



Oficina
Internacional
del Trabajo

Ginebra

España aprueba la nueva regulación de los empleados de hogar

El Gobierno de España ha promulgado recientemente el Real Decreto 1620/2011,¹ de 14 de noviembre, por el que se regula la relación de carácter especial del servicio del hogar familiar.²

Mediante este Real Decreto se acomete una renovación y modernización de la relación laboral del sector, encaminada a propiciar la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados de hogar equiparándolas al máximo a las del resto de los trabajadores, pero considerando la existencia de las diferencias, donde se justifican.

El régimen jurídico de esta relación laboral especial se estableció por primera vez en el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por

lo que atendiendo a los más de veinticinco años transcurridos desde su promulgación, a las transformaciones sociales y legislativas, así como a la evolución de las costumbres, se aconsejaba una revisión en profundidad.

La adopción de este Real decreto se produce en el marco de un proceso de actualización de la normativa aplicable a los empleados de hogar. En este sentido, la Ley 27/2011,³ de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social procede a integrar el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social.

¹ El texto completo de la norma está disponible en la base de datos de la OIT NATLEX, en el siguiente enlace: www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/88580/101346/F649559102/ESP-88580.pdf

² El Real Decreto 1620/2011 entró en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, el 17 de noviembre de 2011, y surte efectos desde el 1 de enero de 2012.

³ El texto completo de la Ley está disponible en la base de datos de la OIT NATLEX, en el siguiente enlace: www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/88597/101367/F764532863/ESP88597.pdf

Principales novedades

Ámbito de aplicación y exclusiones

Se considera relación laboral especial del servicio del hogar familiar la que conciertan el titular del mismo, como empleador, y el empleado que, dependientemente y por cuenta de aquél, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar. A tales efectos, cuando esta prestación de servicios se realiza para dos o más personas, no jurídicas o pertenecientes a la misma familia, pero que conviven en la misma vivienda, asume la condición de titular del hogar familiar la persona que ostenta la titularidad de la vivienda o la que asume la representación de tales personas, pudiendo recaer de forma sucesiva en cada una de ellas (artículo 1).

Se clarifican las distintas relaciones que quedan excluidas de la regulación, en especial las concertadas por empresas de trabajo temporal o las relaciones de los cuidadores, tanto profesionales como no profesionales, y respecto a las personas en situación de dependencia (artículo 2).

Salarios

Se garantiza, como mínimo, la retribución en metálico del salario mínimo interprofesional en proporción a la jornada de trabajo (artículo 8.1).

Las retribuciones en especie, por alojamiento o manutención, no pueden implicar reducción alguna de la tasa del salario mínimo interprofesional, ni superar el 30 por ciento del total de las percepciones salariales (artículo 8.2).

Los incrementos salariales se fijan por acuerdo entre las partes, y a falta de pacto, de acuerdo a la estadística de los convenios colectivos del mes en que se efectúa la revisión (artículo 8.3).

Tiempo de trabajo

Se mantiene la jornada máxima semanal de carácter ordinario en cuarenta horas, si bien se establece que la fijación del horario del empleado debe realizarse de común acuerdo entre las partes (artículo 9.1).

Se incrementa el descanso entre jornadas, de forma que, entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente, debe mediar un descanso mínimo de doce horas. No obstante, este periodo puede reducirse a diez horas, dando lugar a un descanso compensatorio por las horas restantes acumulable hasta cuatro semanas (artículo 9.4).

Contrato de trabajo

Se establece, junto a la contratación directa y la utilización del servicio público de empleo, la intervención de agencias de colocación debidamente autorizadas como vía de acceso al empleo, con garantía plena de no discriminación por razón de sexo, origen racial, étnico, edad, religión y otros motivos (artículo 4).

Se incorpora la regla general de la presunción del carácter indefinido del contrato desde el inicio de la relación laboral (artículo 5).

El contrato de trabajo puede celebrarse por escrito o de palabra, si bien cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral. Asimismo, debe celebrarse por escrito cuando lo exija una disposición legal para una modalidad determinada y, en todo caso, los contratos de duración determinada cuya duración sea igual o superior a cuatro semanas. A tal propósito, modelos de contrato de trabajo se ponen a disposición de los empleadores por el Ministerio de Trabajo e Inmigración (artículo 5).

Se establece el carácter consecutivo del disfrute del descanso semanal de treinta y seis horas, que comprende, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo (artículo 9.5).

Se establece el disfrute de todos los permisos del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, relativos al descanso semanal, fiestas laborables, permisos relacionados con la maternidad, reducciones de la jornada, permitiendo la conciliación de la vida profesional y personal en términos de igualdad con todos los trabajadores (artículo 9.6).

El periodo o periodos de disfrute de las vacaciones anuales tienen una duración total de treinta días naturales, que se acuerdan entre las partes. En ausencia de pacto, quince días pueden ser fijados por el empleador, de acuerdo con las necesidades familiares, y el resto elegido libremente por el empleado. En este caso, las fechas deben ser conocidas con dos meses de antelación al inicio de su

disfrute. Durante el periodo o periodos de vacaciones, el empleado de hogar no está obligado a residir en el domicilio familiar o en el lugar a donde se desplace la familia o alguno de sus miembros (artículo 9.7).

Se reconoce expresamente que los tiempos de presencia, en los que el trabajador está a disposición del empleador sin prestar trabajo efectivo, deben ser compensados con tiempos de descanso equivalente u objeto de retribución en los términos que acuerden las partes, si bien dicha cuantía no puede ser inferior a la correspondiente a las horas ordinarias (artículo 9.2).

Se establece la aplicación de los límites para los menores de dieciocho años contenidos en el Estatuto de los Trabajadores, relativos a la duración de la jornada, duración de los descansos y prohibición del trabajo nocturno y de realización de horas extraordinarias (artículo 9.8).

Extinción del contrato de trabajo

El contrato puede extinguirse durante el transcurso del mismo por desistimiento del empleador, en cuyo caso, se exige la comunicación por escrito de la decisión, con manifestación clara e inequívoca de que la causa de la extinción del contrato es el desistimiento y no otra. En este caso, el empleador debe indemnizar al empleado de hogar en cuantía equivalente al salario correspondiente a doce días naturales por año de servicio, con el límite de seis mensualidades (artículo 11).

Cumplimiento de la legislación

La acción de control de cumplimiento de la legislación laboral relativa al contrato doméstico se realiza por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y el conocimiento de los conflictos que surjan como consecuencia de la aplicación de dicha normativa corresponde a los órganos jurisdiccionales del orden social (artículos 12 y 13).

Se reducen las cargas administrativas de los empleadores para ayudar al cumplimiento de sus obligaciones. En este sentido, la Tesorería General de la Seguridad Social es quien debe efectuar la comunicación al Servicio Público de Empleo sobre el contenido de los contratos y su terminación (disposición adicional primera).

Se facilita a los empleadores y trabajadores toda la información necesaria para el cumplimiento de sus obligaciones, a través de la sede electrónica y de las oficinas de información socio-laboral del Ministerio de Trabajo e Inmigración (disposición adicional tercera).

Seguridad Social

Se establecen para el año 2012 las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales con arreglo a una escala de quince tramos, en función de la retribución percibida por el empleado de hogar, variando desde 90,20 euros por mes para la retribución mensual más baja hasta 748,20 euros por mes para la retribución más alta. Desde el año 2013 hasta el 2018, las bases de cotización se incrementarán en idéntica proporción al incremento que experimente la base mínima de cotización del Régimen General en cada uno de esos años (disposición adicional trigésima novena de la Ley 27/2011).

Se establece que, para el año 2012 el tipo de cotización aplicable por contingencias comunes será del 22 por ciento, siendo el 18,30 por ciento a cargo del empleador y el 3,70 por ciento a cargo del empleado doméstico. Desde el año 2013 hasta el año 2018, el tipo de cotización se incrementará anualmente en 0,90 puntos porcentuales, fijándose su cuantía y distribución entre el empleador y empleado en la Ley de Presupuestos del Estado (disposición adicional trigésima novena de la Ley 27/2011).

Con ciertas particularidades, se establece el derecho de los empleados de hogar a disfrutar de la acción protectora del sistema de la Seguridad Social en los términos y condiciones establecidos en el Régimen General, respecto a la asistencia sanitaria, recuperación profesional, incluidas las prestaciones por maternidad, respecto a las prestaciones por invalidez y jubilación, prestaciones familiares de la Seguridad Social, prestaciones de servicios sociales y los beneficios de la asistencia social (artículo 38.3 del Real Decreto Legislativo 1/1994⁴ de 20 de junio).

En concreto, se establecen peculiaridades respecto al cómputo de los periodos de cotización y de cálculo de la base reguladora para los empleados contratados a tiempo parcial, al subsidio por incapacidad temporal en caso de contingencias comunes y el pago del mismo, al cálculo de la base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente derivada de contingencias comunes y de jubilación, a las contingencias profesionales y a la prestación por desempleo, que, por el momento, queda excluida del ámbito de protección de esta relación laboral (disposición adicional trigésima novena de la Ley 27/2011).

Evaluación de la nueva legislación

Con anterioridad al 31 de diciembre de 2012, el Ministerio de Trabajo e Inmigración procederá a realizar una evaluación del impacto en el empleo y en las condiciones de trabajo de los empleados de hogar, que pueda derivarse de lo establecido en el nuevo marco jurídico. Esta evaluación tendrá en cuenta un informe, preparado por un comité de expertos de constitución tripartita, que abordará, entre otras cuestiones, la posibilidad de que en el futuro los empleados de hogar puedan acceder a un sistema de protección por desempleo. El Gobierno, teniendo presente dicha evaluación, tomará las decisiones que correspondan en el año 2013.

⁴El texto completo de la norma está disponible en la base de datos de la OIT NATLEX, en el siguiente enlace: www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37505/64927/S94ESP03.htm

Servicio sobre las condiciones de trabajo y del empleo (TRAVAIL)

Departamento de la Protección de los trabajadores
Organización Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22, Suiza

Tel. +41 22 799 67 54
Fax. +41 22 799 84 51
travail@ilo.org
www.ilo.org/travail