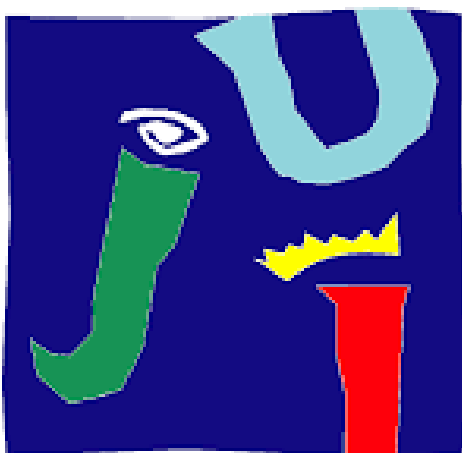


TRABAJO FINAL DE GRADO



UNIVERSITAT
JAUME • I

EVOLUCIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL SERVICIO DEL HOGAR

Presentado por:

SONIA REDÓ DOMÉNECH

Tutor/a:

JUAN CARLOS REDONDO GAMERO

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

CURSO 2022/2023

ÍNDICE

1. RESUMEN EJECUTIVO:	3
2. INTRODUCCIÓN:.....	4
3. MARCO TEÓRICO.....	6
3.1 EVOLUCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL SERVICIO DEL HOGAR:.....	6
3.2 EVOLUCIÓN JURÍDICA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN EL SERVICIO DEL HOGAR:.....	9
a) Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.	12
b) La Ley 49/1998, de 30 de noviembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1999.....	14
c) Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar.	15
d) Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social.....	17
4. TRABAJADORES EN EL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR COVID19:	19
5. NORMATIVA ACTUAL PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN EL SERVICIO DEL HOGAR. LA NUEVA REFORMA LABORAL:	22
6. EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN ESPAÑA:	27
7. COMPARACIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS EMPLEADOS DE HOGAR EN EL AÑO 1985 VS 2022 EN ESPAÑA.....	31
8. EVALUACIÓN Y PROPUESTA DE MEJORA:	33
9. CONCLUSIONES.....	36
10. BIBLIOGRAFÍA:	40

1. RESUMEN EJECUTIVO

Con el presente Trabajo Final de Grado se conocerá como se ha desarrollado el sistema de Seguridad Social de las personas trabajadoras del servicio del hogar regulado en el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, derogando así el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto por el que se regulaba anteriormente.

Se señalará en que consiste el trabajo del servicio del hogar y los derechos que tiene el trabajador o trabajadora actualmente por la evolución del sistema de la Seguridad Social.

Por otro lado, dicho sistema pasó por una serie de cambios debido a una pandemia mundial, el COVID-19, por el que se regulaba notoriamente las condiciones y derechos de este grupo especial de trabajadores.

Analizaremos de una manera detallada la nueva reforma laboral del 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.

Además, tras ejecutar un correcto análisis sobre la evolución, se realizará una comparación de la normativa de 1985 y 2022, detallando sobre todo los derechos y obligaciones que claramente se diferencian.

Por último, se plasmará una evaluación y propuestas de mejora de este grupo de carácter especial.

Palabras clave: trabajadores del hogar familiar, seguridad social, prestaciones, derechos y obligaciones, cotización.

2. INTRODUCCIÓN

“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 aquél, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar.”

Se consideran exentos de este sistema especial, los trabajadores en el servicio del hogar que no se encuentren contratados directamente por los titulares del hogar familiar, es decir, contratados a través de una empresa.

El trabajo doméstico ha sido históricamente invisibilizado y desvalorizado en nuestra sociedad, a pesar de ser una actividad fundamental para el bienestar y la calidad de vida de las personas, especialmente de las más vulnerables, este tipo de trabajo ha sido considerado tradicionalmente como un trabajo de segunda categoría, realizado mayoritariamente por mujeres y en condiciones precarias.

Por otro lado, el sistema de seguridad social para las personas trabajadoras del servicio del hogar ha sido objeto de numerosas críticas y debates. La falta de protección social para este colectivo, la ausencia de derechos laborales y la invisibilización de la actividad laboral que se realiza en el hogar han sido temas recurrentes en los últimos años.

Por lo que el objetivo de este trabajo, es realizar una investigación sobre la evolución del sistema de seguridad social de las personas trabajadoras del servicio del hogar dando respuesta a las diferentes preguntas; ¿cómo ha sido la evolución del sistema de Seguridad Social de las personas trabajadoras en el servicio del hogar?, ¿les ha beneficiado?, ¿por qué norma está regulado el sistema de Seguridad Social actualmente?

Incluyendo preguntas como: siendo trabajador del servicio del hogar ¿con la nueva reforma laboral se tiene derecho a alguna indemnización/prestación?, ¿cuál es la base de cotización actualmente?, ¿se tiene derecho a vacaciones?, ¿la pandemia le ha afectado? y, por último, el cambio más relevante ¿los empleados de hogar cotizan por desempleo?

Para responder a cada una de las preguntas redactadas anteriormente empezaremos explicando la historia para conocer con mayor profundidad el desarrollo del sistema de la Seguridad Social del trabajo doméstico, desembocando en la evolución de derechos y obligaciones del mismo.

En conclusión, este estudio es relevante y necesario para contribuir al progreso de las condiciones laborales y de vida de las personas dedicadas a este sector, el objetivo es avanzar hacia una sociedad más justa y equitativa.

Es necesario actualizar la regulación y adaptarla a las necesidades actuales del mercado laboral y de la sociedad en su conjunto.



3. MARCO TEÓRICO

3.1 EVOLUCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL SERVICIO DEL HOGAR

Trabajadores del hogar o servicio del hogar familiar, son denominaciones para referirse a los trabajadores domésticos en España.

El trabajo en el hogar ha existido desde tiempos inmemoriales. Desde la antigüedad, las mujeres se han encargado de la gestión del hogar y de la crianza de los hijos, mientras que los hombres se han ocupado de las actividades productivas fuera del hogar. Sin embargo, a lo largo de la historia, el trabajo doméstico ha evolucionado y se ha transformado a medida que la sociedad y la economía han cambiado.

Durante la Edad Media, el trabajo en el hogar cobró una mayor relevancia, ya que la mayoría de la población vivía en zonas rurales y trabajaba en la agricultura y la ganadería. Las mujeres jugaron un papel fundamental en la producción textil y alimentaria, y el manejo de la economía familiar.

Con la Revolución Industrial, el trabajo doméstico se transformó profundamente debido a que la producción textil se industrializó con lo que muchas mujeres dejaron de trabajar en casa para ser empleadas en las fábricas. Sin embargo, algunas mujeres continuaron trabajando en el hogar, como costureras y bordadoras, es decir, trabajaban desde casa para las fábricas textiles.

A partir de los años 50 hubo importantes cambios económicos, sociales y culturales que han transformado el trabajo doméstico, incluyendo la participación de las mujeres en el mercado laboral.

A finales del siglo XIX, las mujeres representaban alrededor del 85% del personal y en su mayoría eran solteras. Su edad rondaba entre los 16 y los 22 años.

Durante la primera mitad del siglo XX, el servicio doméstico fue uno de los sectores laborales más importantes donde las mujeres encontraron ocupación y cada vez iban en aumento. Este sector representaba el 12% de la población ocupada en 1900, ocupación mayoritariamente desempeñada por mujeres.

En 1910 las mujeres seguían representando un número más alto que el de los hombres, habiendo una diferencia de 1506 mujeres y 299 hombres.

Evolución del número de trabajadores/as del servicio doméstico 1900-1950

	1900	%	1910	%	1920	%	1930	%	1940	%	1950	%
Mujeres	1.761	92,5	1.506	83,4	1.273	95,8	1.581	92	1.587	91,7	1.756	69
Hombres	142	7,5	299	16,6	56	4,2	138	8	144	8,3	789	31
Total	1.903	100	1.805	100	1.329	100	1.719	100	1.731	100	2.545	100
% T.A.F.		16,9		13,5		10,9		11,2		9,3		8,8

Fuente: revista de Demografía Histórica, ISSN 1969-702X, XXXIV, I, 2016, pp.127-150

Por otro lado, el servicio doméstico fue una fuente de inmigración, se fueron ocupando puestos por razones de escasez en la mano de obra española, los bajos salarios, la explotación laboral y la privatización de los servicios sociales.

Durante este siglo, se observa cómo la población activa femenina disminuye progresivamente representando solamente el 2,2% de las mujeres en edad de trabajar en 1975.

Durante el proceso de desarrollo económico y social, el servicio doméstico fue en retroceso al borde de la extinción. Las trabajadoras internas cada vez eran menos, en cambio, se dio peso al servicio doméstico externo y por horas.

La principal diferencia entre el servicio doméstico externo e interno es si el trabajador/a pernocta en el domicilio del empleador.

Distribución de las trabajadoras del servicio doméstico según la modalidad de trabajo

Modalidad	1950	%	1960	%	1970	%	1975	%
Interna	270	88,2	190	79,2	93	63,7	42	39,3
Externa	36	11,8	50	20,8	53	36,3	65	60,7
Total	306	100	240	100	146	100	107	100

Fuente: revista de Demografía Histórica, ISSN 1969-702X, XXXIV, I, 2016, pp.127-150

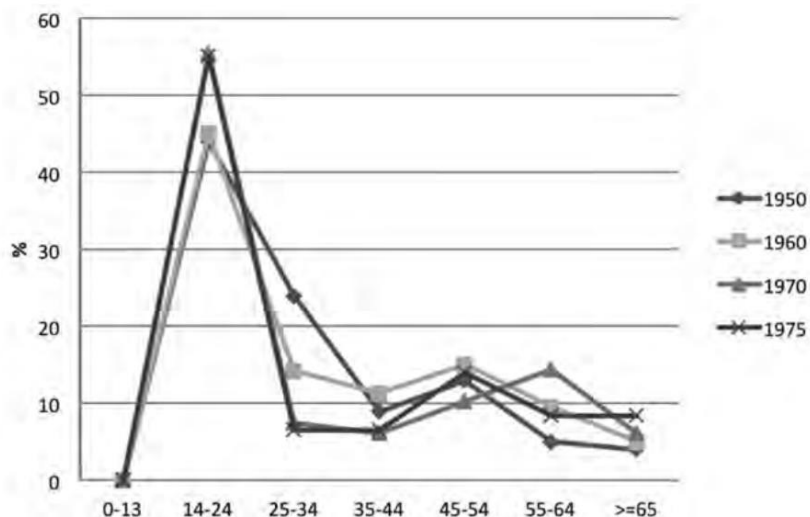
Se puede observar que a medida que pasan los años la modalidad externa acaba superando a la interna. En 1950 el servicio interno superaba al externo un 76,4%, mientras que en 1975 el externo vence al interno un 21,4%.

El trabajo doméstico interno, fue ocultado ante la Seguridad Social y ante los registros patronales para evitar sanciones. Algunas sirvientas tenían una escasa cultura social y eso conllevaba a evitar el desembolso inmediato por lo que se le ocultaba al registro de la actividad por todos los medios.

En cuanto a la actividad de las mujeres menores también se ocultaba. La edad mínima para comenzar en el mercado laboral debía acoplarse al periodo de escolarización obligatoria. Durante el franquismo, la edad mínima era 14 años. Según los datos recogidos se entiende que dicha edad se respetó y ninguna mujer menor ejerció en el mercado laboral siendo menor de 14 años. Pero con los últimos estudios sobre la supervivencia de la economía familiar de las mujeres se han detectado datos que dicen lo contrario, a lo que ciudades como Vitoria participó en esta actividad.



Trabajadoras registradas en el servicio doméstico por grupos de edad. Vitoria 1950-75



Fuente: revista de Demografía Histórica, ISSN 1969-702X, XXXIV, I, 2016, pp.127-150

Podemos observar como el grupo introducido en los intervalos de 14 a 24 años fue el más numeroso. Esta cantidad de trabajadoras comprendidas en este grupo fue debido a la inserción de sirvientas externas jóvenes, que inmigraron en familia y ya no necesitaron la estabilidad del hogar de los contratantes.

A medida que avanza el siglo, comprobamos que, a partir de los 25 años, las trabajadoras en este sector van en descenso, a lo que este hecho guarda relación con el matrimonio. Muchas mujeres se casaron con el fin de finalizar su actividad en el mercado laboral, se les obligaba a finalizar la relación laboral en el momento en el que decidían casarse, pero en 1962, se aceptó la inclusión de las mujeres casadas dentro de este sistema, dejando mucho peso dentro del sector. Se les denominó “asistentas”, que prestaban sus servicios por horas, solían ser cabeza de familia u otras veces simplemente aportaban un complemento a los ingresos familiares. Esto permitió que las mujeres compaginaran las tareas del hogar y de la familia.

En la actualidad, el trabajo en el hogar ha adquirido una nueva dimensión al convertirse en una actividad remunerada. En España, el empleo doméstico es una actividad laboral que emplea a más de 600.000 personas, en su mayoría mujeres, y que está regulado por una normativa específica, la cual se detallará más adelante. No obstante, este tipo de trabajo sigue siendo precario, caracterizado por salarios bajos y escasa protección social y derechos laborales.

En definitiva, la evolución histórica de las personas trabajadoras en el servicio del hogar ha estado marcada por las transformaciones sociales, económicas y culturales de cada época, y ha pasado de ser una actividad esencialmente femenina y no remunerada, a ser una actividad remunerada y con una normativa laboral específica. Sin embargo, todavía queda mucho por hacer para garantizar una protección social y unos derechos laborales equitativos para quienes realizan este tipo de trabajo.

3.2 EVOLUCIÓN JURÍDICA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN EL SERVICIO DEL HOGAR

La evolución jurídica del sistema de seguridad social de las personas trabajadoras en el servicio del hogar en España ha sido lenta y progresiva, marcada por la exclusión histórica de este sector laboral de las normativas y leyes generales de protección social.

Para poder explicar la evolución jurídica del sistema de Seguridad Social de las personas trabajadoras en el servicio del hogar, debemos enfocarnos en el inicio de este sistema.

En 1900 se creó el primer seguro social, La Ley de Accidentes de Trabajo donde eran regulados los accidentes de trabajo. En 1908 nació el Instituto Nacional de Previsión donde se integraba los seguros sociales que iban apareciendo. Estas leyes establecieron el derecho de los trabajadores a recibir una compensación económica en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

El primer intento de laboralización del trabajo doméstico fue la Ley de Contrato de Trabajo de 1931, en la que el trabajo doméstico realizado por cuenta ajena se calificaba como una relación laboral y los que ocupaban los puestos en los trabajos, trabajadores.

Este intento de laboralización se vio frustrado con la guerra civil y el advertimiento de la dictadura. En 1944 la Ley de Contrato de Trabajo vuelve a excluir al servicio doméstico del ordenamiento laboral, rigiéndose aún por el Código Civil.

En 1963 se promulgó la Ley de Bases de la Seguridad Social. Su objetivo era instaurar un modelo unitario y constituido de protección social, donde se hizo preciso implantar Regímenes Especiales dentro del Régimen General para la apropiada aplicación de los beneficios de la Seguridad Social. En este mismo año se creó el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), que se basaba en un organismo encargado de gestionar y administrar las prestaciones de la Seguridad Social.

En 1970 se implantó el Instituto Nacional de Empleo (INEM) para gestionar las políticas de empleo y formación, y se erigió el Fondo de Reserva de la Seguridad Social para cerciorar la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones.

Llegando a 1976 con el siguiente intento de laborizar el servicio doméstico con la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales por la cual se alcanza el éxito de reconocer el trabajo doméstico como “servicio del hogar familiar”, pero con la condición de denominarlo como una “relación laboral de carácter especial”.

Entendemos como actividades integradas por el Régimen Especial (art. 10 LGSS):

- Trabajadores por cuenta propia o autónomos.
- Oficiales civiles y militares.
- Estudiantes.

- Otros colectivos que se consideren necesarios para implantar regímenes especiales y que designe el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- En cuanto a los trabajadores domésticos, se considera régimen especial si las tareas domésticas, el cuidado o atención de los miembros de la familia y otros trabajos como la guardería, jardinería, conducción de vehículos son parte del trabajo.

En cuanto a las relaciones de carácter civil o mercantil concretadas por personas jurídicas, las relaciones a través de empresas de trabajo temporal, las de cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o entidades privadas, los cuidadores no profesionales en atención a personas en situación de dependencia en su domicilio, las relaciones de los miembros de la familia y aquellos que ostentan el título de amistad, buena vecindad o benevolencia, están excluidos del Régimen Especial.

En 1985, se aprobó el Real Decreto 1424/1985, por el que se reguló la relación laboral de carácter especial del servicio doméstico. Este Real Decreto establecía la afiliación obligatoria al Régimen Especial de la Seguridad Social a las personas trabajadoras en el servicio del hogar, pero no otorgaba derecho a la prestación por desempleo, incapacidad temporal o permanente, ni a la prestación por jubilación.

En 2011, se aprobó el Real Decreto 1620/2011, en el que se estableció nuevas normas en la regulación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Este Real Decreto introdujo algunas mejoras en la regulación de esta relación laboral, en las que se encuentran la obligación de celebrar contratos formalmente por escrito, de registrar el contrato en el Servicio Público de Empleo Estatal y la obligación de realizar un seguimiento y control del cumplimiento de las condiciones laborales y de seguridad y salud en el trabajo.

En 2012, se llevó a cabo una reforma para mejorar la gestión y protección en el Sistema Especial para Empleados de Hogar.

En conclusión, a pesar de que la evolución legal del sistema de Seguridad Social de las personas trabajadoras del hogar familiar en España ha sido lenta y progresiva, las condiciones de trabajo y la protección social en este sector han mejorado significativamente. No obstante, todavía quedan aspectos pendientes de mejora para garantizar la igualdad de derechos y protección social de los trabajadores domésticos.

- a) Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

Este Real Decreto, estableció la primera regulación laboral del servicio doméstico en España. Gracias a él, el servicio doméstico entra en el ámbito del derecho laboral y de la jurisdicción social. Establece las condiciones laborales y las obligaciones tanto del empleador como del empleado en el ámbito de trabajo del hogar familiar.

Se consideran dentro del ámbito de aplicación de este Real Decreto (art. 1.4):

“Los servicios o actividades prestados en o para la casa en cuyo seno se realizan, 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 quienes convivan en el domicilio, así como los trabajos de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos, en los supuestos en que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas.”

En cuanto a las relaciones concertadas por personas jurídicas, las relaciones entre miembros de la familia, aquellos que ostentan el título de amistad, benevolencia o buena vecindad, los que acrediten que la relación de los servicios no domésticos tiene un carácter marginal con respecto al servicio puramente doméstico, las relaciones de trabajo en las que no existe remuneración, dependencia o ajenidad. Se encuentran excluidas del ámbito de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar (art.2).

Entre las disposiciones establecidas en este Real Decreto, se incluyen aspectos como la jornada laboral, el salario, las vacaciones, la seguridad social, la protección contra el despido y las indemnizaciones en caso de finalización de la relación laboral.

La modalidad y duración del contrato de trabajo. Se vio determinado por el contrato temporal, por el tiempo de un año y con un periodo de prueba de quince días.

Jornada. La jornada laboral efectiva máxima por semana era de 40 horas. Los horarios eran fijados libremente por el titular del hogar familiar, sin que en ningún caso las horas al día de trabajo efectivo puedan exceder las 9 horas.

Si el empleado no pernocta en el domicilio, entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente debía existir un mínimo de 10 horas de descanso. Si el empleado pernocta en el domicilio debe haber un intervalo de 8 horas. En cuanto a las horas extraordinarias, era lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores.

Cotización. Los empleados de hogar si realizaban una jornada laboral menor de 20 horas no existía la obligación de cotizar a la Seguridad Social.

Vacaciones. El periodo máximo de vacaciones anuales era de 30 días, al menos 15 disfrutados de manera continuada.

Retribuciones. Se basaban dependiendo del Salario Mínimo Interprofesional fijado anualmente por el Gobierno. El trabajador del servicio del hogar tenía derecho a un incremento del 3% del salario por cada tres años trabajados para un mismo empleador, con un máximo de cinco trienios.

Extinción del contrato. El fin de la relación laboral, podría ser por mutuo acuerdo de las partes, por causas válidamente establecidas en el contrato, dimisión del trabajador, muerte o invalidez del trabajador, jubilación, muerte o incapacidad del empleador, por fuerza mayor, voluntad del trabajador, despido, desistimiento del empleador o por despido disciplinario.

En relación a ello, destacamos la sentencia TSJ CAT 1/1995 - ECLI:ES:TSJCAT:1995:1 (Barcelona) 19/01/1995, que desestima el recurso de suplicación frente a la sentencia del Juzgado de lo Social número 26 de Barcelona (397/94) confirmando la misma, por lo que:

"Que, estimando parcialmente la demanda interpuesta por Doña Almudena contra Claudio y Elena por despido, debo declarar y declaro que la extinción de la relación laboral de servicio doméstico que vinculó a ambas partes. Verificada el 18 de febrero de 1994, constituya desistimiento del empleador, condenando a ambos demandados solidariamente, a abonar a la actora la suma de 265.595 ptas. en concepto de la indemnización correspondiente a dicho desistimiento, una vez deducida la parte ya abonada, y absolviéndoles del resto de lo pedido en la demanda." **(STSJ CAT 1/1995 - ECLI:ES:TSJCAT:1995:1 (Barcelona) 19/01/1995)**

En dicha sentencia destacamos una de las razones por las que un contrato de trabajo podía extinguirse, en este caso se extingue por desistimiento del empleador.

Cuando el despido se consideraba improcedente el trabajador tenía derecho a una indemnización del salario correspondiente a 20 días naturales por el número de años naturales de duración del contrato.

Además, se establecen obligaciones para el empleador, como proporcionar un ambiente de trabajo seguro, garantizar los derechos del trabajador y proporcionar los materiales y equipos necesarios para la realización de las tareas.

En definitiva, esta normativa tiene como objetivo garantizar la protección y los derechos laborales de las personas que realizan trabajos en este sector y proporcionar un marco legal para su regulación.

Estas situaciones se mantendrían hasta la aprobación de la Ley de 27/2011 de 1 de agosto, sobre la renovación, modernización y adecuación del sistema de Seguridad Social que desemboca con la aprobación del Real Decreto de 1620/2011.

- b) La Ley 49/1998, de 30 de noviembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1999.

Esta Ley incluyó una importante reforma en el sistema de Seguridad Social de las personas trabajadoras del servicio del hogar.

Estableció la obligación de las personas empleadoras de los trabajadores del hogar a realizar las correspondientes cotizaciones de sus empleados a la Seguridad Social. Antes de esta ley, la responsabilidad de realizar las cotizaciones recaía únicamente en las personas trabajadoras.

En relación a ello, destacamos la sentencia TSJ CAT 12948/2003 - ECLI:ES:TSJCAT:2003:12948 (Barcelona) de 16/12/2003, que desestima recurso de suplicación frente a la sentencia del Juzgado de lo Social número 13 de Barcelona (463/2001) confirmando la misma, por la que:

"Que estimando parcialmente la demanda rectora de este proceso, debo declarar y declaro que D^a Lourdes prestó servicios como empleada de hogar desde el 2 de octubre de 1995 hasta 28 de enero de 2002, en jornada de 30 horas semanales prestadas a razón de 6 horas diarias de lunes a viernes, incumpliendo el empleador D. Jorge su obligación de cursar el alta y cotizar, condenando a la Tesorería General de la Seguridad Social a encuadrar a la actora en el Régimen Especial de Empleados de Hogar, con carácter de exclusivo y permanente; y desestimando la pretensión de condena al resto de los demandados a responsabilizarse de pago de cuotas ni de prestaciones por los motivos expuestos en el fundamento de derecho cuarto de esta sentencia." **(STSJ CAT 12948/2003 - ECLI:ES:TSJCAT:2003:12948 (Barcelona) de 16/12/2003).**

En la sentencia expuesta anteriormente, destacamos una de las reformas de la normativa de las personas trabajadoras en el servicio del hogar más significativas.

Implantó la obligación de las personas empleadoras de proporcionar un contrato de trabajo por escrito para sus empleados, lo que supuso un importante avance en la regularización laboral de este sector.

Además, conllevó un importante paso adelante en la protección social y laboral de las personas trabajadoras.

- c) Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar.

"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". (art. 1.4)

Este Real Decreto trae una serie de cambios para los que se consideran dentro de este ámbito de aplicación.

Tiene como objetivo actualizar y adaptar la regulación de las relaciones laborales en el ámbito de los trabajadores del hogar familiar, garantizando la protección y sus derechos laborales. Establece las condiciones laborales y las obligaciones tanto del empleador como del empleado doméstico.

Por un lado, encontramos la primera diferencia con el Real Decreto 1424/1985, salvo que se establezca lo contrario, se presumirá como contrato a tiempo indefinido y jornada completa, si el contrato no se encuentra escrito.

Periodo de prueba. Se podía concentrar por escrito en los términos del artículo 14 del ET. Este plazo no podía exceder de dos meses, salvo convenio colectivo.

Jornada. La máxima semanal de carácter ordinario sería de 40 horas y el horario, el pactado entre las partes. Entre final e inicio de jornada debía existir un descanso mínimo de 12 horas reduciéndose a 10 horas compensando el resto hasta cumplir las 12 horas en periodos de hasta cuatro semanas.

Vacaciones. Consistía en los 30 días anuales pudiendo dividirse en dos o más periodos, siendo al menos uno de ellos de quince días naturales consecutivos como mínimo.

Retribución. El Gobierno fijaba anualmente el Salario mínimo Interprofesional (SMI). Salvo pacto en contrario, el empleado tendría derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año. La cuantía sería la pactada entre las partes, debiendo ser suficiente para el pago en metálico de al menos el SMI.

Extinción del contrato. Podía ocurrir por una disminución de los ingresos de la unidad familiar o un aumento de los gastos del empleador por circunstancias imprevistas, por bonificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar o debido al comportamiento de la persona trabajadora que de manera razonable se creara una desconfianza hacia ella. Dicha extinción se deberá comunicar por escrito a la persona empleada.

- d) Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social.

Con la aprobación de este Real Decreto-ley se introdujeron una serie de transformaciones en la configuración jurídica del Sistema Especial para Empleados de Hogar. Esta reforma introdujo cambios significativos en la regulación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, que afectaron a aspectos como el régimen de cotización a la Seguridad Social, la protección social y los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar.

Las principales medidas incluidas en esta reforma:

- El empleador tenía la obligación de cotizar a la Seguridad Social, en lugar de ser opcional como antes lo era.
- La equiparación de los derechos de las personas trabajadoras del hogar como los de cualquier otro trabajador, incluyendo el derecho a percibir prestaciones por desempleo y el derecho a jornadas máximas de trabajo y descansos mínimos semanales.
- La inclusión de los trabajadores del hogar en el sistema de protección contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- La regulación del sistema especial de cotización de los empleados de hogar, estableciendo tramos de cotización en función del número de horas trabajadas y del salario percibido.

La cotización por contingencias comunes se definió en función de la retribución percibida por los trabajadores en base a unos tramos:

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

Desde el 1 de abril de 2013, hubo una modificación respecto a las altas de los trabajadores. Los trabajadores que se encuentren en el Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en el Régimen General de la Seguridad Social que trabajen durante al menos 60 horas mensuales por empleador, estaba obligado a afiliarse,

dar de alta o baja a los trabajadores o realizar variaciones en sus datos. Sin embargo, si se presentaba la condición de extinción de la relación laboral los empleados podían presentar la solicitud de la baja.

El empleado que prestaba sus servicios en el hogar por menos de 60 horas mensuales y que pactaba con el empleador el asumir las obligaciones en materia de encuadramiento de este sistema especial, sería quien tendría obligación de cotizar a dicho sistema. En todo momento, las solicitudes de alta, baja y variaciones de datos que se hubieran presentado debían estar firmadas por sus empleadores.

La base de cotización mensual a aplicar por la Tesorería General tiene una serie de características:

- En los contratos a tiempo completo o jornadas laborales de 160 horas mensuales o de 40 horas semanales, la base de cotización no podía ser inferior a la prevista a la retribución equivalente al Salario Mínimo Interprofesional vigente.
- En el caso los contratos a tiempo parcial, cuando el trabajador trabajaba por horas en el régimen externo y se pactaba remuneración por horas, la base de cotización no podría ser menor a la prevista a la retribución que resulte multiplicar el Salario Mínimo Interprofesional por hora vigente por el número de horas mensuales de trabajo.
- En el caso en el que en la Tesorería General de la Seguridad Social no se confirmaba si la retribución era mensual o por horas, se pactaba que la retribución acordada era la mensual.

El responsable del incumplimiento de cotización a la Seguridad Social le correspondía al empleado y secundariamente al empleador o empleadores.

En el caso de baja por incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y lactancia, la entidad gestora o el organismo colaborador de la Seguridad Social era a quien le correspondía el pago de este subsidio reduciéndose así el importe de la totalidad de la cotización a la Seguridad Social que desemboquen de estas situaciones.

4. TRABAJADORES EN EL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR COVID19

Durante la pandemia del COVID-19, el sistema de seguridad social de los empleados trabajadores del servicio del hogar se vio afectado. Durante esta crisis sanitaria, el Gobierno español tomó medidas para proteger los derechos y la seguridad de los trabajadores del sector familiar.

Este término de crisis sanitaria, remarcó la desigualdad del servicio doméstico en cuanto a lo que resulta protección frente a situaciones de necesidad, como las situaciones de inactividad desembocada en la pérdida de empleo o reducción de jornada, impactos económicos y sociales generados por la crisis del COVID-19.

Cuando fue declarado el estado de alarma se creó el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. En este Real Decreto no se mencionó a los empleados del servicio del hogar hasta que el 31 de marzo se creó el Real Decreto-ley 11/2020, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19. En este Real Decreto-ley se incluyeron una serie de medidas específicas para los trabajadores del servicio del hogar.

Por un lado, se estableció el derecho a un “subsidio extraordinario”, para aquellos que perdieron su empleo debido a esta crisis sanitaria, es decir, de manera involuntaria derivada de la pandemia.

¿De qué deriva el subsidio extraordinario para las personas trabajadoras en el servicio del hogar?

La consecuencia de esta situación deriva del COVID-19, la cual podía ser por despido, por reducción de la carga de trabajo como consecuencia de la crisis sanitaria o porque la actividad profesional ha sido suspendida por parte del empleador. Pero dicho subsidio tiene una serie de requisitos básicos y esenciales que el afiliado debe cumplir:

- Debe estar de alta en la Seguridad Social como Empleado de Hogar.
- Ser despido, haberle rebajado la carga de trabajo o por haberle suspendido el contrato de trabajo por consecuencia de la crisis sanitaria del COVID-19.

En relación a ello, destacamos la sentencia TSJ M 333/2022 - ECLI:ES:TSJM:2022:333 (Madrid) de 19/01/2022, que estima recurso de suplicación, frente a la sentencia del Juzgado de lo Social número 10 de Madrid (37/2021) por la que:

“La demandante DOÑA Francisca con NIE NUM000 , solicita el 02.06.2020 el subsidio extraordinario del sistema especial de Empleados de Hogar (COVID-19) alegando como empleadora Dª Juana , un salario neto mensual de febrero y marzo de 1.250 euros y la fecha de inicio de la reducción total o parcial, acompañando Declaración responsable de fecha 01.06.2020 en la que figura, fecha de inicio del hecho causante el 10.03.2020 un salario neto mensual de 1.290,81 euros abonados en los meses de febrero a junio.

La Dirección Provincial de Madrid del SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL remite a la demandante Resolución de fecha 25.08.2020 denegatoria del subsidio extraordinario por falta de actividad indicando: "El hecho causante se ha producido antes del 14.03.2020" y tras alegar en los FD los arts. 30 a 32 y Disposición Transitoria 3ª del RD 11/2020 Resuelve : Denegar el subsidio extraordinario solicitado porque el hecho causante se ha producido antes del 14 de marzo, fecha de entrada en vigor del RD 463/2020 de 14 de marzo.” (TSJ M 333/2022 - ECLI:ES:TSJM:2022:333 (Madrid) de 19/01/2022)

En dicha sentencia, el individuo pide un subsidio extraordinario y se le deniega, por lo que implanta un recurso de suplicación y el Tribunal Superior de Justicia de la Sala de lo Social lo estima reconociendo el derecho a dicho subsidio.

Por otro lado, incluye obligaciones para los empleadores de adoptar medidas de seguridad e higiene para proteger la salud de los trabajadores domésticos, como el uso de mascarillas, la limpieza y desinfección de los espacios de trabajo y el mantenimiento de la distancia de seguridad.

En definitiva, el sistema de Seguridad Social para los trabajadores del servicio doméstico durante el COVID-19 se vio afectado por las medidas especiales adoptadas para hacer frente a la crisis sanitaria, pero, por otro lado, se tomaron medidas para la protección de los derechos y la seguridad de los trabajadores del hogar y garantizar su acceso a la protección social.

Según el artículo “las empleadas de hogar ante el COVID-19: sin derecho al paro, pero si a la baja”:

Este artículo menciona que debido al estado de alarma ocasionado por la pandemia del COVID-19 en España, muchas empresas tuvieron que cerrar y sus trabajadoras perdieron sus empleos, ya fuera temporal o permanentemente. Para suavizar el impacto económico, el Gobierno aprobó un plan de choque que incluía medidas como permitir que los trabajadores afectados por ERTes pudieran cobrar el paro incluso si no cumplían el periodo mínimo de cotización.

Sin embargo, esta medida no cubría a las empleadas del hogar. Se encontraban dadas de alta en la Seguridad Social pero no tenían derecho a la prestación por desempleo debido a que no cotizaban por ello. UGT comunicó a los ministerios pertinentes la solicitud de medidas específicas para este grupo desprotegido. Se denunció que este colectivo no está incluido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los contratos podían ser terminados sin especificar causa y carecían de cobertura por desempleo.

En el caso de que una empleada de hogar se contagiara se consideraría incapacidad temporal por enfermedad profesional y estaban cubiertas por el régimen especial al que pertenecían, recibiendo el 75% de su base reguladora durante dicha baja.

León, M. (20 de marzo de 2020). Las empleadas de hogar ante el COVID-19: sin derecho a paro, pero si a la baja. *La Información*.

<https://www.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/empleadas-hogar-derecho-paro-crisis-coronavirus/6552636/>

5. NORMATIVA ACTUAL PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN EL SERVICIO DEL HOGAR. LA NUEVA REFORMA LABORAL

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.

Este Real Decreto-ley, establece una serie de medidas importantes buscando la igualdad en las condiciones de trabajo y de Seguridad Social para los trabajadores domésticos como es para el resto de personas trabajadoras por cuenta ajena.

Gracias a él, se incrementa el ámbito de aplicación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar a todas las personas que trabajen en el hogar, independientemente del número de horas trabajadas.

Como novedad, implanta la nueva protección por desempleo para este colectivo. Para que una persona empleada de hogar tenga la posibilidad de acceder al paro, debe cumplir una serie de requisitos esenciales:

- Debe estar afiliada a la Seguridad Social y en situación de alta o asimilada al alta.
- Debe tener cubierto el periodo mínimo de cotización, es decir, 360 días dentro de los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar.
- Encontrarse en situación legal de desempleo.
- No haber cumplido la edad de jubilación exigida.
- Estar inscrito como demandante de empleo en el servicio público de empleo.

La cuantía de esta prestación, se dispone en función del promedio de las bases de cotización por desempleo de los último 180 días trabajados, excluyendo las retribuciones recibidas por realizar horas extraordinarias.

En relación a ello, destacamos la sentencia TSJ CAT 2554/2022 - ECLI:ES:TSJCAT:2022:2554 (Barcelona), de 16/93/2022, que estima recurso de suplicación, frente a la sentencia del Juzgado de lo Social número 15 de Barcelona (24/2020) por la que:

“Siendo así que la recurrente (se concluye) "es mayor de 52 años, no tiene responsabilidades familiares, ha cotizado por desempleo durante su vida laboral por período superior a 6 años y acredita todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a cualquier tipo de pensión contributiva de jubilación ", lo judicialmente argumentado sobre la (obstativa) circunstancia (cotizatoria por desempleo) durante el período que trabajó como empleada del hogar "no puede ni debe ser causa de la denegación que motiva el SEPE..."” (TSJ CAT 2554/2022 - ECLI:ES:TSJCAT:2022:2554 (Barcelona), de 16/93/2022)

En la sentencia expuesta anteriormente, habla sobre la nueva reforma con esta nueva ley de prestaciones por desempleo, en la que un individuo ha pedido una prestación y no se la ha concedido cumpliendo los requisitos que se requieren. Por lo que el Órgano Superior de Justicia de la Sala de lo Social estima el recurso de suplicación interpuesto por el individuo.

Por otro lado, a partir de 2023, quien deberá solicitar la afiliación, tramitar el alta y la baja y las variaciones de los datos del trabajador, será el empleador, aunque el empleado realice menos de 60 horas mensuales, además de tener que asumir la obligación en materia de cotización. También deberán informar a la TGSS los datos necesarios para el cálculo y el pago de las cuotas de la Seguridad Social.

En cuanto al FOGASA, se le reconoce al empleador la obligación de cotización del servicio doméstico y proporcionar una indemnización en los casos de insolvencia de los empleadores. Por lo que se fija un sistema de cotización más justo y adecuado a las necesidades de este ámbito, basado en la cotización por horas reales trabajadas y en cotización a cargo exclusivo del empleador.

Las bases de cotización y las retribuciones mensuales se implantaron de la siguiente manera, siguiendo unos tramos para cada caso específico:

Tramo	Retribución mensual Euros/mes				Base de cotización Euros/mes
	1.º	Hasta	269,00		
2.º	Desde	269,01	Hasta	418,00	357,00
3.º	Desde	418,01	Hasta	568,00	493,00
4.º	Desde	568,01	Hasta	718,00	643,00
5.º	Desde	718,01	Hasta	869,00	794,00
6.º	Desde	869,01	Hasta	1.017,00	943,00
7.º	Desde	1.017,01	Hasta	1.166,669	1.166,70
8.º	Desde	1.166,67			Retribución mensual

Se ve modificada la forma del contrato que se sujeta a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores. Salvo si el contrato está por escrito, se considerará por tiempo indefinido y a jornada completa. Cualquiera de las partes podrá declarar que el contrato se formalice por escrito y el empleado deberá recibir información sobre lo esencial de lo que está compuesto el contrato y las principales condiciones de la prestación laboral si no constan en él.

Existe la obligación de registrar los contratos de trabajo de las personas trabajadoras del sector doméstico en un registro específico creado a tal efecto, además de hallarse la obligación de las empresas que presten servicios de empleo doméstico a inscribirse en el registro de empresas de trabajo temporal y cumplir con las obligaciones establecidas en la normativa que regula dicha actividad.

Con anterioridad a este Real Decreto-ley los empleadores tenían la opción del desistimiento de contrato, esto ha cambiado y este tipo de despido ha sido eliminado. Se deberán justificar los motivos por los que ha finalizado el contrato, dando paso a suprimir el desistimiento.

La extinción del contrato puede pasar por la disminución de los ingresos de la unidad familiar o el aumento de sus gastos, por una modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que sea suficiente para justificar que se vaya a prescindir de la persona trabajadora o por el comportamiento del empleado que afecte a la confianza del empleador.

Si esto ocurre, el contratante debe comunicarlo por escrito y poner a disposición del trabajador una indemnización equivalente al salario correspondiente a 12 días por año de servicio con el límite de 6 mensualidades, en el caso de que la relación laboral supere los 12 meses, el empleador tiene la obligación de conceder un plazo de preaviso al empleado desde que se le comunica la decisión de extinción de 20 días y en los demás supuesto un plazo de 7 días. Durante el plazo de dicho preaviso, si el empleado presta sus servicios a jornada completa, tendrá licencia con el fin de buscar nuevo empleo sin la pérdida de su retribución. Por último, la decisión de extinción, no se podrá llevar a cabo si la empleada o empleado es interno entre las 17.00h y las 8.00h del día siguiente, salvo si el motivo que lleva a cabo la extinción es por falta grave a lo que corresponde a la lealtad y confianza.

En conclusión, este Real Decreto-ley supone un gran avance en la mejora de las condiciones laborales y de Seguridad Social de las personas trabajadoras del hogar en España, estableciendo una regulación más justa y adecuada a las necesidades de este sector laboral.

Datos de gran importancia para detallar y entender en que punto nos encontramos con la normativa del sector doméstico:

Antes de esta reforma, los empleados en el entorno doméstico no estaban obligados a estar dados de alta en la Seguridad Social cuando su jornada laboral no superaba las 60 horas por mes. Con la nueva reforma, todos los empleados deben registrarse independientemente de las horas trabajadas.

También establece la obligación de que los empleados del hogar familiar y sus empleadores firmen un contrato de trabajo por escrito, que deberá estar registrado en el Sistema Especial para Empleados de Hogar de la Seguridad Social.

Por otro lado, establece que los trabajadores del sector doméstico tienen derecho al Salario Mínimo Interprofesional.

Además, exige obligaciones a los empleadores de proporcionar a sus trabajadores del hogar un lugar seguro para su descanso y su higiene personal, así como la obligación de proporcionarles los medios necesarios para el adecuado desempeño del trabajo.

Esta nueva reforma laboral, también establece la posibilidad de que los empleados trabajen de manera parcial o a tiempo completo, y se implantan las obligaciones y condiciones necesarias para la realización del trabajo a distancia en el ámbito del empleo doméstico.

Establece un régimen sancionador más efectivo para evitar el incumplimiento de las obligaciones laborales y de Seguridad Social por parte de los empleadores.

Por último, se amplían prestaciones sociales a las que tienen derecho los empleados del hogar, como la prestación por desempleo y FOGASA y la pensión de jubilación, equiparándolas a las de otros trabajadores.



6. EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN ESPAÑA

El sistema de Seguridad Social español, es un conjunto de medidas y prestaciones orientadas a garantizar la protección social de los ciudadanos y trabajadores en situaciones de necesidad, como enfermedad, invalidez, jubilación, desempleo, etc.

El marco legal de la Seguridad Social en España se encuentra en la Constitución Española de 1978, donde el artículo 41 establece:

“los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, garantizando la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo, en los términos que se establezcan”.

A raíz de esto se ha desarrollado una serie de leyes y normas que conforman el marco legal de la Seguridad Social en España entre las que se encuentran:

- Ley de la Seguridad Social: establece el régimen jurídico básico de la Seguridad Social en España, regulando los derechos y obligaciones tanto de los empleados como de los empleadores. Se trata de una ley fundamental en el ámbito de la seguridad social en España.
- Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social: establece el régimen sancionador en materia laboral y de la Seguridad Social en España. Implanta las infracciones y sanciones que puedan imponerse a las empresas que no cumplan con las normativas laborales y de seguridad social.
- Ley de Ordenación del Sistema de la Seguridad Social: establece la organización del sistema español de Seguridad Social y regula las relaciones entre las diferentes instituciones que lo integran.
- Ley de Prestaciones por Desempleo: establece las prestaciones económicas concedidas a los desempleados en España.
- Ley de Mutuas: regula el funcionamiento de las mutuas colaboradoras de la Seguridad Social, que son entidades privadas que colaboran en la gestión de determinadas prestaciones de la Seguridad Social.
- La Ley sobre Procedimientos de Concesión de la Nacionalidad Española: otorga garantías a los sefardíes que hayan adquirido la nacionalidad española.
- El Reglamento General de la Seguridad Social: establece el régimen de afiliación, cotización y prestaciones del sistema de Seguridad Social.

- El Estatuto del Trabajador por cuenta propia, que regula las prestaciones sociales de los trabajadores por cuenta propia.

Por otro lado, entre los beneficios y prestaciones que ofrece el sistema de seguridad social en España se encuentran:

- La asistencia sanitaria pública y gratuita.
- Las prestaciones por desempleo, tanto para los trabajadores por cuenta propia como para los de por cuenta ajena.
- Las pensiones de jubilación, incapacidad, viudedad y orfandad.
- Las prestaciones por maternidad y paternidad.
- La protección a la dependencia, mediante el sistema de atención a la dependencia.
- La protección en situaciones de riesgo social, como la exclusión social y la pobreza.

Pero, debemos darle hincapié al Régimen Especial de Seguridad Social en el cual pertenecen las personas trabajadoras en el servicio del hogar.

Con la evolución, las personas empleadas y empleadores tienen ciertos derechos y obligaciones en relación a la Seguridad Social. Entre dichos derechos se encuentra el acceso a la protección social en caso de necesidad, así como a recibir información clara y accesible sobre los servicios y prestaciones que ofrece el sistema. A parte de tener derecho a recibir una prestación desembocada por una serie de situaciones comprendidas por la Seguridad Social, como la baja médica por enfermedad común o accidente no laboral, por accidente laboral, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo y lactancia, incapacidad permanente, prestaciones familiares, jubilación, muerte y supervivencia, cuidados de menores por cáncer u otra enfermedad grave o desempleo.

En cuanto al alta de un trabajador, el empleador debe realizar dicha alta con una antelación máxima de 60 días independiente del número de horas de trabajo al mes que se hayan acordado entre las partes, además de ingresar las cuotas a la Seguridad Social. Si la persona empleada ha comenzado a trabajar se puede tramitar hasta pasados 30 días desde el inicio de la actividad considerándose fuera de plazo y calculando la cuota a pagar desde la fecha indicada como inicio de actividad.

La cuota que debe pagar el empleador está compuesta por: la cuota de contingencias comunes, por contingencias profesionales, por desempleo y por el FOGASA.

Las cuotas que comprende el empleado son: una cuota por contingencias comunes y cuota por desempleo.

A partir del 1 de enero de 2023, el empleador es el único que responde sobre las cuotas a la Seguridad Social de las personas trabajadoras en el servicio del hogar familiar.

Existe la posibilidad de que el empleador tenga beneficios en las cuotas a la Seguridad Social.

Por un lado, el 20% en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes.

Por otro lado, una bonificación del 80% en la cuota desempleo y al Fondo de Garantía Salarial (el que garantiza a los empleados el salario, la extinción de la relación laboral o indemnizaciones por despido que están pendientes de pago, una vez finaliza el contrato) para todos aquellos empresarios que contraten a una persona del servicio del hogar familiar dándole de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, siempre que en el momento del inicio de la actividad del trabajador no se encuentre endeudado con la Seguridad Social.

A parte, también encontramos un descuento del 80% en la cotización al FOGASA y un beneficio del 45% por la contratación de empleados de hogar para familias numerosas.

Por otro lado, en el momento en el que a una persona trabajadora en el servicio del hogar se le otorga la baja el empleador, entre los cuatro y octavo día de la baja, es el responsable de pagarla. A partir del noveno y sucesivos esa obligación pasa a ser de la Seguridad Social. Dicha baja puede solicitarse con una máxima antelación de 60 días a la fecha de finalización de la actividad y hasta 3 días naturales después de la fecha de finalización.

¿Cuánto es la Seguridad Social de un empleado de hogar?

El tipo de cotización de contingencias comunes, sobre la base de cotización que se le asocie, será del 28,30%, donde se le corresponde el 23,60% al empleador y el 4,70% al trabajador.

Por otro lado, para poder tener derecho a una prestación por desempleo debe cotizar por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial, finalizar su contrato habiendo cotizado al desempleo, al menos, 360 días y se tendrá en cuenta las cotizaciones realizadas en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social.

El tipo de cotización para desempleo será un total del 6,05%, de los que el 1,05% es a cargo del empleado y el 5% a cargo de la persona empleadora.

Para el Fondo de Garantía Salarial el 0,2% exclusivamente a cargo del empleador.

Por lo tanto, el marco legal de la Seguridad Social en España establece derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores en materia de Seguridad Social, y garantiza la protección de los ciudadanos en situaciones de necesidad. Además, los empleadores tienen la obligación de informar a sus trabajadores sobre sus derechos y obligaciones en materia de Seguridad Social.



7. COMPARACIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS EMPLEADOS DE HOGAR EN EL AÑO 1985 VS 2022 EN ESPAÑA

A lo largo del trabajo hemos observado la evolución y los cambios de la Seguridad Social de las personas trabajadoras en el servicio del hogar, en los que mediante la siguiente tabla se recalcan los dos años más significativos de esta evolución.

1985	2022
------	------

NORMATIVA	Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regulaba la relación laboral de carácter especial 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.
SMI	223,40€	1000€
PAGAS EXTRA	2	2
JORNADA	40 horas	40 horas
VACACIONES	30 días naturales de los cuales 15 días deben ser continuados.	30 días naturales de los cuales 15 días deben ser continuados.
LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	NO	SI
CONVENIO NEGOCIADO	NO	SI
COTIZACIÓN	No obligatorio cuando se trabajaba menos de 20 horas semanales.	Obligatorio independientemente de las horas trabajadas.
CONTRATO	Porcentaje sin contrato.	Obligado contrato.
DESESTIMIENTO	SI	NO
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO IMPROCEDENTE	Salario correspondiente a 20 días naturales por el número de años naturales de duración del contrato.	Salario correspondiente a 12 días por año de servicio limitado a 6 mensualidades.

PROTECCIÓN POR DESEMPLEO	NO	SI
JUBILACIÓN	NO	SI

Mediante la recopilación de información, los datos más notorios son que en 1985 los trabajadores no tenían convenio negociado por lo que se dificultaba la defensa de sus derechos. A parte, en este mismo año, los trabajadores no estaban cubiertos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, por lo que es una de las evoluciones más importantes ya que en 2022, si están incluidos en la protección de los derechos laborales estableciéndoles medidas para proteger su salud y seguridad en el trabajo.

Por otro lado, el hecho de no tener la obligación de cotizar si se trabajaba menos de 20 horas semanales perjudicaba al futuro de los trabajadores ya que no cotizaban lo que realmente les correspondía y sus pensiones serian mediocres.

En cuanto al despido por desistimiento del empleador, fue una de las reformas más importantes para los trabajadores, ya que, en el momento de su extinción, obligaba a los empleadores a justificar el porque llevaban a cabo un despido.

Por último, tras la crisis de la pandemia del COVID-19, tuvieron que tomar una serie de medidas, en la que más adelante, apareció la protección por desempleo para los empleados del hogar familiar, la cual en 1985 no tenían ni un tipo de protección por desempleo.

En definitiva, el progreso del sistema de Seguridad Social de las personas trabajadoras en el servicio del hogar, entre 1985 y 2022 ha supuesto cambios significativos en la protección y derechos laborales de los trabajadores. Dándoles mejores condiciones de trabajo y seguridad.

8. EVALUACIÓN Y PROPUESTA DE MEJORA

Evaluación del sistema de Seguridad Social de las personas trabajadoras en el servicio del hogar:

- Reconocimiento limitado: se reconocen los avances realizados en los últimos años, pero aún se presentan una serie de limitaciones.

El trabajo doméstico siempre ha estado desvalorizado, poco reconocido en la sociedad y excluido en la legislación laboral. A raíz de ello, ha sido asociado a estereotipos y prejuicios, por lo que ha afectado a su reconocimiento social y a la percepción de un trabajo indigno y sin valor.

A parte, siguen existiendo condiciones laborales informales, muchas de las personas trabajadoras en este ámbito trabajan sin contratos de trabajo además de no estar afiliadas a la seguridad social.

Por todo ello, se considera que las personas trabajadoras en este ámbito son inferiores en comparación con otros trabajadores, donde se refleja limitación en términos de derechos laborales y protección social.

- Cotizaciones y acceso a prestaciones: a pesar de reconocerse la obligación de cotizar por desempleo, existen situaciones en las que el acceso a dicha prestación sigue siendo limitado.

Para el acceso a las prestaciones por desempleo, se exige periodo mínimo de 360 días cotizados, el cual en algunas ocasiones puede ser de difícil cumplimiento, ya que abundantes trabajadores participan en un contrato y empleo de naturaleza discontinua.

Desde siempre ha existido la baja tasa de afiliación a la Seguridad Social por parte de los empleados de hogar y esto provoca una menor protección en las prestaciones. Ello puede derivar por la informalidad de los contratos, la falta de la importancia de sus derechos laborales y la ausencia de información de los beneficios de la Seguridad Social.

- Derechos laborales: aunque se hayan ejecutado regulaciones para proteger sus derechos existen puntos a mejorar.

Se encuentran empleadores que siguen sin cumplir el registro del contrato o la ejecución de las condiciones de trabajo. Como el trabajo doméstico se lleva a cabo en el ámbito privado provoca la dificultad de la supervisión y el cumplimiento de las regulaciones laborales, dicha supervisión puede desembocar al incumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores.

Por último, también existe una complejidad en la aplicación de algunas regulaciones laborales por lo que provoca el incumplimiento de estos.

Propuestas de mejora del sistema de Seguridad Social de las personas trabajadoras en el servicio del hogar:

Se debería focalizar en los derechos de los trabajadores del empleo doméstico, ya que es fundamental llegar a la igualdad de derechos con los demás trabajadores. Empezando por la mejora de las jornadas laborales, descansos, la garantía del SMI, remuneración de vacaciones y la protección contra la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo. Además, como bien sabemos, las personas trabajadoras en el servicio del hogar forman parte del Régimen Especial de la Seguridad Social y pregunta es ¿por qué? Tienen los beneficios de la Seguridad Social, sin embargo, están cotizando en un Régimen Especial con modalidades específicas y con prestaciones distintas establecidas para el Régimen General.

Por otro lado, en cuanto a las prestaciones por desempleo, se debería adecuar los requisitos a la realidad laboral de las empleadas de hogar. Una iniciativa sería la reducción de la duración mínima de cotización, ya que muchos de estos trabajadores se encuentran con contratos de corta duración y en ocasiones no llegan al mínimo de 360 días cotizados. Se podrían ampliar supuestos en los que los empleados de hogar puedan pedir una prestación por desempleo, como por ejemplo con la finalización de contratos de duración determinada.

Se debería reforzar el control de cumplimiento de obligaciones por parte de los empleadores marcando una serie de sanciones según la gravedad, ya que como se ha comentado anteriormente es más fácil mediante este ámbito no cumplir con las obligaciones ya que este tipo de trabajo se suele realizar en privado. Es importante que se promueva la información necesaria para eliminar cualquier tipo de incumplimiento.

En conclusión, esta serie de medidas buscan la mejora de las personas trabajadoras en el servicio del hogar fortaleciendo sus derechos y obligaciones, reconociéndoles como cualquier otro trabajador que no se dedique al mismo ámbito y garantizando su justo y moderado trato en el ámbito laboral.



9. CONCLUSIONES

“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 aquél, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar.” (art. 1 R.D 1620/2011).

El servicio del hogar familiar ha pasado por diferentes fases, siempre se ha considerado un trabajo desvalorizado e invisibilizado, de segunda categoría y mayoritariamente compuesto por mujeres en condiciones precarias.

Por otro lado, ha carecido de protección social y de derechos laborales. Además, las mujeres siempre han sido las que han gestionado el hogar y la crianza de los niños y los hombres solían trabajar fuera del hogar.

A medida que la sociedad y la economía han ido evolucionando, el servicio del hogar también. En los años 50 las mujeres comenzaron a participar en el mercado laboral rondando la edad entre los 16 y los 22 años.

Cabe destacar que durante la evolución los trabajadores en el servicio del hogar estuvieron al borde de la extinción y pasaron de ser trabajadores internos a trabajadores externos y por horas.

El trabajo en el servicio doméstico fue ocultado a la Seguridad Social para evitar sanciones, además las trabajadoras menores también eran ocultadas ya que la edad para trabajar era la acorde al periodo de escolarización obligatoria.

Tras una larga y dura transformación, en la actualidad es una actividad remunerada, aunque siga siendo precario, con salarios bajos, escasa protección social y derechos laborales. Ha pasado de ser esencialmente femenina y no remunerada a ser remunerada y con normativa laboral específica.

Con dicha evolución, también nos referimos a una evolución jurídica, donde se llevaron a cabo una serie de medidas para la mejora de las personas trabajadoras en el servicio del hogar. Creándose así la Ley de Accidentes de Trabajo, el Instituto Nacional de Previsión y además la Ley de Bases de la Seguridad Social, donde apareció la protección social y nació el Régimen Especial de la Seguridad Social. El INSS era el encargo de las prestaciones de la Seguridad Social.

Con la Ley 16/1976, de 8 de abril, de relaciones laborales por la cual se alcanza el éxito de reconocer el trabajo doméstico como “servicio del hogar familiar”, pero con la condición de denominarlo como una “relación laboral de carácter especial”.

Se implanta el Real Decreto 1424/1985 en la que la relación laboral de carácter especial tiene la obligación de afiliación al Régimen Especial de la Seguridad Social y las personas empleadas eran las obligadas a cotizar, con la excepción de si no llegaban a 20 horas trabajadas no tenían la obligación de cotizar.

La Ley 49/1998, en la que se le obliga a los empleadores a realizar las correspondientes cotizaciones de sus empleados.

El Real Decreto 1620/2011 en los que los contratos eran fundamentalmente por escrito.

Real Decreto – Ley 29/2012: el empleador tenía la obligación de cotizar, ya no era opcional como antes lo era. Pero en 2013 si el trabajador realizaba más de 60 horas el empleador era quien tenía la obligación de cotizar y si realizaban menos de 60 horas, si estaba pactado, quien asumía la obligación de cotización era el empleado.

Más adelante, con la crisis de la pandemia del COVID-19, hubo una serie de reformas ya que existía abundante desigualdad con los demás trabajadores. Apareciendo así el Real Decreto-Ley 11/2020 donde se aprueba el “subsidio extraordinario” para aquellos que perdieron su empleo por la crisis sanitaria, pero debían cumplir una serie de requisitos.

A raíz del COVID-19, se vio la necesidad de adoptar medidas nuevas como las prestaciones por desempleo y la posibilidad que los empleados del hogar pudieran acceder al paro con una serie de requisitos.

El empleador era el encargado de todo lo que se debía cotizar a la Seguridad Social.

Con estas reformas encontramos el FOGASA que consistía en proporcionar la indemnización en caso de insolvencia de los empleadores. También se eliminó el desistimiento del empleador, uno de los mayores avances de este sistema. A los trabajadores se les debía dar de alta en la Seguridad Social independientemente de las horas trabajadas. Además, se implantaron sanciones para evitar incumplimientos de las obligaciones laborales y de la Seguridad Social por parte de los empleadores.

“los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, garantizando la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo, en los términos que se establezcan”.

Existen una serie de leyes y normas que determinan el marco legal de la Seguridad Social en España: Ley de la Seguridad Social, Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Ley de Ordenación del Sistema de la Seguridad Social, Ley de Prestaciones por Desempleo, Ley de Mutuas, La Ley sobre Procedimientos de Concesión de la Nacionalidad Española, El Reglamento General de la Seguridad Social y el Estatuto del Trabajador por cuenta propia.

Por otro lado, también existe una serie de beneficios y prestaciones que ofrece la Seguridad Social: la asistencia sanitaria pública y gratuita, las prestaciones por desempleo, las pensiones de jubilación, incapacidad, viudedad y orfandad, las prestaciones por maternidad y paternidad, la protección a la dependencia, mediante el sistema de atención a la dependencia y la protección en situaciones de riesgo social, como la exclusión social y la pobreza.

Como hemos comprobado ha existido una gran evolución en el sistema de Seguridad Social en el servicio del hogar familiar de 1985 hasta 2022, donde de no tener casi derechos a tener una normativa específica con una serie de derechos. Como el derecho a la jubilación o la existencia de prestaciones por desempleo.

En definitiva, los empleados en el servicio del hogar, han trabajado en condiciones precarias, pero a lo largo de la historia han ido evolucionando gratamente consiguiendo poco a poco las mismas condiciones y derechos laborales que los trabajadores de otro ámbito, cumpliendo así el objetivo de evolución jurídica.



10. BIBLIOGRAFÍA

Aula de la Seguridad Social. (s. f.). Recuperado 7 de junio de 2023, de Seg-social.es website: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/PortalEducativo/Profesores/Unidad4/PESS62>

BOE-A-1985-17108 Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar. (s. f.). Recuperado 7 de junio de 2023, de Boe.es website: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1985-17108>

BOE-A-1998-30154 Ley 49/1998, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1999. (s. f.). Recuperado 7 de junio de 2023, de Boe.es website: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1998-30154>

BOE-A-2011-17975 Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. (s. f.). Recuperado 7 de junio de 2023, de Boe.es website: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-17975>

BOE-A-2012-15764 Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social. (s. f.). Recuperado 7 de junio de 2023, de Boe.es website: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-15764>

BOE-A-2020-4208 Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19. (s. f.). Recuperado 7 de junio de 2023, de Boe.es website: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-4208>

BOE-A-2022-14680 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. (s. f.). Recuperado 7 de junio de 2023, de Boe.es website:
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-14680

Colectivos. (s. f.). Recuperado 9 de junio de 2023, de Gob.es website: <https://portal.seg-social.gob.es/wps/portal/importass/importass/Colectivos/Empleo+del+hogar/guia>
a

España, E. (s. f.). La Seguridad Social. Recuperado 7 de junio de 2023, de Europa.eu website:
https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Spain_es.pdf

Seguridad Social: Afiliación. (s. f.). Recuperado 7 de junio de 2023, de Seg-social.es website: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/Afiliacion/30348>

Seguridad Social: Cotización / Recaudación de Trabajadores. (s. f.). Recuperado 7 de junio de 2023, de Seg-social.es website: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/10721/10957/2222/2225>

Wikipedia contributors. (s. f.). Empleadas de hogar en España. Recuperado de Wikipedia, The Free Encyclopedia website: https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Empleadas_de_hogar_en_Espa%C3%B1a&oldid=151132379

(S. f.-a). Recuperado 7 de junio de 2023, de Researchgate.net website: https://www.researchgate.net/publication/349138835_LA_EVOLUCION_DEL_SERVICIO_DOMESTICO

(S. f.-b). Recuperado 7 de junio de 2023, de Revista-aji.com website:

<https://www.revista-aji.com/wp>

[content/uploads/2020/05/66._Elena_Garc%C3%ADa_pp._712-723.pdf](https://www.revista-aji.com/wp-content/uploads/2020/05/66._Elena_Garc%C3%ADa_pp._712-723.pdf)

