

## Resumen Puntos más importantes

Ayer, 1 de enero de 2012, entró en vigor la Nueva Ley Servicio Domestico que afectará a todas las empleadas de hogar y personal contratado para servicio doméstico.

Todavía están por definir algunos temas de la ley pero, podéis consultar todos los textos publicados en nuestra web de [Home Staff](#).

No obstante, según los datos facilitados por el [Ministerio de Trabajo e Inmigración](#) (ahora Ministerio de Empleo y Seguridad Social) os destacamos los siguientes puntos:

## Régimen Laboral

- Se considera relación laboral especial del servicio del hogar familiar.
- Actividades incluidas:
  - Tareas domésticas
  - Cuidado o atención de la familia
  - Otros trabajos como guardería, jardinería, conducción de vehículos, cuando formen parte del conjunto de tareas domésticas
- Actividades excluidas:
  - Relaciones concertadas por empresas o ETT
  - Cuidadores profesionales
  - Cuidadores no profesionales en situación de dependencia en su domicilio
  - Trabajo a título de a mistad, benevolencia o buena vecindad

## Contratación

- La contratación se realizará de forma directa o a través de los servicios públicos de empleo
- El empleo debe ofrecer garantía de plena igualdad y no discriminación
- Forma de contrato: de palabra o por escrito.

- Información sobre los elementos esenciales del contrato. Siempre que la duración sea superior a 4 semanas, el trabajador debe recibir información de los elementos esenciales del contrato si los mismos no figuran en el contrato formalizado por escrito, que además de los aspectos generales (identificación de las partes, salario, jornada, etc) incluirá:
  - Prestaciones salariales en especie
  - Duración y distribución de los tiempos de presencia
  - Sistema de retribución
  - El régimen de pernoctas del empleado de hogar en el domicilio familiar
- Duración del contrato
  - El contrato podrá celebrarse por tiempo indefinido o por una duración determinada en los casos legalmente previstos
  - Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que no podrá exceder de dos meses y ambas partes deberán cumplir con sus respectivas prestaciones, con posibilidad de resolución de la relación laboral por cualquiera de las partes con un periodo máximo de preaviso de siete días
- Retribuciones
  - Se garantiza, como mínimo, el pago en metálico del Salario Mínimo Interprofesional en cómputo anual, por debajo de cuya cuantía no será posible realizar descuento alguno por salario en especie por manutención o alojamiento.
  - Cuando exista salario en especie, éste no podrá superar el 30% de las percepciones salariales.
  - Dicho salario se entiende referido a la jornada de trabajo completa, percibiéndose a prorrata si se realiza una jornada inferior.
  - El trabajador o trabajadora tendrá derecho a dos pagas extraordinarias al año
  - Los trabajadores por horas, en régimen externo, perciben una retribución global por las horas efectivamente trabajadas, que incluye la totalidad de los conceptos retributivos (salario por el tiempo trabajado, más las partes proporcionales del descanso semanal, vacaciones y pagas extraordinarias)

- La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo de salarios en los términos acordados por las partes.
- Jornada, vacaciones y permisos
  - La jornada máxima semanal será de 40h de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición del empleador, que pudieran acordarse entre las partes.
  - Los tiempos de presencia tendrán la duración y serán objeto de retribución o compensación en los términos que las partes acuerden, no pudiendo exceder de 20h semanales de promedio en un periodo de un mes, salvo que las partes convengan en su compensación por periodos equivalentes de descanso. Su retribución no será de cuantía inferior a la correspondiente a las horas ordinarias.
  - Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de 12h, pudiendo reducirse a 10 en caso del empleado de hogar interno compensándose el resto hasta 12h en periodos de hasta 4 semanas.
  - El empleado interno dispondrá al menos de 2h diarias para las comidas principales. Este tiempo no computa como tiempo de trabajo, sino de descanso.
  - El período de vacaciones anuales será de 30 días naturales que podrán fraccionarse en 2 o más periodos, si bien al menos uno de ellos será como mínimo de 15 días consecutivos. En defecto de pacto sobre el o los periodos de vacaciones, 15 días podrán fijarse por el empleador, de acuerdo con las necesidades familiares y el resto se elegirá libremente por el empleado. Estas fechas deberán ser conocidas con 2 meses de antelación al inicio de su disfrute.
  - Durante el periodo o periodos de vacaciones, la empleada de hogar no estará obligada a residir en el domicilio familiar o en el lugar al que se desplace la familia o alguno de sus miembros.
  - El trabajador tendrá derecho al disfrute de las fiestas y permisos previstos para el resto de trabajadores.

## Extinción del contrato

- La relación laboral podrá extinguirse por:
  - Despido disciplinario, mediante notificación escrita, por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores.
  - Si el despido se declara improcedente por la jurisdicción competente, las indemnizaciones, que se abonarán en metálico, serán equivalentes al salario correspondiente a 20 días naturales multiplicados por el número de años de servicio, con el límite de 12 mensualidades.
  - Desistimiento del empleador. Si la relación hubiese sido superior a 1 año, el empleador deberá conceder un plazo de preaviso de 20 días antes, siendo de 7 días en el resto de casos.
  - En este caso, deberá preparar una indemnización de 12 días naturales por año de servicio, con el límite de 6 mensualidades.

## Seguridad Social

- Afiliación, Alta y Baja en la Seguridad Social.
  - Si el empleado trabaja en varios hogares, corresponde a cada una de las familias.
  - Plazo de presentación: antes de la actividad laboral y la baja se deberá presentar en los 6 días naturales siguientes al cese del trabajo.
- Cotizaciones a la Seguridad Social
  - Se elimina el coste único y se realizará según la escala establecida en función de la retribución de la empleada de hogar.
  - El tipo de cotización por contingencias comunes irán variando desde el 2012 hasta el 2018. A partir del 2019, el tipo de cotización y su distribución entre el empleador y empleado serán los que se establecen con carácter general para el Régimen General de la Seguridad Social.
  - El empleado de hogar no cotiza por desempleo al no estar cubierta esta contingencia.
  - El pago de las cotizaciones se hará efectivo durante el mes siguiente a su devengo.

- La obligación de cotizar se mantiene desde el comienzo de la actividad hasta el cese en dicha actividad.
- Incentivos
  - Durante los próximos 3 años, se aplicará una reducción del 20% a las cotizaciones devengadas por la contratación de personas que presten servicios domésticos y queden incorporadas al servicio especial.
  - Esta reducción se puede aumentar hasta el 45% para familias numerosas siempre que los empleados de hogar presten servicios de manera exclusiva.
- Normativa básica de aplicación
  - Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre la actuación, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social. [Más información](#)
  - Real Decreto 1629/2011, de 14 noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. [Más información.](#)

Todavía están por definir algunos temas de la ley pero, podéis consultar todos los textos publicados en nuestra web de [Home Staff](#).

Más información sobre nuestros [Servicios de Asesoría Legal y Laboral](#)