

**INFORME**

**REFORMA NORMATIVA DE LA RELACIÓN LABORAL  
Y DE SEGURIDAD SOCIAL  
DE LOS EMPLEADOS DE HOGAR**

**Diciembre 2009**

## ÍNDICE

### RELACIÓN LABORAL

➤ CONTRATO	3
➤ EXTINCIÓN DEL CONTRATO	4
➤ RETRIBUCIONES	5
➤ PAGAS EXTRAORDINARIAS	6
➤ JORNADA	6
➤ VACACIONES	7
➤ PERMISOS	7

### SEGURIDAD SOCIAL

➤ INSCRIPCIÓN DE EMPRESARIOS	7
➤ ALTAS, BAJAS Y VARIACIONES DE DATOS	7
➤ COLIZACIÓN	8
➤ ACCIDENTES DE TRABAJO	9
➤ INCAPACIDAD TEMPORAL	9

En el presente documento se recogen los puntos fundamentales de la reforma de la relación laboral y de Seguridad Social de los empleados del hogar.

## **1.- RELACIÓN LABORAL**

Proyecto de Real Decreto por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar (modificación RD 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar).

### **1.1.- CONTRATO**

El contrato de trabajo podrá celebrarse por escrito o de palabra. Deberá celebrarse por escrito cuando así lo exija una disposición legal para una modalidad determinada.

En defecto de pacto escrito, el contrato de trabajo se presumirá concertado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

Será de aplicación a esta relación laboral especial el RD 1650/1998, de 24 de julio.

--Cuando la duración de la relación laboral sea superior a cuatro semanas, el trabajador tendrá derecho a recibir información sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral si los mismos no figuran en el contrato formalizado por escrito.

--Los empleadores están obligados a comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos.

deban o no formalizarse por escrito, en el momento de solicitar el alta del trabajador en la Seguridad Social, quien dará traslado de dicha información a la oficina pública de empleo.

El contrato podrá celebrarse por tiempo indefinido o por duración determinada, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba por tiempo no superior a dos meses en los términos del artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

## **1.2.- EXTINCIÓN DEL CONTRATO**

La relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar se extinguirá conforme a lo previsto en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes especialidades:

-- El despido disciplinario del trabajador se producirá, mediante notificación escrita, por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores. Ello no obstante, y para el caso de que la jurisdicción competente declare el despido improcedente, las indemnizaciones serán equivalentes al salario en metálico correspondiente a veinte días naturales multiplicados por el número de años de servicio, con el límite de doce mensualidades.

Los supuestos de incumplimiento por el empleador de los requisitos previstos para formalizar el despido producirán los mismos efectos descritos en el párrafo anterior para los casos de despido improcedente.

-- El contrato podrá extinguirse con anterioridad a la extinción del tiempo convenido por desistimiento del empleador, comunicado por escrito.

En el caso de que la prestación de servicios hubiera superado la duración de un año, el empleador deberá conceder un plazo de preaviso cuya duración, computada desde que se comunique al trabajador la decisión de extinción, habrá de ser, como mínimo, de veinte días. En los demás supuestos el preaviso será de siete días.

Simultáneamente a la comunicación de la extinción el empleador deberá poner a disposición del trabajador la indemnización cuya cuantía será equivalente al salario en metálico correspondiente a veinte días naturales por año de servicio, con el límite de doce mensualidades.

Durante el periodo de preaviso el trabajador tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

El empleador podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios en metálico de dicho periodo.

En estos dos supuestos especiales la extinción no podrá llevarse a cabo respecto del empleado interno entre las diecisiete horas y las ocho horas del día siguiente, salvo que la extinción del contrato esté motivada por falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza.

### **1.3.- RETRIBUCIONES**

El Salario Mínimo Interprofesional, fijado anualmente, es aplicable en el ámbito de esta relación laboral especial, de acuerdo con los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento laboral común. Dicho salario mínimo se entiende referido a la jornada de trabajo completa (cuarenta horas de trabajo efectivo), percibiéndose a prorrata si se realizase una jornada inferior.

Este salario podrá ser objeto de mejora a través de pacto individual o colectivo.

En los casos de prestación de servicios domésticos con derecho a prestaciones en especie, como alojamiento o manutención, se podrá descontar por tales conceptos el porcentaje que las partes acuerden, sin que de la suma de los diversos conceptos pueda resultar un porcentaje de descuento superior al 30 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional fijado anualmente.

No podrán establecerse descuentos por manutención, en los casos en que el empleado de hogar participe en las tareas de preparación de los alimentos.

Tampoco tendrá la consideración de retribución en especie el alojamiento cuando sea consecuencia de la obligación de presencia en el domicilio acordada en el contrato de trabajo.

La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo.

#### **1.4.- PAGAS EXTRAORDINARIAS**

El empleado de hogar tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año que se percibirán, salvo pacto en contrario, al finalizar cada uno de los semestres del año y en proporción al tiempo trabajado durante el mismo. Su cuantía será, como mínimo, igual al salario en metálico correspondiente a quince días naturales, si bien deberá incrementarse el número de días hasta treinta días naturales en un período transitorio de cinco años (o a 14 pagas en cómputo anual, como mínimo del Salario Mínimo Interprofesional).

#### **1.5.- JORNADA**

La jornada máxima semanal de carácter ordinario será de cuarenta horas de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, sin perjuicio de los tiempos de presencia a disposición del empleador, que pudieran acordarse entre las partes (deberán ser retribuidos de manera complementaria). El horario será fijado por acuerdo entre las partes.

Una vez concluida la jornada de trabajo diaria, y, en su caso, el tiempo de presencia pactado, el empleado no está obligado a permanecer en el hogar familiar.

Entre una y otra jornada deberá mediar un descanso mínimo de doce horas. El descanso entre jornadas del empleado interno podrá reducirse a diez horas, compensando el resto hasta doce horas en periodos de hasta cuatro semanas.

El empleado interno dispondrá de al menos dos horas para las comidas principales, y este tiempo no se computará como trabajo.

Si la duración de la jornada diaria continuada excediera de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante quince minutos que será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

Los empleados de hogar tienen derecho a un descanso semanal de treinta y seis horas consecutivas que comprenderán como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo.

Cuando el empleado de hogar no preste servicios en régimen de jornada completa, con la duración máxima establecida en el apartado 1 de este artículo, la retribución correspondiente al periodo de descanso se reducirá en proporción a las horas efectivamente trabajadas.

## **1.6.- VACACIONES**

El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de treinta días naturales; de ellos, al menos quince días se disfrutarán de forma continuada, siendo el resto susceptible de fraccionamiento en la forma que se acuerde entre las partes.

## **1.7.- PERMISOS**

El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos previstos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

## **2.- SEGURIDAD SOCIAL**

### **2.1.- INSCRIPCIÓN DE EMPRESARIOS**

Obligación de inscripción de todos los empleadores de hogar en el Registro de empresarios de la Seguridad Social.

### **2.2.- ALTAS, BAJAS Y VARIACIONES DE DATOS**

Aplicación de las normas establecidas para el Régimen General en el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, lo que exigirá comunicar el alta antes de iniciar la actividad laboral, aportando la documentación establecida con carácter general y una copia del contrato de trabajo suscrito. En el supuesto de que fuera oral deberán comunicarse las condiciones esenciales del mismo tal y como se ha

indicado en el apartado 1.1 del presente informe, en especial el número de horas de trabajo concertadas al mes.

Las variaciones de datos deberán comunicarse necesariamente a la Tesorería General de la Seguridad Social, en los plazos establecidos en el citado Reglamento General. Como especialidad, los efectos de estas variaciones deberán producirse a partir del mes siguiente a su comunicación.

Las bajas deberán comunicarse en el plazo actualmente establecido (6 días naturales).

El obligado a comunicar las altas, bajas y variaciones de datos será el empleador.

### **2.3.- COTIZACIÓN**

#### **2.3.1. Sujetos de la obligación de cotizar**

Estarán obligados a cotizar los empleadores y los empleados de hogar desde la primera hora sin limitación inicial por número de horas (con extinción del límite de 72 horas por debajo del cual no existe, en la actualidad, relación de Seguridad Social), aunque se estableciera un mínimo de cotización.

En cualquier caso, el responsable del ingreso de la cuota será el empleador de hogar.

#### **2.3.2. Base de cotización**

La base de cotización será por hora y se establecerá en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

El incremento progresivo de la base de cotización permitirá la aplicación de beneficios en la cotización, a que se refiere el apartado 2.3.4.

### **2.3.3. Tipo de cotización**

El tipo de cotización será inicialmente el vigente en la actualidad (22%), con un aumento progresivo hasta su equiparación al establecido para el Régimen General de la Seguridad Social, y con imputación proporcional entre el empresario y el trabajador.

Esta modificación, exigirá el reforzamiento de la obligación de los empleadores de comunicar las variaciones de la jornada de trabajo realizada por los empleados de hogar. La Tesorería General de la Seguridad Social procederá con los datos existentes a realizar la liquidación correspondiente y se exigirá la domiciliación del pago de las cuotas.

### **2.3.4. Beneficios en la cotización**

Posibilidad de establecer beneficios en la cotización, a efectos de compensar el incremento de la base de cotización.

### **2.3.5. Cotización respecto a los empleados de hogar actualmente en alta**

Se mantendrá la responsabilidad de ingreso de las cuotas por parte de los empleados de hogar discontinuos que se encuentren en alta antes de la entrada en vigor de la reforma normativa.

## **2.4.- ACCIDENTES DE TRABAJO**

La acción protectora comprenderá también la cobertura de los accidentes de trabajo, contingencia por la que deberá cotizarse.

El tipo de cotización por esta contingencia será el correspondiente al código CNAE relativo a la actividad de servicio doméstico que se recoja en cada momento en la tarifa de primas vigente.

## **2.5.- INCAPACIDAD TEMPORAL**

Equiparación gradual de las condiciones de esta prestación con el Régimen General para pasar a percibir la prestación desde el día 29º al día 16º (periodo de 7 años, con reducción de 3 días por año).

No se contempla el pago delegado.

La cotización durante la situación de incapacidad temporal se mantendrá en los términos actuales.