

Referencia: NSL016093

**REAL DECRETO 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.**

(BOE de 17 de noviembre de 2011)

El artículo 2.º 1 b) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, considera relación laboral de carácter especial la del servicio del hogar familiar. El régimen jurídico de esta relación laboral especial se estableció en el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, dando así cumplimiento al mandato de la disposición adicional primera de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Las condiciones particulares en que se realiza la actividad de las personas que trabajan en el servicio doméstico, que justifican una regulación específica y diferenciada son bien conocidas. De modo principal, el ámbito donde se presta la actividad, el hogar familiar, tan vinculado a la intimidad personal y familiar y por completo ajeno y extraño al común denominador de las relaciones laborales, que se desenvuelven en entornos de actividad productiva presididos por los principios de la economía de mercado; y, en segundo lugar y corolario de lo anterior, el vínculo personal basado en una especial relación de confianza que preside, desde su nacimiento, la relación laboral entre el titular del hogar familiar y los trabajadores del hogar, que no tiene que estar forzosamente presente en los restantes tipos de relaciones de trabajo.

Conservando, con todo, esta relación laboral especial singularidades propias que explican un tratamiento diferente respecto de la relación laboral común, es claro que los más de veinticinco años transcurridos desde la promulgación de la norma reglamentaria que contiene el régimen jurídico del servicio doméstico, aconsejan una revisión en profundidad de esta normativa, para renovar y modernizar diversas instituciones jurídicas que las transformaciones sociales habidas en estos últimos tiempos y la evolución natural de las costumbres han dejado caducas. La modificación del régimen jurídico de la relación laboral especial del servicio doméstico se aborda desde una perspectiva que pretende conjugar el mantenimiento de las diferencias, allí donde estas encuentran una justificación objetiva y razonable, con la reducción o eliminación de aquellas, cuando se comprenda que su razón de ser ya no encuentra por más tiempo motivo, de manera que se logre una progresiva equiparación del bagaje jurídico de esta relación laboral especial con la común. En este contexto cobra especial relevancia el hecho de la fuerte feminización del empleo doméstico. Los datos disponibles muestran una distribución que incluye mayoritariamente a mujeres en porcentajes próximos al 94%, y el 6% restante, a hombres.

Es preciso destacar, al mismo tiempo, como aspecto íntimamente ligado a la relación laboral especial al servicio del hogar familiar, la existencia desde antiguo de un ámbito propio de protección social para los empleados de hogar constituido por el Régimen Especial de Empleados del Hogar de la Seguridad Social. De ahí que la revisión que se haga del régimen jurídico de la relación laboral especial va de la mano y ha de ser coetánea con la que se haga del Régimen Especial de la Seguridad Social de Empleados de Hogar.

A partir del Pacto de Toledo, celebrado en abril de 1995, los diferentes Acuerdos sociales producidos en materia de Seguridad Social, recomiendan la simplificación e integración de regímenes, pudiendo mencionar el Acuerdo de medidas en materia de Seguridad Social, de 13 de julio de 2006, cuyo apartado V prevé la elaboración de un estudio de la regulación de la relación laboral de carácter especial, a fin de proponer en su caso, su adecuación a la realidad actual, así como el establecimiento de medidas paulatinas de convergencia del Régimen Especial de Empleados de Hogar con el Régimen General de la Seguridad Social.

El mencionado estudio de la regulación de la relación laboral de carácter especial, junto a las propuestas para su adecuación a la realidad actual, a que se refiere el Acuerdo de 13 de julio de 2006, se encuentra en la base del presente real decreto.

Finalmente, debe hacerse mención al Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones, suscrito el 2 de febrero del 2011 por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT con el Gobierno, en el que se aludía a la revisión de la situación del Régimen Especial de Empleados de Hogar a los efectos de su integración en el Régimen General de la Seguridad Social, lo que debía hacerse en el proceso de tramitación parlamentaria de la reforma de la Seguridad Social.

La Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, procede en su disposición adicional trigésima novena a integrar el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social, habilitando al Gobierno a modificar, en consonancia con esta integración, la regulación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Con este fin se dicta este real decreto.

Desde esta perspectiva, esta norma reglamentaria, partiendo de la conveniencia y la necesidad de mantener la relación laboral de carácter especial, se dirige a la consecución de la dignificación de las condiciones de trabajo de las personas que realizan la prestación de servicios en el hogar familiar, mediante las siguientes vías:

De una parte, a través del establecimiento de mayores y mejores derechos de los trabajadores, aplicando, en lo que resulte factible, la regulación general contemplada en el Estatuto de los Trabajadores y normativa complementaria.

Por otra, introduciendo una mayor estabilidad en el empleo, a través de la supresión del contrato temporal anual no causal y la sujeción a las reglas del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratación temporal.

En tercer lugar, a través de la introducción de mecanismos de reforzamiento de la transparencia, que se despliega en asuntos como el de prohibición de la discriminación para el acceso al empleo y en las obligaciones del empleador en materia de información al empleado de hogar respecto a las condiciones de trabajo.

La entidad de las modificaciones incluidas en la nueva regulación junto a elementales razones de técnica normativa y seguridad jurídica aconsejan la promulgación de una nueva norma en sustitución de la vigente hasta la fecha.

La norma se estructura en cuatro capítulos que contienen en total trece artículos, tres disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y tres disposiciones finales.

El capítulo I contiene normas referidas al objeto y ámbito de aplicación. En este punto se ha incluido una mejor definición de las partes de la relación laboral especial, en particular la figura del empleador, haciendo homogénea la definición laboral y la contenida en la normativa de Seguridad Social. También se clarifican las distintas relaciones que quedan excluidas de la regulación, en especial las concertadas por empresas de trabajo temporal o las relaciones de los cuidadores, tanto profesionales como no profesionales, respecto de las personas en situación de dependencia. Además, se incluyen de manera sistemática, como fuentes de la relación laboral, las que se contemplan en el [artículo 3.º 1 del Estatuto de los Trabajadores](#), con las adaptaciones necesarias derivadas del carácter especial de la relación laboral, con especial referencia a los convenios colectivos.

El capítulo II regula lo relativo al contrato de trabajo y, como novedades destacables, son de reseñar, en primer lugar, las relativas al ingreso al trabajo, permitiendo, junto a la contratación directa y la utilización del servicio público de empleo, la intervención de agencias de colocación debidamente autorizadas, garantizando, en todo caso, la ausencia de discriminación en el acceso al empleo, conforme ya señalan la [Ley 56/2003, de 16 de diciembre](#), de Empleo y la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo](#), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; en segundo lugar, en aplicación del objetivo de transparencia en el establecimiento de las condiciones de trabajo, se establece la aplicabilidad a esta relación laboral especial de lo dispuesto en el [Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio](#), por el que se desarrolla el [artículo 8.º, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#) en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo. En cuanto a la duración, se incorpora la regla general de la presunción del carácter indefinido del contrato desde el inicio de la relación laboral, remitiendo también a la regulación general del Estatuto de los Trabajadores los supuestos en que puede concertarse un contrato de duración determinada en atención al principio de causalidad.

El capítulo III se dirige a regular el contenido de la relación laboral. En línea con el principio informador de la nueva regulación de la relación laboral de carácter especial, de acercamiento al régimen legal de la relación laboral común, se recoge expresamente la aplicación a los trabajadores de los derechos y deberes laborales establecidos en los [artículos 4.º y 5.º del Estatuto de los Trabajadores](#).

En materia de salario, se incluyen varias novedades en relación con la situación anterior: Por una parte, conforme a la nueva redacción del [artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores](#), modificado por la [disposición adicional vigésima tercera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre](#), sobre medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, se garantiza la retribución en metálico del salario, en cuantía no inferior al salario mínimo interprofesional, en proporción a la jornada de trabajo. En cuanto a la retribución en especie, se equipara el porcentaje máximo de prestaciones en especie al 30% del salario total, que es la establecida con carácter general en el [Estatuto de los Trabajadores](#). Los incrementos salariales habrán de fijarse de común acuerdo por las partes, si bien, a falta de pacto, se reenvía el incremento aplicable al que conste en la estadística de los convenios colectivos del mes en que deba efectuarse la revisión, abandonando por obsoleta la antigua regla que unía el incremento salarial a la antigüedad del trabajador.

En materia de tiempo de trabajo, también se incorporan importantes novedades en relación con la regulación anterior, tales como la fijación del horario de común acuerdo entre las partes, en lugar de acudir a la potestad unilateral del titular del hogar familiar; se incrementa el descanso entre jornadas; se establece el carácter consecutivo del disfrute del descanso semanal, de treinta y seis horas, lo que supone el traslado de la regulación general del Estatuto de los Trabajadores en la materia; se aplica, en materia de disfrute de permisos, el [artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores](#), superando la limitación anterior a los previstos en su apartado 3, lo que va a permitir el ejercicio de derechos vinculados a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de los empleados de hogar en términos de igualdad con todos los trabajadores.

Se mejora el régimen jurídico de las vacaciones de los empleados de hogar, fijando reglas para la determinación de los periodos de disfrute de las mismas, clarificando asimismo que corresponde al trabajador decidir libremente sobre los lugares en los que desea permanecer durante sus vacaciones, sin tener obligación de acompañar a la familia o a las personas que convivan en el hogar.

Se reconoce expresamente que los tiempos de presencia que se pacten entre las partes han de ser compensados con tiempos de descanso equivalente u objeto de retribución en los términos que se acuerden, si bien el módulo de retribución económica no podrá ser inferior al de las horas ordinarias. Igualmente, se incorpora al texto del real decreto la aplicación en materia de tiempo de trabajo de los límites establecidos para los menores de dieciocho años en el Estatuto de los Trabajadores.

El régimen jurídico de la extinción del contrato se modifica, mediante la remisión al [artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores](#), con las salvedades que en el mismo se establecen en relación con el despido disciplinario y el

desistimiento, como modalidad específicamente aplicable a esta relación laboral especial.

Por lo que al desistimiento se refiere, se incluyen dos modificaciones que mejoran la regulación hasta ahora vigente, en un sentido más protector y garantista de los derechos del trabajador. Por una parte, se exige la comunicación por escrito de la decisión del empleador de desistir de la relación laboral, con manifestación clara e inequívoca de que la causa de la extinción del contrato es el desistimiento y no otra; en segundo lugar, se incrementa la indemnización en este supuesto, pasando de siete a doce días por año de servicio, con el límite de seis mensualidades.

El capítulo IV recoge otras disposiciones aplicables a la relación laboral de carácter especial, referentes al control del cumplimiento de la legislación laboral a cargo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y atribuye el conocimiento de los conflictos a la jurisdicción social, conforme a la [Ley 36/2011, de 10 de octubre](#), reguladora de la Jurisdicción Social.

En cuanto a las disposiciones que integran la parte final del real decreto, se contempla que será la Tesorería General de la Seguridad Social quien deberá efectuar la comunicación al Servicio Público de Empleo sobre el contenido de los contratos y su terminación. De esta manera se reducen las cargas administrativas para los empleadores.

Especialmente relevante es la disposición de la parte final relativa a la necesidad de realizar una evaluación del impacto de la nueva regulación en el empleo y las condiciones de trabajo de los trabajadores del sector y a la elaboración de un informe que permita adoptar decisiones posteriores sobre el régimen de la extinción del contrato y la protección por desempleo.

Por lo que se refiere a las disposiciones transitorias, se fija la aplicabilidad de la nueva regulación a las relaciones laborales en vigor a la fecha de entrada en vigor de la norma para dotar de máxima efectividad e inmediatez a la reforma. Se exceptúa de ello la relativa a la cuantía de la indemnización por desistimiento, que solamente se aplicará a los contratos que se concierten tras la entrada en vigor del real decreto. Se establece también un periodo de un año para que los empleadores puedan formalizar por escrito los contratos de trabajo vigentes que deban celebrarse por escrito, de acuerdo con la nueva regulación; e igual plazo para cumplir con la obligación de informar al empleado de hogar sobre los elementos esenciales del contrato. Por otra parte, se regula la obligación de respetar las condiciones más beneficiosas existentes en el momento del inicio de la vigencia del real decreto, sin perjuicio de lo establecido en materia de compensación y absorción de salarios en los [artículos 26.5 y 27.1 del Estatuto de los Trabajadores](#).

En la tramitación del proyecto de este real decreto han sido consultadas las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo e Inmigración, previa aprobación del Vicepresidente del Gobierno de Política Territorial y Ministro de Política Territorial y Administración Pública, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 11 de noviembre de 2011,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

### **Disposiciones generales**

#### **Artículo 1.º Objeto y ámbito de aplicación.**

**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.º 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.

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

#### **Artículo 2.º Exclusiones.**

1. No están incluidas en el ámbito de esta relación laboral especial:

- a) Las relaciones concertadas por personas jurídicas, de carácter civil o mercantil, aun si su objeto es la prestación de servicios o tareas domésticas, que se regirán por la normativa laboral común.
- b) Las relaciones concertadas a través de empresas de trabajo temporal, de acuerdo con lo establecido en la [Ley 14/1994, de 1 de junio](#), por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.
- c) Las relaciones de los cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o por entidades privadas, de acuerdo con la [Ley 39/2006, 14 de diciembre](#), de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.
- d) Las 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, de acuerdo con la [Ley 39/2006, 14 de diciembre](#), de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.
- e) Las relaciones concertadas entre familiares para la prestación de servicios domésticos cuando quien preste los servicios no tenga la condición de asalariado en los términos del [artículo 1.º 3, e\) del Estatuto de los Trabajadores](#).
- f) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

2. No se entenderán comprendidas en el ámbito de esta relación laboral de carácter especial, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza laboral, las relaciones de colaboración y convivencia familiar, como las denominadas «a la par», mediante las que se prestan algunos servicios como cuidados de niños, la enseñanza de idiomas u otros de los comprendidos en el artículo 1.º 4, siempre y cuando estos últimos tengan carácter marginal, a cambio de comidas, alojamiento o simples compensaciones de gastos.

3. Se presumirá la existencia de una única relación laboral de carácter común y, por tanto, no incluida en el ámbito de esta relación laboral de carácter especial, la relación del titular de un hogar familiar con un trabajador que, además de prestar servicios domésticos en aquél, deba realizar, con cualquier periodicidad, otros servicios ajenos al hogar familiar en actividades o empresas de cualquier carácter del empleador. Dicha presunción se entenderá salvo prueba en contrario mediante la que se acredite que la realización de estos servicios no domésticos tiene un carácter marginal o esporádico con respecto al servicio puramente doméstico.

#### **Artículo 3.º Fuentes de la relación laboral.**

Los derechos y obligaciones concernientes a esta relación laboral de carácter especial se regularán:

- a) Por las disposiciones de este real decreto.
- b) Con carácter supletorio, en lo que resulte compatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación, será de aplicación la normativa laboral común. Expresamente no será de aplicación el [artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores](#).
- c) Por los convenios colectivos.
- d) Por la voluntad de las partes manifestada en el contrato de trabajo, que habrá de respetar lo establecido en las disposiciones legales y en los convenios colectivos.
- e) Por los usos y costumbres locales y profesionales.

## CAPÍTULO II

### Del contrato

#### **Artículo 4.º Ingreso al trabajo.**

1. Los empleadores podrán contratar a los trabajadores directamente o por intermediación de los servicios públicos de empleo o de las agencias de colocación debidamente autorizadas.

2. De acuerdo con lo establecido en el [artículo 22 bis de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre](#), de Empleo, los servicios públicos de empleo y las agencias de colocación deberán garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna basada en motivos de origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

3. La publicidad de las ofertas de empleo que se formulen para la contratación de personas para el servicio doméstico no podrá contener discriminación alguna basada en los motivos indicados en el apartado anterior.

#### **Artículo 5.º Forma del contrato.**

1. 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 todo caso, constarán por escrito los contratos de duración determinada cuya duración sea igual o superior a cuatro semanas.

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

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

4. Cuando la duración de la relación laboral sea superior a cuatro semanas, el trabajador deberá 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, de acuerdo con lo establecido en el [Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio](#), por el que se desarrolla el [artículo 8.º, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#) en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo. Además de los extremos a que se refiere el [artículo 2.º 2 del Real Decreto 1659/1998](#), dicha información deberá comprender:

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

5. De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional tercera, el Ministerio de Trabajo e Inmigración pondrá a disposición de los empleadores modelos de contratos de trabajo así como la información necesaria para el cumplimiento de lo establecido en este artículo.

#### **Artículo 6.º** *Duración del contrato y periodo de prueba.*

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

2. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba en los términos del [artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores](#). Durante dicho periodo, que no podrá exceder de dos meses, salvo lo previsto en convenio colectivo, el empleador y el empleado de hogar estarán obligados a cumplir con sus respectivas prestaciones, si bien podrá producirse la resolución de la relación laboral por cualquiera de las partes, con el periodo de preaviso ajustado a lo que se pacte, sin exceder, en ningún caso, de siete días naturales.

### CAPÍTULO III

#### **Contenido de la relación laboral**

#### **Artículo 7.º** *Derechos y deberes.*

1. El trabajador tendrá los derechos y deberes laborales establecidos en el presente real decreto y en los [artículos 4.º y 5.º del Estatuto de los Trabajadores](#).

2. El empleador está obligado a cuidar de que el trabajo del empleado de hogar se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud, para lo cual adoptará medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico. El incumplimiento grave de estas obligaciones será justa causa de dimisión del empleado.

#### **Artículo 8.º** *Retribuciones.*

1. El Salario Mínimo Interprofesional, fijado anualmente por el Gobierno, 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 a la que se refiere el [artículo 9.º 1](#) de este real decreto, percibiéndose a prorrata si se realizase una jornada inferior.

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

2. Las percepciones salariales se abonarán por el empleador en dinero, bien en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo acuerdo con el trabajador. No obstante, 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, siempre y cuando quede garantizado el pago en metálico, al menos, de la cuantía del salario mínimo interprofesional en cómputo mensual y sin que de la suma de los diversos conceptos pueda resultar un porcentaje de descuento superior al 30 por 100 del salario total.

3. Los incrementos salariales deberán determinarse por acuerdo entre las partes. En defecto de acuerdo se aplicará un incremento salarial anual igual al incremento salarial medio pactado en los convenios colectivos según la publicación de la Subdirección General de Estadística del Ministerio de Trabajo e Inmigración del mes en que se completen doce consecutivos de prestación de servicios.

4. 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, en proporción al tiempo trabajado durante el mismo. Su cuantía será la que acuerden las partes, debiendo ser suficiente para garantizar, en todo caso, el pago en metálico, al menos, de la cuantía del salario mínimo interprofesional en cómputo anual.

5. Para la retribución de los empleados de hogar que trabajen por horas, en régimen externo, el salario mínimo de referencia será el que se fije en el real decreto por el que se fija anualmente el salario mínimo interprofesional para los trabajadores eventuales y temporeros y empleados de hogar, que incluye todos los conceptos retributivos; este salario mínimo se abonará íntegramente en metálico, en proporción a las horas efectivamente trabajadas.

6. La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo, en la forma acordada entre las partes o, en su defecto, conforme a lo señalado en el [artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores](#).

De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional tercera, el Ministerio de Trabajo e Inmigración pondrá a disposición de los empleadores modelos de recibos de salarios para el cumplimiento de lo establecido en este apartado.

#### **Artículo 9.º Tiempo de trabajo.**

1. La jornada máxima semanal de carácter ordinario será de cuarenta horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición del empleador, que pudieran acordarse entre las partes. 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 estará obligado a permanecer en el hogar familiar.

2. Respetando la jornada máxima de trabajo y los periodos mínimos de descanso, el tiempo de presencia tendrá la duración y será objeto de retribución o compensación en los mismos términos que acuerden las partes. En todo caso, salvo que se acuerde su compensación con periodos equivalentes de descanso retribuido, las horas de presencia no podrán exceder de veinte horas semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes y se retribuirán con un salario de cuantía no inferior al correspondiente a las horas ordinarias.

3. El régimen de las horas extraordinarias será el establecido en el [artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores](#), salvo lo previsto en su apartado 5.

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

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

5. 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.

6. El trabajador tendrá derecho al disfrute de las fiestas y permisos previstos en el [artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores](#).

7. El periodo de vacaciones anuales será de treinta días naturales, que podrá fraccionarse en dos o más periodos, si bien al menos uno de ellos será, como mínimo, de quince días naturales consecutivos. El periodo o periodos de disfrute de las vacaciones se acordarán entre las partes. En defecto de pacto, quince días podrán fijarse por el empleador, de acuerdo con las necesidades familiares y el resto se elegirá libremente por el empleado. En este caso, las fechas deberán ser conocidas con dos meses de antelación al inicio de su disfrute. Durante el periodo o periodos de vacaciones, el empleado de hogar no estará obligado a residir en el domicilio familiar o en el lugar a donde se desplace la familia o alguno de sus miembros.

8. Serán de aplicación los límites establecidos para los menores de dieciocho años en el Estatuto de los Trabajadores en materia de tiempo de trabajo:

a) Sólo podrán realizarse ocho horas diarias de trabajo efectivo, con una pausa de treinta minutos para las jornadas superiores a cuatro horas y media. Si el menor de dieciocho años trabajase para varios empleadores, para el cómputo de las indicadas ocho horas se tendrán en cuenta las realizadas con cada empleador.

b) No podrán realizar horas extraordinarias ni trabajar en periodo nocturno, considerándose este el transcurrido entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

c) El descanso entre jornadas será, como mínimo, de doce horas.

d) El descanso semanal será, al menos, de dos días consecutivos.

#### **Artículo 10. Conservación del contrato de empleados de hogar.**

1. La subrogación contractual por cambio de la persona del empleador sólo procederá previo acuerdo de las partes, presumiéndose este cuando el empleado de hogar siga prestando servicios, al menos, durante siete días en el mismo domicilio, pese a haber variado la titularidad del hogar familiar.

2. En los supuestos de cambio del hogar familiar por traslado de este a localidad distinta se aplicará, respecto a la conservación del contrato, el mismo régimen establecido para los supuestos de cambio de la persona del empleador en el apartado 1, presumiéndose, por tanto, la conservación del contrato de trabajo cuando se continuase prestando servicios durante siete días en el nuevo domicilio. Cuando el traslado sea de carácter temporal podrá acordarse la suspensión del contrato.

En el supuesto a que se refiere este apartado, si el empleador optase por el desistimiento de la relación laboral, deberá comunicárselo por escrito al trabajador, resultando de aplicación en lo demás lo dispuesto en el artículo 11.3. Si fuera el trabajador el que optase por la no continuidad de la relación laboral, deberá comunicar su decisión al empleador y tendrá derecho a la indemnización prevista en el párrafo tercero del artículo 11.3.

3. En el supuesto de suspensión del contrato de trabajo doméstico por incapacidad temporal del empleado de hogar, debida a enfermedad o accidente, si aquel fuera interno, tendrá derecho a permanecer alojado en el domicilio un mínimo de treinta días, salvo que, por prescripción facultativa, se recomiende su hospitalización.

#### **Artículo 11. Extinción del contrato.**

1. 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 [artículo 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.

2. 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, que se abonarán 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.

Los supuestos de incumplimiento por el empleador de los requisitos previstos para formalizar el despido producirán el mismo efecto descrito en el párrafo anterior para los casos de despido improcedente.

3. El contrato podrá extinguirse durante el transcurso del contrato por desistimiento del empleador, lo que deberá comunicarse por escrito al empleado de hogar, en el que conste, de modo claro e inequívoco, la voluntad del empleador de dar por finalizada la relación laboral por esta causa.

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 una indemnización, que se abonará íntegramente en metálico, en cuantía equivalente al salario correspondiente a doce días naturales por año de servicio, con el límite de seis mensualidades.

Durante el período de preaviso el empleado que preste servicios a jornada completa 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 de dicho período, que se abonarán íntegramente en metálico.

4. Se presumirá que el empleador ha optado por el despido del trabajador y no por el desistimiento, con la aplicación de las consecuencias establecidas en el apartado 2, cuando, en la comunicación de cese que realice, haya incumplimiento de la forma escrita en los términos indicados en el párrafo primero del apartado anterior, o bien no se ponga a disposición del trabajador la indemnización establecida en el párrafo tercero de dicho apartado, con carácter simultáneo a la comunicación.

No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no supondrá que el empleador ha optado por el despido, sin perjuicio de la obligación del mismo de abonar los salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta.

5. En los supuestos previstos en los apartados 2 y 3, la decisión extintiva 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.

6. De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional tercera, el Ministerio de Trabajo e Inmigración pondrá a disposición de los empleadores modelos e información para la debida notificación de la extinción del contrato de trabajo a los trabajadores.

## CAPÍTULO IV

### Otras disposiciones

#### **Artículo 12.** *Comprobación de infracciones.*

El control de cumplimiento de la legislación laboral relativa a esta relación laboral se realizará por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que la ejercerá con las facultades y límites contemplados en la [Ley 42/1997, de 14 de noviembre](#), Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

#### **Artículo 13.** *Jurisdicción competente.*

Corresponderá a los órganos jurisdiccionales del orden social el conocimiento de los conflictos que surjan como consecuencia de la aplicación de la normativa reguladora de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, de acuerdo con lo dispuesto en el [artículo 2.º de la Ley 36/2011, de 10 de octubre](#), reguladora de la jurisdicción social.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

#### **Primera.** *Comunicación del contenido de los contratos.*

La comunicación al Servicio Público de Empleo Estatal del contenido de los contratos de trabajo que se celebren conforme a lo previsto en el presente real decreto, así como su terminación, se entenderá realizada por el empleador mediante la comunicación en tiempo y forma del alta o de la baja en la Seguridad Social ante la Tesorería General de la Seguridad Social, acompañada, en su caso, del contrato de trabajo, cuando este se haya formalizado por escrito.

En los supuestos a que se refiere el párrafo anterior, la Tesorería General de la Seguridad Social deberá comunicar al Servicio Público de Empleo el contenido mínimo de los contratos de trabajo, así como su terminación.

#### **Segunda.** *Evaluación de impacto, régimen de extinción del contrato y protección por desempleo.*

1. El Ministerio de Trabajo e Inmigración procederá con anterioridad al 31 de diciembre de 2012, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, a realizar una evaluación del impacto en el empleo y en las condiciones de trabajo de las personas al servicio del hogar familiar que pueda derivarse de lo establecido en este real decreto.

Dicha evaluación tendrá en cuenta la regulación de las retribuciones establecida en este real decreto y, en particular, los casos de prestación de servicios domésticos en los que exista salario en especie. La evaluación tendrá en cuenta, igualmente, las previsiones contenidas en la [disposición adicional trigésima novena de la Ley 27/2011, de 1 de agosto](#), sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, sobre la integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social. Asimismo, la evaluación incluirá, conforme a lo dispuesto en el [artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo](#), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogidas de datos que se realicen.

2. En el mes siguiente a la entrada en vigor de este real decreto, el Ministerio de Trabajo e Inmigración procederá a la constitución de un grupo de expertos, integrado por un máximo de seis personas propuestas por el propio Ministerio y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, para que realice un informe con anterioridad al 31 de diciembre de 2012 sobre las siguientes cuestiones:

1.ª La viabilidad de aplicar plenamente el régimen de extinción del contrato de trabajo de la relación laboral común establecido en el [Estatuto de los Trabajadores](#) a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, así como la posibilidad de incluir el desistimiento del empleador, entendido como pérdida de confianza en el empleado, en alguna de las causas comunes de extinción del contrato de trabajo establecidas en el [artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores](#).

2.ª La viabilidad de establecer un sistema de protección por desempleo adaptado a las peculiaridades de la actividad del servicio del hogar familiar que garantice los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera.

3. El Gobierno, teniendo presente la evaluación a que se refiere el apartado 1 y el informe del grupo de

expertos a que se refiere el apartado 2, adoptará con anterioridad al 31 de diciembre de 2013 y previa consulta y negociación con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, las decisiones que correspondan sobre las cuestiones señaladas en el apartado anterior.

**Tercera. Información administrativa.**

El Ministerio de Trabajo e Inmigración, a través de su sede electrónica y de sus oficinas de información socio-laboral, facilitará a los empleadores y a los trabajadores cuanta información sea necesaria para la aplicación del presente real decreto, incluyendo la puesta a disposición de modelos, en formato electrónico descargable o en papel, para el cumplimiento de las obligaciones formales y documentales contenidas en el mismo.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**Primera. Contratos en vigor.**

1. Lo dispuesto en el presente real decreto será de aplicación a los contratos vigentes a la fecha de entrada en vigor del mismo.

No obstante, la cuantía de la indemnización prevista a la finalización del contrato por desistimiento conforme al artículo 11.3, se aplicará a los contratos que se concierten a partir de la fecha de entrada en vigor de este real decreto.

Asimismo, lo dispuesto en el artículo 5.º únicamente será de aplicación respecto a los contratos que se celebren a partir de la fecha de entrada en vigor de este real decreto, desde cuando el Ministerio de Trabajo e Inmigración ponga a disposición de los empleadores los modelos de contrato de trabajo y demás documentación e información a que se refiere la disposición adicional tercera.

2. Los empleadores dispondrán de un año para formalizar por escrito los contratos de trabajo vigentes que, como consecuencia de la nueva regulación, deban celebrarse por escrito. Igual plazo tendrán para adecuarse a la obligación de informar al empleado de hogar sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.

**Segunda. Condición más beneficiosa.**

Lo establecido en este real decreto no afectará a las condiciones más beneficiosas existentes en el momento de su entrada en vigor, sin perjuicio de lo establecido en materia de compensación y absorción de salarios en los [artículos 26.5 y 27.1 del Estatuto de los Trabajadores](#).

#### DISPOSICIÓN DEROGATORIA

**Única. Derogación normativa.**

1. Queda expresamente derogado el [Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto](#), por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

2. Asimismo quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo dispuesto en el presente real decreto.

#### DISPOSICIONES FINALES

**Primera. Título competencial.**

El presente real decreto se dicta al amparo de lo establecido en el [artículo 149.1.7.ª de la Constitución Española](#) que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas, salvo el artículo 13 que se dicta al amparo de lo establecido en el [artículo 149.1.6.ª de la Constitución Española](#), que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación procesal.

**Segunda. Modificación del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8.º, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.**

Se da nueva redacción al [apartado 2 del artículo 1.º del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio](#), por el que se desarrolla el [artículo 8.º, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#) en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, que queda redactado del modo siguiente:

«2. Lo previsto en el presente real decreto será de aplicación a las relaciones laborales reguladas por la [Ley del Estatuto de los Trabajadores](#) cuya duración sea superior a cuatro semanas, con exclusión de la relación laboral especial de los penados en las instituciones penitenciarias y de la de los menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la [Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero](#), reguladora de la responsabilidad penal de los menores.»

**Tercera. Entrada en vigor.**

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.

Dado en Madrid, el 14 de noviembre de 2011.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Trabajo e Inmigración,  
VALERIANO GÓMEZ SÁNCHEZ