

Grado Universitario en Relaciones Laborales y  
Recursos Humanos  
Facultad de Ciencias del Trabajo  
Universidad de León  
Curso 2014/2015



LA RELACION LABORAL ESPECIAL DEL  
SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

THE SPECIAL LABOUR RELATIONSHIP OF  
DOMESTIC SERVICE

Realizado por el alumno Dña Raquel Fernández Falagán

Tutorizado por el Profesor Dña Henar Álvarez Cuesta.

## ÍNDICE

I. RESUMEN Y ABSTRACT .....	3
II. OBJETIVOS.....	4
III. METODOLOGÍA .....	5
IV. CONTENIDO.....	6
1. Introducción.....	6
2. Objeto de la relación laboral especial.....	11
3. El empleador.....	13
4. Sujetos excluidos .....	13
5. El Contrato.....	19
5.1. Forma del contrato .....	20
5.2. Duración y modalidades de contrato.....	22
5.3. Periodo de prueba.....	23
6. Derechos y deberes.....	25
6.1. Seguridad y salud en el trabajo .....	25
7. Los convenios colectivos de empleados de hogar .....	27
8. Retribuciones .....	28
8.1. Salario mínimo .....	28
8.2. Salario en especie .....	29
8.3. Incrementos salariales .....	30
8.4. Pagas extraordinarias.....	30
8.5. Documentación del salario .....	31
8.6. Otras cuestiones relativas al salario .....	31
9. Tiempo de trabajo.....	32
9.1. Jornada ordinaria y tiempos de presencia .....	32
9.2. Descansos .....	34

9.3. Horario de trabajo.....	34
9.4. Fiestas y permisos .....	35
9.5. Vacaciones .....	35
9.6. Límites para menores de dieciocho años.....	35
10. Finalización del contrato de trabajo.....	36
10.1. El despido disciplinario.....	37
10.2. El desistimiento .....	40
10.3. Notas comunes del despido disciplinario y el desistimiento.....	41
V. CONCLUSIONES .....	42
VI. BIBLIOGRAFÍA.....	46
VII. ANEXOS.....	47

## **I. RESUMEN Y ABSTRACT**

### **Resumen**

Los servicios prestados por los empleados domésticos constituyen una relación laboral especial, excluida del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores y regulada actualmente por el RD 1620/2011. Lo que la caracteriza y hace que esta relación laboral obtenga la condición de especial es principalmente el lugar donde se prestan los servicios, el hogar familiar.

En el presente trabajo se abordan las peculiaridades en las condiciones de trabajo de los empleados de hogar teniendo en cuenta que se excluyen de su ámbito de aplicación determinados sujetos ya que el empleador ha de ser siempre una persona física.

Una de las particularidades más importantes de estos trabajadores es la confianza que media entre el trabajador y su empleador, que mediatiza el vínculo laboral. Reciben una parte de su salario en especie, como el alojamiento o la manutención, no obstante se establecen límites para protegerlos de los posibles descuentos, así, en todo caso, deben recibir el 70% de su salario en metálico y el salario mínimo interprofesional íntegramente en dinero.

Por último, se analiza la extinción del contrato de trabajo, posiblemente como mayor peculiaridad, la facultad del empleador de dar por finalizada la relación laboral sin que concurra o alegue causa para ello, es decir, el desistimiento y la escasa cuantía de las indemnizaciones previstas.

### **Abstract**

Services provided by domestic employees are constituents of a special labour relationship, which is excluded from the area of application of the Statute of Employees and is currently regulated by the RD 1620/2011. The thing that makes this labour relationship seen as special is mainly the place where these services are provided, the family home.

This present work deals with those peculiarities in working conditions for domestic employees addressing the fact that some subjects are excluded from the application area for the employer always has to be a natural person.

One of the most important peculiarities of these employers is the trust between employee and employer which influences the employment bond. Some of their salary is in kind, such as food and accommodation, however there are boundaries established protecting them of possible discounts. Anyway, they must receive 70% of their salary in cash and the minimum interprofessional wage entirely in money.

Lastly, the expiration of the work contract is analysed and possibly as its main peculiarity there is the faculty given to the employer to finish the labour relationship without concurring or pleading, that is to say, the withdrawal and the limited amount of previous compensations.

## **II. OBJETIVOS**

El objetivo principal del presente Trabajo de Fin de Grado es conocer, analizar y explicar la normativa española sobre la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, en concreto, examinar sus peculiaridades, para tratar de explicar las numerosas situaciones de discriminación y desigualdad a las que se ven sometidas las empleadas de hogar.

En concreto, dedicaremos especial atención al Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, la norma vigente actualmente en esta materia.

Como objetivos específicos cabe señalar:

- Profundizar en las peculiaridades de esta relación laboral especial, para descubrir la causa de su regulación al margen de las relaciones laborales comunes.
- Analizar las similitudes y las diferencias con las relaciones laborales reguladas por el Estatuto de los trabajadores.
- Estudiar la causa de la fuerte feminización del servicio del hogar familiar, así como el elevado número de extranjeros ocupados en él.

- Analizar el contexto de precariedad laboral en el que prestan servicios y tratar de explicar el motivo de las peores condiciones de trabajo y de vida de este colectivo.
- Examinar la jurisprudencia para conocer las distintas soluciones que proporcionan los Tribunales a las cuestiones litigiosas planteadas en este ámbito.

### **III. METODOLOGÍA**

Para la realización del presente Trabajo Fin de Grado se ha seguido la metodología de investigación de carácter jurídico.

Dicha investigación jurídica tiene por objeto la búsqueda, investigación y estudio de las normas para la resolución de problemas, búsqueda de respuestas y la adquisición de nuevos conocimientos.

Las fases de investigación jurídica desarrolladas fueron:

- En primer lugar, se ha llevado a cabo la identificación, análisis y estudio de la legislación aplicable a este colectivo de trabajadores, en concreto el RD 1620/2011 de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, sin olvidarnos de otra norma necesaria, y que acompañan al citado RD en la regulación del trabajo doméstico, el Estatuto de los Trabajadores.
- En segundo lugar, una vez establecida cual es la normativa aplicable, se acudió a la doctrina, a través de monografías y artículos, fuente importante de cualquier investigación jurídica, que nos proporciona la opinión de los expertos sobre el tema elegido.
- Posteriormente, se ha identificado y estudiado la jurisprudencia más importante en la materia, para conocer el criterio de los órganos jurisdiccionales sobre las cuestiones más controvertidas planteadas durante los años en este ámbito.

## **IV. CONTENIDO**

### **1. Introducción**

Se consideran relaciones laborales de carácter especial aquellas que debido a sus especiales características, ya sea por lo específico del lugar en el que se prestan los servicios, por su mayor o menor dependencia, por la singularidad del empleador, porque el sistema de trabajo y de organización es diferente o, porque dentro de sus componentes esenciales tienen diferencias notables respecto a la habitual forma de prestación de servicios laborales<sup>1</sup>, no se encuentran reguladas por el Estatuto de los Trabajadores sino que necesitan una regulación específica, la cual deberá respetar, en todo caso, los derechos básicos reconocidos por la Constitución.

El art. 2.1.b) ET califica como relación laboral especial la del servicio del hogar familiar, y es regulada por el RD 1620/2011, de 14 de noviembre. Como todas las relaciones laborales especiales, además de reunir las notas de laboralidad que la caracterizan como relación laboral, esto es, dependencia, ajenidad, remuneración, voluntariedad y carácter personalísimo de la obligación del trabajador, cuenta con una serie de especialidades que justifican su diferente regulación. En su introducción, el RD 1620/2011 las menciona estableciendo que su regulación diferenciada se debe, en primer lugar, al ámbito donde se presta la actividad, es decir, el hogar familiar, propio de la intimidad personal y familiar; y el vínculo basado en una especial relación de confianza que es necesaria entre el empleado de hogar y su empleador ya que, aquél, accede a su modo de vida, sus costumbres, su familia, etc.

Los empleados de hogar son un colectivo tradicionalmente marginado ya que se le ha proporcionado menos protección que al resto de trabajadores. La prestación de servicios para el hogar familiar como relación laboral especial tiene su origen en la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, en la que se establecía en su artículo 3.1.a) “el trabajo al servicio del hogar familiar, en sus diversas modalidades” y anunciando su Disposición adicional 4ª que en el plazo máximo de dos años el Gobierno debía aprobar disposiciones especiales que regulasen estas materias. Sin embargo, dicha regulación nunca llegó. Más adelante, el ET de 1980, también incluyó el servicio del hogar familiar

---

<sup>1</sup> DE SANDE PEREZ-BEDMAR, M.: “La relación laboral especial de los empleados de hogar: aspectos laborales y de seguridad social”, *Revista jurídica Universidad Autónoma de Madrid*, núm. 23, 2011, pág. 138.

en las relaciones laborales especiales (art. 2.1.b) y volvió a conceder al Gobierno un plazo, esta vez de dieciocho meses para que regulara el régimen jurídico de las relaciones laborales de carácter especial (Disposición adicional 2ª), plazo una vez más incumplido.

La Ley 32/1984, de 2 de agosto, que modificaba determinados artículos del ET de 1980, insistió en establecer un nuevo plazo de doce meses para que el Gobierno regulara las relaciones laborales especiales. Por fin, el plazo fue cumplido y se aprobó el RD 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regulaba la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Tal norma estuvo vigente hasta el 18 de noviembre de 2011, fecha en el que se aprobó el RD 1620/2011, actual norma reguladora de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar.

Es de señalar, asimismo, que el 2011 fue un año importante para los empleados de hogar, ya que, además de la aprobación del RD 1620/2011 se adoptó el Convenio nº189 de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos y la Recomendación nº201 que lo complementa, que aunque no ha sido ratificado por España, sienta la base normativa para mejorar las condiciones de trabajo de los empleados de hogar.

El sector del trabajo doméstico en España se caracteriza por tres circunstancias: la feminización del sector, que ocupa a un 94 por ciento de mujeres frente a un 6 por ciento de hombres, en segundo lugar, por el importante número de trabajadoras inmigrantes que prestan sus servicios para el hogar familiar; y por último, por la precariedad del empleo<sup>2</sup>.

Las tareas no remuneradas son ignoradas aunque requieran esfuerzo físico o mental y generen bienes y servicios, y son, entre otras, las tareas domésticas. La concepción de que las amas de casa son “inactivas” hace que el trabajo doméstico sea una actividad invisible para la sociedad<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> CORDERO GORDILLO, V.: *La relación laboral especial del servicio del hogar familiar*, Valencia (TIRANT LO BLANCH), 2014, pág. 9

<sup>3</sup> BERMÚDEZ QUINTANA, E.M.: *Historias de afecto y ternura, historias de desigualdad y discriminación: el discurso de mujeres inmigrantes internas en el servicio doméstico; trabajo de investigación social: proyecto Equal: analogías, historias vinculadas para la integración*, Valencia (FUNDACION CEIMIGRA), 2007, pág. 18

Los datos demuestran que las mujeres son las encargadas de las tareas del hogar, estas tareas son consideradas como trabajo no cualificado, pues se cree innecesaria una formación para realizarlo. Hoy en día basta con ser mujer para reunir los requisitos necesarios para desempeñarlo<sup>4</sup>, ya que, sigue imperando la división sexual del trabajo y las tareas reproductivas recaen sobre la mujer pues tradicionalmente han sido realizadas por ellas. El servicio doméstico crece día a día, asociados a la precariedad y al desprestigio social: “El trapo limpia el polvo pero ensucia a quien lo pasa, mancha socialmente al que dedica su tiempo a un tarea despreciada, no valorada socialmente y no remunerada si se realiza en el contexto familiar”<sup>5</sup>.

La siguiente tabla muestra las personas afiliadas al Sistema Especial de empleados del hogar por sexo y grupo de edad, en la cual podemos observar la fuerte feminización del empleo doméstico, pues el 94% de las personas afiliadas son mujeres, de ellas, el grupo de edad mayoritario es el intervalo comprendido entre los 25 y los 54 años, representando más del 75% de las mujeres afiliadas.

MUJERES					HOMBRES					TOTAL
TOTAL	De 16-19 años	De 20-24 años	De 25-54 años	De 55 y más años	TOTAL	De 16-19 años	De 20-24 años	De 25-54 años	De 55 y más años	TOTAL
405197	439	7481	310143	87133	21827	75	717	17892	3143	427030

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Estadísticas, Mercado de trabajo, afiliación de trabajadores al sistema de Seguridad Social por Regímenes, sexo y edad. <http://www.empleo.gob.es/series/>.

Aunque la tasa de paro en España sea muy elevada, los españoles siguen rechazando realizar trabajos de baja remuneración y con baja aceptación social, como es el servicio del hogar, por tanto, estas tareas, son realizadas por mujeres inmigrantes.

Como muestra la tabla, y como hemos observado en el apartado anterior, la feminización del servicio del hogar familiar es muy fuerte, pues casi el 95 por ciento de las personas afiliadas en este sistema especial son mujeres. Además, hay que tener en

<sup>4</sup> BERMÚDEZ QUINTANA, E.M.: *Historias de afecto y ternura, historias de desigualdad y discriminación: el discurso de mujeres inmigrantes internas en el servicio doméstico; trabajo de investigación social: proyecto Equal: analogías, historias vinculadas para la integración*, cit., pág. 20.

<sup>5</sup> CATARINO, C. y OSO, L.: “La inmigración femenina en Madrid y Lisboa: hacia una etnización del servicio doméstico y de las empresas de limpieza”, *Papers: revista de sociología*, núm. 60, 2000, pág. 185.

cuenta que este trabajo, no solo se fracciona o segmenta en función del género, sino que otro factor a tener en cuenta es la nacionalidad, así en enero de 2015, el 48 por ciento de las personas afiliadas en el sistema especial de empleados de hogar son extranjeros. Combinando la nacionalidad y el sexo da como resultado que el 45 por ciento de todos los trabajadores al servicio del hogar familiar cumplen las características de ser mujeres y extranjeras. Se trata de un segmento de la población especialmente vulnerable ya que tiene varios factores de exclusión social, el género, la nacionalidad extranjera y la clase social.

COMUNIDAD AUTONOMA	TOTAL HOMBRES	TOTAL MUJERES	HOMBRES EXTRANJEROS	MUJERES EXTRANJERAS	TOTAL
ANDALUCÍA	2.250,10	45.007,70	1.447,90	16.243,50	47.258,80
ARAGÓN	374,25	11.893,15	295,40	7.110,10	12.268,40
ASTURIAS	335,35	8.748,25	161,35	2.477,95	9.083,60
CANARIAS	734,10	9.755,90	416,35	3.079,20	10.490,00
CANTABRIA	206,25	5.419,05	135,90	1.852,10	5.625,30
CAST.-LA MANCHA	460,60	11.522,90	273,35	4.591,80	11.983,50
CASTILLA-LEÓN	600,50	18.719,15	287,20	6.161,60	19.319,65
CATALUÑA	4.856,40	64.066,60	3.718,80	34.278,10	68.924,00
CEUTA	42,20	1.153,45	39,20	1.113,15	1.195,65
CMDAD.DE MADRID	5.580,30	104.657,10	4.139,80	66.282,90	110.238,40
COM.VALENCIANA	1.697,25	31.148,25	1.249,45	15.506,45	32.847,50
EXTREMADURA	154,60	5.168,75	72,95	937,30	5.323,35
GALICIA	589,25	26.768,70	192,95	3.510,70	27.358,50
ILLES BALEARS	1.679,60	10.175,45	1.168,15	5.145,10	11.855,05
LA RIOJA	99,30	2.858,95	71,90	1.720,10	2.958,25
MELILLA	55,65	1.472,80	54,65	1.394,65	1.528,45
NAVARRA	266,35	7.339,55	153,35	3.044,60	7.605,90
PAÍS VASCO	1.363,75	26.846,95	1.004,85	10.839,35	28.210,70
REG. DE MURCIA	429,50	11.483,45	309,95	5.540,50	11.912,95
<b>TOTAL</b>	<b>21.775,30</b>	<b>404.206,10</b>	<b>15.193,45</b>	<b>190.829,15</b>	<b>425.987,95</b>

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de enero de 2015 de Afiliados medios mes por CC.AA., provincias, Regímenes y género y Afiliados medios extranjeros por CC.AA., provincias, Regímenes y género. [http://www.segsocial.es/Internet\\_1/Estadistica/Est/AfiliacionAltaTrabajadores/AfiliacionesAltaLaboral/Afiliacion\\_Media\\_mensual/index.htm](http://www.segsocial.es/Internet_1/Estadistica/Est/AfiliacionAltaTrabajadores/AfiliacionesAltaLaboral/Afiliacion_Media_mensual/index.htm).

La situación de las empleadas de hogar es injusta pero lo es más para las empleadas de hogar inmigrantes debido a la inestabilidad laboral, quizás porque para el empleador, resulta demasiado fácil poner fin a la relación laboral con indemnizaciones que son sustancialmente más bajas que la de los trabajadores en una relación laboral común. Probablemente por el miedo a ser despedidas, toleran las bajas remuneraciones, jornadas laborales más allá del máximo permitido y otros abusos. En el caso de las

mujeres inmigrantes, la precariedad de las condiciones de trabajo empeora por su estatus de inmigrante.

En las dos últimas décadas se ha producido en España un rápido crecimiento de la inmigración femenina. Al igual que en otros países, en España el servicio doméstico constituye una de las principales fuentes de empleo para las mujeres inmigrantes procedentes de países en vías de desarrollo que vienen a incorporarse al mercado laboral lo que se justifica por la demanda de mano de obra en trabajos de limpieza o cuidados, debido al envejecimiento de la población y a la incorporación al mundo laboral de las mujeres españolas<sup>6</sup>.

La estadística muestra que los principales países de origen de los trabajadores son Marruecos, Bolivia y Paraguay. Cabe poner de manifiesto que los diez países seleccionados, por ser los países con mayor número de inmigrantes que consiguen permiso de trabajo en nuestro país, no pertenecen a la Unión Europea.

PAIS DE ORIGEN	AUTORIZACIONES DE TRABAJO
Marruecos	17352
Bolivia	16237
Paraguay	13886
Honduras	7496
Senegal	6618
China	6435
Pakistán	5832
Colombia	4980
Nicaragua	4861
Brasil	4334

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Estadísticas, Mercado de Trabajo, Autorizaciones de Trabajo a Extranjeros por país. <http://www.empleo.gob.es/series/>.

---

<sup>6</sup>BRIONES VOZMEDIANO, E.; ALONSO AGUDELO SUAREZ, A.; LOPEZ JACOB, MJ.; VIVES CASES, C.; BALLESTER LAGUNA, F. y RONDA PEREZ, E.: “Percepción de las trabajadoras inmigrantes del servicio doméstico sobre los efectos de la regulación del sector en España”, *Gaceta sanitaria: Órgano oficial de la Sociedad Española de Salud Pública y Administración Sanitaria*, Vol. 28, núm. 2, 2014, pág.110.

## 2. Objeto de la relación laboral especial

El RD 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar define esta relación laboral como aquella que “concierta el titular del mismo, como empleador, con el empleado que presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar, dependientemente y por cuenta del empleador” (art. 1).

En ella se hace visible, por un lado, la exigencia de concurrencia de los elementos esenciales que caracterizan el contrato de trabajo, esto es, dependencia, ajenidad y retribución, requisitos de cualquier relación laboral. Por otro lado se pone de manifiesto el elemento que hace que sea considerada de carácter especial, que es la prestación de servicios en el ámbito del hogar familiar<sup>7</sup>.

El objeto de la relación laboral especial establecido en el artículo 1.4 del RD 1620/2011 “son los servicio o actividades prestados para el hogar familiar, en cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o el cuidado del hogar en su conjunto, el cuidado o atención de los miembros de la familia y otros trabajos que forman parte del conjunto de tareas domésticas como pueden ser los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos”.

Por tanto, para que sea calificada como relación laboral especial al servicio del hogar familiar deben concurrir dos características: que los servicios se presten para el hogar familiar y que consistan en tareas domésticas<sup>8</sup>.

En cuanto a la primera de las características, no es preciso que los servicios se presten físicamente en la vivienda, pues bastará con que sean actividades o servicios prestados “para el hogar familiar” y en este sentido la expresión hogar familiar debe ser interpretada de forma amplia, al referirse, no solo a viviendas tradicionales, sino a caravanas o embarcaciones<sup>9</sup>.

---

<sup>7</sup> MIÑARRO YANINI, M.: *El trabajo al servicio del hogar familiar: análisis de su nueva regulación*, Madrid (REUS), 2013, pág. 17.

<sup>8</sup> CORDERO GORDILLO, V.: *La relación laboral especial del servicio del hogar familiar*, cit., pág. 26 citando a CUEVA PUENTE, M.C.: *La relación laboral especial de los empleados de Hogar*, Madrid (LEX NOVA), 2005, pág. 167.

<sup>9</sup> CORDERO GORDILLO, V.: *La relación laboral especial del servicio del hogar familiar*, cit., pág. 26.

Pueden ser además, segundas residencias o casas de campo, pero en ningún caso se tratará de una relación laboral especial los servicios prestados para urbanizaciones concertados por una comunidad de propietarios, ya sea para prestar servicios en las zonas comunes, como en las viviendas<sup>10</sup>.

Los Tribunales admiten que se trata de una relación laboral especial, la que se presta en otro domicilio que no es el del empleador, y que contrata al empleado de hogar para cuidar a su madre<sup>11</sup>, no así, cuando la persona a cuidar se encuentra en una residencia de ancianos o un centro médico.

Por lo que se refiere a la segunda característica, el RD 1620/2011 contempla un abanico amplio al establecer que pueden consistir en “cualquiera de las modalidades de tareas domésticas” y posteriormente menciona expresamente algunas de ellas que constituyen una muestra, ya que pueden incorporarse otras destinadas a satisfacer las necesidades del hogar familiar<sup>12</sup>.

Así, son consideradas por el RD 1620/2011 como tareas domésticas: la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, es decir, tareas de amas de llaves o mayordomos; el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar, y por último, otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos.

Estos últimos no son servicios puramente domésticos, pero logran tal condición al prestarse al servicio del hogar familiar. Además según los Tribunales, estos servicios, para que sean considerados como domésticos y encuadrados en las tareas desarrolladas por un empleado de hogar, es necesario que, además de ellos, el empleado desarrolle otras tareas consideradas domésticas, y si estos servicios son los únicos que realiza el empleado, constituirá una relación laboral común<sup>13</sup>.

---

<sup>10</sup> LOPEZ GANDIA, J. y TOSCANI GIMENEZ, D.: *El nuevo régimen laboral y de Seguridad Social de los trabajadores al servicio del hogar familiar*, Valencia (BOMARZO), 2012, pág. 19.

<sup>11</sup> STSJ de Cataluña de 28 de octubre de 1992 (AS 1992\5159).

<sup>12</sup> MIÑARRO YANINI, M.: *El trabajo al servicio del hogar familiar: análisis de su nueva regulación*, cit., pág. 22.

<sup>13</sup> STSJ de Cataluña de 4 de julio de 2000 (Recurso nº2236/2000).

### **3. El empleador**

El RD 1620/2011 considera 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.

Además, añade una previsión destinada a regular una situación cada vez más habitual, cuando los servicios se presten para dos o más personas que no constituyan ni una familia ni una persona jurídica pero que convivan en la misma vivienda, el empleador será la persona que ostente la titularidad de la vivienda o la que asuma la representación de las personas que conviven en ella, otorgando la posibilidad de que dicha condición pueda recaer de forma sucesiva en cada una de ellas.

Por tanto, la prestación de servicios se puede realizar para agrupaciones “parafamiliares” constituidas por personas unidas por vínculos de amistad, religiosos, ideológicos o de otro tipo y que conviven en una residencia común, sin que sea necesario que ese vínculo sea de parentesco<sup>14</sup>.

La característica fundamental que debe reunir el empleador, por tanto, es la de tener la condición de persona física, sin que en ningún caso, y como veremos a continuación, estén incluidas en el ámbito de aplicación de esta relación laboral especial, las relaciones concertadas por personas jurídicas, ya sean civiles o mercantiles, aun cuando su objeto sea la prestación de servicios o tareas domésticas, ya que serán considerados como una relación laboral común<sup>15</sup>.

### **4. Sujetos excluidos**

El artículo 2 del RD 1620/2011 contiene las relaciones excluidas del ámbito de aplicación de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, creando así una delimitación negativa.

En primer lugar, establece que no forman parte de esta relación laboral especial, las relaciones concertadas por personas jurídicas, civiles o mercantiles, aun cuando su

---

<sup>14</sup> CORDERO GORDILLO, V.: *La relación laboral especial del servicio del hogar familiar*, cit., 2014, pág. 18.

<sup>15</sup> CORDERO GORDILLO, V.: *La relación laboral especial del servicio del hogar familiar*, cit., 2014, pág. 18.

objeto sea la prestación de servicios o tareas domésticas, ya que se regirán por Estatuto de los Trabajadores. Relacionando esta primera exclusión recogida en el artículo 2.1.a) del RD 1620/2011 con la definición de empleador anteriormente señalada, cabe concluir que la característica fundamental que debe reunir el empleador es la de tener la condición de persona física.

Igualmente sucede cuando la relación laboral es contratada a través de empresas de trabajo temporal o empresas de servicios<sup>16</sup> pues según la Disposición Adicional 17ª de la Ley 27/2011 de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social “las tareas domésticas prestadas por trabajadores no contratados directamente por los titulares del hogar familiar sino al servicio de empresas, ya sean personas jurídicas, de carácter civil o mercantil, determinarán el alta de tales trabajadores en el Régimen General de la Seguridad Social por cuenta de esas empresas”.

Las relaciones de cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o entidades privadas están también excluidas del ámbito de aplicación del RD 1620/2011 ya que la contratación se realiza por la institución o la entidad y como se señaló anteriormente, esta debe realizarse por el titular del hogar familiar.

Establece el RD 1620/2011 dos exclusiones también contenidas en el artículo 1.3 del ET relacionadas con la ajenidad y la dependencia, características esenciales del contrato de trabajo y que determinan que se considere que existe una relación laboral.

En primer lugar, las relaciones concertadas entre familiares para prestar servicios domésticos cuando quien preste los servicios no tenga la condición de asalariado (art. 1.3.e). Según este artículo “se considerarán familiares, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por

---

<sup>16</sup> STSJ de Cataluña de 13 de marzo de 2012 (Recurso nº 5971/2011) En esta sentencia las trabajadoras son contratadas por una empresa mercantil dedicada a la búsqueda, selección y posterior puesta a disposición de empleadas de hogar en domicilios particulares para la realización de tareas domésticas y asistencia a personas mayores. En el contrato se establecía que estaban incluidas en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar. La sentencia concluye que el auténtico empleador era la empresa ya que el pago de la intermediación no se produjo una sola vez, sino que, cada mes las familias abonaban a la empresa conceptos como la selección de personal y el seguro de responsabilidad civil además del salario de la empleada de hogar, que posteriormente la empresa ponía a disposición de la trabajadora en cuestión. Además, añade que, aunque en principio el contrato era entre el titular del hogar familiar y la limpiadora, la empresa le proporcionaba una nueva trabajadora en el caso de fin del vínculo contractual o de bajas por enfermedad. Todo ello les lleva a declarar esta relación laboral, como una relación laboral ordinaria de limpieza.

consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción”. Y, en segundo lugar, los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad (art. 1.3. d).

Tampoco están incluidas en el ámbito de aplicación del RD 1620/2011 las relaciones de los cuidadores no profesionales consistentes atender 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 personalizada, de acuerdo con la Ley 39/2006. Con lo que se hace referencia a la figura de cuidador no profesional contenida en el artículo 18 de la Ley 39/2006, el cual establece que, excepcionalmente, cuando la persona en situación de dependencia esté siendo atendida por su entorno familiar, y se reúnan las condiciones adecuadas de convivencia y de habitabilidad de la vivienda y así lo establezca su Programa Individual de Atención, se reconocerá una prestación económica para cuidados familiares.

El RD 175/2011, de 11 de febrero, por el que se modifica el RD 727/2007, de 8 de junio, sobre criterios para determinar las intensidades de protección de los servicios y la cuantía de las prestaciones económicas de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, y el Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia, norma que desarrolla la Ley 39/2006, establece las características que ha de tener el cuidador no profesional, esto es, su cónyuge y sus parientes por consanguinidad, afinidad o adopción, hasta el tercer grado de parentesco. Además cuando la persona en situación de dependencia reconocida en grado III y grado II tenga su domicilio en un entorno caracterizado por insuficiencia de recursos públicos o privados acreditados, la despoblación, o circunstancias geográficas o de otra naturaleza que impidan o dificulten otras modalidades de atención, la administración competente podrá excepcionalmente permitir la existencia de cuidados no profesionales por parte de una persona de su entorno que, aun no teniendo el grado de parentesco señalado, resida en el municipio de la persona dependiente o en uno vecino, y lo haya hecho durante el periodo previo de un año a la fecha de presentación de la solicitud. Y cuando la persona en situación de dependencia tuviera reconocido el grado I además deberá tener la consideración de entorno rural.

Por su parte, el RD 615/2007 establece la inclusión de los cuidadores no profesionales en el campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social en situación asimilada al alta, mediante la suscripción del convenio especial. No obstante, el RD-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, establece que, a partir del 15 de julio de 2012, la suscripción del convenio especial de los cuidadores no profesionales será voluntaria.

Esta exclusión se basa en que entre el cuidador no profesional y la persona en situación de dependencia no existe una verdadera relación laboral<sup>17</sup> y por tanto no puede estar incluida en esta relación laboral especial.

Salvo prueba que acredite su naturaleza laboral quedarán también excluidas las relaciones de colaboración y convivencia familiar, como las denominadas “a la par” mediante las que se prestan servicios como cuidado de niños, la enseñanza de idiomas u otros de los comprendidos en el artículo 1.4 RD 1620/2011, siempre y cuando estos últimos tengan carácter marginal, a cambio de comidas, alojamiento o simples compensaciones de gastos.

De este modo se presumirán excluidas dos tipos de relaciones laborales: de modo general las relaciones de colaboración y convivencia familiar y específicamente las denominadas relaciones “a la par”<sup>18</sup>.

Lo que el legislador pretende en la primera de las exclusiones es dejar fuera del ámbito de aplicación de esta relación laboral especial los trabajos próximos al trabajo familiar realizados por personas que, aun siendo familiares no cumplan las condiciones del artículo 2.1.e) del RD 1620/2011 y 1.3.e) del ET, conviven con otras y asumen el compromiso de realizar tareas domésticas a cambio de ciertas ventajas como por ejemplo bienes inmuebles o gastos de manutención<sup>19</sup>.

En cuanto a las relaciones “a la par”, también conocidas como “au pair” el RD 1620/2011 establece una presunción “*iuris tantum*” en cuanto a que no existe una

---

<sup>17</sup> CORDERO GORDILLO, V.: *La relación laboral especial del servicio del hogar familiar*, cit., pág. 25 citando a MIÑARRO YANINI, M.: “La nueva regulación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar: una mejora mejorable (I)”, *Relaciones Laborales*, núm. 4, 2012, pág.3.

<sup>18</sup> CUEVA PUENTE, M.C.: *La relación laboral especial de los empleados de Hogar*, Madrid (LEX NOVA), 2005, pág.138.

<sup>19</sup> CUEVA PUENTE, M.C.: *La relación laboral especial de los empleados de Hogar*, cit., pág.139.

relación laboral especial ya que no están presentes los elementos que caracterizan una relación laboral: ajenidad, dependencia y retribución.

La regulación del trabajo “au pair” se encuentra en el Acuerdo Europeo de 24 de noviembre de 1969 sobre la colocación “au pair”, el cual fue ratificado por España en 1988<sup>20</sup>. Se define en su artículo 2.1 la colocación “au pair” como “la acogida temporal, en una familia y a cambio de determinados servicios, de jóvenes de países extranjeros que desean mejorar sus conocimientos lingüísticos y tal vez profesionales, así como su cultura general, adquiriendo un mejor conocimiento del país en el que son acogidos.” Especificando en su artículo 4.1 que “la persona colocada ‘au pair’ no tendrá una edad inferior a los diecisiete años ni superior a los treinta años”.

Es posible cuestionar esta exclusión, ya que analizando el Acuerdo Europeo y la normativa de los empleados de hogar, no existen diferencias sustanciales entre las actividades realizadas por unos u otros, aunque en el trabajo “au pair” destacan las tareas de cuidado de niños y enseñanza de idiomas, se establece que las demás tareas domésticas han de tener carácter marginal.

La única diferencia es la causa del contrato, que en el caso de los empleados de hogar es el intercambio de trabajo por salario y en las personas “au pair” es la colaboración mutua basada en una finalidad formativa<sup>21</sup>.

Por lo anteriormente manifestado, el trabajo “au pair” debería considerarse una relación laboral especial del servicio del hogar familiar ya que desempeñan tareas propias de empleados de hogar, siguiendo las instrucciones de la familia de acogida, durante un número de horas semanales que puede superar a las realizadas por un empleado de hogar, todo ello a cambio de una contraprestación. Si fuese así, los “au pair” contarían con una mayor protección frente a posibles abusos y un salario digno.

También la jurisprudencia comunitaria entiende que la tareas realizadas por una “au pair” de entre quince y veinte horas semanales no puede considerarse una actividad

---

<sup>20</sup> Instrumento de 24 de junio de 1988 (BOE 6 de septiembre de 1988).

<sup>21</sup> CORDERO GORDILLO, V.: *La relación laboral especial del servicio del hogar familiar*, cit., 2014, pág. 22.

meramente marginal y, en consecuencia, la trabajadora “au pair” tiene la condición de trabajador<sup>22</sup>.

Más dudas plantea el supuesto de un trabajador que, además de prestar servicios domésticos, deba realizar, otros servicios ajenos al hogar familiar en empresas del empleador. En tal caso, se presumirá la existencia de una única relación laboral de carácter común y por tanto no incluida en la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, pues en nuestro ordenamiento laboral juega la presunción a favor de la relación laboral ordinaria. Consiste en otra presunción “*iuris tantum*”, es decir, salvo prueba que acredite que la realización de estos servicios no domésticos tienen un carácter marginal o esporádico.

En este caso, lo que justifica la exclusión no es que los servicios ajenos al hogar familiar no tengan un contenido doméstico, sino que no se prestan para el hogar familiar ya que pueden consistir en cualquiera de las modalidades de tareas domésticas señaladas en el artículo 1.4 del RD 1620/2011, por ejemplo, la limpieza en las oficinas del empleador<sup>23</sup>.

La jurisprudencia establece que, aun admitiendo que los fines sean altruistas o no mercantiles, si los servicios prestados no están destinados a satisfacer las necesidades de una familia dentro de su propio hogar, tampoco puede establecerse la especialidad de la relación<sup>24</sup>.

La cuestión es determinar si estos servicios tienen un carácter marginal o esporádico con el fin de establecer si se incluirán en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial. Para ello es preciso determinar qué ha de entenderse por marginal y esporádico, que según la doctrina dependerá de la periodicidad de los mismos<sup>25</sup>. Al respecto, los Tribunales han rechazado que las tareas de limpieza en una consultoría médica fueran esporádicas ya que se realizaban diariamente de lunes a sábado y marginales porque se trataba de un servicio, no sólo diario, sino imprescindible para el funcionamiento de la consulta del demandado, con entidad propia y distinta de la del servicio en el hogar familiar, en local diferente de aquél, siendo susceptible de

---

<sup>22</sup> STJUE de 24 de enero de 2008 (Asunto C-294/06, Payir y otros).

<sup>23</sup> CORDERO GORDILLO, V.: *La relación laboral especial del servicio del hogar familiar*, cit., pág. 27.

<sup>24</sup> STSJ de Madrid de 19 de enero de 1998 (Recurso nº 6611/1998)

<sup>25</sup> CORDERO GORDILLO, V.: *La relación laboral especial del servicio del hogar familiar*, cit., pág. 28.

contratación por separado, y al que se le dedica del 25 al 30% de la jornada total. Por tanto, se declara que la relación laboral era común<sup>26</sup>.

## **5. El Contrato**

Las reglas sobre el ingreso al trabajo de los empleados de hogar aparecen contenidas en el art. 4.1 del RD 1620/2011, que establece que “el titular del hogar familiar podrá contratar a los trabajadores directamente o por intermediación de los servicios públicos de empleo o de las agencias de colocación debidamente autorizadas”.

La Ley 35/2010 de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo ha añadido un artículo a la Ley 56/2003, el 21 bis, para permitir la intermediación laboral de las agencias de colocación públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que realicen actividades de intermediación laboral, bien como colaboradores de los Servicios Públicos de Empleo, bien de forma autónoma pero coordinada con los mismos. Asimismo, podrán desarrollar actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo, tales como orientación e información profesional, y con la selección de personal.

Los servicios que prestan las agencias de colocación a los trabajadores han de tener un carácter gratuito, no así los servicios a los empleadores, en los que sí podrá exigirse pago por los servicios. En caso de que las agencias de colocación actúen como colaboradoras de los servicios públicos de empleo, los servicios se realizarán de forma gratuita para los trabajadores y para los empleadores conforme a lo establecido en el artículo 22.4 de la Ley 56/2003.

La Disposición Adicional segunda de la Ley 3/2012 autoriza a las empresas de trabajo temporal a actuar como agencias de colocación siempre y cuando presenten una declaración mediante la cual se manifieste que cumplen con los requisitos establecidos al servicio público de empleo competente. Por tanto, también las ETT pueden realizar actividades de intermediación laboral, para los trabajadores domésticos, pero no hay que olvidar que, si la empresa de trabajo temporal únicamente realiza actividades de intermediación y el trabajador es contratado por el empleador existirá una relación laboral especial, en el caso de que el trabajador sea contratado por la empresa de trabajo

---

<sup>26</sup> STSJ de Cataluña de 7 de febrero de 1992 (AS 1992\785)

temporal y cedido posteriormente al empleador, se tratará de una relación laboral común tal y como establece el artículo 2.1.b) del RD 1620/2011.

Las agencias de colocación constituyen una vía importante de colocación del personal de hogar aunque también son causa de problemas, como la actividad de las agencias no autorizadas que constituyen uno de los desafíos de las Asociaciones de Empleadas de Hogar y que da lugar a un gran número de denuncias<sup>27</sup>.

Se exige en los apartados 2 y 3 del artículo 4 del RD 1620/2011 que las agencias de colocación y los servicios públicos de empleo garanticen, en su ámbito de aplicación, la 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, además, 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 tales motivos.

Es de destacar la importancia que tiene la prohibición de la discriminación por origen racial o étnico y sexo, dada la gran presencia de mujeres extranjeras, siendo un colectivo especialmente sensible a sufrir discriminaciones por tales circunstancias.

### **5.1. Forma del contrato**

El artículo 5 del RD 1620/2011 establece la libertad de forma del contrato al enunciar que el contrato de trabajo podrá celebrarse por escrito o de palabra. Luego determina en qué casos es obligatoria la forma escrita, esto es, cuando así lo exija una disposición legal para una modalidad determinada y en todo caso cuando sea de duración determinada por un tiempo igual o superior a cuatro semanas. Por ello, deberán formalizarse por escrito los contratos señalados en el artículo 8.2 ET, los de prácticas y para la formación y el aprendizaje, los contratos a tiempo parcial, fijos-discontinuos y de relevo, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, los de los trabajadores que trabajen a distancia y los contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. Como posteriormente

---

<sup>27</sup> MIÑARRO YANINI, M.: *El trabajo al servicio del hogar familiar: análisis de su nueva regulación*, cit., pág. 31.

analizaremos, no todas las modalidades son compatibles con la naturaleza de esta relación laboral especial.

La falta de forma escrita puede hacer que resulte difícil para el trabajador probar los elementos esenciales del contrato, como el tiempo de prestación de servicios, saber si se han pactado horas adicionales, los días de trabajo, la prueba del salario pactado y el cálculo de indemnización entre otros factores<sup>28</sup>.

Como también establece el ET para la normativa común, si no existiese pacto por escrito el contrato se presumirá concertado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

Por otro lado, cuando el contrato no requiera forma escrita, cualquiera de las partes pueden exigir que el contrato se formalice por escrito, en cualquier momento de la relación laboral, incluso durante el transcurso de la misma. Si el empresario se negara a la petición del trabajador de celebrarlo por escrito incurriría en una falta grave tipificada en el artículo 7.1 LISOS.

Cuando la relación laboral sea superior a cuatro semanas, el trabajador deberá recibir información sobre los elementos esenciales del contrato y las principales consideraciones de ejecución de la prestación laboral. Esta obligación se entenderá cumplida si tales elementos y condiciones figuran ya en el contrato de trabajo formalizado por escrito que esté en poder del trabajador, todo ello conforme a lo establecido en el RD 1659/1998 de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.

El RD 1659/1998 establece un plazo de dos meses a contar desde la fecha de comienzo de la relación laboral para que el trabajador obtenga dicha información.

Además de la información general a la que se refiere el artículo 2 del RD 1659/1998, como, entre otra, información sobre la cuantía del salario base, de los complementos salariales y de la periodicidad de su pago, la duración y la distribución de la jornada

---

<sup>28</sup> LOPEZ GANDIA, J. y TOSCANI GIMENEZ, D.: *El nuevo régimen laboral y de Seguridad Social de los trabajadores al servicio del hogar familiar*, cit., pág. 25.

ordinaria de trabajo, la duración de las vacaciones o los plazos de preaviso que, en su caso, estén obligados a respetar el empresario y el trabajador en el supuesto de extinción del contrato, en la relación laboral especial del servicio del hogar familiar la información debe comprender las prestaciones salariales en especie, si existiesen, la duración de los tiempos de presencia pactados así como su distribución y el sistema de retribución o compensación de los mismos y en su caso el régimen de las pernoctas del empleado en el domicilio familiar.

En caso de que el empleador incumpla este deber de información para con su trabajador, incurrirá en una falta leve tipificada en el artículo 6.4 LISOS.

Todo ello ha de valorarse de una forma positiva porque contribuye a una mayor protección de los trabajadores domésticos, ya que se facilita el conocimiento y la prueba de las condiciones de trabajo, pues o el contrato se ha formalizado por escrito o se ha informado por escrito de las condiciones del contrato<sup>29</sup>.

Finalmente, se establece la obligación del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de poner a disposición de los empleadores modelos de contratos de trabajo<sup>30</sup> así como la información necesaria para el cumplimiento de sus obligaciones en relación con los contratos.

## **5.2. Duración y modalidades de contrato**

El artículo 6.1 RD 1620/2011 establece que 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.

Así, se establece la aplicación de las modalidades contractuales de la relación laboral común, sin peculiaridades. Los contratos indefinidos, son los más habituales en este ámbito debido a, la relación de confianza que ha de existir entre las partes y la estabilidad que normalmente caracteriza a esta relación laboral. Respecto de los contratos de duración determinada, cuando se concierte un contrato temporal se exige también la acreditación de una causa justificativa de la temporalidad, en los mismos términos que en la normativa común.

---

<sup>29</sup> CORDERO GORDILLO, V.: *La relación laboral especial del servicio del hogar familiar*, cit., pág. 40.

<sup>30</sup> (Ver modelos de contrato de trabajo proporcionados por el Ministerio de empleo y Seguridad Social en el Anexo I).

En cuanto a las modalidades de contrato, respecto del artículo citado se intuye que se puede acudir a cualquiera de las reguladas en el ET, pese a ello, no todas se ajustan a la naturaleza de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar. Tal es el caso, por ejemplo del contrato de apoyo a emprendedores, pensado para empresarios y no para empleadores domésticos o los contratos en prácticas o para la formación y aprendizaje ya que el trabajo doméstico es un trabajo de baja cualificación.

Más dudas plantean los contratos de obra o servicio y los eventuales por circunstancias de la producción, aunque la doctrina permite su posible utilización. En primer lugar, en cuanto a los contratos por obra o servicio, se ha entendido que en el hogar familiar puede necesitarse la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta (art. 15.1.a ET) como puede ser el cuidado de un miembro de la familia enfermo. En segundo lugar, el contrato eventual por circunstancias de la producción, podría producirse en el ámbito del hogar familiar, la acumulación de tareas, circunstancia establecida en el artículo 15.1.b) para dar lugar a este tipo de contrato. Esto ocurriría por ejemplo, en las vacaciones escolares.

Para finalizar con la duración de los contratos de esta relación laboral especial, sea el contrato indefinido o de duración determinada, puede celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial, este último el más común.

### **5.3. Periodo de prueba**

El artículo 6.2 del RD 1620/2011 regula el periodo de prueba y establece un sistema basado en la autonomía de la voluntad de las partes al señalar que “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”.

Se remite al ET en relación al periodo de prueba, por tanto, todo lo establecido en el artículo 14 ET es de aplicación en el ámbito de la relación laboral especial del servicio de hogar familiar como es la exigencia de concertar el periodo de prueba por escrito o el

establecimiento de un periodo máximo de dos meses, previsión contenida en el artículo 14.1 ET para los trabajadores que no sean técnicos titulados. Sin embargo permite que por negociación colectiva se negocie una duración distinta, sea mayor o menor.

Además, el artículo 14 ET establece otras previsiones aplicables a la relación laboral especial como son: es nulo el periodo de prueba pactado cuando el trabajador con anterioridad haya desempeñado las mismas funciones para el empleador; transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento por alguna de las partes, el contrato produce plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador y que las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Tanto empresario como trabajador tendrán derecho a desistir la relación laboral en cualquier momento del periodo de prueba sin necesidad de causa y sin derecho del trabajador a percibir indemnización alguna.

El RD 1620/2011 establece una serie de peculiaridades a la normativa común, como es el caso del periodo de preaviso necesario para la resolución de la relación laboral. La norma establece un plazo máximo, no puede exceder de siete días naturales, aunque no fija un mínimo, lo que puede significar que se reduzca hasta hacerse ínfimo o incluso desaparecer<sup>31</sup>.

La justificación de que se establezca este periodo de preaviso radica en que la rescisión del contrato implica una necesidad de reorganización tanto para el empleado como para el empleador. Así, si el que da por finalizada la relación laboral es el empleador, el empleado, si es interno, no solo deberá buscar otro empleo, si no también alojamiento, mientras que si se trata del empleado, su ausencia, puede llevar al empleador a un auténtico caos pues en muchos casos son personas trabajadoras que contratan

---

<sup>31</sup> MIÑARRO YANINI, M.: *El trabajo al servicio del hogar familiar: análisis de su nueva regulación*, cit., pág. 38.

empleados domésticos para cuidar a sus hijos o a personas enfermas por ello necesitan un periodo de reorganización<sup>32</sup>.

## **6. Derechos y deberes**

El apartado 1 del artículo 7 del RD 1620/2011 establece que el empleado de hogar tendrá los derechos y deberes laborales establecidos en el Real Decreto 1620/2011 y en los artículos 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto a los derechos del empleado, los de carácter colectivo, presentan mayores dudas en su aplicación práctica debido la naturaleza de esta relación laboral especial. Existen otros que, cobran mayor importancia, como puede ser el derecho a no ser discriminados (art. 4.2.c), derecho al que se alude en el artículo 4.2 del RD 1620/2011 en relación al acceso al empleo; el derecho a la integridad física y una adecuada política de seguridad e higiene (art. 4.2.d) o el derecho al respeto de su intimidad (art 4.2.e).

En cuanto a las obligaciones del empleado, es importante resaltar la buena fe, debido a que presta servicios en el ámbito privado del empleador, es decir, en su casa, para su familia.

### **6.1. Seguridad y salud en el trabajo**

Bajo la rúbrica “derechos y deberes” el artículo 7.2 del RD 1620/2011 establece que “el empleador está obligado a cuidar de que el trabajo del empleado se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud, para ello debe adoptar medidas eficaces, acordes a las características específicas del trabajo doméstico. Su incumplimiento grave es causa de dimisión del empleado”.

Por su parte, la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales (LPRL) excluye de su ámbito de aplicación a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Aunque dispone que el titular del hogar familiar está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene (art 3.4 LPRL).

El fundamento de la exclusión no puede justificarse por la inexistencia de riesgos laborales en el hogar familiar, ya que, por ejemplo, manipulan productos químicos

---

<sup>32</sup> MIÑARRO YANINI, M.: *El trabajo al servicio del hogar familiar: análisis de su nueva regulación*, cit., pág. 38.

peligrosos como la lejía o el amoníaco, ni tampoco en el tipo de actividades desarrolladas por el empleado doméstico, ya que esas mismas actividades se realizan cuando al empleado lo contrata una ETT o una persona jurídica, y en ese caso al ser una relación laboral común, les sería de aplicación la LPRL. La justificación podría encontrarse en la dificultad que presenta el control del cumplimiento de las obligaciones preventivas debido a la inviolabilidad del domicilio, aunque el ET contempla un tipo de trabajo desarrollado en el domicilio, el trabajo a distancia, al que se le aplica la LPRL y su normativa de desarrollo<sup>33</sup>.

La Ley 42/1997 de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social establece que se encuentra dentro de su ámbito de actuación “las empresas, los centros de trabajo y, en general, los lugares en que se ejecute la prestación laboral” (art. 4), además, recoge en su artículo 5 que en el ejercicio de sus funciones, los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social tienen el carácter de autoridad pública y están autorizados para: entrar libremente en cualquier momento y sin previo aviso en todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección y a permanecer en el mismo. Sin embargo, continúa exponiendo el artículo 5 que si el centro sometido a inspección coincidiese con el domicilio de la persona física afectada, deberán obtener su expreso consentimiento o, en su defecto, la oportuna autorización judicial. Queda en el aire la discusión sobre si la inviolabilidad del domicilio debe prevalecer sobre su aspecto laboral y sobre la posibilidad de un mejor control de los derechos de los trabajadores de hogar<sup>34</sup>.

El empleador ha de adoptar medidas eficaces para garantizar la seguridad y salud de los empleados domésticos, sin embargo el RD 1620/2011 no especifica cuáles deben de ser esas medidas. Resulta criticable esa cuestión ya que el empleado de hogar está expuesto a riesgos profesionales como cualquier trabajador, y por tanto, puede sufrir un accidente de trabajo o una enfermedad profesional<sup>35</sup>.

Por otro lado, el incumplimiento de la obligación del empleador de cuidar la seguridad y salud de sus empleados, según el RD 1620/2011 es causa justa de dimisión del

---

<sup>33</sup> MIÑARRO YANINI, M.: *El trabajo al servicio del hogar familiar: análisis de su nueva regulación*, cit., pág. 40.

<sup>34</sup> LOPEZ GANDIA, J. y TOSCANI GIMENEZ, D.: *El nuevo régimen laboral y de Seguridad Social de los trabajadores al servicio del hogar familiar*, cit., pág. 28.

<sup>35</sup> CORDERO GORDILLO, V.: *La relación laboral especial del servicio del hogar familiar*, cit., pág. 82.

empleado. Esta previsión ha de entenderse como una extinción por voluntad del trabajador basada en un incumplimiento grave del empresario regulada en el artículo 50 ET, ya que la dimisión no requiere que exista causa justa. Además, la resolución del contrato a través del artículo 50 es una extinción indemnizada, por lo tanto el empleado tendrá derecho a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades, que es la cuantía que establece para el despido improcedente en esta relación laboral especial.

Por todo lo anterior, deberían concretarse las obligaciones que le corresponden al empleador en materia de prevención de riesgos laborales, lo que le serviría de guía para su cumplimiento y también como parámetro para determinar posibles incumplimientos. Estas obligaciones podrían estar basadas en la LPRL con las peculiaridades de la relación laboral especial, algunas de ellas serían de fácil aplicación como por ejemplo la de proporcionar los equipos de trabajo y equipos de protección individual adecuados para su trabajo (guantes, mascarillas, ropa de trabajo, etc.) establecidos en el artículo 17 de la LPRL.

## **7. Los convenios colectivos de empleados de hogar**

En la práctica, los convenios colectivos en este ámbito carecen de relevancia ya que los trabajadores están escasamente sindicados y no existen asociaciones empresariales específicas ya que, en realidad, el empleador no es un empresario, sino el titular de un hogar familiar, por tanto este sector carece de sujetos legitimados para negociar convenios colectivos, lo que contribuye a que se sigan produciendo, en el ámbito del hogar familiar, distintas situaciones de abusos y precariedad.

Pero, ¿Por qué los empleados de hogar no se organizan? Existen dos teorías que tratan de explicar la escasa sindicación en este ámbito. En primer lugar, la estructura y localización de las relaciones laborales determinan las posibilidades de desarrollar la acción colectiva (Kerr y Siegel, 1954). Así, las estructuras que favorecen la organización son aquellas que permiten a los trabajadores relacionarse y comunicarse entre sí. El trabajo en el hogar familiar aísla a las trabajadoras unas de otras y no proporciona un ámbito de trabajo propicio para la asociación y la acción colectiva. Por otro lado, los empleados de hogar se enfrentan a un discurso cultural dominante, en que su trabajo es definido como “especial”, “peculiar” o como una “ayuda familiar”. Según esta ideología, existe una separación entre los espacios privados y públicos. El espacio

privado, se identifica con el hogar y se define por las relaciones basadas en la solidaridad, el amor y el sacrificio. En cambio, el espacio público se identifica con el mercado y por las relaciones basadas en la competencia, el individualismo y la racionalidad.

## **8. Retribuciones**

### **8.1. Salario mínimo**

El artículo 8 del RD 1620/2011 bajo el título “retribuciones” establece que es aplicable en el ámbito de esta relación laboral especial el Salario Mínimo Interprofesional que fija anualmente el Gobierno de acuerdo con los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento laboral común. El Salario Mínimo Interprofesional se aplica a la jornada de trabajo completa, es decir, cuarenta horas semanales, y se percibirá a prorrata en caso de realizar una jornada inferior.

Es aplicable, por tanto, a esta relación laboral especial el RD 1106/2014 de 26 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2015, el cual determina que será de 21,62 euros/día o 648,60 euros/mes, según el salario esté fijado por días o por meses (art. 1). Además, ha de garantizarse la percepción de una cuantía anual no inferior a 9.080,40 euros.

Sin embargo, para los empleados de hogar que trabajan por horas en régimen externo, el salario mínimo aplicable es el que se fija en el RD 1106/2014 para los trabajadores eventuales y temporeros y empleados de hogar, que para el año 2015 es de 5,08 el cual se abonará íntegramente en metálico en proporción a las horas efectivamente trabajadas. Esta cuantía solo computa la retribución en dinero y en ningún caso el salario en especie puede minorar el importe.

El RD 1620/2011 no especifica qué debe entenderse por “trabajo por horas”, según la información que facilita a los empleadores la página web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social es aquel en el que el número de días de trabajo al año para el mismo empleador es inferior a 120 horas<sup>36</sup>.

La jurisprudencia entiende que existen tres tipos de trabajadores domésticos. En primer lugar los que realizan una jornada completa, ya sean internos o externos los cuales

---

<sup>36</sup> <http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/preguntas-frecuentes/retribuciones/index.htm>.

percibirán como mínimo SMI. En segundo lugar, los que realizan una jornada de trabajo inferior a las 40 horas semanales en régimen interno que percibirán, como mínimo, la proporción del SMI que les corresponda, y por último, los que trabajan por horas en régimen externo, que serán retribuidos como los trabajadores temporeros y eventuales<sup>37</sup>.

Este salario puede ser objeto de mejora a través de pacto individual o colectivo. Sin embargo debido a la falta de Convenios Colectivos en este ámbito, queda en manos del empleador dicha mejora.

Por último, la forma de abonar el salario en dinero será mediante pacto con el trabajador, bien en moneda de curso legal o bien mediante otra forma de pago similar a través de entidades de crédito.

## **8.2. Salario en especie**

La importancia que en esta relación laboral especial tiene el salario en especie, como alojamiento o manutención, sobre todo para los trabajadores en régimen interno, hace que se contemple en el RD<sup>38</sup>. En él se incorpora la regulación del ET para el salario en especie al señalar que en caso de que existan, se podrá descontar por ese concepto el porcentaje que las partes acuerden, siempre que quede garantizado el pago en metálico de, al menos, la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional mensual y sin que se pueda descontar un porcentaje superior al 30% de salario total. Esto significa que todos los trabajadores, tienen derecho a percibir al menos el 70% de su salario en metálico y en todo caso, el salario mínimo interprofesional íntegramente en dinero<sup>39</sup>.

Dentro de tales límites las partes pueden pactar el porcentaje de descuento del salario en especie, si bien la jurisprudencia entiende que en defecto de pacto, no procede descontar ninguna cantidad<sup>40</sup>.

Tema importante, es la calidad que han de reunir las prestaciones en especie, especialmente el alojamiento o la manutención, no regulado por el RD 1620/2011. Para hacernos una idea de lo que sería adecuado podríamos acudir a la Recomendación nº201 de la OIT la cual establece que cuando se suministre alojamiento y alimentación deberá

---

<sup>37</sup> STSJ de Galicia de 16 de abril de 2012 (Recurso nº 219/2012).

<sup>38</sup> LOPEZ GANDIA, J. y TOSCANI GIMENEZ, D.: *El nuevo régimen laboral y de Seguridad Social de los trabajadores al servicio del hogar familiar*, cit., pág. 40.

<sup>39</sup> CORDERO GORDILLO, V.: *La relación laboral especial del servicio del hogar familiar*, cit., pág. 52.

<sup>40</sup> STSJ de Cantabria de 24 de marzo de 2010 (Recurso nº 199/2010).

prestarse: “a) una habitación separada, privada, convenientemente amueblada y ventilada, y equipada con un cerrojo cuya llave debería entregarse al trabajador doméstico; b) el acceso a instalaciones sanitarias, comunes o privadas, que estén en buenas condiciones; c) una iluminación suficiente y, en la medida de lo necesario, calefacción y aire acondicionado en función de las condiciones prevalecientes en el hogar; y d) comidas de buena calidad y cantidad suficiente, adaptadas, cuando proceda y en la medida de lo razonable, a las necesidades culturales y religiosas de los trabajadores domésticos de que se trate”.

### **8.3. Incrementos salariales**

Los incrementos salariales deberán pactarse por las partes, siendo libres para no pactar incremento alguno. Si tal pacto no existiese se aplicará un incremento salarial anual igual al incremento salarial medio pactado en los convenios colectivos de acuerdo con la publicación de la Subdirección General de Estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social del mes en que se completen doce consecutivos de prestación de servicios. Esta publicación es la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo disponible en la página web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social<sup>41</sup>.

Esta regla pretende compensar la inexistencia de convenios colectivos propios que establezcan tales incrementos y la debilidad de los trabajadores a la hora de negociar el aumento, y más en esta relación especial.

### **8.4. Pagas extraordinarias**

Establece el artículo 8.4 del RD 1620/2011 que las personas incluidas en el ámbito de aplicación de esta relación laboral especial tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, las cuales percibirán, salvo acuerdo entre las partes, al finalizar cada uno de los semestres del año, en proporción al tiempo trabajado durante el mismo. De ello se desprende que las partes pueden fijar otras fechas distintas para la percepción las gratificaciones extraordinarias, por ejemplo mediante devengo anual o prorrateadas por las doce mensualidades.

---

<sup>41</sup> <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm>.

Su cuantía también será la que acuerden las partes, matizando que ha de ser suficiente para garantizar, sumadas al salario mensual, el pago en metálico de, al menos, la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional en cómputo anual, es decir, 9.080,40 euros.

No obstante, la cuantía del salario mínimo establecido en el RD 1106/2014 de los empleados de hogar en régimen externo que trabajen por horas comprende todos los conceptos retributivos, y por tanto, también las pagas extraordinarias, es por ello que el empleador no estará obligado a abonarlas<sup>42</sup>.

### **8.5. Documentación del salario**

Según lo dispuesto en el artículo 8.6 del RD 1620/2011, la documentación del salario se realiza mediante la entrega al trabajador de un recibo individual, justificativo del pago, en la forma acordada por las partes, o en su defecto, conforme a lo establecido por el artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Así esta obligación puede cumplirse bien a través de un modelo de recibo que acuerden las partes que contenga con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan o bien mediante el modelo que apruebe el Ministerio de Empleo y Seguridad Social<sup>43</sup>.

Para facilitar que el empleador cumpla esta obligación el Ministerio de Empleo y Seguridad Social pondrá a disposición del empleador modelos de recibos de salarios.

### **8.6. Otras cuestiones relativas al salario**

Las cuestiones no reguladas por el RD 1620/2011 en materia salarial serán reguladas supletoriamente por lo previsto en el ET siempre que resulte compatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación laboral.

Sin embargo, el RD 1620/2011 excluye expresamente la aplicación del artículo 33 ET relativo al Fondo de Garantía Salarial, por tanto los empleados de hogar no poseen las garantías que concede el FOGASA en caso de impago de salarios o indemnizaciones por insolvencia o concurso del empresario.

---

<sup>42</sup> CORDERO GORDILLO, V.: *La relación laboral especial del servicio del hogar familiar*, cit., pág. 55.

<sup>43</sup> <http://www.empleo.gob.es/es/portada/Serviciohogar/nueva-regulacion/retribuciones/index.htm>.

Con todo, esta excepción contraviene el art. 16 del Convenio 189 de junio de 2011 sobre empleo doméstico en el que se establece que los países miembros deberían adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones que no sean menos favorables que las que se apliquen a los demás trabajadores en general en lo relativo a la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia o de fallecimiento del empleador.

## **9. Tiempo de trabajo**

### **9.1. Jornada ordinaria y tiempos de presencia**

El artículo 9.1 del RD 1620/2011 establece que la jornada ordinaria será, como máximo, de cuarenta horas de trabajo efectivo. Establece una peculiaridad respecto a la normativa común (art. 34 ET) en la que se fija un límite máximo de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo al día, aunque en todo caso, mediante convenio o acuerdo entre empresario y representantes de los trabajadores se puede establecer una distribución irregular del tiempo de trabajo diario. En el caso de la relación laboral del servicio del hogar familiar, por tanto, respetando los descansos entre jornadas, el trabajador puede realizar las horas convenidas, y solo cuando sobrepase el límite de cuarenta horas, dará lugar a la aparición de las horas extraordinarias.

Dentro de la jornada máxima no se tendrán en cuenta los tiempos de presencia, acordados entre las partes y en los que el empleado de hogar ha de estar a disposición del empleador.

Pese a que no se da una definición sobre lo que ha de entenderse como “tiempos de presencia”, cabe pensar que son periodos de puesta a disposición por parte del trabajador en los que no desarrolla trabajo efectivo<sup>44</sup>. Los Tribunales así lo entienden al calificar el tiempo de presencia mero tiempo que se está a disposición del empleador, sin realizar un trabajo efectivo. Es decir, un tiempo de disposición o localización, en que no se está prestando servicios efectivos, aunque se tenga la obligación de permanecer a

---

<sup>44</sup> MIÑARRO YANINI, M.: *El trabajo al servicio del hogar familiar: análisis de su nueva regulación*, cit., pág. 47 citando a RAMIREZ MARTINEZ, J.M.: “La relación especial de trabajo al servicio del hogar familiar”, *Actualidad Laboral*, núm. 3, 1986, pág. 11.

disposición o en situación de localización por ésta para atender los encargos que puedan realizarle<sup>45</sup>.

En cuanto al régimen jurídico de los tiempos de presencia, se regula en el artículo 9.2 del RD 1620/2011 estableciendo que el tiempo de presencia tendrá la duración y retribución o compensación que acuerden las partes aunque, en todo caso, han de respetarse la jornada máxima de trabajo y los periodos mínimos de descanso. De todos modos, salvo que se acuerde la compensación con periodos equivalentes de descanso retribuido, las horas de presencia no podrán superar las veinte horas de promedio semanales en un mes y se retribuirán con una cuantía no inferior a la de las horas ordinarias.

Así, se deja a voluntad de las partes optar entre retribuir o compensar con periodos equivalentes de descanso retribuido los tiempos de presencia, con las limitaciones de que en caso de elegir la primera opción, no pueden superar el promedio semanal máximo al mes de veinte horas, además de retribuir las con una cuantía igual o superior a la de las horas ordinarias. En el fondo, la norma trata de evitar que las horas de presencia se conviertan en horas de disponibilidad gratuitas<sup>46</sup>.

Por último, las horas extraordinarias se registrarán por lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores salvo lo previsto en su apartado 5, relativo al registro y totalización de las horas extraordinarias.

Así, las horas extraordinarias serán aquellas horas de trabajo sobre la duración máxima de la jornada ordinaria realizadas por el trabajador de forma voluntaria, salvo que se hubiese pactado en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo. Puede optarse por abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización o realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

---

<sup>45</sup> STSJ de Andalucía de 31 de mayo de 2012 (Recurso nº 2841/2010).

<sup>46</sup> LOPEZ GANDIA, J. y TOSCANI GIMENEZ, D.: *El nuevo régimen laboral y de Seguridad Social de los trabajadores al servicio del hogar familiar*, cit., pág.36.

Una vez finalizada la jornada ordinaria y, si existiese, el tiempo de presencia pactado, el empleado no está obligado a permanecer en el hogar familiar.

## **9.2. Descansos**

En primer lugar, entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente debe transcurrir un tiempo de descanso mínimo doce horas, así, establece la misma regulación que las relaciones laborales comunes. En caso de que el empleado sea interno el descanso puede reducirse a, como mínimo, diez horas, compensando las dos horas restantes en periodos de hasta cuatro semanas.

En segundo lugar, el descanso durante la semana, para los empleados interinos será de, al menos, dos horas diarias para las comidas principales sin que ese tiempo sea computado como de trabajo y por tanto no será retribuido. En el caso de los empleados de hogar en régimen externo, el RD 1620/2011 no establece descanso durante la jornada, por tanto, les sería aplicable la regulación del Estatuto de los Trabajadores. En su artículo 34.4 establece que siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos, que se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido por convenio colectivo o contrato de trabajo.

En tercer lugar, el descanso semanal será de treinta y seis horas consecutivas que por regla general será la tarde del sábado o la mañana del lunes y el domingo completo.

Como es lógico, en caso de que el empleado de hogar no preste servicios a jornada completa la retribución correspondiente al periodo de descanso se reducirá en proporción a las horas efectivamente realizadas.

## **9.3. Horario de trabajo**

El RD 1620/2011 establece que el horario se fijará por acuerdo entre las partes. Sin embargo, en la práctica, será el empleador quien fije el horario al comienzo de la relación laboral, ya que debe ajustarse a las necesidades familiares. Sin embargo, la

determinación de que serán las partes las que fijen el horario puede evitar modificaciones unilaterales del empleador en el horario<sup>47</sup>.

#### **9.4. Fiestas y permisos**

El empleado de hogar tiene derecho al disfrute de las fiestas y permisos previstos en artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores equiparando, así, el régimen de fiestas y permisos al que se establece la relación laboral común.

#### **9.5. Vacaciones**

En cuanto a las vacaciones anuales, el RD 1620/2011 establece que serán de treinta días naturales. Dicho periodo puede fraccionarse en dos o más periodos, aunque al menos uno de ellos ha de ser de, como mínimo, quince días naturales consecutivos.

La forma de determinar el periodo o periodos de disfrute será mediante acuerdo entre las partes. En caso de que las partes no lleguen a un acuerdo, quince días pueden fijarse por el empleador en consideración con las necesidades familiares y el resto será elegido por el empleado. Cada una de las partes ha de comunicar a la contraparte las fechas elegidas dos meses antes de su disfrute para posibilitar la planificación del tiempo de ocio u organizar las necesidades familiares con la suficiente antelación<sup>48</sup>.

Por último, según el RD 1620/2011, el empleado de hogar no está obligado a residir en el domicilio familiar o en el lugar donde se desplace la familia o alguno de sus miembros durante el periodo o periodos de vacaciones. Pero no se concreta lo que sucede en caso de que se trate de un empleado de hogar en régimen interno que desee o necesite seguir residiendo en el hogar familiar durante las vacaciones. Cabría entender que como la retribución de las vacaciones comprende tanto el salario en dinero como en especie, el empleador podría seguir viviendo allí durante sus vacaciones<sup>49</sup>.

#### **9.6. Límites para menores de dieciocho años**

Para finalizar con el tiempo de trabajo, el artículo 9.8 del RD 1620/2011 establece que se aplicarán los límites para los menores de dieciocho años contemplados en el ET. De

---

<sup>47</sup> MIÑARRO YANINI, M.: *El trabajo al servicio del hogar familiar: análisis de su nueva regulación*, cit., pág. 52.

<sup>48</sup> MIÑARRO YANINI, M.: *El trabajo al servicio del hogar familiar: análisis de su nueva regulación*, cit., pág. 55.

<sup>49</sup> CORDERO GORDILLO, V.: *La relación laboral especial del servicio del hogar familiar*, cit., pág. 63.

esta manera los empleados de hogar menores de dieciocho años solo podrán realizar ocho horas diarias de trabajo efectivo, con un descanso de treinta minutos si la jornada es superior a cuatro horas y media. Además, no podrán hacer horas extraordinarias ni trabajar en periodo nocturno, es decir, entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Su descanso entre jornadas será de, al menos, doce horas y el descanso semanal de, como mínimo, dos días consecutivos.

Es de destacar que el empleado de hogar menor de dieciocho años en régimen interno deberá disfrutar de un tiempo de descanso de doce horas diarias, no aplicándose así, la regla establecida anteriormente en la que se permite reducir a diez horas diarias el descanso de los empleados de hogar internos.

#### **10. Finalización del contrato de trabajo**

El artículo 11 del RD 1620/2011 se remite a las causas extintivas reguladas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, estableciendo peculiaridades para el despido disciplinario, añadiendo la figura del desistimiento por parte del empleador y eliminando tres causas de extinción por no ser compatibles con la naturaleza de la relación laboral del servicio del hogar familiar.

El contrato del empleado de hogar se extinguirá por las causas establecidas en el RD 1620/2011: el despido disciplinario con sus peculiaridades y el desistimiento del empleador, y las enumeradas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, a excepción de sus letras h), es decir, fuerza mayor, i), despido colectivo y l), causas objetivas, que no son compatibles con la naturaleza de esta relación laboral.

Así pues, las causas establecidas en el ET y aplicables a esta relación laboral son: el mutuo acuerdo, las causas válidamente consignadas en el contrato, la expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio objeto del contrato y la dimisión del trabajador.

Igualmente, la muerte, jubilación, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador, la muerte, jubilación e incapacidad del empresario o la extinción de la personalidad jurídica del contratante, la voluntad del trabajador basada en un incumplimiento contractual del empresario o la decisión de la trabajadora obligada a abandonar su puesto por ser víctima de violencia de género.

Respecto de las excepciones establecidas en el RD 1620/2011 al artículo 49 del ET, se ha de señalar que, si bien la norma las excluye por no ser compatibles con la naturaleza de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, tal afirmación presenta ciertas dudas ya que, en primer lugar la fuerza mayor, sí sería susceptible de producirse en el ámbito del hogar familiar, como en el caso de un incendio en la vivienda.

En segundo lugar, respecto a las causas objetivas, serían perfectamente aplicables la ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad al inicio de la relación laboral (art. 52.a) ET), la falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables (art. 52. b) ET) o las faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes (art 52.d) ET).

Las peculiaridades de la relación laboral especial de los empleados de hogar en materia de extinción del contrato de trabajo, respecto a la normativa laboral común, viene dada por el despido disciplinario y el desistimiento.

### **10.1.El despido disciplinario**

El artículo 11.2 del RD 1620/2011 establece que el despido disciplinario del trabajador se producirá por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores. Así, según el artículo 54 ET el contrato de trabajo puede extinguirse basándose en un incumplimiento grave y culpable del trabajador. Las causas listadas en dicho artículo y por las que únicamente puede producirse un despido disciplinario son: las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo, la indisciplina o desobediencia en el trabajo, las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos, la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado, la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo y el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

El artículo 11.2 también establece que el despido disciplinario del trabajador se producirá mediante notificación escrita y en caso de incumplimiento el despido será calificado como improcedente.

Se debe entender además, que este requisito formal ha de ir acompañado del requisito establecido en el artículo 55.1 ET, es decir, en la notificación escrita han de figurar los hechos que motivan el despido y la fecha en que tendrá efectos<sup>50</sup>.

En relación con los efectos del despido, ante el silencio por parte del RD 1620/2011, cabe entender que para el despido declarado procedente se aplica lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, así, el despido se considerará procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en su escrito de comunicación. En ese caso, convalidará la extinción del contrato de trabajo que con él se produjo sin derecho a indemnización ni a salarios de tramitación para el trabajador. Caso contrario es el despido disciplinario declarado improcedente, que sí menciona el RD 1620/2011 estableciendo que, en el caso que la jurisdicción competente declare el despido improcedente, la indemnización que le corresponde al empleado se abonará siempre y en todo caso en metálico y será de veinte días naturales de salario por el número de años de servicio con un límite de doce mensualidades.

No establece el RD 1620/2011 si, en este caso, existe la opción del empleador de elegir entre readmitir al trabajador o abonarle la indemnización fijada en la norma, tal y como establece el artículo 56.1 ET como consecuencia de un despido improcedente.

Los tribunales han señalado que la única consecuencia de la improcedencia es la indemnización de veinte días naturales de salario por el número de años de servicio con un límite de doce mensualidades<sup>51</sup>. Así pues, el empresario no tiene la opción de readmitir al trabajador y no abonarle la indemnización, lo cual, no puede justificarse en que esta relación laboral se desarrolle dentro del hogar del empleador y pueda dar lugar a situaciones incómodas para ambas partes, además del resto de la familia, ya que la opción es del empleador y si considerase que pueden darse tales situaciones optaría por la indemnización.

---

<sup>50</sup> CORDERO GORDILLO, V.: *La relación laboral especial del servicio del hogar familiar*, cit., pág. 72.

<sup>51</sup> STSJ de Galicia de 4 de junio de 2010 (Recurso nº 920/2010)

El RD 1620/2011 no contempla la calificación del despido como nulo en los supuestos que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador o se den los supuestos establecidos en el artículo 55.5 ET.

Ante el silencio del RD en este sentido, cabe suponer que será de aplicación la regulación establecida en el Estatuto de los Trabajadores sobre ello, ya que no es posible que la naturaleza de la relación laboral permitiera la privación de los derechos fundamentales de los trabajadores domésticos. Además, el artículo 10 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, por lo que debe considerarse nulo el despido del empleado de hogar que se produzca de forma discriminatoria.

Ahora bien, los efectos de la declaración de nulidad de un despido disciplinario en el ámbito de la relación laboral del servicio del hogar familiar no se corresponden con los que se fijan para la relación laboral común, esto es, la readmisión obligatoria e inmediata del trabajador y el abono de los salarios de tramitación. En este caso, la obligación de readmisión del trabajador podría entrar en colisión con el derecho a la intimidad personal y familiar del empleador, por lo que la jurisprudencia establece que no cabe la readmisión obligatoria por dichos motivos pero que no se ha de excluir el abono de los salarios dejados de percibir ya que la decisión extintiva, tachada de nula por discriminatoria, merece un reproche especial, mayor que la meramente injustificada<sup>52</sup>.

Cabe además, una indemnización de acuerdo con el art. 183 LRJS pues cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados.

---

<sup>52</sup> STSJ de Castilla y León de 25 de febrero de 2013 (Recurso nº 2/2013)

## 10.2. El desistimiento

La principal peculiaridad en cuanto a las modalidades extintivas de la relación laboral del servicio del hogar familiar es la facultad del empleador de dar por finalizada la relación laboral sin que concurra o alegue causa para ello.

Esta figura (que permite al empleador extinguir el contrato de trabajo sin invocar causa alguna) supone un rasgo propio de esta relación laboral, ya que la extinción del contrato de trabajo en la normativa laboral común es necesariamente causal, es decir, es necesario que exista un motivo justificativo que explique por qué se pone fin a la relación laboral.

El hecho de que no requiera causa alguna para realizar la extinción no significa que pueda producirse con fraude de Ley, abuso de derecho o vulneración de los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador<sup>53</sup>, pues, en ese caso, la extinción del contrato será calificada como improcedente o nula.

Los requisitos de este tipo de extinción de la relación laboral son puramente formales. Primero, el empleador ha de comunicar por escrito su decisión de desistimiento y en ella debe constar de modo inequívoco la voluntad de dar por finalizada la relación laboral por esta causa.

En segundo lugar, se establece la obligación de conceder un plazo de preaviso que va a ser distinto dependiendo de la duración de la relación laboral, así, si el contrato ha superado la duración de un año, es necesario que el empleador conceda un plazo de preaviso de, como mínimo, veinte días, en caso de una duración inferior, el preaviso será de siete días. La norma concede al empresario la facultad de sustituir ambos periodos de preaviso por una indemnización equivalente a los salarios de esos días, que deberá abonarse íntegramente en metálico.

Durante estos periodos el empleado a jornada completa tiene derecho a una licencia de seis horas semanales para buscar un nuevo empleo, sin que se produzca pérdida de su retribución.

Esta licencia se le concede a los empleados a jornada completa, pero la duda se plantea a la hora de determinar si es aplicable también a los empleados de hogar a tiempo

---

<sup>53</sup> CORDERO GORDILLO, V.: *La relación laboral especial del servicio del hogar familiar*, cit., pág. 77.

parcial o están excluidos. Atendiendo al fundamento de esta licencia, esto es, conceder al empleado un periodo de tiempo para que pueda conseguir un nuevo empleo, está justificada en caso de los trabajadores a jornada completa pero no para los trabajadores con jornadas inferiores ya que si disponen de ese periodo de tiempo durante el tiempo que queda fuera de su jornada de trabajo<sup>54</sup>.

En tercer y último lugar, simultáneamente a la comunicación de la extinción, el empleador debe poner a disposición del empleado una indemnización de doce días naturales de salario por año de servicio, con un límite de seis mensualidades, la cual se abonará íntegramente en metálico. Sin embargo, hay que tener en cuenta que, según la Disposición transitoria primera del RD 1620/2011, “la cuantía de la indemnización prevista a la finalización del contrato por desistimiento, se aplicará a los contratos que se concierten a partir de la fecha de entrada en vigor de este real decreto”. Por tanto los contratos celebrados con anterioridad se les aplicará la anterior normativa, esto es, una indemnización equivalente al salario en metálico correspondiente a siete días naturales multiplicado por el número de años naturales de duración del contrato, incluidas las prórrogas, con límite de seis mensualidades.

### **10.3. Notas comunes del despido disciplinario y el desistimiento**

En caso de que el empleador incumpla el requisito de forma escrita en el desistimiento o no ponga a disposición del trabajador de manera simultánea la indemnización establecida, se presumirá que ha optado por el despido y no por el desistimiento. En este caso, como no se cumplirían los requisitos establecidos para el despido disciplinario, el empleado tendrá derecho a una indemnización de veinte días de salario por año de servicio con un máximo de doce mensualidades.

Así, los Tribunales establecen que, no cumplir con los requisitos establecidos para el desistimiento del empleador, tiene como consecuencia que se produzca un despido sin causa que deberá ser declarado improcedente, pues el empleador puede, desde luego, o despedir, o desistir pero tiene que decir con claridad que hace una cosa o la otra, y ello por la elemental razón de que la trabajadora debe saber, desde el primer momento y con certeza, si está ante un despido, que le obliga a reaccionar en el plazo perentorio de veinte días, y le otorga, caso de ser declarado improcedente, una indemnización de 20

---

<sup>54</sup> MIÑARRO YANINI, M.: *El trabajo al servicio del hogar familiar: análisis de su nueva regulación*, cit., pág. 66.

días por año de servicio, o está ante un desistimiento que le otorga el derecho a un plazo de preaviso (de 7 días como mínimo, que pasan a 20 cuando los servicios superaron el año) y una indemnización reducida (12 días de salario por año de servicios), cuya eventual reclamación se permite durante plazos más dilatados, que además son de prescripción<sup>55</sup>.

No producirá el mismo efecto, sin embargo, la no concesión de preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización, sin perjuicio de la obligación de abonar los salarios correspondientes a dicho periodo o al pago de la indemnización en el importe correcto.

Ambas modalidades de extinción, en caso de empleados internos, no podrán llevarse a cabo entre las diecisiete horas y las ocho horas del día siguiente salvo que se trate de una falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social pondrá a disposición de los empleadores los modelos y la información para que puedan notificar debidamente la extinción del contrato de trabajo<sup>56</sup>.

## **V. CONCLUSIONES**

Una vez concluido el presente trabajo de investigación, cabe extraer las siguientes conclusiones:

- I. La relación laboral del servicio del hogar familiar posee características especiales que hacen que se regule de forma diferenciada a las relaciones laborales comunes, ya que los empleados de hogar prestan sus servicios con unas condiciones especiales. Esto es consecuencia, principalmente, del lugar donde se prestan servicios, el hogar familiar, propio de la intimidad personal y familiar y la especial relación de confianza que es necesaria entre el empleado de hogar y su empleador por acceder a su modo de vida, sus costumbres, su familia, etc.

---

<sup>55</sup> STSJ de Andalucía de 1 de marzo de 2011 (Recurso nº 2975/2010)

<sup>56</sup> (Ver los modelos para la extinción del contrato de trabajo proporcionados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social en el Anexo II)

- II. El sector del trabajo doméstico en España se caracteriza por tres circunstancias: la feminización del sector, por el importante número de trabajadoras inmigrantes que prestan sus servicios para el hogar familiar; y por último, por la precariedad del empleo.

A consecuencia, en parte, de lo anteriormente manifestado, la consideración de esta relación laboral como especial tiene aspectos negativos, ya que es posible que sea objeto de discriminación, por lo que el legislador ha de intentar acercar cada día más, su regulación al régimen común.

- III. Los empleados de hogar son un colectivo tradicionalmente marginado, pues se le ha proporcionado una menor protección que al resto de trabajadores. Por ello, el RD 1620/2011 tiene como objetivo la consecución de la dignificación de las condiciones de trabajo de las personas que realizan la prestación de servicios en el hogar familiar, mediante tres vías:

- El establecimiento de mayores y mejores derechos de los trabajadores, aplicando, en la medida que lo permite la especial naturaleza de esta relación laboral, la regulación general del ET y su normativa complementaria.
- Implantando una mayor estabilidad en el empleo, mediante la supresión del contrato temporal anual no causal y la aplicación de lo establecido en el ET en cuanto a contratación temporal.
- Introducción de mecanismos de refuerzo de la transparencia, en materia de no discriminación en el acceso al empleo y en las obligaciones del empleador en cuanto a la información que debe proporcionar al empleado de hogar sobre las condiciones de trabajo.

- IV. En cuanto a las exclusiones, destaca el trabajo “au pair”, el cual debería considerarse una relación laboral especial del servicio del hogar familiar ya que desempeñan tareas propias de empleados de hogar, siguiendo las instrucciones de la familia de acogida, durante un número de horas semanales que puede

superar a las realizadas por un empleado de hogar, todo ello a cambio de una contraprestación. Si fuese así, los “au pair” contarían con una mayor protección frente a posibles abusos y un salario digno.

- V. El RD 1620/2011 considera norma supletoria al ET, siempre que resulte compatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación laboral. Sin embargo, el RD 1620/2011 excluye expresamente la aplicación del artículo 33 ET, por tanto los empleados de hogar no poseen las garantías que concede el FOGASA en caso de impago de salarios o indemnizaciones por insolvencia o concurso del empresario. Esta excepción contraviene el art. 16 del Convenio 189 de junio de 2011 sobre empleo doméstico en el que se establece que los países miembros deberían adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones que no sean menos favorables que las que se apliquen a los demás trabajadores en general en lo relativo a la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia o de fallecimiento del empleador.
  
- VI. Los convenios colectivos en este ámbito carecen de relevancia ya que los trabajadores están escasamente sindicados y no existen asociaciones empresariales específicas pues, en realidad, el empleador no es un empresario, sino el titular de un hogar familiar, es por ello que este sector carece de sujetos legitimados para negociar convenios colectivos, lo que contribuye a que se sigan produciendo, en el ámbito del hogar familiar, distintas situaciones de abusos y precariedad.
  
- VII. La Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales (LPRL) excluye de su ámbito de aplicación a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Esta exclusión podría justificarse en el peculiar lugar donde se prestan los servicios, el hogar familiar, y la dificultad que presenta el control del cumplimiento de las obligaciones preventivas debido a la inviolabilidad del domicilio. Deberían poder compatibilizarse, los derechos de la familia, esto es, el derecho a la intimidad personal y familiar, la inviolabilidad del domicilio, etc. con los derechos relativos a la seguridad y salud laboral de los trabajadores que

prestan servicios para ella ya que como todo trabajador, están expuestos a riesgos en su lugar de trabajo.

Pese a la exclusión anteriormente mencionada, la LPRL dispone que el “titular del hogar familiar está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene” sin concretar cuáles deben ser. Estas obligaciones podrían estar basadas en las que establece la LPRL para el resto de trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, con las peculiaridades que presenta esta relación laboral especial.

- VIII. La principal peculiaridad de esta relación laboral especial es el desistimiento sin causa del empleador, ya que, dista de la relación laboral común en la que es obligatorio alegar causa para poner fin al contrato de trabajo.
  
- IX. Para el empleador resulta demasiado fácil poner fin a la relación laboral, pues las indemnizaciones son sustancialmente menores que en la relación laboral común. Esto contribuye a aumentar la precariedad de los empleados domésticos que por miedo a que el empleador, ejerciendo su derecho al desistimiento, ponga fin al contrato de trabajo, permiten que se minoren sus derechos laborales.

## **VI. BIBLIOGRAFÍA**

BERMÚDEZ QUINTANA, E.M.: Historias de afecto y ternura, historias de desigualdad y discriminación: el discurso de mujeres inmigrantes internas en el servicio doméstico; trabajo de investigación social: proyecto Equal: analogías, historias vinculadas para la integración, Valencia (FUNDACION CEIMIGRA), 2007.

BRIONES VOZMEDIANO, E.; ALONSO AGUDELO SUAREZ, A.; LOPEZ JACOB, MJ.; VIVES CASES, C.; BALLESTER LAGUNA, F. y RONDA PEREZ, E.: “Percepción de las trabajadoras inmigrantes del servicio doméstico sobre los efectos de la regulación del sector en España”, Gaceta sanitaria: Órgano oficial de la Sociedad Española de Salud Pública y Administración Sanitaria, Vol. 28, núm. 2, 2014.

CATARINO, C y OSO, L.: “La inmigración femenina en Madrid y Lisboa: hacia una etnización del servicio doméstico y de las empresas de limpieza”, Papers: revista de sociología, núm. 60, 2000.

CORDERO GORDILLO, V.: La relación laboral especial del servicio del hogar familiar, Valencia (TIRANT LO BLANCH), 2014.

CUEVA PUENTE, M.C.: La relación laboral especial de los empleados de Hogar, Madrid (LEX NOVA), 2005.

DE SANDE PEREZ-BEDMAR, M.: “La relación laboral especial de los empleados de hogar: aspectos laborales y de seguridad social”, Revista jurídica Universidad Autónoma de Madrid, núm. 23, 2011.

GOÑALONS PONS, P.: “Trabajo decente para las trabajadoras domésticas. La movilización transnacional de las empleadas del hogar”, Anuari del conflicte social, núm. 2013, 2013.

LOPEZ GANDIA, J. y TOSCANI GIMENEZ, D.: El nuevo régimen laboral y de Seguridad Social de los trabajadores al servicio del hogar familiar, Valencia (BOMARZO), 2012.

MIÑARRO YANINI, M.: El trabajo al servicio del hogar familiar: análisis de su nueva regulación, Madrid (REUS), 2013.

## VII. ANEXOS

### ANEXO I

- Modelo de contrato indefinido



MINISTERIO  
DE EMPLEO Y  
SEGURIDAD SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO  
DE EMPLEO ESTATAL

#### CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO DEL SERVICIO DE HOGAR FAMILIAR

DATOS DEL EMPLEADOR/A		CÓDIGO DE CONTRATO	
		<input type="checkbox"/> TIEMPO COMPLETO	1 0 0
		<input type="checkbox"/> TIEMPO PARCIAL	2 0 0
D./Dña.	NIF/NIE	EN CONCEPTO (1)	
DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN			
RÉGIMEN	COD. PROV.	NÚMERO	DIG. CONTR.
DOMICILIO DE LA ACTIVIDAD			
C/	MUNICIPIO		C.P.
DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A			
D./Dña.	NIF/NIE (2)	FECHA DE NACIMIENTO	
Nº AFILIACIÓN S.S.	NIVEL FORMATIVO		NACIONALIDAD
MUNICIPIO DEL DOMICILIO		PAÍS DOMICILIO	

Con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña. ....  
con NIF/NIE: ....., en calidad de (3) .....

#### DECLARAN

Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en su consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

#### CLÁUSULAS

PRIMERA: El/la trabajador/a prestará sus servicios como (4) ....., en el domicilio de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad) .....

SEGUNDA: La jornada de trabajo será:

- A tiempo completo: la jornada de trabajo será de ..... horas semanales, prestadas de ....., a ....., con los descansos establecidos legalmente.
- A tiempo parcial: la jornada de trabajo ordinaria será de ..... horas  al día,  a la semana,  al mes,  al año, siendo esta jornada inferior a la jornada máxima legal, que es de 40 horas semanales en cómputo anual.

- Modelo de contrato de duración determinada



MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL

**CONTRATO DE TRABAJO DE DURACIÓN DETERMINADA DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR**

		CÓDIGO DE CONTRATO		CÓDIGO DE CONTRATO	
<input type="checkbox"/>	TIEMPO COMPLETO	<input type="checkbox"/>	TIEMPO PARCIAL		
<input type="checkbox"/>	Otra o servicio Determinado	4 0 1	<input type="checkbox"/>	Otra o servicio Determinado	5 0 1
<input type="checkbox"/>	Interinidad	4 1 0	<input type="checkbox"/>	Interinidad	5 1 0

**DATOS DEL EMPLEADOR/A**

D/DÑA	NIF/NIE	EN CONCEPTO DE (1)
-------	---------	--------------------

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN			
RÉGIMEN	COD. PROV.	NÚMERO	DIG. CONTR.

**DOMICILIO DE LA ACTIVIDAD**

MUNICIPIO	C.POSTAL

**DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A**

D/DÑA	NIF/NIE (2)	FECHA DE NACIMIENTO
Nº AFILIACIÓN S.S.	NIVEL FORMATIVO	NACIONALIDAD
MUNICIPIO DEL DOMICILIO	PAIS DOMICILIO	

con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña. ...., en calidad de (3) ..... con N.I.F./N.I.E. ....

**DECLARAN**

Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en consecuencia acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

**CLÁUSULAS**

PRIMERA: El/la trabajador/a prestará sus servicios como (4) ..... en el domicilio de trabajo ubicado en (calle, nº localidad) .....

SEGUNDA: La jornada de trabajo será (5):

- A tiempo completo: la jornada de trabajo será de ..... horas semanales, prestadas de ..... a ..... con los descansos que establece la ley.
- A tiempo parcial: la jornada de trabajo ordinaria será de ..... horas  al día,  a la semana,  al mes,  al año, siendo esta inferior a la jornada máxima legal, que es de 40 horas semanales en cómputo anual. La distribución del trabajo será.....  
 SI  NO  , se acuerda la prestación de horas de presencia a disposición del empleador. Las horas de presencia serán ..... horas semanales, distribuidas de la siguiente manera..... El tiempo de presencia será objeto de retribución o compensación de la forma siguiente : (5)
  - Compensación con periodos equivalentes de descanso retribuido.
  - Retribución con un salario de cuantía no inferior al correspondiente a las horas ordinarias.
  - De cuantía inferior a las anteriores maneras.
- SI  NO  se acuerda que el/la empleado/a de hogar pernocte en el domicilio del empleador(6). El régimen de pernoctas será de .....noches a la semana.Durante el descanso semanal y el período de vacaciones el/la trabajador/a no está obligado a residir en el domicilio del empleador.

TERCERA: La duración del presente contrato se extenderá desde ..... hasta ..... Se establece un período de prueba de (7) .....

Mod. PE-072A(0)

<http://www.seoe.es>

## ANEXO II

- Modelo de comunicación de desistimiento de contrato por el empleador con preaviso

Trabajador/a: \_\_\_\_\_  
DNI/NIE: \_\_\_\_\_

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_/\_\_\_\_/20\_\_\_\_.

D/D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_, en calidad de empleador/a en el contrato de trabajo de servicio de hogar familiar suscrito con Vd. en fecha \_\_\_\_\_, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 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 (B.O.E. 17 de noviembre), formalmente le notifica la extinción del contrato de trabajo basada en el desistimiento del empleador.

Los efectos de la extinción del contrato por desistimiento se producirán desde el día \_\_\_\_\_, que será el último de prestación de servicios.

En este mismo acto se pone a su disposición la indemnización correspondiente a la extinción del contrato por desistimiento, que asciende a \_\_\_\_\_ euros, cuantía equivalente al salario correspondiente a siete/doce días<sup>1</sup> naturales por año de servicio, con el límite de seis mensualidades, así como las cantidades correspondientes a la liquidación de su contrato, según recibo de finiquito que se adjunta a la presente.

Lo que se notifica con el debido preaviso de siete/veinte días<sup>2</sup> de acuerdo con lo establecido en el artículo 11.3 del citado Real Decreto 1620/2011, rogando se sirva firmar el recibo de la presente a los exclusivos efectos de constancia de la notificación.

Recibido:

EL/LA EMPLEADOR/A

EL/LA TRABAJADOR/A

Fdo.:

Fdo.:

<sup>1</sup> 7 días para los contratos suscritos hasta el 31/12/2011; 12 días para los contratos suscritos desde el 1/1/2012.

<sup>2</sup> 7 días si la prestación de servicios no ha superado un año de duración.  
20 días si la prestación de servicios ha superado un año de duración.

---

- Modelo de comunicación de desistimiento de contrato por el empleador sin preaviso

Trabajador/a: \_\_\_\_\_  
DNI/NIE: \_\_\_\_\_

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_/\_\_\_/20\_\_

D/D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_, en calidad de empleador/a en el contrato de trabajo de servicio de hogar familiar suscrito con Vd. en fecha \_\_\_\_\_, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 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 (B.O.E. 17 de noviembre), formalmente le notifica la extinción del contrato de trabajo basada en el desistimiento del empleador.

Los efectos de la extinción del contrato por desistimiento se producirán desde el día \_\_\_\_\_, que será el último de prestación de servicios.

En este mismo acto se pone a su disposición la indemnización correspondiente a la extinción del contrato por desistimiento, que asciende a \_\_\_\_\_ euros, cuantía equivalente al salario correspondiente a siete/doce<sup>1</sup> días naturales por año de servicio, con el límite de seis mensualidades, así como las cantidades correspondientes a la liquidación de su contrato, según recibo de finiquito que se adjunta a la presente.

Igualmente se pone a su disposición una indemnización de \_\_\_\_\_ euros, equivalente a los días de salario por falta de preaviso de siete/veinte días<sup>2</sup>.

Le ruego se sirva firmar el recibo de la presente a los exclusivos efectos de constancia de la notificación.

Recibido

EL/LA EMPLEADOR/A

EL/LA TRABAJADOR/A

Fdo.:

Fdo.:

<sup>1</sup> 7 días para los contratos suscritos hasta el 31/12/2011; 12 días para los contratos suscritos desde el 1/1/2012.

<sup>2</sup> 7 días en caso de que la prestación de servicios no superara el año de duración.

20 días en caso de que la prestación de servicios superara el año de duración.

Si se concediera un plazo inferior a los establecidos, la indemnización se reducirá al pago de los días que falten de preaviso.

- Modelo de documento de liquidación y finiquito.

**DOCUMENTO DE LIQUIDACIÓN Y FINIQUITO**

En \_\_\_\_\_, a \_\_ de \_\_\_\_ de 20\_\_

El/la empleado/a de hogar, D/D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_ con DNI/NIE núm. \_\_\_\_\_ declara que da por terminada su relación laboral de carácter especial del servicio de hogar familiar que ha mantenido hasta la fecha con D/D<sup>a</sup> \_\_\_\_\_ y que ha percibido las siguientes cantidades, por los conceptos que se indican:

Salario del período \_\_ a \_\_ de \_\_\_\_ de 20\_\_ .....  
Vacaciones devengadas del año en curso pendientes de disfrutar.....  
Parte proporcional de paga de julio.....  
Parte proporcional de paga de diciembre.....  
Indemnización por fin de contrato.....  
TOTAL.....

Declara igualmente que queda así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes, que da por extinguida, manifestando expresamente que nada más tiene que reclamar, estando de acuerdo en ello con el/la empleador/a.

Lo que firma en prueba de conformidad en la fecha y lugar arriba consignado.

Fdo.: El/la empleado/a de hogar

Fdo.: El/la empleador/a