

NÚM. 233
JULIO 2020

Derecho del Trabajo

NÚM. 233 JULIO 2020

«Indefinidos no fijos»: balance y aplicación en sociedades mercantiles (al hilo de las STSS-SOC, de junio 2020),

El valor probatorio de los mensajes de «WhatsApp» en el proceso laboral,

El subsidio extraordinario para personas empleadas del hogar familiar: una protección «asistencializada» e imperfecta. A propósito del Real Decreto-Ley 11/2020 y la Resolución de 30 de abril de 2020 del Servicio Público de Empleo Estatal,

Las medidas específicas en prevención de riesgos laborales frente al SARS-COV-2. Aplicación actual y proyección de futuro,

Luces y sombras del teletrabajo a domicilio en una nueva economía «de bajo contacto»,

La pensión de orfandad de personas incapacitadas para el trabajo y su compatibilidad con la pensión de jubilación,

El subsidio extraordinario para personas empleadas del hogar familiar: una protección “asistencializada” e imperfecta. A propósito del Real Decreto-Ley 11/2020 y la Resolución de 30 de abril de 2020 del Servicio Público de Empleo Estatal.

BIB 2020\34995

Juan Carlos, Álvarez Cortés. Universidad de Málaga

Publicación:

Revista Española de Derecho del Trabajo num.233/2020

Editorial Aranzadi, S.A.U.

Resumen

«El presente trabajo analiza la protección extraordinaria por desempleo para las personas empleadas del hogar creada ad hoc para este colectivo durante la crisis sanitaria producida por el COVID-19 y el desarrollo reglamentario producido para la gestión de tales prestaciones. Esta protección creada para un específico sistema especial de la Seguridad Social que carece de la misma ha sido diseñada de forma muy limitada y con ciertas deficiencias técnicas que la pueden hacer ineficiente para eliminar situaciones de exclusión social.»

Abstract: «This paper analyzes the extraordinary unemployment protection for domestic employees created ad hoc for this group during the health crisis caused by COVID-19 and the regulatory development produced for the management of such benefits. This protection, created for a specific special Social Security system that lacks it, has been designed in a very limited way and with certain technical deficiencies that may render it inefficient to eliminate situations of social exclusion.»

Palabras clave

Empleados del hogar, Subsidio por desempleo, Servicio Público de Empleo, Gestión de prestaciones de la Seguridad Social, Exclusión social, COVID-19, Estado de alarma.

Household employees, Unemployment allowance, Public employment service, Management of Social Security benefits, Social exclusion, COVID-19, State of alarm.

I. Introducción: más protección social a colectivos desprotegidos

Como se recuerda, el [Real Decreto-Ley 11/2020, de 31 de marzo \(RCL 2020, 524\)](#), venía a adoptar medidas urgentes en el ámbito social y económico de carácter diverso para paliar los devastadores efectos de la paralización de la economía por la adopción del Estado de Alarma. Siguiendo la estela de otros reales decretos leyes anteriores, también vinieron a adoptarse en éste, normas para proteger a los trabajadores por la pérdida o suspensión de la relación laboral a causa de la falta de actividad producida por el Estado de Alarma.

Dicha norma, estableció, en materia de protección social, dos nuevos “subsidiarios extraordinarios” por desempleo¹. Incompletos, en la medida de que requerían de una regulación posterior para su ejecución y puesta en práctica, pero que, de otro lado, venían a añadirse y completar ese llamado “escudo social” que suponía ya la especial protección por desempleo de

los trabajadores en situación de expediente temporal de regulación de empleo ([art. 25 RDL 8/2020 \(RCL 2020, 401\)](#))² y la prestación “extraordinaria por cese de actividad” de los trabajadores autónomos en el Estado de Alarma ([art. 17 RDL 8/2020](#))³—a los que ha venido a añadirse tanto la mejora de la protección por desempleo de los trabajadores fijos discontinuos como la protección por desempleo que hubieran visto extinguidos sus contratos durante el período de prueba a instancias del empresario a partir del 9 de marzo, producidas ambas a través del [RD-Ley 15/2020 \(RCL 2020, 640\)](#)—.

¹ En un momento anterior estudiamos las nuevas fórmulas que el [RD-Ley 11/2020, de 31 de marzo \(RCL 2020, 524\)](#) estableció para proteger por desempleo a los colectivos infra protegidos durante el Estado de Alarma, vid ÁLVAREZ CORTÉS, JC “Nuevas Fórmulas De Protección Por Desempleo Para Colectivos Infraprotegidos En El Estado De Alarma: Empleados Del Hogar Y Trabajadores Temporales”, <http://grupo.us.es/iwpr/2020/04/01/nuevas-formulas-de-proteccion-por-desempleo-para-colectivos-infraprotegidos-en-el-estado-de-alarma-empleados-del-hogar-y-trabajadores-temporales/>.

² Vid <http://grupo.us.es/iwpr/covid-19-y-derecho-social/aspectos-de-seguridad-social/erte-y-seguridad-social/desempleo-y-erte-medidas-extraordinarias/y> <http://grupo.us.es/iwpr/2020/03/28/apuntes-de-urgencia-sobre-las-modificaciones-en-la-proteccion-por-desempleo-en-el-rd-ley-9-2020/>.

³ <http://grupo.us.es/iwpr/2020/03/24/la-nueva-prestacion-extraordinaria-por-cese-de-actividad/>.

En definitiva, se trata de ampliar la protección social concediendo la protección por desempleo a colectivos que inicialmente no tenían prevista la cobertura de dicha contingencia por el sistema de Seguridad Social bien porque no cumplían los requisitos de carencia como ocurre en la prestación prevista en el [art. 33](#) del RDL 11/2020), bien porque no tuvieran cubierta dicha contingencia (ex [art. 251 d\) LGSS \(RCL 2015, 1700\)](#)), como ocurre con la prestación creada para el sistema especial de empleados del hogar por el [RD-Ley 11/2020 \(RCL 2020, 524\)](#)).

No obstante ello, e incidiendo en lo apuntado más arriba, como ya manifestamos anteriormente y como un defecto más de esta legislación de emergencia, nos parecía un “dislate absoluto” que se adoptara de una norma de urgencia para cubrir las necesidades de estos dos colectivos de trabajadores precarios y que la [DT 3ª.2](#) del RD-Ley 11/2020 indicase el Servicio Público de Empleo Estatal habría de establecer en el plazo de un mes, a partir de la entrada en vigor del [RD-Ley 11/2020 \(RCL 2020, 524\)](#), el procedimiento para la tramitación de solicitudes, que habría de determinar los formularios, sistema de tramitación (presencial o telemático) y los plazos para su presentación. Y ello porque la convierte en una norma altamente ineficiente ya que no serviría para cubrir la necesidad inmediata que supone la pérdida del puesto de trabajo⁴.

⁴ Peor hubiese sido respecto de los efectos de esta prestación si dentro de ese mes para el desarrollo del procedimiento se hubiese resuelto el Estado de Alarma, porque el reingreso al trabajo de los que hubieran visto suspendido su actividad laboral hubiese impedido cumplir con los requisitos para acceder a tales prestaciones, por lo que podría haber quedado como un derecho vacío, salvo que se hubiese admitido el pago con efectos retroactivos.

A principios de mayo se han publicado en el Boletín Oficial del Estado las dos Resoluciones del Servicio Público Estatal que estas regulaciones exigían para poder ejecutarse: una para la gestión de la protección extraordinaria por falta de empleo para las personas integradas en el sistema especial de Empleados del Hogar⁵ y otra para gestión de la protección a través del subsidio excepcional por fin de contrato temporal⁶. Nos centraremos en el estudio de la regulación de la protección extraordinaria por desempleo para las personas empleadas en el hogar familiar.

⁵ [Resolución de 30 de abril de 2020 \(RCL 2020, 715\)](#), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se desarrolla el procedimiento para la tramitación de solicitudes del subsidio extraordinario por falta de actividad para las personas integradas en el Sistema Especial para Empleados de Hogar del Régimen General de la Seguridad Social regulado en el [Real Decreto-Ley 11/2020, de 31 de marzo \(RCL 2020, 524\)](#), por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19.

6 [Resolución de 1 de mayo de 2020 \(RCL 2020, 714\)](#), del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establece el procedimiento para la tramitación de solicitudes del subsidio excepcional por desempleo regulado en el [artículo 33](#) del 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.

II. La regulación del subsidio extraordinario de desempleo del sistema especial de empleados del hogar: entre el [RD-Ley 11/2020 \(RCL 2020, 524\)](#) y la [Resolución de 30 de abril de 2020 \(RCL 2020, 715\)](#) del Servicio Público de Empleo Estatal

Fue en 2011 cuando, quizás por la influencia de la Organización Internacional del Trabajo, se produjo una nueva regulación y actualización de las condiciones de trabajo y Seguridad Social de las personas empleadas del hogar familiar⁷. Una nueva regulación importante y sin duda “mejorable”⁸ que venía a conceder nuevos derechos en la relación laboral e incluir a este colectivo, a modo de sistema especial, en el Régimen General de la Seguridad Social⁹.

7 Vid QUESADA SEGURA, R. en “La dignificación del trabajo doméstico. El Convenio nº 189 OIT, 2011”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* nº 27, 2011.

8 Sobre esta cuestión, MIÑARRO YANINI, M. en “La regulación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar: una mejora mejorable (I y II)”, *Relaciones Laborales* nº 4 y 5, 2012.

9 Sobre esta integración, vid., GARCÍA GONZÁLEZ, G., en “La integración del régimen especial de empleados de hogar en el régimen general: logros y retos de futuro”, *Aranzadi Social* nº 8, 2011, BIB 2011/1743, también PÉREZ-BEDMAR, M. en “La relación laboral especial de los empleados de hogar: aspectos laborales y de Seguridad Social”, en *Revista Jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid* nº 23, 2011, pp. 137 y ss., https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/13731/64401_8.pdf?sequence=1.

Como es conocido, en este importante colectivo de personas empleadas del hogar no tiene dentro del catálogo de contingencias protegidas la cobertura por desempleo, ex [art. 251 d\)](#) Ley General de la Seguridad Social, prestación que “inexplicablemente”¹⁰ no se incluyó en la reconfiguración de la protección de este colectivo dentro del Régimen General, a pesar de que en la [Disposición Adicional 2ª](#) del [Real Decreto 1620/2011 \(RCL 2011, 2074\)](#) se proponía la creación de un grupo de expertos que, entre otras cuestiones, trataría la viabilidad de establecer un sistema de protección por desempleo adaptado a las peculiaridades de este colectivo que garantizase los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera. Cosa que no ha fructificado, como bien se conoce.

10 Así, GALA DURÁN, C. “La protección en materia de Seguridad Social de los empleados de hogar tras el [RDL 29/2012 \(RCL 2012, 1802\)](#): un viaje de ida y vuelta”, en AAVV *Relaciones laborales y empleados del hogar. Reflexiones jurídicas*, Coords. Espuny y Garcia, Ed. Dykinson, Madrid, 2014, pp. 168 y ss.

La pandemia que sufrimos que ha llevado al Estado de Alarma ha provocado que, excepto quizás aquellas personas empleadas del hogar que hayan sido contratadas preferentemente para el cuidado de personas mayores, menores o dependientes o discapacitados¹¹, sean muchas las integrantes de este colectivo (casi absolutamente feminizado¹²) las que se hayan quedado sin poder trabajar desde el lunes 15 de marzo¹³. Por ello, lo que el [Real Decreto-Ley 11/2020 \(RCL 2020, 524\)](#) lo que pretende es proteger, de algún modo, a este colectivo vulnerable en su falta de actividad bien por reducción de las horas trabajadas (en unos o varios hogares familiares) o bien por la extinción del contrato a causa del COVID-19¹⁴.

11 Que se entienden como esenciales ex apartado 9 Anexo del [Real Decreto-Ley 10/2020 \(RCL 2020, 505\)](#).

12 Sobre la cuestión de género en este colectivo, vid. PAZ TORRES, O., en “Todos los días de la semana: servicio doméstico, género y clase”, en AAVV *Relaciones laborales y empleados del hogar. Reflexiones jurídicas*, op. cit., pp. 86 y ss.

13 Además, las personas empleadas de hogar tampoco podían acogerse a la medida estrella del [RD-Ley 10/2020 \(RCL 2020, 505\)](#), el “permiso retribuido recuperable” (lo cual terminológicamente ya es una contradicción, puesto que su naturaleza parece ser más de la una distribución irregular de la jornada, previo pacto de recuperación), se dirigía “a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena en empresas o entidades del sector público o privado”, por lo que evidentemente, las trabajadoras del hogar familiar tampoco podrían obtener o acogerse a este beneficio.

¹⁴ En ellas son en las que se piensa en la regulación de los [arts. 30 a 32](#) del Real Decreto-Ley 11/2020 al crearse el subsidio “extraordinario” por falta de actividad.

De todas formas, esta Resolución no se despega en lo esencial en la regulación establecida en el [Real Decreto-Ley 11/2020 \(RCL 2020, 524\)](#) que viene a establecer una prestación con rasgos asistencializadores: con una cuantía máxima austera y que tiene en cuenta de forma muy severa, como más abajo se dirá, los ingresos que tiene el solicitante¹⁵.

¹⁵ Aunque no los de su unidad familiar como suele ocurrir en las prestaciones no contributivas.

1. Ámbito subjetivo

Tienen derecho a este subsidio las personas que estuvieran de alta en el sistema especial de empleados del hogar del Régimen General antes de la entrada en vigor del [Real Decreto que declaró el Estado de Alarma, esto es, el 14 de marzo de 2020 \(RCL 2020, 376\)](#) ([Disposición Final 3ª](#))

2. Requisitos

2.1. Alta

Como la mayor parte de los subsidios de la Seguridad Social, se exige como requisito indispensable estar en situación de alta en este sistema especial de empleados del hogar, pero tal protección solo cubrirá a los que hubieran estado dados de alta en el mismo antes del 14 de marzo de 2020, fecha en que se adoptó el Estado de Alarma.

2.2. Hecho causante

Encontrarse en una especial “situación legal de desempleo” o hecho causante que se haya producido tras la entrada en vigor del Estado de Alarma y en cualquier momento de su vigencia:

A. Cese temporal, total o parcial

Se exige haber dejado de prestar servicios por causas ajenas a su voluntad, total o parcialmente, con carácter temporal a fin de reducir el contagio con motivo de la crisis por el coronavirus, en uno o varios de los domicilios donde trabajara o prestara sus servicios, pero manteniéndose en alta en este sistema especial de empleados del hogar.

La acreditación de esta situación o hecho causante se realiza por medio de una declaración responsable firmada por la persona empleadora (en el caso de pluriempleo, por las personas empleadoras) en la que se haga constar el cese total o la disminución parcial de servicios y la fecha en la que se inicia y, en su caso, se termina tal situación. El modelo de la misma se encuentra a disposición de los solicitantes en la sede electrónica del Servicio Público de Empleo Estatal¹⁶. De lo que se trata con esta declaración responsable es que el empleador o titular del hogar familiar acredite que su trabajadora o trabajador ha dejado de prestar servicios total o parcialmente, con carácter temporal a fin de reducir el riesgo del contagio del COVID-19 en el domicilio del empleador.

¹⁶ <https://www.sepe.es/HomeSepe/COVID-19/subsidio-extraordinario-personas-empleadas-hogar.htm> l

En caso de disminución parcial, es necesario que se especifique o explique, por parte de la empleadora en la declaración responsable, en qué ha consistido o cómo ha sido la reducción concreta de los servicios prestados (jornada mensual en horas, según contrato, y horas de trabajo efectivo tras el hecho causante) ya que de ello dependerá la cuantía del subsidio “extraordinario” a recibir.

Además, en esta declaración responsable se recogen datos sobre salario “neto”, sobre a quién le corresponden el ingreso de la cotización o, finalmente, sobre si se ha acogido o no al permiso retribuido.

B. Extinción del contrato¹⁷

¹⁷ Sobre la extinción del contrato de las personas empleadas en este sistema especial, en general, véase MIÑAMBRES PUIG, C., en “El nuevo régimen jurídico de los empleados del hogar familiar”, *Revista Española de Derecho del Trabajo* nº 157, 2013.

Para poder acceder a este subsidio extraordinario se exige la extinción del contrato con base a las siguientes causas:

Por causa de despido (ex [art. 49.1.k](#) del [ET \(RCL 2015, 1654\)](#)).

Por desistimiento del empleador o empleadora, ex [art. 11.3](#) del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, con motivo de la crisis sanitaria del COVID-19.

Por muerte o cualquier otra causa de fuerza mayor imputable al empleador que imposibilite definitivamente la prestación del trabajo, siempre que las causas que determinen la extinción del contrato sean ajenas a la voluntad de la persona trabajadora y se deban a la crisis sanitaria del COVID-19, causa añadida por el [apartado b\) de la disposición segunda](#) de la Resolución de 30 de abril de 2020 del Servicio Público de Empleo Estatal.

En todos estos casos, el acceso al subsidio extraordinario es independientemente o se desvincula de la probabilidad de que haya habido una indemnización por dicha extinción contractual, especialmente para los supuestos en los que se prevé por el [Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre \(RCL 2011, 2074\)](#), al indemnización: tanto para el caso del despido¹⁸ como para el de desistimiento¹⁹. En el caso de muerte “o cualquier otra causa de fuerza mayor, creemos que también habría derecho a indemnización²⁰”.

¹⁸ En el caso del despido “por motivo de la crisis sanitaria”, sería posible o más bien probable su calificación como improcedente al asimilarlo un disciplinario sin causa, de ser así, llevaría aparejada una indemnización “que se abonará íntegramente en metálico” ex [art. 11.2](#) del [Real Decreto 1620/2011 \(RCL 2011, 2074\)](#), equivalente al salario correspondiente a 20 días naturales multiplicados por el número de años de servicio, con el límite de 12 mensualidades.

¹⁹ En el caso de desistimiento, lo único que sería necesario sería preavisar con antelación, así con el preaviso correspondiente, la indemnización sería de 12 días naturales por año de servicio, con el límite de 6 mensualidades, ex [art. 11.3](#) del Real Decreto 1620/2011. Vid, SALCEDO BELTRÁN, C. en Todos los días de la semana: servicio doméstico, género y clase”, en “La relación laboral especial del hogar familiar: ámbito de aplicación, contratación y extinción”, en *AAVV Relaciones laborales y empleados del hogar. Reflexiones jurídicas*, op. cit., pp. 133-134.

²⁰ Al menos por muerte, ex [art. 49.1 g\)](#) del [ET \(RCL 2015, 1654\)](#), al que se remite el [art. 11.1](#) RD 1620/2011, el trabajador tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario.

En este supuesto, la acreditación de la situación legal de “desempleo” o hecho causante se podrá acreditar mediante carta de despido, comunicación de desistimiento o la documentación acreditativa de la baja en el sistema especial de empleados del hogar. En este caso no es necesario aportar la declaración responsable del empleador, indica la [disposición 4ª.2](#) de la Resolución de 30 de abril de 2020 del Servicio Público de Empleo Estatal, pero el que no sea necesario no significa que no sea posible, de hecho, el modelo oficial de declaración responsable prevé la declaración sobre la extinción definitiva de dicha relación.

El problema es que, en esta acreditación, el [art. 31.2](#) del Real Decreto-Ley 11/2020 ha dejado un importante fleco ya que la carta de despido o la comunicación de desistimiento han de tener su justificación “con motivo de la crisis sanitaria del COVID 19”, pero ello no va a ser fácil de recoger en algunas situaciones puesto que el empleador podría negarse a incluir dicha motivación de forma expresa. Sería lo deseable que el Servicio Público de Empleo Estatal cuando vaya a conceder esta prestación solo tuviera en cuenta la acreditación de la extinción, más que la justificación de la misma por la crisis sanitaria.

C. Mantenimiento de otra u otras relaciones laborales

En los supuestos de pluriempleo o pluriactividad, en caso de que se haya producido un hecho

causante respecto de un concreto empleo, respecto del resto que se mantengan deberá de aportarse declaración responsable del empleador correspondiente en el que se haga constar la retribución neta percibida. En el caso de que el solicitante fuese trabajador autónomo, también tendrá que realizar una declaración responsable en este sentido o aportar la documentación que acredite los ingresos derivados de esta actividad.

Ello es muy importante por lo que se refiere al examen de la compatibilidad de la prestación con los ingresos propios de la persona solicitante, que más abajo se verá.

2.3. Nacimiento y duración

A. Nacimiento

El nacimiento se produce a partir del hecho causante que como se recuerda puede ser la fecha en que se produzca el cese total o parcial con carácter temporal o desde el día en que se produzca la extinción de la relación laboral a causa de la crisis sanitaria del coronavirus.

Por ello, la fecha efectiva, ex [disposición 5ª](#) de la Resolución de 30 de abril de 2020 del Servicio Público de Empleo Estatal, es:

Respecto de los hechos causantes por reducción (total o parcial) de jornada o actividad: la que se recoge o identifica en la “declaración responsable” realizada por el empleador.

Respecto de los hechos causantes por extinción: la fecha de baja en la Tesorería General de la Seguridad Social.

Para que nazca el derecho a este subsidio extraordinario para personas empleadas del hogar, es necesario que, si los solicitantes estuvieran en activo por pluriempleo o pluriactividad, esto es, continuaran trabajando por cuenta ajena o por cuenta propia, los ingresos obtenidos por estas actividades en la que se encuentran de alta no alcancen el salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias. Y ello porque el legislador lo que pretende es, sin duda, proteger a las personas empleadas del hogar con menos ingresos para evitar, por causa de la crisis del COVID-19 su exclusión social a causa de la pobreza absoluta. Esto es, los criterios de limitación de recursos o de carencia de ingresos son usados, aunque en forma distinta en su determinación²¹, en el mismo sentido que se hace en las prestaciones no contributivas. Al fin y al cabo, podría decirse que esta prestación también lo es, puesto que en el sistema especial de empleados del hogar del Régimen General no se cotiza por la contingencia de desempleo. A pesar de que desde 2011, comenzó una regulación tanto con la [Disposición Adicional 39ª](#) de la [Ley 27/2011 \(RCL 2011, 1518\)](#) como con el [Real Decreto 1620/2011 \(RCL 2011, 2074\)](#), para aflorar la “economía sumergida” en el sector, lo cierto es que no ha sido así²². El problema terrible va a ser la descubierta de un número importante, mujeres en su inmensa mayoría, que no han sido encuadradas en el sistema especial.

²¹ Evidentemente, se determina el umbral de pobreza de otra forma y no se tienen en cuenta los ingresos familiares.

²² <https://www.publico.es/economia/pge-2018-empleadas-hogar-denuncian-pge-alimentan-economia-sumergida-discriminacion-precariedad-sector.html> <https://elpais.com/espana/madrid/2020-03-30/un-tercio-del-colectivo-de-las-trabajadoras-de-l-hogar-no-podra-recibir-el-subsidio-del-gobierno.html>.

B. Duración

Se percibirá este subsidio extraordinario por falta de actividad por periodos mensuales, desde la fecha del nacimiento del derecho y se abonará hasta el último día de la vigencia de la medida, esto es, ex Disposición Final 12ª del [Real Decreto-Ley 12/2020 \(RCL 2020, 526\)](#), “hasta un mes después del fin de la vigencia de la declaración del Estado de Alarma”, salvo que el Gobierno lo prorrogue a través de otro Real Decreto-Ley.

2.4. Cuantía del subsidio

Como la mayoría de los subsidios o prestaciones temporales de la Seguridad Social, la forma de determinar la cuantía de las mismas será aplicando un porcentaje o tipo a una base reguladora. En este sentido, este “subsidio extraordinario” se despega del subsidio por desempleo y se asemeja más a la determinación de la prestación contributiva y ello porque no usa el indicador público de renta de efectos múltiples, sino una base reguladora que tiene en cuenta la cotización anterior del empleado del hogar.

A. Base reguladora

Y, nuevamente, siguiendo su propio camino, la determinación de la base reguladora correspondiente a la actividad que se hubiera dejado de desempeñar no va a seguir la típica de una prestación por desempleo, que como se recuerda es la media de los últimos seis meses cotizados, sino que se toma la misma base reguladora que se establece habitualmente para la determinación de la cuantía de las prestaciones de incapacidad temporal por contingencias comunes. Esto es, estará constituida por la base de cotización de la persona empleada de hogar correspondiente al mes anterior al hecho causante, dividida entre 30.

Por otro lado, ha de tenerse en cuenta que la base de cotización para los empleados del hogar depende de una estimación salarial que se realiza de conformidad con el número de horas trabajadas como máximo al mes (en la que se incluye la parte proporcional de las pagas extraordinarias)²³. Dicha base se encuentra entre una mínima de 206 euros mensuales, por salarios de hasta 240 euros mensuales con una dedicación de 34 horas al mes, hasta una máxima que corresponderá con su retribución mensual (teniendo en cuenta que las trabajadoras a tiempo completo de este sector, esto es, de 160 horas mensuales, tendrán hasta 4 tipos de bases de cotización según el arco en el que se encuentren sus retribuciones)²⁴.

²³ De conformidad con el [art. 14](#) de la [Orden TMS/83/2019, de 31 de enero \(RCL 2019, 154\)](#), 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 2019, prorrogada por la [Disposición Adicional 2ª del Real Decreto-ley 18/2019, de 27 de diciembre \(RCL 2019, 1898\)](#).

²⁴ Sobre esta cuestión vid VELA DÍAZ, R. “De la [Ley 27/2011 \(RCL 2011, 1518\)](#) al RD-Ley 29/2012 de mejora de gestión y protección social en el sistema especial para empleados de hogar: la nueva frontera entre las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar”, *Temas Laborales* nº 121, 2013, pp. 322 y ss.

Por otro lado, ha de recordarse que es común la situación de pluriempleo en este sector de actividad laboral, más aún en los supuestos en los que presta sus servicios durante menos de 60 horas semanales (en la que, además, podría ocurrir que el mismo trabajador asumiera las obligaciones en materia de encuadramiento y cotización). En tales casos, al tratarse de varios trabajos desempeñados dentro del mismo sistema, ha de calcularse la base reguladora de forma especial pues se hará por cada uno de los distintos trabajos que hubieran dejado de realizarse.

B. Porcentaje aplicable

El porcentaje aplicable a la base reguladora será el 70%.

C. Limitación de la cuantía

Además, es fundamental recordar que el Gobierno no ha sido tan espléndido en la cuantía de esta prestación pues ha establecido un límite máximo en la misma: no podrá ser superior al salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias²⁵.

²⁵ Límite que dependerá que se trate de una persona que trabaje por horas “en régimen externo”, que supondría 7,43 euros por hora efectivamente trabajada, ex [art. 4.2](#) del [Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero \(RCL 2020, 166\)](#), por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 20202 o el supuesto más común que trabaje para un solo empleador que sería de 950 euros mensuales (ex [art. 1](#) del Real Decreto 231/2020).

D. Supuestos de pluriempleo o pluriactividad

Ha de tenerse en cuenta que en este sector es muy común la situación de que una misma persona empleada del hogar lo haga de forma parcial en varios domicilios. En el caso de pluriempleo, cuando la extinción se produjera en uno o alguno de ellos, la cuantía total del subsidio será la suma de las cantidades obtenidas aplicando el 70% a cada base reguladora, pero teniendo en cuenta los límites antes señalados (superar el salario mínimo interprofesional excluidas pagas extra).

E. Desempleo parcial

- Referida a una sola actividad.

En el supuesto de pérdida parcial de la actividad, la cuantía del subsidio indicada se percibirá en proporción directa al porcentaje de reducción de jornada que haya experimentado la persona trabajadora y que, como se dijo anteriormente, habrá de venir fijada en la declaración responsable del empleador.

- Referido a situaciones de pluriempleo²⁶

²⁶ En este sentido se pronuncia también la [disposición 6ª b\) tercera](#) de la Resolución de 30 de abril de 2020 del Servicio Público de Empleo Estatal.

En caso de reducción parcial de la actividad, en todos o algunos de los trabajos desempeñados, se aplicará a cada una de las cantidades obtenidas el porcentaje de reducción de jornada que haya experimentado dicha actividad. Si la cuantía total del subsidio, previamente a la aplicación de dichos porcentajes, alcanzara el importe del máximo previsto (salario mínimo interprofesional, sin contar la parte proporcional de pagas extraordinarias), se prorrateará dicho importe entre todos los trabajos desempeñados atendiendo a la cuantía de las bases de cotización durante el mes anterior al hecho causante de cada uno de ellos, aplicándose a las cantidades así obtenidas el porcentaje de reducción de jornada que haya experimentado la persona trabajadora en la actividad correspondiente. Finalmente, se realizará el sumatorio de dichas cuantías.

La norma no parece contemplar directamente el supuesto de que la persona trabajadora pueda ver, en caso de pluriempleo, combinar ambas situaciones, de extinción de la relación y reducción de jornada, pero en aplicación lógica de las reglas apuntadas anteriormente, podría determinarse la cuantía del subsidio a percibir, siempre y cuando, por supuesto, no se superase en el sumatorio de cuantías el salario mínimo interprofesional²⁷.

²⁷ En el caso de que se superase creemos que habría que actuar como en las situaciones de reducción parcial en pluriempleo: prorrateando la cuantía del salario mínimo interprofesional, excluidas las pagas extras, entre todos los trabajos en atención a la situación de reducción o extinción.

F. Pago

El pago de este subsidio extraordinario se producirá por periodos mensuales a lo largo de todo el período de su concesión. El abono se realizará el día 10 de cada mes en la entidad bancaria colaboradora que el solicitante haya propuesto.

G. Prestación económica “indirecta”

A diferencia de otras prestaciones “extraordinarias” creadas durante el Estado de Alarma, durante la percepción del subsidio extraordinario para empleados del hogar el Servicio Público de Empleo Estatal no efectuará la cotización a la Seguridad Social. Ello se justifica en la [disposición 13ª](#) de la Resolución de 30 de abril de 2020 en que el [Real Decreto-Ley 11/2020 \(RCL 2020, 524\)](#) nada dice al respecto. Ello es una muestra más de la configuración “asistencial” de este subsidio (recuérdese que, durante la percepción del subsidio por desempleo, salvo por la contingencia de jubilación en el subsidio para mayores de 52 años, no

se cotiza a la Seguridad Social).

Ello no supone necesariamente que durante este periodo en que recibe el subsidio extraordinario no haya posibilidad de que el empleado del hogar cotice. Evidentemente, en los supuestos en los que, en vez de suspensión o extinción, se haya producido una reducción de jornada, se cotizará de forma proporcional a la reducción realizada ya que en tal caso el trabajador se encuentra en activo.

3. Compatibilidades e incompatibilidades del subsidio extraordinario

3.1. Compatibilidades e incompatibilidades

a) Si la suma de los ingresos del subsidio y otras actividades laborales no supera el salario mínimo interprofesional (con exclusión de las pagas extraordinarias), sería compatible con las percepciones derivadas por la realización de actividades por cuenta propia o ajena (situaciones de pluriactividad o pluriempleo “externas”) y, por supuesto, con la actividad por cuenta ajena desarrollada en el sistema especial de empleados del hogar (recuérdese que la misma determinación de las prestaciones y el diseño del subsidio tiene en consideración la situación de pluriempleo en este sector, “pluriempleo interno”).

Pero siendo realistas, parece que la única situación que va a poder compatibilizarse va a ser con otros trabajos a tiempo parcial (normalmente en el sector de empleados del hogar) cuyos ingresos sean ínfimos puesto que de otra manera sería muy fácil superar el salario mínimo interprofesional. En mi opinión, si la suma del subsidio extraordinario y los ingresos o rendimientos del trabajo por cuenta propia o ajena superan el salario mínimo interprofesional, debería, en vez de no concederse, reducirse la cuantía de esta protección para que la suma de todos estos ingresos, llegara al tope o umbral de pobreza indicado. De otra manera, se dejaría al empleado del hogar con unos ingresos demasiado bajos para subsistir. Parece que así ha de entenderse con respecto a situaciones de pluriempleo o pluriactividad anteriores a la solicitud, ha de recordarse, como anteriormente dijimos, que para que nazca el derecho a este subsidio extraordinario para personas empleadas del hogar, es necesario que, si los solicitantes continuaran trabajando por cuenta ajena o por cuenta propia, los ingresos obtenidos por estas actividades en la que se encuentran de alta no alcancen el salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias. En este concreto caso, la norma no dice nada, por lo que parece que el subsidio extraordinario se reduciría hasta completar la cuantía del umbral de pobreza, considerado por el legislador como el salario mínimo interprofesional, excluidas pagas extraordinarias.

El problema vendría con el supuesto en el que, durante la percepción del subsidio, compatible con otras actividades anteriores, en alguna de ellas se incrementaran los ingresos del trabajador (bien por elevar el número de horas o por elevar el salario) y ello supusiese que, junto con el subsidio, se superase el umbral de carencia de rentas indicado. Y es que, la disposición 5ª.3 de la [Resolución de 30 de abril \(RCL 2020, 715\)](#) del Servicio Público de Empleo Estatal, establece que la duración de este subsidio se mantendrá “siempre que el importe del subsidio sumado a los ingresos derivados del resto de actividades compatibles no sea superior al salario mínimo interprofesional”. Ello daría lugar, parece, en la interpretación restrictiva hecha por dicha entidad gestora, a la extinción del subsidio. En mi opinión, lo que debería hacerse, en caso de que las rentas del beneficiario no superasen el umbral de pobreza, sería reducir el subsidio extraordinario de tal forma que la suma de todos los ingresos no superase el salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extras, en el mismo sentido que se hace respecto de otras prestaciones económicas no contributivas de la Seguridad Social.

Además, esta interpretación que proponemos parece que tampoco podría aplicarse tampoco

al supuesto contemplado en el [apartado séptimo 2 c\)](#) de la Resolución de 30 de abril de 2020 del Servicio Público de Empleo Estatal, respecto de la realización de actividades por cuenta propia o ajena “iniciadas con posterioridad a la solicitud del subsidio extraordinario”. Aquí la interpretación de la entidad gestora también es restrictiva puesto que si los ingresos por dichas nuevas actividades, sumados a los obtenidos por el subsidio, superan el salario mínimo interprofesional, supondrá causa de incompatibilidad. *Contrario sensu*, la realización de actividades posteriormente a la solicitud que, junto con los ingresos de la prestación, no superen el límite de pobreza del salario mínimo interprofesional, excluidas pagas extras, serán compatibles. Seguimos pensando que no hubiese estado demás relajar la situación de incompatibilidad permitiendo reducir la cuantía el subsidio extraordinario para que los ingresos totales de la persona empleada del hogar pudieran llegar al límite anteriormente indicado.

b) De otro lado, será incompatible el subsidio extraordinario por falta de actividad con, de un lado, el subsidio por incapacidad temporal y, de otro lado, con el permiso retribuido recuperable regulado en el [Real Decreto-Ley 10/2020, de 29 de marzo \(RCL 2020, 505\)](#), en el caso de que este empleado del hogar tenga un puesto de trabajo por cuenta ajena que pudiera haber obtenido este permiso.

La limitación con la obtención del permiso retribuido recuperable, que en sí no ha sido otra cosa que una nueva forma de distribuir irregularmente la jornada, se nos antoja poco meditado por el legislador. Por un lado, el [RD-Ley 9/2020 \(RCL 2020, 498\)](#) no parece previsto para que un empleado de hogar familiar use este permiso retribuido recuperable pues para trabajadores que “presten sus servicios en empresas o entidades del sector público o privado”, concepto muy distinto al del empleador de esta relación laboral especial, ex [art. 1.3](#) del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Por otro lado, en la medida en que empleado del hogar fuese pluriempleado, si el otro trabajo es por cuenta ajena a tiempo completo, nunca tendría derecho a este subsidio extraordinario para empleados del hogar porque superaría el umbral de pobreza para la obtención del mismo (salario mínimo interprofesional excluidas las pagas extraordinarias). Pero si la situación de pluriempleo lo es con un trabajo a tiempo parcial, con unos ingresos bajos, y se ha reducido, suspendido o extinguido la relación laboral especial a causa del COVID-19, no tiene sentido alguno penalizar a estos trabajadores, con ínfimos ingresos, por haber disfrutado del permiso retribuido recuperable. Eso sí, tras esta situación sí podrían, como más abajo se dirá, solicitar este subsidio.

En fin, una legislación que desconfía del empleado del hogar que podría solicitar un subsidio extraordinario y que establece complicaciones y trabas para el acceso, además de otros despropósitos respecto del momento de la percepción del mismo que serán comentado más adelante.

3.2. Comunicación de la variación de datos a efectos de compatibilidad.

A. Control

Como indica la [disposición 11ª 3](#) de la Resolución de 30 de abril de 2020, establece que el Servicio Público de Empleo Estatal puede, en cualquier momento, llevar a cabo las actuaciones necesarias para comprobar que los beneficiarios de este subsidio extraordinario mantienen el cumplimiento de los requisitos exigidos para su reconocimiento. Ha de recordarse que la [Disposición Adicional 4ª](#) del [Real Decreto-Ley 9/2020 \(RCL 2020, 498\)](#) establece, una vez más, como ocurre respecto de otras situaciones, por ejemplo, bonificaciones, la colaboración entre el Servicio Público de Empleo Estatal y la Inspección de Trabajo, en los supuestos en que la entidad gestora de las prestaciones por desempleo apreciase indicios de fraude para la obtención de las prestaciones por desempleo. En tal caso, lo comunicará a la Inspección de

Trabajo y Seguridad Social a los efectos oportunos.

B. Comunicación de variación de datos

Por lo que se ha dicho anteriormente, para esta prestación es fundamental la comunicación de variación de datos de los solicitantes tanto por la realización de trabajo como por la cuantía de las retribuciones derivadas de actividades compatibles o por supuesto por la obtención de otras prestaciones de la Seguridad Social ya que al Servicio Público de Empleo Estatal le resulta fundamental para comprobar que se siguen cumpliendo los requisitos “de carencia de rentas”, en orden a mantener la prestación.

Por ello, la persona beneficiaria de este subsidio, ex [disposición 11ª](#) de la Resolución de 30 de abril de 2020, deberá comunicar cualquier variación que se produzca en su situación laboral o en sus retribuciones desde el momento en el que se solicita este subsidio y durante todo el período de percepción del mismo. Parece excesivamente riguroso que dicha comunicación haya de presentarse “en el mismo momento en que se produzca la variación y como máximo en el plazo de tres días naturales”. La norma sigue en esta comunicación los mismos plazos que se establecen en el procedimiento de bajas como acto de encuadramiento en la Tesorería General de la Seguridad Social, el problema es si los empleados del hogar tendrán los medios (telemáticos o no) para comunicar dicha baja ya que durante el Estado de Alarma están cerradas las oficinas de empleo, a las que, por cierto, usualmente, no se puede acceder si no es con cita previa (que en algunas ocasiones puede tardar más de 15 días en concederse).

Por supuesto, se producirá la baja en la percepción de esta protección extraordinaria en los casos de que la comunicación de la variación de datos suponga que el beneficiario deje de cumplir los requisitos para mantener este subsidio e incurra en causa de incompatibilidad (por realizar nuevas actividades cuyos ingresos superen el umbral de pobreza establecido para este subsidio extraordinario o por haber entrado en situación de incapacidad temporal, por ejemplo). No obstante ello, en esta situación en caso de volver a cumplirse los requisitos para el acceso a este subsidio extraordinario, y de que siga vigente este subsidio extraordinario, podrán volver a solicitarlo. En tal caso, el nacimiento será desde el momento en que se vuelvan a cumplir los requisitos para su obtención, recalculándose la cuantía de la prestación en tal caso.

C. Evitación del fraude

La falta de comunicación de los datos que puedan afectar al mantenimiento de este derecho, así como la falsedad, incorrección u ocultación en la información facilitada en la declaración responsable de la persona empleadora o de la persona trabajadora supondrá la extinción del subsidio y la devolución de las cantidades indebidamente percibidas, además de las sanciones que eventualmente correspondieran.

Esto es, lo que viene a realizar una trasposición de la [Disposición Adicional 2ª](#) del Real Decreto-Ley 9/2020²⁸, así cuando la comunicación de datos (o sus variaciones) contuvieran falsedades o incorrecciones en los datos facilitados darán lugar a las sanciones correspondientes. Lo cierto es que sancionar “por cometer incorrecciones u ocultaciones” parece excesivamente riguroso, salvo que se demostrase que es una conducta dolosa para engañar al Servicio Público de Empleo Estatal en orden a la obtención de las prestaciones. Creemos que la Inspección debería justificar y motivar debidamente las infracciones cometidas por tales “incorrecciones” (imagínese, sancionar a un trabajador porque el empleador ha realizado una “declaración responsable” con alguna incorrección de la que el empleado del hogar nada sabe o por una incorrección cometida por el propio trabajador, como por ejemplo, haber equivocado un número de la cuenta corriente o en el documento de identidad del mismo o en su teléfono), también en el caso de “ocultaciones” ya que a veces no se conocen por el solicitante o por la persona empleadora que realiza la “declaración responsable” todos los

datos, el no poner algún dato en la solicitud no debería entenderse como una “ocultación”, sería algo demasiado severo. Habría de jugar, creemos, en su máxima extensión el principio de proporcionalidad en esta causa²⁹.

²⁸ Vid mi comentario “La Actuación De La ITSS Durante El Estado De Alarma: Breves Notas”, en <http://grupo.us.es/iwpr/2020/05/05/la-actuacion-de-la-itss-durante-el-estado-de-alarma-bre-veves-notas/>.

²⁹ En este sentido, la [Disposición Adicional 3ª del Real Decreto-Ley 15/2020 \(RCL 2020, 640\)](#) viene a modificar la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, porque pretende dar cobertura dentro del tipo sancionador a estas conductas señaladas en la [Disposición Adicional 2ª del Real Decreto-Ley 9/2020 \(RCL 2020, 498\)](#). Si bien es cierto, que el falseamiento de documentos ya estaba previsto anteriormente, y tipificado como falta “muy grave”, ahora se amplía el tipo a “efectuar declaraciones, o facilitar, comunicar o consignar datos falsos o inexactos” (la disposición 11ª usa los términos “incorrección” y “ocultación”, pero la “inexactitud” sigue siendo una situación con un alto grado de subjetividad en la interpretación).

Pues bien, en los casos en los que estos comportamientos lleven consigo la obtención y reconocimiento de este subsidio extraordinario por desempleo para empleados del hogar dará lugar a la devolución de las prestaciones indebidamente generadas, concretamente, la disposición 8ª indica que “los perceptores del subsidio extraordinario que lo hubieren percibido indebidamente vendrán obligados a reintegrar su importe”, además de la correspondiente sanción de conformidad con el [Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto \(RCL 2000, 1804\)](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. En caso de que la sanción conlleve una suspensión de la prestación, podrá, en caso de cumplirse los requisitos, solicitarse la reanudación de la misma tras el período de sanción, pero si la sanción ha llevado consigo la extinción del subsidio “no podrá producirse un nuevo reconocimiento”, ex [disposición 10ª 2](#) de la Resolución de 30 de abril de 2020.

El acta de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social llevará como propuesta tanto la sanción como el requerimiento para la devolución de las cantidades indebidamente percibidas por el empleado del hogar. Respecto de la devolución, la [disposición 8ª](#) de la Resolución de 30 de abril de 2020 recoge un régimen de responsabilidad muy particular. Ya que tras hacer responsable de la devolución al propio beneficiario que lo haya percibido indebidamente, extiende dicha responsabilidad, aunque de forma subsidiaria de la obligación de reintegro, a quienes “por acción u omisión” hayan contribuido a hacer posible la percepción indebida del subsidio extraordinario, salvo buena fe probada.

En mi opinión, esta resolución es contraria a una norma con rango superior y por lo tanto no aplicable. Y es que, unos días antes de adoptar esta [Resolución de 30 de abril de 2020 \(RCL 2020, 715\)](#) del Servicio Público de Empleo Estatal, se publicó el [Real Decreto-Ley 15/2020 \(RCL 2020, 640\)](#) en cuya [Disposición Adicional 3ª](#) vino a modificar la [Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social \(RCL 2000, 1804 y 2136\)](#), añadiendo un nuevo [apartado 3 al art. 43](#) por el que se pasaba, respecto de la devolución de las prestaciones indebidamente percibidas, de conformidad al [art. 23.1c\)](#) Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, de responsabilidad solidaria entre empleador y trabajador, a responsabilidad directa y exclusiva de la empleadora, claro está, “siempre que no concurra dolo o culpa por parte de la persona trabajadora”. Para hacer responsable al trabajador la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tendría que demostrar que éstos habrían acordado o convenido con el empresario la realización de dichas acciones “fraudulentas”, lo que no parece fácil, a mi juicio, de probar.

Por ello, establecer por una Resolución un régimen de responsabilidad distinto que el establecido en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social es un claro caso de “ultra vires” ya que la potestad reglamentaria, ex [art. 103.1 CE \(RCL 1978, 2836\)](#) ha de estar sometida plenamente a la ley y al Derecho, además de que el derecho sancionador está reservado a la reserva de ley.

En este sentido, en mi opinión, la responsabilidad debería de ser del empleador (y solo de forma solidaria con el empleado del hogar que hubiera sido responsable de forma dolosa o

culposa de la percepción del subsidio), no de la forma que establece de forma “arbitraria” la Resolución del Servicio Público de Empleo Estatal. Por ello, siendo responsable de forma directa el titular del hogar familiar que hubiera defraudado o comunicado datos incorrectos (o los hubiera ocultado), lo que por acción u omisión lleva consigo la obtención de este subsidio por el empleado del hogar familiar, tendrá que reintegrar la prestación al Servicio Público de Empleo Estatal, sin que ello afecte a los salarios que hubieran correspondido durante dicho período, en caso de reducción de jornada o suspensión, evidentemente, a los empleados del hogar familiar.

4. Procedimiento

Este subsidio extraordinario se gestiona por el Servicio Público de Empleo Estatal, pero se ha centralizado su gestión en la Dirección General de dicho organismo, frente al común de la protección por desempleo que se gestiona por las correspondientes Direcciones Provinciales del Servicio Público de Empleo Estatal.

4.1. Plazo

El plazo de la presentación se inicia el 5 de mayo (día posterior a la publicación de la [Resolución de 30 de abril de 2020 \(RCL 2020, 715\)](#) en el Boletín Oficial del Estado) y finalizará el último día de vigencia de este subsidio, esto es, ex Disposición Final 12ª del [Real Decreto-Ley 12/2020 \(RCL 2020, 526\)](#) 0, “hasta un mes después del fin de la vigencia de la declaración del Estado de Alarma”, salvo que el Gobierno lo prorrogue a través de otro Real Decreto-Ley.

4.2. Presentación de solicitudes

Establece el apartado tercero de la [Resolución de 30 de abril de 2020 \(RCL 2020, 715\)](#) del Servicio Público de Empleo Estatal que este subsidio extraordinario deberá solicitarse presentado el formulario previsto en la sede electrónica, debidamente cumplimentado³⁰. Desde luego, teniendo en cuenta la escasa formación que suele tener este colectivo, el formulario diseñado no se caracteriza por su sencillez y va a requerir que, en muchos casos, estas personas (al no poder acudir a las oficinas del Servicio Público de Empleo Estatal por estar cerradas) tengan que solicitar los servicios de un profesional (con los costes que ello conlleva) para la presentación de formulario.

³⁰ <https://www.sepe.es/HomeSepe/COVID-19/subsidio-extraordinario-personas-empleadas-hogar.htm> l.

Junto a ello, la solicitud debe acompañar la declaración responsable firmada por el empleador o empleadores, en la que se confirmen que los datos consignados en la solicitud son ciertos. Así que lo mejor sería que los datos referidos a los empleadores (tanto titulares del hogar familiar del sistema especial de empleados del hogar como el de otras empresas distintas del hogar familiar) fuesen rellenados directamente por los empleadores, para que no hubiere problema alguno entre la declaración responsable y los datos consignados ya que en este ámbito es muy común que formalmente se establezcan en el contrato unas condiciones y materialmente se den otras en su ejecución (especialmente, respecto de retribuciones y tiempo de trabajo), incorrecciones que darían lugar a la sanción con la baja en el subsidio y, en su caso, con la devolución de las cantidades indebidamente percibidas.

La solicitud se realizará “preferentemente” por medios electrónicos a través de la sede electrónica del Servicio Público de Empleo Estatal. No parece que sea un colectivo que esté muy familiarizado con la “e-administración” y que pueda disponer de los elementos y herramientas necesarias para gestionar “online” sus prestaciones.

Evidentemente, la preferencia por la utilización de medios electrónicos en la gestión es coherente con la [Disposición Adicional 4ª](#) del [Real Decreto-Ley 13/2020 \(RCL 2020, 564\)](#) que establece medidas extraordinarias de simplificación para la tramitación de los procedimientos

para resolver de forma provisional las solicitudes de prestaciones por desempleo presentadas por los ciudadanos. Así, pueden distinguirse varias situaciones:

a) Solicitante sin certificado electrónico o clave permanente:

Podrá formalizar su solicitud provisional de acceso a la protección por desempleo a través del «Formulario de pre-solicitud individual de prestaciones por desempleo», disponible en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal y en su sede electrónica.

Provisionalmente se admitirá la identidad declarada por el interesado, sin perjuicio de las comprobaciones que pueda hacer la entidad gestora, a través de los medios ya establecidos para verificar la identidad mediante el acceso al Sistema SVDIR, que implementa la Verificación y la Consulta de los Datos de Identidad³¹ y la verificación de datos de residencia³² o la Consulta de datos Padronales (SECOPA)³³. Además, las entidades gestoras podrán consultar o recabar la información y los documentos que ya se encuentren en poder de las Administraciones Públicas³⁴.

La entidad gestora podrá consultar o recabar la información y los documentos necesarios para el reconocimiento de las prestaciones que ya se encuentren en poder de las Administraciones Públicas.

³¹ [Real Decreto 522/2006, de 28 de abril \(RCL 2006, 933\)](#).

³² [Real Decreto 523/2006, de 28 de abril \(RCL 2006, 934\)](#).

³³ Utilizando el marco SILCOIWEB de las aplicaciones corporativas del Servicio Público de Empleo Estatal y otros medios similares.

³⁴ Salvo que el interesado se opusiera a ello, en los términos y con las excepciones establecidas en el [artículo 28](#) de la [Ley 39/2015, de 1 de octubre \(RCL 2015, 1477\)](#), del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

b) Solicitante sin firma electrónica: deberá dejar constancia expresa de su voluntad o consentimiento a la tramitación de su expediente.

c) Solicitante que no puede presentar los documentos u observar el procedimiento debido al cierre de oficinas públicas: deberá aportar documentos o pruebas alternativos que, en su caso, obren en su poder, de la concurrencia de los requisitos o condiciones exigidos en el procedimiento para el reconocimiento o revisión del derecho, sin perjuicio de la obligación de presentar los documentos preceptivos una vez que deje de estar vigente el estado de alarma.

No obstante ello, podrá admitirse una declaración responsable³⁵ sobre los datos o documentos que pretenda hacer valer, si el interesado no tuviera o no pudiera obtener documentos alternativos que acrediten su derecho³⁶.

³⁵ Ex [artículo 69](#) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

³⁶ Sin perjuicio de la obligación de presentar con posterioridad los documentos acreditativos de los hechos o datos alegados y la revisión de las prestaciones reconocidas con carácter provisional.

d) El Servicio Público de Empleo Estatal efectuará las comprobaciones correspondientes, de acuerdo con la solicitud presentada y los documentos en su caso aportados y dictará la resolución provisional que sea procedente, estimando o desestimando el derecho.

Las entidades gestoras de la Seguridad Social revisarán todas las resoluciones provisionales de reconocimiento o revisión de prestaciones adoptadas bajo este régimen transitorio. De resultas de la revisión, bien se efectuará el abono de aquellas cantidades que resulten procedentes tras la oportuna revisión o bien se reclamarán las cantidades indebidamente percibidas³⁷.

³⁷ En el supuesto de que tras estas actuaciones se desprenda que el interesado no tiene derecho a la prestación.

Evidentemente, y como no podía ser de otro modo, la presentación de las solicitudes del subsidio extraordinario del sistema especial de empleados del hogar puede presentarse, de conformidad, con el [art. 16.4](#) de la [Ley 39/2015 \(RCL 2015, 1477\)](#) de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, lo que supone que no solo podrán presentarse ante el registro de la Administración u Organismo al que se dirijan, sino también en los restantes electrónicos de las entidades que componen el “sector público” ya que todos estos registros son plenamente interoperables e interconectados³⁸ (de hecho, la [disposición tercera](#) de la Resolución de 30 de abril de 2020 del Servicio Público de Empleo Estatal hace mención al Registro Electrónico General de la Administración General del Estado), además de las presentación en las oficinas de correos y en otras entidades³⁹.

³⁸ Permiten, pues, la transmisión telemática de los asientos registrales y de los documentos que se presenten en cualquiera de los registros.

³⁹ En las representaciones diplomáticas u oficinas consulares de España en el extranjero o en las oficinas de asistencia en materia de registro, así como en cualquier otro lugar que permita la normativa vigente.

4.3. Resolución

Finalmente, el Director General del Servicio Público de Empleo Estatal dictará resolución expresa y notificará el reconocimiento o denegación del derecho al subsidio. Frente a la misma se podrá interponer reclamación previa a la vía jurisdiccional social, de conformidad al [art. 71](#) de la [Ley Reguladora de la Jurisdicción Social \(RCL 2011, 1845\)](#), de conformidad con la [disposición 9ª](#) de la Resolución de 30 de abril de 2020.

Lo verdaderamente llamativo el plazo máximo establecido para dictar resolución: 3 meses. Desde luego, si a ello añadimos el mes que se ha tardado en diseñar el procedimiento para hacer ejecutivo el derecho a este subsidio extraordinario previsto en los [arts. 30 a 32](#) Real Decreto-Ley 11/2020, y que el beneficiario cobraría el día 10 del mes siguiente al que se produce la resolución, podemos encontrarnos que el tan proclamado “escudo social” de poco va a servir ante una situación de necesidad inminente provocada por la falta de actividad de los empleados del hogar producida por la adopción del Estado de Alarma pues cobrarían cuatro meses más tarde de la reducción o extinción. Teniendo en cuenta el carácter “asistencial” de este subsidio, que va dirigido a los empleados del hogar con menos rentas, los puede condenar a una situación de necesidad y, probablemente, de exclusión social.

III. Conclusión final

La puesta en práctica de este subsidio extraordinario para las personas trabajadoras del sistema especial de empleados del hogar, con todas las limitaciones previstas y con la austeridad de su diseño, puede servir como laboratorio de prácticas para, cuando la economía y la oportunidad política lo permita, el diseño de una protección por desempleo estable y ordinaria para este sistema especial que todavía en el momento actual se encuentra excluida dicha contingencia de su catálogo de prestaciones.

Es cierto que, quizás, históricamente la laboralización de esta prestación de servicios se produjera a cambio de “una menor protección en derechos considerados básicos” y que ello podría producir, si no se incrementaran los costes, el que pudieran aflorar prestaciones de servicios en el marco de empleo doméstico⁴⁰.

⁴⁰ Como indicó en su momento LÓPEZ CUMBRE, L. en “La relación laboral especial al servicio del hogar familiar”, en *Revista Española de Derecho del Trabajo* nº 100, 2000, p. 153.

Con las modificaciones legislativas de 2011 se pretendió que cambiara esta situación, pero hemos visto que no se ha producido, desafortunadamente, esa eliminación de la economía sumergida⁴¹, por lo que podría ser oportuno dar un nuevo paso adelante ampliando la

protección del colectivo y haciendo aplicable al empleador el principio de alta presunta para el acceso a las prestaciones por desempleo, medida coercitiva que, quizás, podría permitir concienciar a los empleadores para que no incumplan sus obligaciones de encuadramiento de las personas que trabajen empleadas en su hogar.

41 <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/10234709/12/19/El-Gobierno-reconoce-los-problemas-con-la-subida-del-SMI-crece-la-economia-sumergida-en-las-empleadas-del-hogar.html><https://www.publico.es/economia/pge-2018-empleadas-hogar-denuncian-pge-alimentan-economia-sumergida-discriminacion-precariedad-sector.html>.

IV. Bibliografía

AAVV Relaciones laborales y empleados del hogar. Reflexiones jurídicas, Coords. Espuny y García, Ed. Dykinson, 2014.

ÁLVAREZ CORTÉS, JC “Nuevas Fórmulas De Protección Por Desempleo Para Colectivos Infraprotegidos En El Estado De Alarma: Empleados Del Hogar Y Trabajadores Temporales”,<http://grupo.us.es/iwpr/2020/04/01/nuevas-formulas-de-proteccion-por-desempleo-para-colectivos-infraprotegidos-en-el-estado-de-alarma-empleados-del-hogar-y-trabajadores-temporales/>.

ÁLVAREZ CORTÉS, JC, “La Actuación De La ITSS Durante El Estado De Alarma: Breves Notas”, [enhttp://grupo.us.es/iwpr/2020/05/05/la-actuacion-de-la-itss-durante-el-estado-de-alarma-breves-notas](http://grupo.us.es/iwpr/2020/05/05/la-actuacion-de-la-itss-durante-el-estado-de-alarma-breves-notas).

GALA DURÁN, C. “La protección en materia de Seguridad Social de los empleados de hogar tras el [RDL 29/2012 \(RCL 2012, 1802\)](#): un viaje de ida y vuelta”, en AAVV Relaciones laborales y empleados del hogar. Reflexiones jurídicas, Coords. Espuny y García, Ed. Dykinson, Madrid, 2014.

GARCÍA GONZÁLEZ, G., en “La integración del régimen especial de empleados de hogar en el régimen general: logros y retos de futuro”, Aranzadi Social nº 8, 2011, BIB 2011/1743.

LÓPEZ CUMBRE, L. en “La relación laboral especial al servicio del hogar familiar”, en Revista Española de Derecho del Trabajo nº 100, 2000.

MIÑAMBRES PUIG, C., en “El nuevo régimen jurídico de los empleados del hogar familiar”, Revista Española de Derecho del Trabajo nº 157, 2013.

MIÑARRO YANINI, M. en “La regulación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar: una mejora mejorable (I y II), Relaciones Laborales nº 4 y 5, 2012.

PAZ TORRES, O., en “Todos los días de la semana: servicio doméstico, género y clase”, en AAVV Relaciones laborales y empleados del hogar. Reflexiones jurídicas Coords. Espuny y García, Ed. Dykinson, Madrid, 2014.

PÉREZ-BEDMAR, M. en “La relación laboral especial de los empleados de hogar: aspectos laborales y de Seguridad Social”, en Revista Jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid nº 23, 2011.

QUESADA SEGURA, R. en “La dignificación del trabajo doméstico. El Convenio nº 189 OIT, 2011”, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social nº 27, 2011.

SALCEDO BELTRÁN, C. en “Todos los días de la semana: servicio doméstico, género y clase”, en “La relación laboral especial del hogar familiar: ámbito de aplicación, contratación y extinción”, en AAVV Relaciones laborales y empleados del hogar. Reflexiones jurídicas, Coords. Espuny y García, Ed. Dykinson, Madrid, 2014.

VELA DÍAZ, R. “De la [Ley 27/2011 \(RCL 2011, 1518\)](#) al [RDL 29/2012 \(RCL 2012, 1802\)](#) de mejora de gestión y protección social en el sistema especial para empleados de hogar: la nueva frontera entre las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar”, Temas Laborales nº 121, 2013.

