

nueva
regulación

servicio del hogar familiar

**a partir de
1 de enero
de 2012**
Información
básica

<http://www.mtin.es/es/portada/serviciohogar/serviciohogar.pdf>

Índice

Ámbito de aplicación	3
Contratación	5
Formas de contrato	7
Información sobre las condiciones de trabajo ..	8
Tiempo de trabajo	9
Retribuciones	11
Conservación del contrato	14
Extinción del contrato	15
Seguridad y salud	17
Régimen sancionador	18

Ámbito de aplicación

¿Pueden las empresas contratar empleados de hogar?

- **No.** La relación laboral del servicio del hogar familiar es una relación laboral especial que **sólo puede concertar como empleador una persona física** que sea titular de un hogar familiar **y únicamente para la realización de las tareas domésticas en el ámbito del hogar familiar.**
- Por tanto, quedan fuera del ámbito de aplicación de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar todas las relaciones laborales concertadas con personas jurídicas (sociedades civiles o mercantiles, cooperativas, etc.) aun cuando el objeto del contrato sea la realización de tareas domésticas.
- También quedan fuera del ámbito de esta relación laboral los contratos de trabajo que pueda concertar un empleador cuando, aun siendo persona física, el objeto del contrato sea otro distinto de las tareas domésticas en el ámbito del hogar familiar.

¿Y si el empleado de hogar trabaja tanto dentro de la casa del empleador, realizando tareas domésticas, como fuera de ella en una empresa de su propiedad?

- Se entiende que el empleador es el mismo, es decir, la misma persona física. **En estos casos se considera que existe una única relación laboral que será común**, es decir, sometida al Estatuto de los Trabajadores en su integridad y no al Real Decreto 1620/2011. **No obstante, si los servicios no domésticos son esporádicos o marginales** respecto a las tareas del hogar y el empleador así lo acredita debidamente, se mantendrá la consideración de que se trata de una **relación laboral especial al servicio del hogar familiar.**
- Si la relación laboral se hubiera concertado con una persona jurídica, entonces claramente no se aplica la regulación de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar por cuanto las personas jurídicas no pueden ser empleadores en el ámbito del hogar familiar.

Los estudiantes de intercambio y demás personas que se alojan por tiempo determinado (un curso escolar, veranos, etc.) en el domicilio familiar, que realizan algunos trabajos en el hogar como cuidado de niños, enseñanza de idiomas y similares, ¿están incluidos en la regulación del servicio del hogar familiar?

- **No.** Se trata de las relaciones "a la par" (au pair). La norma excluye este tipo de situaciones del ámbito de aplicación de la norma, por no existir relación laboral. En estos casos hay una convivencia familiar entre la persona alojada y la familia y los trabajos domésticos que realiza el estudiante son marginales y no percibe un verdadero salario por ellos.

¿Están incluidas en la norma del servicio del hogar familiar las personas contratadas por instituciones públicas o privadas para atender a personas en situación de dependencia?

- **No.** Estos casos están expresamente excluidos. En este supuesto la relación laboral se da entre el trabajador y la institución pública o privada, que es quien organiza su trabajo y le paga su salario, aún cuando el trabajo se desarrolle en el domicilio de la persona dependiente. Estos cuidadores profesionales tienen con la institución pública o privada una relación laboral común. **La atención a las personas en situación de dependencia en estos casos se rige por la Ley 39/2006, 14 de diciembre**, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

¿La realización de tareas domésticas entre familiares da lugar a la existencia de relación laboral al servicio del hogar familiar?

- La norma señala que quedan excluidas del ámbito de aplicación de la misma las relaciones concertadas entre familiares para la prestación de servicios domésticos cuando quien preste los servicios no tenga la condición de asalariado en los términos del artículo 1.3, e) del Estatuto de los Trabajadores.
- Por tanto **debe distinguirse**:
 - Si la persona que realiza el trabajo es un familiar que convive en el domicilio del empleador y es su cónyuge o pareja de hecho o bien está emparentado con el empleador por relación de consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado (hijos, padres, nietos y abuelos, así como los cónyuges de estos) no puede existir relación laboral entre los mismos y tampoco puede haber relación laboral al servicio del hogar familiar.
 - Si el familiar no se encuentra en alguno de los supuestos del párrafo anterior, es decir, tiene una relación de parentesco, pero más lejana que las establecidas y, además, percibe un salario por el trabajo que realiza, entonces sí que existirá relación laboral al servicio del hogar familiar.

Contratación

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

- Sí. Si el trabajador acude habitualmente a un hogar, aunque sea durante un número pequeño de horas a la semana, el contrato sería indefinido y **habrá tantas relaciones laborales como hogares en los que presta sus servicios**. Cada una de ellas es independiente de las otras, aunque esta circunstancia tiene relevancia en materia de cotización a la Seguridad Social.

¿Puede utilizar el titular del hogar familiar los servicios de una empresa de trabajo temporal para contratar a un trabajador?

- Sí que puede, cuando se trate de prestar servicios de carácter temporal (obra o servicio determinados, eventual o interinidad) y no habitual. En este caso no se aplica la normativa especial sino la general, que regula la actividad de estas empresas, siendo en tal caso el empleador la propia empresa de trabajo temporal, **tratándose de una relación laboral común** y no especial, aunque se realice el mismo trabajo durante el periodo de duración del contrato.

Aunque no sea una empresa de trabajo temporal, ¿puede recurrir el titular del hogar familiar a la utilización de una empresa que preste servicios consistentes en la realización en el domicilio de las tareas domésticas?

- También **es posible**. En estos casos **el titular del hogar familiar con quien contrata es con una empresa de prestación de servicios y no con el trabajador directamente**. De manera que la empresa de prestación de servicios domésticos es la empleadora del trabajador que realiza las tareas domésticas, y por tanto quien le paga su salario. La Ley 27/2011 prevé expresamente la posibilidad de realización de tareas domésticas por parte de empresas de servicios.
- **En todo caso, entre la empresa de servicios y el trabajador que realiza las tareas domésticas existe siempre una relación laboral común** y por tanto excluida de la normativa reguladora de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar.

¿Puede utilizar el empleador los servicios de una agencia privada de colocación para contratar a un empleado de hogar?

- **Sí** que puede. Ahora bien, **debe tratarse de una agencia de colocación autorizada**. En este caso la agencia privada de colocación debidamente autorizada actúa solo como intermediaria y **la relación laboral se establece entre el empleador y el empleado de hogar, con sujeción a la normativa de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar**.

¿Cómo puede saberse que la agencia privada de colocación está autorizada?

- La agencia debe hacer constar, en el desarrollo de las actividades que como tal realice, la condición de autorizada y **número de autorización** en todo lugar donde figure su nombre.

¿Hay que comunicar el contrato con el empleado de hogar a algún organismo público?

- **Cuando el contrato de trabajo se realice por escrito**, debe acompañarse copia del mismo a la comunicación del alta del trabajador ante la Tesorería General de la Seguridad Social. Luego, la Tesorería General de la Seguridad Social comunicará el contenido de los contratos al servicio público de empleo competente.

- La norma también establece que los empleadores dispondrán de un año, a contar desde 1/1/2012, para formalizar por escrito los contratos de trabajo vigentes a dicha fecha que, como consecuencia de la nueva regulación, deban celebrarse por escrito. Igual plazo tendrán para adecuarse a la obligación de informar al empleado de hogar sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.

¿Se puede concertar un período de prueba?

- **Sí.** El periodo de prueba debe concertarse por escrito, no pudiendo exceder de dos meses. Durante el mismo, las dos partes del contrato están obligados a prestar los servicios el trabajador y a su remuneración el empleador, con la peculiaridad de la posibilidad de resolución del contrato por cualquiera de las partes, sin necesidad de alegar causa o motivo alguno, pudiendo pactar, asimismo un periodo de preaviso, que no podrá exceder de siete días naturales.

Si el empleador extingue el contrato durante el periodo de prueba, ¿hay que pagar alguna indemnización?

- **No.** La extinción del contrato durante el periodo de prueba no da lugar al pago de indemnización.

Formas de contrato

¿Hay que hacer siempre un contrato por escrito para contratar a un empleado de hogar?

- Al igual que en la normativa laboral común, **el contrato puede celebrarse por escrito o de palabra**. Cuando se trate de **contratos de duración determinada de duración superior a cuatro semanas o lo exija alguna disposición legal, debe hacerse contrato por escrito**.
- No obstante, también al igual que en la normativa laboral común, aunque el contrato se haya celebrado de palabra, **cualquiera de las partes, empleador y empleado pueden exigir que el contrato se formalice por escrito**.

¿Qué consecuencia existe si el contrato no se celebra por escrito?

- Si el contrato de trabajo no se celebra por escrito y el mismo ha alcanzado una duración superior a cuatro semanas, entonces **se presume que se ha celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa**, salvo que se demuestre por el empleador que se celebró por un periodo determinado de tiempo y que la prestación de servicios era a tiempo parcial. La misma regla se aplica a las relaciones laborales comunes.

En relación con un trabajador que presta servicios durante media jornada todos los días (5 a la semana) ¿qué contrato se debe utilizar?

- Debería utilizarse la modalidad de **contrato a tiempo parcial**, que exige la forma escrita, explicitando la jornada de trabajo y la distribución del tiempo de trabajo.

¿Qué modalidad utilizar para contratar a un trabajador durante 6 horas a la semana que trabaja días alternos?

- Igual que en el supuesto anterior: **contrato a tiempo parcial**, en el que se explicita la jornada de trabajo realizada (6 horas a la semana en este caso).

¿Pone la Administración a disposición de los empleadores algún modelo de contrato tipo?

- **Sí**. En la disposición adicional tercera del Real Decreto 1620/2011 se prevé que el Ministerio de Trabajo e Inmigración (MTIN) facilite a los empleadores y a los trabajadores cuanta información sea necesaria para la aplicación de la norma, incluyendo la puesta a disposición de modelos, en formato electrónico descargable o en papel.
- En este sentido, la norma establece que no será exigible la obligación de la formalización por escrito del contrato hasta que no se ponga a disposición de los empleadores los correspondientes modelos.

Modelo contrato indefinido:

<http://www.mtin.es/es/portada/serviciohogar/modelos/Mod-PE-171dic2011.pdf>

Modelo contrato de Duración determinada

<http://www.mtin.es/es/portada/serviciohogar/modelos/Mod-PE-172dic2011.pdf>

Información sobre las condiciones de trabajo

¿Cuándo tiene el empleador obligación de informar sobre los elementos esenciales del contrato?

- Cuando el contrato se haya formalizado por escrito, en el mismo contrato ya deberían figurar los elementos esenciales del contrato, si se hace de acuerdo con la norma, cumpliéndose así la obligación. Si no hay contrato escrito, y la duración del mismo es superior a cuatro semanas, el empresario debe informar por escrito al trabajador respecto de los elementos esenciales del contrato.
- Respecto de los contratos vigentes al 1/1/2012, la norma establece que los empleadores disponen del plazo de un año a contar desde el 1/1/2012 para informar sobre los elementos esenciales del contrato.

¿Cuáles se consideran elementos esenciales o condiciones de trabajo que deben ser objeto de información a los trabajadores?

- La información debe referirse a la identidad de las partes, fecha de inicio de la relación laboral y duración previsible en el caso de tener carácter temporal, cuantía del salario, duración y distribución de la jornada y las demás condiciones que específicamente detalla el Real Decreto 1620/2011 y que son:
 1. Las prestaciones salariales en especie, cuando se haya convenido su existencia.
 2. La duración y distribución de los tiempos de presencia pactados, así como el sistema de retribución o compensación de los mismos.
 3. El régimen de las pernoctas del empleado de hogar en el domicilio familiar, en su caso.

Tiempo de trabajo

¿Se computa como tiempo de trabajo el tiempo de presencia?

- **No. Tiempo de trabajo y tiempo de presencia son conceptos diferentes**, refiriéndose el primero el tiempo de trabajo efectivo y el segundo al tiempo en el que el trabajador está a disposición del empleador sin realizar trabajo efectivo.
- El tiempo de presencia no computa a efectos de la jornada de trabajo pactada en el contrato sino que tiene un cómputo distinto: como máximo será, para un trabajador que trabaje a jornada completa, de 20 horas semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes.

¿Puede el empleador exigir al trabajador que realice tiempo de presencia?

- **Hay que estar a lo pactado.** El Real Decreto 1620/2011 establece que la duración y distribución de los tiempos de presencia deben pactarse entre las partes, pues forman parte de las condiciones esenciales del contrato. Por tanto, **el empleador podrá exigir la realización de tiempos de presencia cuando así se haya pactado en el contrato.**

¿Hay que retribuir siempre el tiempo de presencia? ¿Con dinero o con tiempo de descanso?

- **Sí.** El tiempo de presencia debe retribuirse siempre, pues es un tiempo del que el trabajador no dispone libremente, sino que está a disposición del empleador para realizar alguna actividad correspondiente a tareas domésticas.
- La retribución de los tiempos de presencia es cuestión que debe establecerse de acuerdo con el **pacto al que hayan llegado el empleador y el empleado** de hogar si bien hay que respetar unas **reglas mínimas**: El tiempo de presencia puede ser objeto de retribución en dinero como si fueran horas ordinarias de trabajo, sumando este a la retribución del trabajador por el tiempo de trabajo o bien puede compensarse por tiempo de descanso retribuido, es decir, concediendo tantas horas libres de trabajo como horas de presencia se hayan efectuado.

¿Tiene derecho el empleado de hogar a que se respete un mínimo de tiempo entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente?

- **Sí.** Desde que finaliza la jornada de trabajo para un empleador y comienza la siguiente jornada de trabajo para el mismo debe mediar un descanso mínimo de doce horas. Por ejemplo, una persona empleada de hogar externa que trabaja a tiempo completo en un domicilio familiar y termina su jornada laboral a las 20:00 horas no podría comenzar la siguiente jornada de trabajo sino hasta después de las 8:00 horas del día siguiente.

Si se trata de un empleado de hogar interno, ¿también hay que mantener este descanso de doce horas entre jornadas?

- **También debe respetarse el descanso de doce horas entre jornadas.** No obstante, en los casos de empleados de hogar internos puede excepcionalmente reducirse el tiempo de descanso hasta las diez horas, debiendo compensar los restos hasta las doce horas en periodos de hasta cuatro semanas.

¿Cómo pueden disfrutarse las vacaciones anuales?

- Los 30 días naturales de vacaciones anuales pueden fraccionarse en dos o más periodos, si bien al menos uno de ellos tendrá una duración mínima de 15 días consecutivos.
- Se fijarán de común acuerdo y, en defecto de pacto, quince días se fijarán por el empleador y el resto por el empleado, debiendo comunicar las fechas a la otra parte con una antelación mínima de dos meses con anterioridad al inicio de su disfrute.

¿Durante las vacaciones el empleado de hogar interno debe permanecer en el domicilio del empleador?

- **No.** Durante el periodo de las vacaciones el empleado de hogar interno puede decidir libremente donde reside.

Si la familia se va de vacaciones a otro lugar y el trabajador se desplaza con la familia, ¿este tiempo computa como vacaciones del empleado de hogar?

- **No.** El tiempo de vacaciones es tiempo de descanso para el trabajador y por tanto, si acompaña a la familia durante las vacaciones y se dedica a la realización de las tareas domésticas en el lugar a la que la familia se desplaza, este tiempo no computa como vacaciones, sino como de trabajo.

¿Debe acompañar el empleado interno a la familia al domicilio durante las vacaciones de la familia?

- Hay que estar a lo pactado en el contrato de trabajo. El régimen de las pernoctas de los empleados internos forma parte de los elementos esenciales del contrato por lo que, si en un periodo de tiempo al año, estas pernoctas deben realizarse en lugar distinto del domicilio habitual, esta cuestión debería especificarse en el contrato.

En todo caso, como queda indicado en la pregunta anterior, este tiempo no computa como vacaciones del empleado de hogar en la medida en que siga ocupándose de las tareas domésticas.

Retribuciones

¿Qué salario debe garantizarse al trabajador?

- El salario será el acordado por el empleador y el empleado, garantizando siempre el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en cómputo anual en proporción a la jornada de trabajo realizada. El SMI siempre ha de pagarse en dinero, sin que puedan practicarse descuentos por las prestaciones en especie que supongan que el importe del salario en dinero sea inferior a dicho SMI.

¿Cómo hay que calcular las retribuciones del trabajador según cómo se haya pactado la jornada de trabajo?

- En esta materia debe distinguirse el trabajo por horas, en régimen externo, del que no tiene tal consideración. Estaremos ante un trabajo por horas cuando el número total de días de prestación de servicios al año para el mismo empleador no exceda de 120 al año.
- La normativa sobre retribución en esta relación laboral especial se aplica a las relaciones laborales en las que se prestan servicios a jornada completa o parcial durante un número de días, en este último caso, superior a 120 al año para el mismo empleador:
 1. **Trabajo a jornada completa o a tiempo parcial (más de 120 días al año para el mismo empleador):** el salario a garantizar y por tanto el salario mínimo aplicable será el SMI fijado anualmente por el Gobierno en cómputo anual (en 2011 este salario es de 641,40 euros/mes, cuantía que, multiplicada por 14 -esto es, 12 meses más 2 pagas extraordinarias- asciende a 8.979,60 euros/año). Dichas cuantías serán proporcionales en el supuesto de jornada a tiempo parcial.
 2. **Trabajo por horas en régimen externo.** Si se trata de trabajo por horas en régimen externo, es decir, cuando el número de días de trabajo al año para el mismo empleador sea inferior a 120, el salario mínimo en esta actividad se fija para 2011 en 5,02 euros/hora y en el mismo se incluye la parte proporcional de domingos y festivos, pagas extraordinarias y vacaciones.

¿Cuánto hay que pagar en concepto de pagas extraordinarias?

- El trabajador que trabaje a **jornada completa o a tiempo parcial** durante más de 120 días para un mismo empleador tiene derecho a percibir dos pagas extraordinarias en la cuantía que se acuerde entre las partes. **La cuantía de las pagas extraordinarias ha de ser suficiente para garantizar la percepción del SMI (en dinero) en cómputo anual en proporción a la jornada de trabajo.**
- Por ejemplo, si se trabaja a jornada completa y el salario mensual que percibe el trabajador es igual al SMI (641,40 euros para 2011), el importe de las pagas extras debe ser el mismo, es decir, 641,40 euros, de manera que así se garantiza que el trabajador percibe 8.979,60 euros al año, que es el SMI en cómputo anual para 2011.
- Por tanto, siempre que quede garantizada la percepción de la cuantía del SMI en cómputo anual, la cuantía de las pagas extras es cuestión de acuerdo entre las partes.

¿Puede mantenerse el importe de las pagas extras en quince días de salario mensual?

- **Sí, pero únicamente cuando en su conjunto y cómputo anual, el trabajador perciba íntegramente en dinero, un salario igual o superior al SMI.** Si, por ejemplo, el trabajador percibe 800 euros de salario mensual durante doce meses y tiene fijadas dos pagas extras de quince días, entonces, en conjunto al año percibe: $(800 \times 12) + (400 \times 2) = 10.400$ euros al año, que es un salario superior al SMI anual que para 2011 está fijado en 8979,60 euros.
- Por tanto, al percibir el trabajador un salario superior al SMI en cómputo anual, puede mantenerse la cuantía de las pagas en los términos indicados.

En el supuesto de prestación de servicios de 6 horas a la semana ¿el empleador tiene que abonar al trabajador, a partir de darle de alta, dos pagas extraordinarias anuales equivalentes cada una de ellas a lo que le abona cada mes por las 6 horas que va a su casa?

- **No.** Al tratarse de un trabajo por horas, y trabajar menos de 120 días al año, se aplica una retribución global por las horas efectivamente trabajadas, que incluye la parte proporcional de domingos y festivos, pagas extraordinarias y vacaciones. La retribución por horas no puede ser inferior al salario mínimo por cada hora efectivamente trabajada (5,02 euros en 2011).

¿Pueden practicarse descuentos en el salario por alojamiento y/o manutención?

- Estos descuentos pueden practicarse únicamente cuando se haya pactado la prestación de servicio con derecho a prestaciones en especie por alojamiento y/o manutención.
- En este supuesto, **debe garantizarse el pago en dinero de las cuantías del SMI, sin posibilidad, por tanto, de descuentos en concepto de salario en especie por debajo de la cuantía del SMI en dinero garantizada.**
- Superada dicha cuantía, las partes pueden pactar los descuentos que consideren conveniente, sin que estos puedan exceder del 30% del salario total.
- Por ejemplo, un empleado de hogar interno que trabaje a jornada completa y que haya pactado en el contrato de trabajo un salario igual al SMI, pero que también comprenda prestaciones salariales en especie por alojamiento y manutención, debe percibir:
 - En dinero, la cuantía del SMI en cómputo anual, que para 2011 asciende a 8.979,60 euros.
 - En especie, las prestaciones correspondientes que se hayan pactado, cuya valoración no puede ser superior en ningún caso al 30% de la cuantía total del salario, considerando para ello tanto las retribuciones en dinero como en especie. En este ejemplo, las prestaciones en especie por alojamiento y manutención no podrían valorarse por encima de 3.848,4 euros al año.
 - En total percibiría 12.828 euros de salario al año: 8.979,60 euros en dinero, que es la cuantía anual del SMI, y 3.848,5 euros en prestaciones en especie ($3.848,5 = 12.828 \times 30\%$).

¿Cómo se revisa el salario de los trabajadores del hogar?

- La revisión del salario debe hacerse en la cuantía que acuerden las partes. Esta es la norma principal a la que hay que estar en todo caso. Son las partes de la relación laboral las que deben acordar los incrementos salariales, tanto en su cuantía como en su periodicidad.
- No obstante, la norma contempla una regla de aplicación supletoria, es decir, que sólo entrará en funcionamiento si las partes no se ponen de acuerdo para fijar los incrementos salariales. En estos casos, se aplicará un incremento salarial con periodicidad anual en cuantía equivalente al incremento salarial medio pactado en los convenios colectivos.
- El momento de hacer la revisión será el momento en que se completen doce meses consecutivos de prestación de servicios y la cuantía del incremento será el que conste en la publicación de la Subdirección General de Estadística del MTIN de ese mes en que se cumplan los doce meses de prestación de servicios.
- Por ejemplo, si un trabajador del hogar ha comenzado a trabajar en el mes de marzo de 2011, debería revisar su salario:
 1. Por acuerdo entre las partes en el momento y según la cuantía que conste en dicho acuerdo.
 2. A falta de acuerdo, en el mes de marzo de 2012 tendría derecho el trabajador a una revisión de su salario según el incremento salarial medio que consta en la publicación de la Subdirección General de Estadística del MTIN.
- En cualquier caso, es importante tener en cuenta el SMI que tiene normalmente vigencia desde enero de cada año. De manera que, en el ejemplo indicado, si el salario del trabajador durante el año 2011 estaba referenciado al SMI, entonces, la revisión del salario se ha de producir desde el mes de enero de 2012, cuando entre en vigor la nueva cuantía del SMI para 2012.

¿Debe facilitarse al trabajador un recibo de salario?

- **Sí**, mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago, en la forma que las partes acuerden, sin necesidad de ajustarse a un modelo determinado. En defecto de pacto podrá utilizarse el modelo oficial de recibo de salarios. El MTIN pondrá a disposición de los empleadores un modelo de recibo de salarios en la página WEB del MTIN.

Modelo de RECIBO DE SALARIO

<http://www.mtin.es/es/portada/serviciohogar/modelos/Mod-nomina.pdf>

Conservación del contrato

Si un empleado de hogar ha suscrito el contrato con uno de los cónyuges de un matrimonio y éste fallece, ¿se extingue el contrato automáticamente?

- No necesariamente. Si uno de los cónyuge fallece y el empleado sigue prestando servicios en el hogar familiar durante siete días, al menos, se entenderá que el contrato pervive y será empleador el otro cónyuge o bien la persona de la familia que sea la titular del hogar familiar.
- En caso de que se interrumpa la prestación de servicios el contrato se entenderá extinguido (ver apartado correspondiente a la extinción del contrato).

¿El cambio de domicilio del empleador es causa de extinción del contrato de trabajo?

- En principio, no. Si el empleador se cambia de domicilio y el trabajador continúa prestando servicios en el nuevo domicilio, se considera que la relación laboral pervive. Si el empleador decide la no continuidad de la relación laboral, el contrato se extinguirá por desistimiento del empleador debiéndose en este caso cumplir las formalidades correspondientes (ver apartado correspondiente a la extinción del contrato).

En el supuesto de que se produzca un cambio de domicilio del empleador y el trabajador decide no continuar la relación laboral, ¿tiene este derecho a alguna indemnización?

- Cuando el cambio de domicilio se produce a otra localidad distinta (es decir, a un municipio distinto), el trabajador puede optar por la extinción del contrato de trabajo, debiendo comunicarlo así al empleador y tiene derecho al pago de la indemnización equivalente al desistimiento, es decir, siete o doce días de salario por año de servicio con el tope de seis mensualidades, según que el contrato de trabajo sea anterior al 1/1/2012 (siete días) o celebrado a partir de dicha fecha (doce días).

¿Se aplica la nueva regulación a las relaciones laborales preexistentes?

- Sí, con la única salvedad relativa a la indemnización por desistimiento, que se ha elevado de siete a doce días, y que solo se aplica a los contratos que se celebren a partir del 1/1/2012.
- Los empleadores disponen de un año para formalizar por escrito los contratos que de acuerdo con la nueva regulación deban celebrarse por escrito e igual plazo tienen para informar al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo cuando el contrato no deba formalizarse por escrito.

Extinción del contrato

¿Cuáles son las causas de extinción del contrato de trabajo?

- Se aplican las causas generales previstas en el Estatuto de los Trabajadores.
- No se aplican las relativas a fuerza mayor, despido colectivo o causas objetivas legalmente procedentes por ser incompatibles con la naturaleza de la relación laboral.
- Además de las causas generales, como particularidad de esta relación laboral, el contrato puede extinguirse por desistimiento del empleador, que consiste en la voluntad del empleador de dar por terminado el contrato sin alegar causas adicionales.

Si el empleador tiene que prescindir de los servicios del empleado de hogar porque aparezca una situación sobrevenida, por ejemplo, que se quede sin trabajo, ¿tiene que abonarle una indemnización por fin de contrato?

- La situación sobrevenida del empleador no se contempla como causa de extinción del contrato. Se aplicaría entonces como causa de extinción la relativa al desistimiento del empleador, que implica el pago de una indemnización de doce días de salario por año de servicio, con el límite de seis mensualidades.
- No obstante, la indemnización de doce días sólo se aplica a los contratos que se concierten a partir del 1/1/2012.
- Para los contratos anteriores la indemnización es de siete días de salario por año de servicio, también con el límite de seis mensualidades.

¿Cómo se calcula la indemnización en el citado caso de que la prestación de servicios sea de 6 horas semanales?

- La indemnización se calcularía en proporción al salario mensual que percibe la persona empleada de hogar por las 6 horas de trabajo semanal. Por tanto, hay que calcular la equivalencia en horas de los doce días de salario por año de servicio. Doce días equivalen a 60 horas (un día equivale a cinco horas porque se cuentan todos los días del año, incluidos festivos y vacaciones).
- Si 12 días/60 horas de salario se deben abonar cuando se trata de un trabajador a tiempo completo que trabaja 1826 horas anuales, entonces, proporcionalmente a un trabajador que trabaja seis horas a la semana (cuya jornada anualizada son 276 horas) le corresponden aproximadamente 9 horas de salario por año de servicio con el límite de seis mensualidades ($24 \times 6 = 144$ horas).
- En definitiva, la indemnización será 9 horas x el salario hora x el número de años de servicio, sin que la cuantía resultante pueda ser superior a 144 horas de salario.
- Existe una tabla de correspondencias en la página WEB del MTIN para el cálculo de las indemnizaciones por desistimiento cuando se trabaja por horas en régimen externo.

Y si la razón por la que el empleador decide prescindir de los servicios del empleado es la pérdida de confianza por alguna razón o el descontento con su servicio, ¿tiene que abonarle, en cualquier caso, la indemnización de doce días?

- Estaríamos en el mismo supuesto anterior. No hay diferencia alguna. Precisamente la especialidad del desistimiento radica en esta circunstancia, dado que la relación laboral se desarrolla en el ámbito de la esfera personal y familiar.

¿Es necesario cumplir alguna formalidad por el empleador para extinguir el contrato por desistimiento?

- Sí. Es necesario cumplir una serie de requisitos:
 1. Comunicarlo por escrito al trabajador especificando clara e inequívocamente que la extinción del contrato se debe a la voluntad del empleador de desistir del contrato.
 2. Conceder un plazo de preaviso de veinte días si el contrato ha tenido una antigüedad superior a un año o de siete días en caso de que el contrato haya durado menos del año. Este plazo de preaviso puede sustituirse a opción del empleador por una indemnización equivalente al pago de los días de salario correspondientes a los días de preaviso.
 3. Poner a disposición del empleador, simultáneamente a la comunicación del desistimiento, la indemnización correspondiente: siete o doce días de salario por año de servicio, según que el contrato se haya celebrado antes o a partir del 1/1/2012 (siete días, antes del 1 de enero; doce días a partir del 1/1/2012), en ambos casos con el tope de seis mensualidades.
 4. Para los empleados que trabajen a jornada completa, durante el periodo de preaviso, debe conceder al empleado un permiso de seis horas semanales con el fin de buscar otro empleo.

¿Qué ocurre si se extingue el contrato sin cumplir los requisitos anteriores?

- Para que el desistimiento se tenga por válidamente efectuado, es necesario cumplir los requisitos para que el trabajador sepa que se encuentra ante un desistimiento y no ante otra forma de extinción del contrato (un despido disciplinario, por ejemplo, que le obliga a reclamar en un plazo de veinte días).
- Por tanto, si no se cumplen los requisitos relativos a la comunicación por escrito del desistimiento donde conste claramente que se trata precisamente de un desistimiento y no de otra forma de extinción del contrato y no se pone a disposición del trabajador la indemnización correspondiente, entonces, se considerará que la extinción no obedece a un desistimiento, sino a un despido, dando lugar a la posibilidad de demandas y de juicios laborales con la eventualidad de tener que pagar el empleador mayores indemnizaciones y salarios de tramitación.
- En todo caso, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no da lugar a la consecuencia de que el empleador ha optado por el despido, aunque naturalmente deberá abonar los salarios correspondientes al periodo de preaviso incumplido o al pago de la indemnización en la cuantía correcta.

Si se extingue el contrato por fallecimiento del empleador, ¿tiene el trabajador derecho a indemnización?

- Por aplicación de la normativa general sobre extinción del contrato, si se extingue el contrato por fallecimiento del empleador el trabajador tendría derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario (artículo 49.1.g) del Estatuto de los Trabajadores), con independencia de la antigüedad que tenga.

Seguridad y salud

¿Es de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo en la relación laboral especial del hogar familiar?

- No. Estas normas están pensadas para las empresas y no resultan de aplicación al ámbito del hogar familiar, por estar expresamente excluido en la propia Ley.

¿Qué obligaciones tiene entonces el empleador en materia de seguridad y salud del trabajador?

- En empleador está obligado a cuidar de que el trabajo del empleado de hogar se realice en las condiciones adecuadas de seguridad y salud, debiendo adoptar medidas eficaces para este fin de acuerdo con las características específicas del trabajo a realizar.

Régimen sancionador

¿Qué puede hacer el empleado de hogar si ve que el empleador no cumple sus obligaciones?

- Puede denunciar los hechos ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que actuará en consecuencia. El control del cumplimiento de las infracciones por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social debe tener en cuenta las particularidades relativas a la inviolabilidad del domicilio garantizada por la Constitución.
- En los casos de despido o cuando el trabajador reclame cantidades debidas y no pagadas en concepto de salarios o indemnizaciones, debe acudir a la Jurisdicción Social, planteando la oportuna demanda.

¿Qué sanciones están previstas para quienes incumplan la normativa que se acaba de aprobar?

- Se aplica la normativa general en materia de infracciones y sanciones (Ley de infracciones y sanciones en el orden social, texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto).