticos para uno o varios titulares del hogar familiar o a un grupo de personas que sin constituir una familia convivan en el mismo hogar con tal carácter familiar.
- Que estos servicios sean prestados en la casa que habite el titular del hogar familiar y demás personas que componen el hogar.
- Que perciba por este servicio un sueldo o remuneración de cualquier clase que sea.
- Los empleados de hogar españoles residentes en el extranjero, al servicio de los representantes diplomáticos, consulares y funcionarios del Estado, oficialmente destinados fuera de España, podrán solicitar su inclusión en este régimen especial, que les será otorgada siempre que reúnan los demás requisitos exigidos.

RESOLUCIONES RELEVANTES

STSJ Andalucía de 22 de diciembre de 1998

Cabe calificar como relación laboral especial de servicio del hogar familiar la de unos **caseros en vivienda particular**, aunque el titular del hogar cuente con varias viviendas o medien ocupaciones ocasionales de invitados; su cese no debe estimarse como despido sino como desistimiento de la empleadora [Normativa aplicada: derogados arts. 1.º y 2.º. 1. b) del Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto].

STSJ Baleares n.º 89/2016, de 3 de marzo, ECLI:ES:TSJBAL:2016:213

«Todas las tareas que vino realizando el demandante conforme a lo que se declara probado en la sentencia o se recoge con carácter fáctico en los fundamentos de de-

recho encajan en la definición del objeto de la relación especial del servicio del hogar. El cuidado de la piscina, de los caballos o de la maquinaria encajan en ese objeto cuando se trata de animales o elementos que forman parte de la residencia familiar y cuyo uso y disfrute se limita a quienes residen en el hogar familiar.

Lo que caracteriza esta relación laboral especial es que el servicio se contrata por un cabeza de familia y se presta para los que residen en el hogar familiar, extendiéndose a todos los servicios del hogar ya sean de jardinería, conducción de vehículos, cuidado de animales o pequeñas reparaciones y otras para las que no se precisa un técnico especialista como cambiar bombillas o realizar el mantenimiento de sistemas calefacción, fontanería, depuradora de la piscina u otras. Labores todas que si en lugar de para el hogar familiar se desarrollasen para una actividad empresarial serían propias de una contratación laboral ordinaria».

Exclusiones

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

- Las relaciones concertadas por personas jurídicas, de carácter civil o mercantil, aun si su objeto es la prestación de servicios o tareas domésticas, que se regirán por la normativa laboral común.
- Las relaciones concertadas a través de empresas de trabajo temporal, de acuerdo con lo establecido en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.
- Las relaciones de los cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o por entidades privadas, de acuerdo con la Ley 39/2006, 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.
- Las relaciones de los cuidadores no profesionales consistentes en la atención prestada a personas en situación de dependencia en su domicilio, por personas de la familia o de su entorno, no vinculadas a un servicio de atención profesionalizada, de acuerdo con la Ley 39/2006, 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.
- Las relaciones concertadas entre familiares para la prestación de servicios domésticos cuando quien preste los servicios no tenga la condición de asalariado, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo. Se considerarán familiares, a estos efectos, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción [art. 1.3. e) del ET]. (STSJ de Galicia, rec. 5544/1996, de 18 de febrero de 2000, ECLI:ES:TSJGAL:2000:963, y STSJ de Galicia, rec. 1282/1998, de 22 de junio de 2001, ECLI:ES:TSJGAL:2001:5133).
- Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

No se entenderán comprendidas en el ámbito de esta relación laboral de carácter especial, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza laboral, las relaciones de colaboración y convivencia familiar, como las de-

nominadas «a la par», mediante las que se prestan algunos servicios como cuidado de niños, la enseñanza de idiomas u otros, aun siendo servicios o actividades prestados para el hogar familiar, siempre y cuando estos últimos tengan carácter marginal, a cambio de comidas, alojamiento o simples compensaciones de gastos.

Se presumirá la existencia de una única relación laboral de carácter común y, por tanto, no incluida en el ámbito de esta relación laboral de carácter especial, la relación del titular de un hogar familiar con un trabajador que, además de prestar servicios domésticos en aquel, deba realizar, con cualquier periodicidad, otros servicios ajenos al hogar familiar en actividades o empresas de cualquier carácter del empleador. Dicha presunción se entenderá salvo prueba en contrario mediante la que se acredite que la realización de estos servicios no domésticos tiene un carácter marginal o esporádico con respecto al servicio puramente doméstico.

RESOLUCIONES RELEVANTES

STSJ de Cataluña n.º 2593/2019, de 21 de mayo, ECLI:ES:TSJCAT:2019:4191

«La cuestión que plantea debe ser resuelta a partir del contenido de los hechos probados en los que consta que la demandante prestaba servicios como limpiadora en la sede de la sociedad mercantil codemandada, dedicada a la asistencia odontológica, un total de 5 horas a la semana. Se trata, por tanto, de unos servicios que, con independencia de su duración, eran periódicos. No consta probado que la demandante acudiera en alguna ocasión a la clínica de manera esporádica, sino que, aunque no se concretan los días de la semana que acudía a la clínica, si existe referencia a los trabajos se realizaban de forma habitual. Es cierto que la mayor parte de la jornada la realizaba la demandante en el domicilio familiar, como también consta en el ordinal segundo, pero la exclusión de la relación laboral especial, en contraposición a la relación laboral ordinaria o de régimen común, no viene establecida porque la duración de la jornada sea superior en un caso frente al otro, sino por el hecho de prestar servicios simultáneamente para ambos empleadores, de tal forma que, cuando existe un cierta periodicidad en la prestación de servicios para el titular del hogar familiar fuera del domicilio familiar, en actividades o empresa de la que el empleador es titular, la relación laboral común absorbe a la especial. Y, en este caso, hay referencias en el relato de hechos para determinar el carácter habitual y periódico de dicha prestación de servicios fuera del hogar familiar y para el titular del mismo, o para una sociedad mercantil de la que él es socio junto con su esposa, sin que pueda apreciarse que esta prestación de servicios ajena sea esporádica, pues la venía realizando con cierta asiduidad y periodicidad».

STSJ de Canarias n.º 786/2015, de 30 de abril, ECLI:ES:TSJICAN:2015:788

«En el presente caso las labores de "cuidado de los árboles frutales y huerta de la finca" —un "terreno organizado en terrazas discurriendo hasta un barranco sobre el que reposan distintas clases de cultivo", que se trabaja "con distinta maquinaria, herramientas, instrumentos y aperos", entre ellos "un pequeño tractor agrícola con tracción a cuatro ruedas" (así consta en el hecho probado quinto)—, no encuentran acomodo en el concepto de "tareas domésticas", aunque la finca cuente con "zona de vivienda" y "los productos obtenidos de la finca iban destinados al consumo del demandado".

La ocupación residual —"en fines de semana alternos"— en labores "limpieza en la casa", haciendo "funciones de chófer", no alteran el carácter común de la relación, en atención a la normativa expuesta».

RÉGIMEN ESPECIAL DE LAS PERSONAS EMPLEADAS DE HOGAR

PASO A PASO

- ¿Qué trabajadores están incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar?
- ¿Quién, cómo y cuándo debe solicitar la afiliación, alta y baja en el Sistema Especial?
 - ¿Quién es el obligado a cotizar y de qué forma debe hacerlo?
 - ¿Qué prestaciones de Seguridad Social cubre este Sistema Especial?
- ¿Qué medidas preventivas deben adoptarse para los empleados del hogar?
 - ¿Cuándo entran en vigor?
- ¿Cómo realizar/comprender la nómina de la persona empleada de hogar?

Esta guía pretende dar respuesta a estas y otras preguntas que pueden surgir dentro de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

Nuestra obra, partiendo de la legislación y sus últimas modificaciones desarrolla siete bloques:

1. Marco jurídico de la relación laboral especial, prestando especial atención a la reforma operada en 2022.
2. Campo de aplicación, desarrollando los sujetos incluidos y excluidos junto con aspectos relevantes como realización de tareas domésticas entre familiares o la incidencia de la contratación mediante plataformas.
3. El contrato de servicio del hogar familiar, desde la forma, duración o extinción, a la jornada laboral, salario y peculiaridades de la contratación de trabajadores extranjeros.
4. Particularidades en relación con la Seguridad Social y cotización.
5. Prestaciones, incluido el nuevo derecho a prestación por desempleo para el colectivo.
6. Prevención de riesgos laborales, con algunas claves del nuevo desarrollo reglamentario realizado por el Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre.
7. Cómo hacer/comprender la nómina de la persona empleada de hogar, donde encontraremos ejemplos.

Para dotar a la obra de un mayor contenido práctico se añaden formularios de interés.



PVP 18,00 €

ISBN: 978-84-1194-680-3



9 788411 946803