



# Relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar

Jordi García Viña  
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universitat de Barcelona

# Finalidad

Derogación RD 1424/1985, de 1 de agosto

Consecución de la dignificación de las condiciones de trabajo, mediante las siguientes vías:

1	Establecimiento de mayores y mejores derechos de los trabajadores
2	Mayor estabilidad en el empleo
3	Mecanismos de reforzamiento de la transparencia

Entrada en vigor: 18 de noviembre de 2011  
Surte efectos desde 1 de enero de 2012

# Estructura

Condición más  
beneficiosa

ESTRUCTURA



1	13 Artículos (cuatro capítulos)
2	3 Disposiciones adicionales
3	2 Disposiciones transitorias
4	1 Disposición derogatoria
5	3 Disposiciones finales

Aplicación del Real Decreto a los contratos vigentes, salvo la cuantía de la indemnización por desistimiento del empleador (sólo a los contratos que se concierten a partir de 18 de noviembre) y la formalización del contrato cuando existan los modelos

# Ámbito de aplicación

Definición	Relación 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
Empleador	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
	Prestación de servicios se realice para dos o más personas que, sin constituir una familia ni una persona jurídica, que convivan en la misma vivienda

# Concepto

Servicios o actividades prestados para el hogar familiar, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar, y otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos.

# Exclusiones (I)

- Relaciones concertadas por personas jurídicas, de carácter civil o mercantil, aun si su objeto es la prestación de servicios o tareas domésticas
- Relaciones concertadas a través de **empresas de trabajo temporal**
- Relaciones de los **cuidadores profesionales** contratados por instituciones públicas o por entidades privadas
- Relaciones de los **cuidadores no profesionales** consistentes en la atención prestada a personas en situación de dependencia en su domicilio, por personas de la familia o de su entorno, no vinculadas a un servicio de atención profesionalizada
- Relaciones concertadas entre familiares para la prestación de servicios domésticos cuando quien preste los servicios no tenga la condición de asalariado
- Trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

# Exclusiones (II)

- Relaciones de colaboración y convivencia familiar, como las denominadas "a la par"
- Relación del titular de un hogar familiar con un trabajador que, además de prestar servicios domésticos, realiza otros servicios ajenos en actividades o empresas de cualquier carácter del empleador. Cabe prueba en contrario si se acredita que los servicios no domésticos son marginales o esporádicos

# Fuentes

- Real Decreto
- Normativa laboral común; expresamente se excluye el art. 33 ET
- Convenios colectivos
- Contrato de trabajo
- Usos y costumbres locales y profesionales
- Jurisdicción competente: orden social



# Contrato

- Contratación directa, por medio de los servicios públicos de empleo o de las **agencias de colocación**
- Formalización por escrito o de palabra
- En defecto de pacto escrito, se presume celebrado por **tiempo indefinido y a jornada completa** cuando su duración sea superior a 4 semanas (antes, 1 año)
- Información sobre los elementos esenciales del contrato (duración superior a 4 semanas)
- Comunicación del contenido de los contratos
- Modelos de contratos de trabajo
- Plazo de **un año** para formalizar los contratos
- **Duración:**
  - Tiempo indefinido
  - Duración determinada
- Período de prueba:
  - **2 meses**
  - **Preaviso** de 7 días naturales

En el caso de un trabajador que presta servicios por horas en varios hogares, debe tener tantos contratos como casas en las que trabaja

# Contenido de la relación laboral

- Derechos y deberes
- Debidas condiciones de seguridad y salud  
(Control por la Inspección de Trabajo)
- Retribuciones
- Tiempo de trabajo
- Conservación del contrato
- Extinción

# Retribuciones

- Cuantía: SMI
- Prestaciones en especie:
  - Pago en metálico mínimo: SMI
  - Porcentaje no superior al 30 % del salario total
- Incrementos salariales:
  - Pacto
  - En defecto, incremento salarial medio pactado en los convenios colectivos (3 % por cada 3 años)
- 2 gratificaciones extraordinarias de SMI (salario de 15 días naturales)
- Retribución por horas
- Recibo individual y justificativo del pago

# Tiempo de trabajo (I)

- Jornada máxima semanal: 40 horas de trabajo efectivo
- Sin perjuicio de los tiempos de presencia que puedan acordarse
- Horario fijado por **acuerdo** (por el titular del hogar familiar)
- Tiempo de presencia:
  - Respeto a la jornada máxima y períodos mínimos de descanso
  - Duración y retribución/compensación por acuerdo
  - **Límite**: 20 horas semanales
  - Retribución correspondiente a las horas ordinarias

# Tiempo de trabajo (II)

- Horas extraordinarias
- Descanso entre jornadas **12 horas**, excepto interno, 10 horas (10 y 8)
- Descanso semanal
- Fiestas y permisos retribuidos
- Vacaciones:
  - 30 días naturales, fraccionables, si bien, uno de ellos será de 15 días
  - El período de disfrute por acuerdo; en defecto de pacto, 15 días pueden fijarse por el empleador
  - Las fechas deben ser conocidas con 2 meses de antelación
  - Durante el período de vacaciones, no está obligado a residir en el mismo domicilio que el titular
- Límites para los menores de 18 años

# Conservación del contrato

- Subrogación por cambio de la persona del empleador por acuerdo
- Presunción: 7 días en el domicilio, tras la variación
- Cambio del hogar familiar por traslado:
  - Aplicación del régimen de la subrogación
  - Opción del empleador por el desistimiento
- Suspensión del contrato por incapacidad temporal

# Extinción

- Aplicación del art. 49 TRET
- Expiración del tiempo convenido con la indemnización de 12 días (antes 6 días)
- Despido disciplinario:
  - Notificación escrita
  - Causas previstas en el TRET
  - Despido improcedente: 20 días naturales por año de servicio, con límite 12 mensualidades
- Se presume la opción por el despido cuando:
  - Incumplimiento de la forma escrita
  - No se ponga a disposición la indemnización
- El despido disciplinario y el desistimiento del empleador no pueden llevarse a cabo, en caso de interno, entre las 17 horas y las 8 horas, salvo falta muy grave
- Se pondrá a disposición modelos para la notificación de la extinción

# Desistimiento del empleador

- Durante el transcurso del contrato
- Notificación por escrito al empleado
- La voluntad del empleador ha de constar de modo "claro e inequívoco"
- Plazo de preaviso:
  - 20 días, si la prestación hubiera superado un año
  - 7 días, si no ha superado
- Licencia retribuida de 6 horas semanales durante el preaviso
- Se puede sustituir el preaviso por una indemnización
- Indemnización:
  - Simultánea a la comunicación de la extinción
  - Abonable íntegramente en metálico
  - Cuantía: 12 días naturales por año de servicio, con límite de 6 mensualidades (7 días con límite de 6 mensualidades)