



Preguntas y Respuestas. Enero 2018

SP/DOCT/18892

Preguntas y respuestas sobre la relación laboral especial del servicio del hogar familiar

Departamento Jurídico de Sepin Laboral

I. Relación laboral especial de los empleados de hogar

▪ 1. Régimen laboral

- ¿Qué se entiende por relación laboral especial del servicio del hogar familiar?
- ¿Qué actividades deben incluirse en este tipo de relación laboral especial?
- ¿Qué actividades no deben incluirse en este tipo de relación laboral especial?

▪ 2. Contratación

- ¿Cómo se accede al empleo en el hogar familiar?
- ¿Qué forma debe adoptar el contrato para el servicio del hogar familiar?
- ¿Y en caso de que el contrato tenga una duración superior a cuatro semanas?
- ¿Qué debemos entender por elementos esenciales del contrato?
- ¿Qué duración debe tener el contrato de servicio en el hogar familiar?

▪ 3. Retribuciones

- ¿Qué salario debe garantizarse al trabajador/a del hogar familiar?
- ¿A qué tipo de jornada debe referirse el salario?
- ¿El trabajador/a del hogar familiar tiene derecho a pagas extras?
- ¿Qué retribución perciben los trabajadores que trabajan por horas en régimen externo?
- ¿Cómo justifica el empleador la retribución abonada al empleado/a del hogar familiar?

▪ 4. Jornada, vacaciones y permisos

- ¿Qué duración debe tener la jornada laboral del empleado/a en el hogar familiar?
- ¿Los tiempos de presencia deben ser retribuidos en función de su duración?
- ¿Qué descansos tiene el trabajador/a del hogar familiar entre jornadas?
- ¿Y qué descanso le corresponde entre semana?
- ¿A cuántos días de vacaciones tiene derecho el trabajador/a del hogar familiar?
- ¿De qué permisos dispone el empleado/a del hogar familiar?

▪ 5. Extinción del contrato

¿Cómo puede extinguirse la relación laboral del empleador con el trabajador/a del hogar familiar?

¿Qué indemnización le correspondería al trabajador/a en caso de declararse improcedente el despido?

En caso de desistimiento por parte del empleador, ¿debe poner en conocimiento previo al empleado/a del hogar familiar?

¿Debe abonar indemnización el empleador en caso de desistimiento al trabajador/a?

¿El empleador podría sustituir el preaviso por una indemnización?

II. Seguridad Social de los empleados de hogar

1. Afiliación, alta y baja en la Seguridad Social

¿Quién tiene la obligación de dar de alta y cotizar por los empleados del hogar familiar?

En caso de que los trabajadores presten sus servicios por menos de 60 horas al mes con un empleador, ¿a quién corresponde tales gestiones?

¿A quién corresponderá formalizar la cobertura de contingencias profesionales si las partes han acordado la asunción de las obligaciones de afiliación al trabajador/a por hacer menos de 60 horas mensuales?

¿En dónde se solicita la afiliación de alta y baja de la Seguridad Social?

¿Qué plazos hay para presentar la solicitud?

2. Cotizaciones a la Seguridad Social

¿Cuánto hay que cotizar por los empleados/as del hogar familiar?

En caso de que los trabajadores presten sus servicios por menos de 60 horas al mes con un empleador y acordasen con el mismo la asunción de las obligaciones de encuadramiento en este Sistema especial ¿a quién correspondería la obligación de cotizar?

En estos supuestos, ¿quién será responsable por incumplimiento de la obligación de cotizar al Sistema Especial para Empleados de Hogar?

¿Durante cuánto tiempo existe la obligación de cotizar?

¿Cotiza por desempleo el empleado/a de hogar?

¿Cuándo se hace efectivo el pago de las cotizaciones?

3. Incentivos

¿Existe algún tipo de reducción a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes en el Sistema Especial para Empleados de Hogar?

¿Quiénes son beneficiarios de la reducción de las cuotas en la cotización por un empleado/a de hogar?

Y en el caso de familias numerosas, ¿existe algún tipo de bonificación en la cotización en la Seguridad Social por un empleado/a de hogar?

¿Cómo se reconoce la bonificación cuando la familia numerosa es de categoría especial?

¿En qué caso quedarán excluidos de los beneficios de estos incentivos los empleadores?

4. Acción protectora

¿A qué prestaciones de la Seguridad Social tienen derecho los trabajadores/as incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar?

¿Qué subsidio tendrá el empleado/a de hogar por incapacidad temporal?

Y en caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, ¿qué subsidio tendrá?

¿A quién corresponde el pago del subsidio por incapacidad temporal del empleado/a del hogar familiar?

¿Tiene derecho el trabajador/a del hogar familiar a prestación por desempleo?

I. Relación laboral especial de los empleados de hogar

▪ 1. Régimen laboral

¿Qué se entiende por relación laboral especial del servicio del hogar familiar?

La relación 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.

TSJ Cataluña, Sala de lo Social, Sec. 1.ª, 13-6-2014 (SP/SENT/776777)

El tenor del artículo 1, párrafos 1, 2 y 3 del Real Decreto 1620/2011, que determina que: "1. Este real decreto tiene por objeto regular la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar de acuerdo con el artículo 2.1.b) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. 2. 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. 3. A los efectos de esta relación laboral especial, se considerará empleador al titular del hogar familiar, ya lo sea efectivamente o como simple titular del domicilio o lugar de residencia en el que se presten los servicios domésticos. Cuando esta prestación de servicios se realice para dos o más personas que, sin constituir una familia ni una persona jurídica, convivan en la misma vivienda, asumirá la condición de titular del hogar familiar la persona que ostente la titularidad de la vivienda que habite o aquella que asuma la representación de tales personas, que podrá recaer de forma sucesiva en cada una de ellas". Y en el supuesto sometido a nuestra consideración, teniendo en cuenta el inalterado relato fáctico declarado probado, el titular efectivo del hogar familiar, que es al que de forma principal se refiere el Real Decreto, que no tiene que coincidir necesariamente con el titular de la vivienda donde se presten servicios, es el recurrente, hogar familiar en el que se incluye el domicilio de la madre del recurrente, aún cuando aquél pudiera residir en otro domicilio, pues el gobierno del mismo lo ostentaba el recurrente, pues si bien es cierto que la sentencia no lo declara de forma expresa en los hechos probados, lo que hace es estimar la demanda en lo alegado en ella, por lo que al reconocer de forma expresa la existencia de relación laboral entre el recurrente y la actora en la forma que determina en la demanda, viene implícitamente a considerar que la prestación de servicios se hacía bajo las instrucciones del actor, quien abonaba el salario a la actora, y por ello ostentaba la condición de empleador conforme al artículo 1.1 y 2 del ET. En cualquier caso, el Real Decreto regula una presunción legal para la determinación de la persona del empleador en este tipo de relación especial que, admite prueba en contrario, y en el supuesto sometido a la consideración de la Sala, con arreglo a lo ya razonado, el recurrente reunía las condiciones necesarias para considerarlo empleador, sin que esta Sala pueda analizar de oficio la posición que ostenta en la relación laboral la Sra. Ángeles, al no haberse alegado su falta de legitimación pasiva.

TSJ Castilla y León, Valladolid, Sala de lo Social, Sec. 1.ª, 23-7-2013 (SP/SENT/730217)

El Magistrado de instancia, partiendo de unas tareas realizadas por el actor para la casa, de que la finca era para ocio y uso cinegético del dueño y de sus invitados, que la explotación cinegética no existía como tal (con carácter lucrativo) y que tampoco había una explotación agroganadera (no se venden productos), concluye que el actor estaba bien encuadrado en el régimen especial de Empleado Doméstico.

Pues bien, el recurso va a ser desestimado, por las razones que a continuación se pasan a exponer. En primer lugar, por

no resultar modificados los hechos probados que el Magistrado refleja tanto en el relato fáctico como en los fundamentos de derecho con valor de hecho probado. En segundo lugar, porque este último motivo de recurso se limita a negar las conclusiones a las que ha llegado el Juzgador tras la valoración del conjunto de la prueba, alegando, en esencia, que no existía una edificación independiente que cumpliera la función de vivienda, esto es no se niega que exista una edificación y tampoco se pretende que se refleje en el relato fáctico la descripción de la finca rústica y sus elementos (edificaciones y uso) que permita concluir el hipotético error del Juzgador. Tampoco es óbice para llegar a la conclusión de que exista una vivienda en la finca el hecho de que el propietario resida en Madrid y la vivienda tenga un uso esencialmente orientado al recreo y utilizada de forma esporádica, esto es, que no sea la vivienda habitual sino en períodos de descanso.

¿Qué actividades deben incluirse en este tipo de relación laboral especial?

- Las tareas domésticas del hogar del empleador.
- El cuidado o atención de los miembros de la familia.
- Así como otros trabajos, como guardería (cuidado de hijos), jardinería, conducción de vehículos, cuando formen parte del conjunto de tareas domésticas.

TSJ Cataluña, Sala de lo Social, Sec. 1.ª, 29-10-2014 (SP/SENT/793315)

La diferencia entre la relación laboral especial del servicio del hogar familiar a que se refiere el art. 2.1º.b) del Estatuto de los Trabajadores y el art. 1.2.º del Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, y el negocio jurídico llamado "a la par" (au pair) a que se refiere el art. 2.2.º a) de este último Real Decreto, estriba que el primero tiene las notas características típicas de una relación laboral como es la ajeneidad en la prestación de servicios, la existencia de una retribución, y la actuación dentro del ámbito organizativo y directivo del empleador, en tanto que el segundo supone la existencia de una convivencia familiar, asumiendo el conviviente la obligación de cuidar a los niños, enseñarles idiomas e incluso alguno de los servicios a que se refiere el art. 1.4.º del Real Decreto 1424/1985, pero que han de tener carácter marginal y por ello su actividad lógicamente ha de ser esporádica, y a cambio de esas actividades, recibe alimentación, alojamiento o compensaciones de gastos, pero estas prestaciones no tienen carácter salarial y no supone por ello una contraprestación a sus servicios o actividades en el seno de la familia con quien convive.

A su vez la sentencia del TSJ de Andalucía (sede Granada), de fecha 17-9-2001, recurso 1278/2001, reproduce idéntica doctrina y hace referencia al acuerdo Europeo de 24 de enero de 1986, debidamente ratificado por España, donde las demandantes disfrutaban de un domicilio en Granada, donde residen con otros miembros de la unidad familiar, y detentan la nota esencial del trabajo a la par, que es el alojamiento y manutención a cambio de determinadas colaboraciones domésticas, como cuidado de niños, enseñanza de idiomas.

TSJ Madrid, Sala de lo Social, Sec. 2.ª, 9-1-2013 (SP/SENT/705269)

Los recurrentes parten de que el empleador es Daniel lo que no se desprende de los hechos probados y de la fundamentación de la juzgadora de instancia que señala que la propietaria de la finca y de la casa sita en la misma es la sociedad Prados Moros S. L., siendo la relación con la sociedad que era quien se beneficiaba de los servicios de limpieza y no con la persona física, aunque esta fuese la que disfrutase de la finca en determinados períodos pero la misma no era su hogar familiar ni la demandante era contratada para los días que utilizaba la finca como hogar familia.

¿Qué actividades no deben incluirse en este tipo de relación laboral especial?

- Las relaciones concertadas por personas jurídicas, de carácter civil o mercantil.
- Las relaciones concertadas a través de ETT.
- Las relaciones de cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o por entidades privadas.
- Las relaciones de cuidadores no profesionales en atención a personas en situación de dependencia en su domicilio.
- Las relaciones concertadas entre familiares.
- El trabajo a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

TSJ Extremadura, Sala de lo Social, Sec. 1.ª, 19-12-2013 (SP/SENT/747073)

No hemos de olvidar el tenor del artículo 1, párrafos 1, 2 y 3 del Real Decreto 1620/2011, que determina que: "*1. Este real decreto tiene por objeto regular la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar de acuerdo con el artículo 2.1 b) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. 2. 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. 3. A los efectos de esta relación laboral especial, se considerará empleador al titular del hogar familiar, ya lo sea efectivamente o como simple titular del domicilio o lugar de residencia en el que se presten los servicios domésticos. Cuando esta prestación de servicios se realice para dos o más personas que, sin constituir una familia ni una persona jurídica, convivan en la misma vivienda, asumirá la condición de titular del hogar familiar la persona que ostente la titularidad de la vivienda que habite o aquella que asuma la representación de tales personas, que podrá recaer de forma sucesiva en cada una de ellas*". Y en el supuesto sometido a nuestra consideración, teniendo en cuenta el inalterado relato fáctico declarado probado, la titular efectiva del hogar familiar, que es a la que de forma principal se refiere el Real Decreto, que no tiene que coincidir necesariamente con el titular de la vivienda donde se presten servicios, es la demandada, hogar familiar en el que se incluye el domicilio de la madre de la recurrente, aún cuando se ubique en un piso separado en el mismo inmueble, pues el gobierno del mismo lo ostentaba la demandada, que según el inalterado relato fáctico declarado probado era quién contrató a la actora, le daba las órdenes oportunas y le abonaba el salario y por ello ostentaba la condición de empleadora conforme al artículo 1.1 y 2 del ET, unidad de hogar que queda de manifiesto en el hecho de que fue el hijo de la actora el que participó el despido a la trabajadora. Y en cualquier caso, el Real Decreto regula una presunción legal para la determinación de la persona del empleador en este tipo de relación especial que, tal y como razona la sentencia de instancia y el recurrido, admite prueba en contrario, y en el supuesto sometido a la consideración de la Sala, con arreglo a los hechos declarados probados, la actora fue contratada por la demandada, en su nombre, para el cuidado de su madre, siendo la citada demandada la que abonaba el salario y le daba las órdenes oportunas, es decir reunía las condiciones necesarias para considerarla empleadora, sin que conste que su fallecida madre tuviera intervención distinta en la relación laboral especial a la de ser beneficiaria de los servicios de la trabajadora.

TSJ Cataluña, Sala de lo Social, Sec. 1.ª, 12-6-2013 (SP/SENT/730583)

Es posible que a cambio de una oferta de contrato de servicio doméstico para que la actora pudiera regularizar su situación en España esta haya prestado algún servicio puntual para la demandada como acompañar a su hijo menor al colegio o a cualquier otro lugar o le haya ayudado en alguna de fiesta de cumpleaños que ha hecho la familia en el

domicilio, no más de dos veces al año, pues son dos los hijos que tiene, pero de ello no es posible deducir una relación laboral especial, con una jornada de 8 horas y una retribución de 800 euros, no existiendo prueba alguna de que hubiera percibido una prestación económica regular por los servicios prestados.

TSJ Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, Sec. 1.ª, 3-4-2013 (SP/SENT/727084)

La relación que las partes articulan a partir del 20/01/2009, es una relación de cuidadora no profesional de persona dependiente, y lo es porque en ella concurren las notas que la definen y porque así lo constata y declara la autoridad administrativa correspondiente, en este caso a través de la resolución de la secretaria autonómica competente en la materia. Esta declaración despliega sus efectos, fundamentalmente a nivel asistencial. La relación que las partes constituyen a partir de la declaración administrativa y la suscripción del correspondiente convenio especial, no queda desvirtuada por la inexistencia de vínculo parental o consanguíneo en la persona designada, ya que en lo misma solicitud se hace constar este hecho, a pesar de lo cual se le reconoce la condición de cuidadora y los derechos derivados de la misma, que efectivamente cesan en el momento que esta deja de prestar el cuidado efectivo de acuerdo la cláusula 3.f del convenio especial de cuidadores no profesionales.

Sin embargo debemos matizar dos cuestiones, la primera es que lo que se extingue según el convenio es el derecho de la cuidadora a la cobertura asistencial del mismo, y la segunda es que este tipo de relación no excluye necesariamente la posibilidad de desarrollar cualquier otro tipo de trabajo por cuenta propia o ajena, así parece desprenderse de lo dispuesto en el artículo 1.3 del Rd 615/2007 en el que considera innecesaria la suscripción del convenio especial, cuando el cuidador cotice en cualquier otro régimen.

En el presente caso y a tenor de los hechos declarados probados que resultan vinculantes para esta Sala resulta claro que las partes constituyeron una relación especial de cuidados no profesionales de la persona dependiente.

En primer lugar consta un acuerdo manifiesto entre las partes para que la actora asumiera dentro del entorno familiar en el que había prestado servicios como empleada del hogar la condición de cuidadora no profesional de persona dependiente, acuerdo aprobado mediante resolución administrativa que corrobora la concurrencia de los requisitos e idoneidad de la persona designada. Por otro lado consta igualmente que junto con el alta en el convenio especial se cursó la baja de la trabajadora en el entonces Régimen especial de empleados del hogar (ahora incluidos en el Régimen General de la Seguridad social). Por último se declara acreditado que la actora prestaba asistencia a la persona dependiente y que esta asistencia era su ocupación desde la declaración administrativa que así la designaba como tal.

■ **2. Contratación**

¿Cómo se accede al empleo en el hogar familiar?

Se accederá mediante contratación directa o a través de los servicios públicos de empleo o de las agencias de colocación debidamente autorizadas, con garantía plena del principio de igualdad y no discriminación.

¿Qué forma debe adoptar el contrato para el servicio del hogar familiar?

Puede ser de palabra o por escrito. En todo caso, en los contratos de duración determinada por tiempo igual o superior a cuatro semanas, será por escrito.

¿Y en caso de que el contrato tenga una duración superior a cuatro semanas?

En tal caso, el trabajador/a del hogar familiar deberá recibir información sobre los elementos esenciales del contrato si no figuran en el contrato formalizado por escrito.

¿Qué debemos entender por elementos esenciales del contrato?

Además de los aspectos generales, relativos a la identificación de las partes, salario, jornada, permisos, se incluirán:

- las prestaciones salariales en especie, cuando se haya convenido su existencia;
- la duración y distribución de los tiempos de presencia pactados, así como el sistema de retribución o compensación de los mismos;
- así como el régimen de pernoctas del empleado de hogar en el domicilio familiar, en su caso.

¿Qué duración debe tener el contrato de servicio en el hogar familiar?

El contrato podrá celebrarse por tiempo indefinido o por una duración determinada en los casos legalmente previstos. Podrá concertarse un período de prueba por escrito que no podrá superar los dos meses y durante el cual el empleador y el empleado de hogar estarán obligados a cumplir con sus respectivas prestaciones, con posibilidad de resolver la relación laboral por cualquiera de las partes con un período de preaviso máximo de siete días.

3. Retribuciones

¿Qué salario debe garantizarse al trabajador/a del hogar familiar?

Como mínimo, se garantiza, el pago en metálico del Salario Mínimo Interprofesional en cómputo anual, por debajo de cuya cuantía no será posible realizar descuento alguno por salario en especie por manutención o alojamiento. Cuando exista salario en especie éste no podrá superar el 30 % por ciento de las percepciones salariales.

¿A qué tipo de jornada debe referirse el salario?

El salario percibido por el trabajador/a debe referirse a la jornada de trabajo completa, percibiéndose a prorrata si se realiza una jornada inferior.

¿El trabajador/a del hogar familiar tiene derecho a pagas extras?

El trabajador/a tendrá derecho a dos pagas extraordinarias al año, de modo que se garantice la percepción del Salario Mínimo Interprofesional en cómputo anual.

¿Qué retribución perciben los trabajadores que trabajan por horas en régimen externo?

Perciben una retribución global por las horas efectivamente trabajadas incluyendo la totalidad de los conceptos retributivos, tales como el salario por el tiempo trabajado, más las partes proporcionales del descanso semanal, vacaciones y pagas extraordinarias.

¿Cómo justifica el empleador la retribución abonada al empleado/a del hogar familiar?

La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo de salarios en los términos acordados por las partes.

TSJ Andalucía, Granada, Sala de lo Social, Sec. 1.ª, 17-10-2012 (SP/SENT/711630)

Entiende la parte recurrente a la vista de la fijación del salario percibido y el debido de percibir conforme a los cálculos efectuados por la parte actora en el hecho tercero de la demanda, que dado que el Salario Mínimo Interprofesional fijado para el año 2011 cuyas diferencias se reclaman asciende a la suma mensual de 641,40, como quiera que el 45 % de

dicha cantidad, como retribución en especie pactada entre los contratantes, asciende a la suma mensual de 288,63 euros, hay que advertir que las diferencias salariales de ese año 2011 reconocidas en la sentencia en la suma de 1.179,60 euros están abonadas con creces.

Pues bien, este motivo, debe estimarse pero parcialmente, pues con independencia de lo pactado en el año 2007, lo cierto y verdad es, que obran en el ramal probatorio de los demandados extractos bancarios en el que consta que a la actora se le pagaba a través de dicha entidad bancaria la suma mensual de 650 euros, lo que revela que en la dinámica de la relación laboral no se hacía operativo dicho descuento. Ahora bien, las diferencias entre la suma de 7.800 euros percibida por la actora en el año 2011 y la de 8.979 euros que se dice devengada en el hecho tercero de la demanda, parte de aplicar a la relación habida entre las partes lo establecido en el art. 8.1 y 4 del Real Decreto 1620/11 de 14 de noviembre de 2011 que regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, que fue publicado en el BOE de 17 de noviembre de 2011 y que no entró en vigor sino hasta el día siguiente de dicha publicación conforme a lo establecido en su Disposición Final tercera, siendo de aplicación a los contratos vigentes a su entrada en vigor, luego las diferencias sólo pueden entenderse devengadas en el período que abarca del 18 de noviembre al 31 de diciembre de 2011, lo que arroja la suma de 141 euros y no la de 1.179 euros, único extremo en que por lo que cuanto antecede debe revocarse la Sentencia, previa estimación parcial del recurso.

■ 4. Jornada, vacaciones y permisos

¿Qué duración debe tener la jornada laboral del empleado/a en el hogar familiar?

La jornada máxima semanal será de 40 horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición del empleador, que pudieran acordarse entre las partes.

¿Los tiempos de presencia deben ser retribuidos en función de su duración?

Los tiempos de presencia tendrán la duración y serán objeto de retribución o compensación en los términos que acuerden las partes, no pudiendo exceder de 20 horas semanales de promedio en un período de un mes, salvo que las partes convengan una compensación por períodos equivalentes de descanso. Su retribución no será de cuantía inferior a la correspondiente a las horas ordinarias.

TSJ Castilla y León, Valladolid, Sala de lo Social, Sec. 1.ª, 31-3-2014 (SP/SENT/758353)

En todo caso, en cuanto a las horas extraordinarias la STS de 8-2-89 exige que el trabajador acredite la realización de las mismas fijando su número y circunstancias, mientras que la STS de 11-6-93 declara que corresponde al demandante la prueba sin que sea suficiente la mera manifestación de haberlas trabajado, y aunque dicha prueba cede ante la realización de una jornada uniforme, en este caso ni se acredita la realización de una jornada habitual superior a la contratada ni desde luego la de 14 o 22 horas diarias que se indica en demanda, no siendo suficiente para llegar a una conclusión contraria que la actora viviera y pernoctara en el domicilio de las personas de cuyo cuidado se encargaba, pues ni ello constituía una de las obligaciones del contrato suscrito con la empresa para la que prestaba servicios ni consta desde luego le fuera impuesto por la misma, pudiendo deberse en su caso a un acuerdo con las personas a las que cuidaba y pudiendo tener incluso consideración de retribución en especie (hasta un 30 % del salario total ex art. 8.2 RD 1620/11). Y no constando acreditado que la actora realizara las horas extras que reclama, tampoco las nocturnas, siendo el horario para el que se le contrato diurno, ni el trabajo en festivos, teniéndose asimismo por acreditado era sustituida por otra trabajadora los fines de semana que descansaba, el recurso ha de ser sin más desestimado.

¿Qué descansos tiene el trabajador/a del hogar familiar entre jornadas?

Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de 12 horas, pudiendo

reducirse a 10 en el caso del empleado de hogar interno, compensándose el resto hasta doce horas en períodos de hasta cuatro semanas.

El empleado interno dispondrá al menos de dos horas diarias para las comidas principales. Este tiempo no computa como tiempo de trabajo, sino de descanso.

¿Y qué descanso le corresponde entre semana?

El descanso semanal será de 36 horas consecutivas que comprenderán, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el domingo completo.

¿A cuántos días de vacaciones tiene derecho el trabajador/a del hogar familiar?

El período de vacaciones anuales será de 30 días naturales que podrán fraccionarse en dos o más períodos, si bien al menos uno de ellos será como mínimo de 15 días consecutivos. En defecto de pacto, sobre los períodos de vacaciones, 15 días podrán fijarse por el empleador, de acuerdo con las necesidades familiares y el resto se elegirá libremente por el empleado.

Estas fechas deberán ser conocidas con dos meses de antelación al inicio de su disfrute.

Durante el período o períodos de vacaciones, el empleado/a de hogar no estará obligado a residir en el domicilio familiar o en el lugar al que se desplace la familia o alguno de sus miembros.

TSJ Madrid, Sala de lo Social, Sec. 6.ª, 24-6-2013 (SP/SENT/732549)

El concepto referido es objeto de devengo cuando el sistema retributivo acordado por la prestación de servicios se fija por el pago del salario en cuantía fija, constante y determinada, en cuyo caso el trabajador tiene derecho a percibir en su liquidación las partidas reguladas en la norma reglamentaria de vencimiento anual y las vacaciones, no así cuando, en virtud de la modalidad establecida de abono del salario se calcula por cada hora trabajada –con asistencia al trabajo en el modo descrito por la sentencia– caso en el que el salario "incluye todos los conceptos retributivos", en dicción del aludido precepto, que debe ponerse en relación con el art. 4 del RD 2030/2009, de 30 de diciembre, por el que se establece el salario mínimo interprofesional para el año 2010.

TSJ Cataluña, Sala de lo Social, Sec. 1.ª, 22-4-2013 (SP/SENT/720845)

Esta Sala no puede estar de acuerdo con lo razonado en la sentencia de instancia en el sentido de que a las vacaciones del mes de agosto que habría realizado por un total de 30 días si hubiera continuado en su puesto de trabajo, teniendo devengado ya en el momento del cese 15 días, se le puedan descontar los permisos retribuidos, 11 días, que disfrutó en Semana Santa y en Reyes, ya que estos permisos eran una condición más beneficiosa de que disfrutaba la trabajadora y que en ninguno de los dos años de relación laboral sirvieron para descontarlos de las vacaciones de verano, que fueron siempre de un mes íntegro, el de Agosto, siendo este pacto tan plenamente válido como el reseñado respecto a las pagas extras que se prorrateaban por meses en lugar de pagarlas al final de cada semestre, debiéndose tener en cuenta que el artículo 38.2 del Estatuto de los Trabajadores establece como derecho necesario que la duración de las vacaciones no puede ser inferior a 30 días naturales, pudiendo, por tanto, ser superior, debiéndose tener en cuenta la doctrina jurisprudencial consistente en que no pueden ser objeto de compensación salarial, en este caso las vacaciones no disfrutadas se han convertido en deuda salarial, con conceptos no homogéneos, como son en este caso las vacaciones anuales del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores respecto de los permisos retribuidos que por cualquier otra causa

tenga derecho el trabajador.

¿De qué permisos dispone el empleado/a del hogar familiar?

El trabajador tendrá derecho al disfrute de las fiestas y permisos previstos para el resto de los trabajadores, tal y como establece nuestro Estatuto de los Trabajadores.

5. Extinción del contrato

¿Cómo puede extinguirse la relación laboral del empleador con el trabajador/a del hogar familiar?

– Puede extinguirse por despido disciplinario, mediante notificación escrita, por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

– También puede extinguirse por desistimiento del empleador, que deberá ser comunicado por escrito al empleado de hogar.

– Y conforme a los supuestos del art. 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, salvo fuerza mayor, despido colectivo y causas objetivas legalmente procedentes.

TSJ Madrid, Sala de lo Social, Sec. 6.ª, 16-6-2014 (SP/SENT/780065)

En realidad, la perspectiva que debe adoptarse es la ya expuesta con carácter general en el apartado anterior. Es decir: el desistimiento lleva consigo un preaviso y una simultánea puesta a disposición de la indemnización reducida; tales exigencias no aparecen, en la letra de la ley, como un requisito de sustancia (ad solemnitatem); pero, o bien el derecho a estos últimos beneficios aparece explícito en las declaraciones del empleador, o bien se deduce con facilidad y certeza de un comportamiento tácito concluyente (facta concludentia). Lo que desde luego debe rechazarse, se repite, es que el empleador se limite a decir a la empleada que se marche, y que sea ésta la que tenga que adivinar qué hay tras esas palabras: un despido o un desistimiento; y además, si piensa que es un despido, probarlo suficientemente.

TSJ Madrid, Sala de lo Social, Sec. 1.ª, 14-2-2014 (SP/SENT/756363)

La jurisprudencia antes señalada, tanto constitucional como en unificación de doctrina, creemos que es aplicable, mutatis mutandis, al supuesto presente. No se puede extinguir, sin más, por desistimiento, el contrato de una empleada de hogar embarazada, pero ello no implica que toda resolución del contrato de una empleada de hogar embarazada por desistimiento haya de calificarse como nula –por aplicación de la teoría de la nulidad objetiva– si no existen indicios de discriminación o si, existiendo, la empresa acredita que el cese se produjo por causas razonables y justificadas. Resulta que en el caso enjuiciado el empleador del hogar no conocía en el momento de comunicar su decisión extintiva a la trabajadora por desistimiento que estaba embarazada, y de ello nos da cuenta el fundamento de derecho tercero de la sentencia recurrida en términos categóricos: "no consta que el empleador conociera su estado de gestación, ni este conocimiento puede entenderse que se cumplió por la aportación en el acto del juicio de una cita médica de consulta ginecológica del día anterior a la comunicación extintiva que no consta fuese entregado o dado a conocer al empleador, ni tampoco que el estado gestante fuese conocido por éste, ni por manifestación expresa, ni por signos visibles que lo revelaran".

Es decir, que para la convicción alcanzada por la iudex a quo, después de valorar con objetividad, inmediatez, publicidad y las debidas garantías de imparcialidad la completa prueba practicada en el juicio, no hay constancia alguna de que el

empleador conociera directa o indirectamente el embarazo de su empleada, y el desistimiento obrado es absolutamente ajeno a la discriminación por razón de sexo, no guardando, por lo demás, relación el caso presente con nuestra sentencia de 24 noviembre de 2008, en que la empleada de hogar fue despedida conociendo el empleador, al tomar esa decisión, su embarazo.

Es verdad que el día anterior al desistimiento, el 5-7-2012, la actora pasó consulta en ginecología, pero ello, dado el contundente fundamento de derecho tercero de la sentencia de instancia –antes parcialmente reproducido– no es un indicio con fuerza suficiente para invertir la carga probatoria, y de poder colegirse que sí lo es ha quedado debidamente neutralizado con la prueba testifical practicada, la cual deja bien claro –soporte audiovisual unido a las actuaciones– esa ausencia de conocimiento del matrimonio titular del hogar familiar, lo que conduce a desestimar el recurso y confirmar la sentencia de instancia.

TSJ Madrid, Sala de lo Social, Sec. 3.ª, 24-10-2013 (SP/SENT/740290)

Debiéndose reiterar que la jurisprudencia impone la tesis de que es posible que un documento de finiquito contenga válidamente una renuncia a accionar siempre que se cumplan dos requisitos: que dicha renuncia no se efectúe en términos genéricos sino en relación con el preciso contenido de los derechos a que el finiquito se refiere; y que dicho finiquito exprese, como antes hemos examinado, una declaración de voluntad inequívoca en relación con la acción concreta a la que se renuncia, carente de vicios del consentimiento y plasmación de un negocio transaccional en los términos antes expuestos. Todo ello debe ser interpretado restrictivamente, en el sentido más favorable a la conservación del derecho a accionar judicialmente, que es parte del contenido esencial del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva.

En este caso no se advierte suficientemente una renuncia al puesto de trabajo en términos específicos ni la expresión de una voluntad inequívoca respecto de aquello a lo que se renuncia, es cierto que la Juzgadora "a quo" desestima la demanda por no considerar acreditado el despido verbal por el que se acciona, pero lo cierto es que, por otra parte, en el recibo de finiquito no hay una causa suficientemente expresada que motive la extinción de la relación laboral, por todo lo cual y ante la inexistencia de una prueba bastante acreditativa de que haya mediado un acuerdo extintivo de la relación laboral, o una baja voluntaria de la trabajadora ha de entenderse que lo que se ha producido es un despido improcedente conforme al art. 11 del RD 1620/2011 de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar con las consecuencias que se desprenden del art. 11.2 de dicha norma.

TSJ Madrid, Sala de lo Social, Sec. 6.ª, 10-6-2013 (SP/SENT/732803)

La recurrente aduce el incumplimiento de la obligación de puesta a disposición de la indemnización, pero en este aspecto lo relevante, más que los razonamientos jurídicos de la sentencia, es que se ha declarado probado que la titular del hogar familiar cumplió tal obligación de puesta a disposición, no solamente porque así lo manifestaba en la comunicación de desistimiento, sino porque en el hecho probado 8.º se declara que la indemnización que correspondía a la demandante fue dejada al portero de la finca en un sobre junto con los efectos personales de la trabajadora, y en el 7.º que una persona en nombre de la actora retiró tales efectos pero no solicitó la entrega de sobre alguno. Hay que tener en cuenta que la trabajadora se hallaba en situación de incapacidad temporal desde el 23-7-12 por tendinitis en el hombro (hecho probado 4.º) y no consta que la demandada conociera la existencia y datos de alguna cuenta corriente de la trabajadora para haber realizado una transferencia, ni tampoco puede exigirse a la demandada el conocimiento de la posibilidad de realizar un depósito en el Juzgado de lo Social, pues no se trata de una empresa sino de un titular de hogar familiar. Por todo ello debe considerarse cumplido el deber de puesta a disposición de la indemnización por desistimiento, lo que

conlleva la desestimación del motivo.

TSJ Baleares, Sala de lo Social, Sec. 1.ª, 21-3-2013 (SP/SENT/726161)

Según el HP Segundo fue el día 14.12.11 cuando "el Sr. Aníbal intentó entregar a la trabajadora, carta de desistimiento de la relación laboral con efectos del 3.01.12" y en esta fecha estaba en vigor, desde el 18.11.2012, el Real Decreto 1620/2011 ya que fue publicado en el BOE del día anterior y leerse en su Disposición final tercera "El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y, de acuerdo con lo establecido en el apartado 5 de la disposición adicional trigésima novena de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, surtirá efectos desde el 1 de enero de 2012".

El que carezca de firma no tiene importancia en el caso pues es claro, en atención a los HP, que el escrito procedía del Sr. Aníbal y que fue la actora quien "se negó a firmar su recepción" (HP Segundo), leyéndose, en el Fundamento de Derecho (FD) Quinto que "la actora reconoce que le fue entregada" y que el empleador "le entrega una comunicación de desistimiento clara" y en el documento, en efecto, se indica, literalmente, que termina el contrato de trabajo "por desistimiento" (f. 140).

Es pertinente la cita efectuada por el impugnante de la STS de 21 de julio de 1988 que dio por buena la comunicación de despido en un caso que, aunque careciera de la firma del empresario demandado, inequívocamente procedía del mismo y como tal fue recibida por la actora recurrente.

Es cierto que en su texto se invoca el Real Decreto 1424/1985, que no estaba vigente, y que el desistimiento se fundaba en su artículo 10.2, sin embargo esto carece de trascendencia ya que el nuevo artículo 11 del Real Decreto 1620/11 sigue contemplando el desistimiento del empleador como causa de extinción del contrato.

TSJ Cataluña, Sala de lo Social, Sec. 1.ª, 15-1-2013 (SP/SENT/711415)

La doctrina de esta Sala ha reiterado, a efectos de delimitar cuándo estamos ante el desistimiento y cuándo ante el despido en la relación laboral especial de empleados de hogar, que, si bien ambos son supuestos de voluntad unilateral de quien actúa como empresario, la posibilidad de acudir al desistimiento del empleador no sujeto a justificación alguna exige el cumplimiento de los requisitos que señala el artículo 10 del Real Decreto 1424/1985, a saber, la concesión de un plazo de preaviso al trabajador, y la puesta a disposición del empleado de la indemnización aparejada al cese por desistimiento, por lo que si no existió plazo de preaviso en los términos previstos en la normativa citada ni tampoco hubo ofrecimiento de la indemnización correspondiente al cese por desistimiento, ni sustitución del plazo de preaviso por el abono de salarios, hemos de entender que nos hallamos ante un supuesto de despido, dado que, de no efectuarse esta interpretación, llegaríamos a la conclusión de que se hace de peor condición al empleador que expresa la causa que a aquel que no lo hace basándose en su facultad de desistir del contrato (sentencias de esta Sala de 23 de mayo de 1998, 2 de septiembre de 1999, 19 de junio de 2001, y 19 de septiembre de 2012).

En aplicación de la doctrina expuesta, no puede entenderse que la manifestación a la actora de que "no viniese más a trabajar" pueda considerarse un acto de desistimiento por la empleadora, al no haberse acompañado ni del plazo de preaviso o su sustitución por el abono de salarios, ni de la puesta a disposición de la indemnización que conlleva el cese por desistimiento. En definitiva, no puede presumirse que la voluntad de la empleadora era la de desistir del contrato, al no desprenderse del relato fáctico que ello se explicitase, ni poder deducirse de hecho concluyente alguno, y no haberse abonado importe alguno a la trabajadora, pese a confeccionarse un finiquito, ocho días después del cese, por la

empleadora. Por ello, no puede imponerse a la actora la carga de discernir sobre si el cese se producía por despido o desistimiento, con las consecuencias legales a ello inherentes, debiendo concluirse que nos encontramos ante un cese constitutivo de despido.

TSJ Madrid, Sala de lo Social, Sec. 6.ª, 15-10-2012 (SP/SENT/697869)

En el caso de autos no se discute la aplicación, también en esta relación laboral especial, del art. 50 ET, sobre la posibilidad de extinguir el contrato de trabajo, a instancia del trabajador, por las causas que en él se contemplan. Y no discutido este extremo, como tampoco lo han sido que las causas invocadas y probadas en autos sean suficientes para justificar la extinción indemnizada del contrato, la cuestión en litigio queda limitada a determinar cuál ha de ser el importe indemnizatorio a abonar por tal motivo; si el fijado en el ET, o el establecido, para los despidos improcedentes, en el RD 1620/2011. Es cierto que en este último nada se dice, de forma expresa, sobre este particular. Pero tampoco nada dice, salvo la remisión con carácter supletorio al texto del ET, sobre otras formas de extinción, con las precisiones del art. 11.1 del RD –"La relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar se extinguirá conforme a lo previsto en el presente Real Decreto y en el art. 49 del Estatuto de los Trabajadores, excepto por las causas señaladas en las letras h), i) y l) del apartado 1 de dicho artículo, que no resultan compatibles con la naturaleza de la misma"–. Pues bien, y sobre dichas previsiones, y en una interpretación sistemática de la norma –art. 3.1 del C. Civil–, lo que no cabe sostener, tras fijar el RD cual ha de ser la indemnización por despido improcedente, que sea otra, distinta y superior, la que procede abonar para el supuesto de que la extinción del contrato se deba a las causas del art. 50 ET, ya que es el propio ET, en su art. 50.2 el que se remite, a efectos indemnizatorios, a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente, por lo que si para la relación especial de empleados de hogar la indemnización por despido improcedente es solo de 20 días de salario por año de servicio, no hay razón para establecer, para los supuestos del art. 50 ET, una indemnización que no es la fijada para los despidos improcedentes de la relación especial de empleados de hogar.

¿Qué indemnización le correspondería al trabajador/a en caso de declararse improcedente el despido?

Las indemnizaciones, que deben abonarse íntegramente en metálico, serán equivalentes al salario correspondiente a veinte días naturales multiplicados por el número de años de servicio, con el límite de doce mensualidades.

TSJ Cataluña, Sala de lo Social, Sec. 1.ª, 24-1-2014 (SP/SENT/751777)

La previsión específica de las consecuencias del despido improcedente por la norma especial hace inviable la aplicación con carácter supletorio de la normativa común, puesto que ello sólo procede cuando no exista regulación expresa en el Real Decreto, de ahí que deban prosperar los últimos motivos del recurso destinados a la censura jurídica por cuanto no procede ni la opción en favor de la readmisión ni la condena al abono de salarios de tramitación en el caso de empleados de hogar, debiéndose revocar la sentencia en este punto.

En caso de desistimiento por parte del empleador, ¿debe poner en conocimiento previo al empleado/a del hogar familiar?

En el caso de que la prestación de servicio hubiera sido superior a un año el empleador deberá conceder un plazo de preaviso de veinte días, siendo en los demás casos de siete días.

¿Debe abonar indemnización el empleador en caso de desistimiento al trabajador/a?

El empleador, simultáneamente al preaviso dado al trabajador/a del hogar familiar, deberá poner a disposición del mismo una indemnización, íntegramente en metálico, en cuantía equivalente a doce días naturales por año de servicio, con el límite de seis mensualidades. La cuantía de la indemnización de doce días se aplica únicamente a los contratos

celebrados a partir del 1 de enero de 2012.

¿El empleador podría sustituir el preaviso por una indemnización?

Sí. El empleador puede sustituirlo por una indemnización equivalente a los salarios de dicho período.

II. Seguridad Social de los empleados de hogar

1. Afiliación, alta y baja en la Seguridad Social

¿Quién tiene la obligación de dar de alta y cotizar por los empleados del hogar familiar?

Corresponde siempre al empleador. En caso de que el trabajador preste servicio en varios hogares corresponde a cada uno de los distintos empleadores.

En caso de que los trabajadores presten sus servicios por menos de 60 horas al mes con un empleador, ¿a quién corresponde tales gestiones?

Desde el 1 de abril de 2013 corresponderá a los trabajadores formular directamente su afiliación, altas, bajas y variaciones de datos cuando así lo acuerden con tales empleadores. En todo caso, estas solicitudes presentadas por los empleados de hogar deberán ir firmadas por sus empleadores.

¿A quién corresponderá formalizar la cobertura de contingencias profesionales si las partes han acordado la asunción de las obligaciones de afiliación al trabajador/a por hacer menos de 60 horas mensuales?

El trabajador es quien debe formalizar la cobertura de contingencias profesionales con la entidad gestora o colaboradora de la Seguridad Social, salvo que el empleador ya tuviese aseguradas dichas contingencias respecto de otros trabajadores, en cuyo caso la cobertura corresponderá a la entidad gestora o colaboradora vigente ya elegida por el empleador.

¿En dónde se solicita la afiliación de alta y baja de la Seguridad Social?

Se solicita en las Administraciones de la Tesorería General de la Seguridad Social.

¿Qué plazos hay para presentar la solicitud?

La solicitud de alta deberá formularse con antelación al comienzo de la actividad laboral. Mientras que la solicitud de baja y variaciones de datos se presentarán dentro del plazo de los seis días naturales siguientes al del cese en el trabajo o de aquél en que la variación se produzca.

2. Cotizaciones a la Seguridad Social

¿Cuánto hay que cotizar por los empleados/as del hogar familiar?

A partir de 1 de enero de 2018, las bases de cotización por contingencias comunes a este sistema especial serán las determinadas en la escala siguiente, en función de la retribución percibida por los empleados de hogar por cada relación laboral:

SISTEMA ESPECIAL PARA EMPLEADOS DE HOGAR EN EL RGSS

Bases de cotización por contingencias comunes

	Retribución mensual incrementada con la proporción de pagas	
--	---	--

Tramo	extraordinarias [Nota: Conforme a lo establecido en el artículo 147.1 del RD Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.] - €/mes	Base de cotización - €/mes
1.º	Hasta 196,15	167,74
2.º	Desde 196,16 hasta 306,40	277,51
3.º	Desde 306,41 hasta 416,80	387,29
4.º	Desde 416,81 hasta 527,10	497,08
5.º	Desde 527,11 hasta 637,40	606,86
6.º	Desde 637,41 hasta 746,90	716,65
7.º	Desde 746,91 hasta 858,60	858,60
8.º	Desde 858,61	896,94

Tipos de cotización [Nota: Hasta el año 2018 el tipo de cotización se incrementa anualmente en 0,90 puntos porcentuales, fijándose su cuantía y distribución entre empleador y empleado en la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado. A partir del año 2019, el tipo de cotización y su distribución entre empleador y empleado serán los que se establezcan con carácter general para el RGSS. El tipo de cotización por contingencias profesionales será: el 1,10 por ciento sobre la base de cotización a cargo exclusivo del empleador.]

Contingencias	Empresa	Trabajador	TOTAL
Comunes	22,85 %	4,55 %	27,40%
Profesionales (AT y EP)	Sobre la base de cotización que corresponda, se aplicará el tipo de cotización previsto al efecto en la tarifa de primas aprobada por la Disposición Adicional Cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, siendo la cuota resultante a cargo exclusivo del empleador		

En caso de que los trabajadores presten sus servicios por menos de 60 horas al mes con un empleador y acordasen con el mismo la asunción de las obligaciones de encuadramiento en este Sistema especial ¿a quién correspondería la obligación de cotizar?

Desde el 1 de abril de 2013 corresponderá al empleado/a de hogar, debiendo ingresar la aportación propia y la correspondiente al empleador (o, en su caso, empleadores) con el que mantenga tal acuerdo, por contingencias comunes y profesionales.

En estos supuestos, ¿quién será responsable por incumplimiento de la obligación de cotizar al Sistema Especial para Empleados de Hogar?

La responsabilidad corresponderá al propio empleado/a y, subsidiariamente, al empleador o empleadores, salvo que estos acrediten la entrega de sus aportaciones y cuotas por cualquier medio admitido en derecho.

¿Durante cuánto tiempo existe la obligación de cotizar?

La obligación de cotizar se mantiene desde la fecha del comienzo de la actividad hasta el cese en dicha actividad.

¿Cotiza por desempleo el empleado/a de hogar?

No, no cotiza por desempleo al no estar cubierta esta contingencia.

¿Cuándo se hace efectivo el pago de las cotizaciones?

El pago de las cotizaciones se hará efectivo durante el mes siguiente a su devengo.

3. Incentivos

¿Existe algún tipo de reducción a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes en el Sistema Especial para Empleados de Hogar?

Durante el año 2018 será aplicable una reducción del 20% en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes en este Sistema Especial.

¿Quiénes son beneficiarios de la reducción de las cuotas en la cotización por un empleado/a de hogar?

Serán beneficiarios de dicha reducción los empleadores que hayan contratado, bajo cualquier modalidad contractual, y dado de alta en el Régimen General a un empleado/a de hogar a partir de 1 de enero de 2012, siempre y cuando el empleado/a no hubiera figurado en alta en el Régimen Especial de Empleados de Hogar a tiempo completo, para el mismo empleador, dentro del período comprendido entre el 2 de agosto y el 31 de diciembre de 2011.

Y en el caso de familias numerosas, ¿existe algún tipo de bonificación en la cotización en la Seguridad Social por un empleado/a de hogar?

Esta reducción de cuotas se ampliará con una bonificación hasta llegar al 45 por 100 para familias numerosas, en los términos previstos en el artículo 9 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas, siempre que los empleados/as de hogar presten servicios que consistan exclusivamente en el cuidado o atención de los miembros de la familia numerosa o de quienes convivan en el domicilio de la misma, y que los dos ascendientes o el ascendiente, en caso de familia monoparental, ejerza una actividad profesional por cuenta ajena o propia fuera del hogar o estén incapacitados para trabajar.

¿Cómo se reconoce la bonificación cuando la familia numerosa es de categoría especial?

Cuando la familia numerosa sea de categoría especial no será necesario que los dos progenitores desarrollen cualquier actividad retribuida fuera del hogar. Solo se reconocerá esta bonificación a un solo cuidador por unidad familiar que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa.

¿En qué caso quedarán excluidos de los beneficios de estos incentivos los empleadores?

Estos beneficios a la Seguridad Social a cargo del empleador, no serán de aplicación en los supuestos en que los empleados de hogar que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador asuman el cumplimiento de las obligaciones en materia de encuadramiento, cotización y recaudación en dicho sistema especial, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional vigésima cuarta de la Ley General de la Seguridad Social.

4. Acción protectora

¿A qué prestaciones de la Seguridad Social tienen derecho los trabajadores/as incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar?

Tendrán derecho a las prestaciones de la Seguridad Social en los términos y condiciones establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social.

¿Qué subsidio tendrá el empleado/a de hogar por incapacidad temporal?

El subsidio por incapacidad temporal, en caso de enfermedad común o accidente no laboral, se abonará a partir del noveno día de la baja en el trabajo, estando a cargo del empleador el abono de la prestación al trabajador/a desde los días cuarto al octavo de la citada baja, ambos inclusive.

Y en caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, ¿qué subsidio tendrá?

El subsidio será el 75 % de la base reguladora y se cobrará desde el día siguiente al de la baja.

¿A quién corresponde el pago del subsidio por incapacidad temporal del empleado/a del hogar familiar?

El pago del subsidio por incapacidad temporal se efectuará directamente por la Entidad a la que corresponda su gestión, no procediendo el pago delegado del mismo.

¿Tiene derecho el trabajador/a del hogar familiar a prestación por desempleo?

No, no tiene derecho a la prestación por desempleo.

Normativa básica de aplicación

- Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre Actualización, Adecuación y Modernización del Sistema de Seguridad Social (Disposición Adicional Trigésimo Noveno y Disposición Transitoria Única).
- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la Relación Laboral de Carácter Especial del Servicio del Hogar Familiar.
- 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.
- Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.
- Real Decreto 1077/2017, de 29 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2018.
- Orden ESS/55/2018, de 26 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2018.