

I. DISPOSICIÓN XERAIS

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

17975 *Real decreto 1620/2011, do 14 de novembro, polo que se regula a relación laboral de carácter especial do servizo do fogar familiar.*

O artigo 2.1 b) da Lei do Estatuto dos traballadores, texto refundido aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, considera relación laboral de carácter especial a do servizo do fogar familiar. O réxime xurídico desta relación laboral especial estableceuse no Real decreto 1424/1985, do 1 de agosto, dando así cumprimento ao mandato da disposición adicional primeira da Lei 32/1984, do 2 de agosto, sobre modificación de determinados artigos da Lei 8/1980, do 10 de marzo, do Estatuto dos traballadores.

As condicións particulares en que se realiza a actividade das persoas que traballan no servizo doméstico, que xustifican unha regulación específica e diferenciada, son ben coñecidas. De modo principal, o ámbito onde se presta a actividade, o fogar familiar, tan vinculado á intimidade persoal e familiar e por completo alleo e estraño ao común denominador das relacións laborais, que se desenvolven en contornos de actividade produtiva presididos polos principios da economía de mercado; e, en segundo lugar e corolario do anterior, o vínculo persoal baseado nunha especial relación de confianza que preside, desde o seu nacemento, a relación laboral entre o titular do fogar familiar e os traballadores do fogar, que non ten que estar forzosamente presente nos restantes tipos de relacións de traballo.

Conservando, con todo, esta relación laboral especial singularidades propias que explican un tratamento diferente respecto da relación laboral común, está claro que os máis de vinte e cinco anos transcorridos desde a promulgación da norma regulamentaria que contén o réxime xurídico do servizo doméstico aconsellan unha revisión en profundidade desta normativa, para renovar e modernizar diversas institucións xurídicas que as transformacións sociais habidas nestes últimos tempos e a evolución natural dos costumes deixaron caducas. A modificación do réxime xurídico da relación laboral especial do servizo doméstico abórdase desde unha perspectiva que pretende conxugar o mantemento das diferenzas, alí onde estas encontran unha xustificación obxectiva e razoable, coa redución ou eliminación daquelas, cando se comprenda que a súa razón de ser xa non encontra por máis tempo motivo, de maneira que se logre unha progresiva equiparación da bagaxe xurídica desta relación laboral especial coa común. Neste contexto cobra especial relevancia o feito da forte feminización do emprego doméstico. Os datos dispoñibles amosan unha distribución que inclúe maioritariamente mulleres en porcentaxes próximas ao 94%, e o 6% restante, homes.

Cómpre destacar, ao mesmo tempo, como aspecto intimamente ligado á relación laboral especial ao servizo do fogar familiar, a existencia desde antigo dun ámbito propio de protección social para os empregados de fogar constituído polo réxime especial de empregados do fogar da Seguridade Social. De aí que a revisión que se faga do réxime xurídico da relación laboral especial vai da man e debe ser coetánea coa que se faga do réxime especial da Seguridade Social de empregados de fogar.

A partir do Pacto de Toledo, celebrado en abril de 1995, os diferentes acordos sociais producidos en materia de seguridade social recomendan a simplificación e integración de réximes. Pódese mencionar o Acordo de medidas en materia de seguridade social, do 13 de xullo de 2006, cuxa epígrafe V prevé a elaboración dun estudo da regulación da relación laboral de carácter especial, co fin de propor, de ser o caso, a súa adecuación á realidade actual, así como o establecemento de medidas paulatinas de converxencia do réxime especial de empregados do fogar co réxime xeral da Seguridade Social.

O mencionado estudo da regulación da relación laboral de carácter especial, xunto coas propostas para a súa adecuación á realidade actual, a que se refire o Acordo do 13 de xullo de 2006, encóntrase na base deste real decreto.

Finalmente, débese facer mención ao Acordo social e económico para o crecemento, o emprego e a garantía das pensións, suscrito o 2 de febreiro de 2011 por CEOE, CEPYME, CC.OO. e UGT co Goberno, no cal se aludía á revisión da situación do réxime especial de empregados do fogar para os efectos da súa integración no réxime xeral da Seguridade Social, o que se debía facer no proceso de tramitación parlamentaria da reforma da Seguridade Social.

A Lei 27/2011, do 1 de agosto, sobre actualización, adecuación e modernización do sistema de Seguridade Social, procede na súa disposición adicional trixésimo novena a integrar o réxime especial da Seguridade Social dos empregados do fogar no réxime xeral da Seguridade Social, e habilita o Goberno para modificar, en consonancia con esta integración, a regulación da relación laboral de carácter especial do servizo do fogar familiar. Con este fin dítase este real decreto.

Desde esta perspectiva, esta norma regulamentaria, partindo da conveniencia e da necesidade de manter a relación laboral de carácter especial, diríxese á consecución da dignificación das condicións de traballo das persoas que realizan a prestación de servizos no fogar familiar, mediante as seguintes vías:

Dunha parte, a través do establecemento de maiores e mellores dereitos dos traballadores, aplicando, no que resulte factible, a regulación xeral establecida no Estatuto dos traballadores e na normativa complementaria.

Por outra, introducindo unha maior estabilidade no emprego, a través da supresión do contrato temporal anual non causal e a suxeición ás regras do Estatuto dos traballadores en materia de contratación temporal.

En terceiro lugar, a través da introdución de mecanismos de reforzamento da transparencia, que se despreza en asuntos como o de prohibición da discriminación para o acceso ao emprego e nas obrigas do empregador en materia de información ao empregado de fogar respecto ás condicións de traballo.

A entidade das modificacións incluídas na nova regulación xunto a elementais razóns de técnica normativa e seguridade xurídica aconsellan a promulgación dunha nova norma en substitución da vixente ata a data.

A norma estrutúrase en catro capítulos que conteñen en total trece artigos, tres disposicións adicionais, dúas disposicións transitorias, unha disposición derogatoria e tres disposicións derradeiras.

O capítulo I contén normas referidas ao obxecto e ámbito de aplicación. Neste punto inclúese unha mellor definición das partes da relación laboral especial, en particular a figura do empregador, facendo homoxénea a definición laboral e a contida na normativa de Seguridade Social. Tamén se clarifican as distintas relacións que quedan excluídas da regulación, en especial as concertadas por empresas de traballo temporal ou as relacións dos coidadores, tanto profesionais como non profesionais, respecto das persoas en situación de dependencia. Ademais, inclúense de maneira sistemática, como fontes da relación laboral, as que se recollen no artigo 3.1 do Estatuto dos traballadores, coas adaptacións necesarias derivadas do carácter especial da relación laboral, con especial referencia aos convenios colectivos.

O capítulo II regula o relativo ao contrato de traballo e, como novidades destacables, cómpre salientar, en primeiro lugar, as relativas ao ingreso ao traballo, pois permite, xunto á contratación directa e á utilización do Servizo Público de Emprego, a intervención de axencias de colocación debidamente autorizadas, garantindo, en todo caso, a ausencia de discriminación no acceso ao emprego, conforme xa sinalan a Lei 56/2003, do 16 de decembro, de emprego, e a Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes; en segundo lugar, en aplicación do obxectivo de transparencia no establecemento das condicións de traballo, establécese a aplicabilidade a esta relación laboral especial do disposto no Real decreto 1659/1998, do 24 de xullo, polo que se desenvolve o artigo 8, número 5, da Lei do Estatuto dos traballadores en

materia de información ao traballador sobre os elementos esenciais do contrato de traballo. En canto á duración, incorpórase a regra xeral da presunción do carácter indefinido do contrato desde o inicio da relación laboral, remitindo tamén á regulación xeral do Estatuto dos traballadores os supostos en que se pode concertar un contrato de duración determinada en atención ao principio de causalidade.

O capítulo III regula o contido da relación laboral. En liña co principio informador da nova regulación da relación laboral de carácter especial, de achegamento ao réxime legal da relación laboral común, recóllese expresamente a aplicación aos traballadores dos dereitos e deberes laborais establecidos nos artigos 4 e 5 do Estatuto dos traballadores.

En materia de salario, inclúense varias novidades en relación coa situación anterior: Por unha parte, conforme a nova redacción do artigo 26.1 do Estatuto dos traballadores, modificado pola disposición adicional vixésimo terceira da Lei 35/2010, do 17 de setembro, sobre medidas urxentes para a reforma do mercado de traballo, garántese a retribución en metálico do salario, en contía non inferior ao salario mínimo interprofesional, en proporción á xornada de traballo. En canto á retribución en especie, equipárase a porcentaxe máxima de prestacións en especie ao 30% do salario total, que é a establecida con carácter xeral no Estatuto dos traballadores. Os incrementos salariais deberanos fixar as partes de común acordo, ben que, na falta de pacto, se reenvía o incremento aplicable ao que conste na estatística dos convenios colectivos do mes en que se deba efectuar a revisión, abandonando por obsoleta a antiga regra que unía o incremento salarial á antigüidade do traballador.

En materia de tempo de traballo, tamén se incorporan importantes novidades en relación coa regulación anterior, tales como a fixación do horario de común acordo entre as partes, en lugar de acudir á potestade unilateral do titular do fogar familiar; increméntase o descanso entre xornadas; establécese o carácter consecutivo do desfrute do descanso semanal, de trinta e seis horas, o que supón o traslado da regulación xeral do Estatuto dos traballadores na materia; aplícase, en materia de desfrute de permisos, o artigo 37 do Estatuto dos traballadores, superando a limitación anterior aos previstos no seu número 3, o que vai permitir o exercicio de dereitos vinculados á conciliación da vida profesional, familiar e persoal dos empregados de fogar en termos de igualdade con todos os traballadores.

Mellórase o réxime xurídico das vacacións dos empregados de fogar, fixando regras para a determinación dos períodos de desfrute e clarificando, así mesmo, que corresponde ao traballador decidir libremente sobre os lugares nos cales desexa permanecer durante as súas vacacións, sen ter obriga de acompañar a familia ou as persoas que convivan no fogar.

Recoñécese expresamente que os tempos de presenza que se pacten entre as partes deben ser compensados con tempos de descanso equivalente ou ser obxecto de retribución nos termos que se acorden, ben que o módulo de retribución económica non poderá ser inferior ao das horas ordinarias. Igualmente, incorpórase ao texto do real decreto a aplicación en materia de tempo de traballo dos límites establecidos para os menores de dezaioito anos no Estatuto dos traballadores.

O réxime xurídico da extinción do contrato modifícase, mediante a remisión ao artigo 49 do Estatuto dos traballadores, coas excepcións que nel se establecen en relación co despedimento disciplinario e a desistencia, como modalidade especificamente aplicable a esta relación laboral especial.

Polo que á desistencia se refire, inclúense dúas modificacións que melloran a regulación ata o de agora vixente, nun sentido máis protector e garantista dos dereitos do traballador. Por unha parte, exíxese a comunicación por escrito da decisión do empregador de desistir da relación laboral, con manifestación clara e inequívoca de que a causa da extinción do contrato é a desistencia e non outra; en segundo lugar, increméntase a indemnización neste suposto, que pasa de sete a doce días por ano de servizo, co límite de seis mensualidades.

O capítulo IV recolle outras disposicións aplicables á relación laboral de carácter especial, referentes ao control do cumprimento da lexislación laboral a cargo da

Inspección de Traballo e Seguridade Social, e atribúe o coñecemento dos conflitos á xurisdición social, conforme a Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social.

En canto ás disposicións que integran a parte final do real decreto, prevese que será a Tesouraría Xeral da Seguridade Social quen deberá efectuar a comunicación ao Servizo Público de Emprego sobre o contido dos contratos e a súa terminación. Desta maneira redúcense as cargas administrativas para os empregadores.

Especialmente relevante é a disposición da parte final, relativa á necesidade de realizar unha avaliación do impacto da nova regulación no emprego e as condicións de traballo dos traballadores do sector e á elaboración dun informe que permita adoptar decisións posteriores sobre o réxime da extinción do contrato e a protección por desemprego.

Polo que se refire ás disposicións transitorias, fíxase a aplicabilidade da nova regulación ás relacións laborais en vigor na data de entrada en vigor da norma para dotar de máxima efectividade e inmediatez a reforma. Exceptúase a relativa á contía da indemnización por desistencia, que soamente se aplicará aos contratos que se concerten tras a entrada en vigor do real decreto. Establécese tamén un período dun ano para que os empregadores poidan formalizar por escrito os contratos de traballo vixentes que se deban subscribir por escrito, de acordo coa nova regulación; e igual prazo para cumprir coa obriga de informar o empregado de fogar sobre os elementos esenciais do contrato. Por outra parte, régúlase a obriga de respectar as condicións máis beneficiosas existentes no momento do inicio da vixencia do real decreto, sen prexuízo do establecido en materia de compensación e absorción de salarios nos artigos 26.5 e 27.1 do Estatuto dos traballadores.

Na tramitación do proxecto deste real decreto foron consultadas as organizacións empresariais e sindicais máis representativas.

Na súa virtude, por proposta do ministro de Traballo e Inmigración, logo de aprobación do vicepresidente do Goberno de Política Territorial e ministro de Política Territorial e Administración Pública, de acordo co Consello de Estado e logo de deliberación do Consello de Ministros na súa reunión do día 11 de novembro de 2011,

DISPOÑO:

CAPÍTULO I

Disposicións xerais

Artigo 1. *Obxecto e ámbito de aplicación.*

1. Este real decreto ten por obxecto regular a relación laboral de carácter especial do servizo do fogar familiar, de acordo co artigo 2.1.b) da Lei do Estatuto dos traballadores, texto refundido aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo.

2. Considérase relación laboral especial do servizo do fogar familiar a que concertan o titular deste, como empregador, e o empregado que, dependentemente e por conta daquel, presta servizos retribuídos no ámbito do fogar familiar.

3. Para os efectos desta relación laboral especial, considerarase empregador o titular do fogar familiar, xa o sexa efectivamente ou como simple titular do domicilio ou lugar de residencia en que se presten os servizos domésticos. Cando esta prestación de servizos se realice para dúas ou máis persoas que, sen constituíren unha familia nin unha persoa xurídica, convivan na mesma vivenda, asumirá a condición de titular do fogar familiar a persoa que teña a titularidade da vivenda que habite ou aquela que asuma a representación de tales persoas, que poderá recaer de forma sucesiva en cada unha delas.

4. O obxecto desta relación laboral especial son os servizos ou actividades prestados para o fogar familiar, que poderán revestir calquera das modalidades das tarefas domésticas, así como a dirección ou o coidado do fogar no seu conxunto ou

dalgunhas das súas partes, o coidado ou atención dos membros da familia ou das persoas que forman parte do ámbito doméstico ou familiar, e outros traballos que se desenvolvan e formen parte do conxunto de tarefas domésticas, tales como os de gardaría, xardinaría, condución de vehículos e outros análogos.

Artigo 2. *Exclusións.*

1. Non están incluídas no ámbito desta relación laboral especial:

a) As relacións concertadas por persoas xurídicas, de carácter civil ou mercantil, mesmo se o seu obxecto é a prestación de servizos ou tarefas domésticas, que se rexerán pola normativa laboral común.

b) As relacións concertadas a través de empresas de traballo temporal, de acordo co establecido na Lei 14/1994, do 1 de xuño, pola que se regulan as empresas de traballo temporal.

c) As relacións dos coidadores profesionais contratados por institucións públicas ou por entidades privadas, de acordo coa Lei 39/2006, do 14 de decembro, de promoción da autonomía persoal e atención ás persoas en situación de dependencia.

d) As relacións dos coidadores non profesionais consistentes na atención prestada a persoas en situación de dependencia no seu domicilio, por persoas da familia ou do seu contorno, non vinculadas a un servizo de atención profesionalizada, de acordo coa Lei 39/2006, do 14 de decembro, de promoción da autonomía persoal e atención ás persoas en situación de dependencia.

e) As relacións concertadas entre familiares para a prestación de servizos domésticos cando quen preste os servizos non teña a condición de asalariado nos termos do artigo 1.3, e) do Estatuto dos traballadores.

f) Os traballos realizados a título de amizade, benevolencia ou boa veciñanza.

2. Non se entenderán comprendidas no ámbito desta relación laboral de carácter especial, salvo proba en contrario que acredite a súa natureza laboral, as relacións de colaboración e convivencia familiar, como as denominadas «au pair», mediante as cales se prestan algúns servizos como coidados de nenos, o ensino de idiomas ou outros dos comprendidos no artigo 1.4, sempre e cando estes últimos teñan carácter marxinal, a cambio de comidas, aloxamento ou simples compensacións de gastos.

3. Presumirase a existencia dunha única relación laboral de carácter común e, por tanto, non incluída no ámbito desta relación laboral de carácter especial, a relación do titular dun fogar familiar cun traballador que, ademais de prestar servizos domésticos naquel, deba realizar, con calquera periodicidade, outros servizos alleos ao fogar familiar en actividades ou empresas de calquera carácter do empregador. Esta presunción entenderase salvo proba en contrario mediante a cal se acredite que a realización destes servizos non domésticos ten un carácter marxinal ou esporádico con respecto ao servizo puramente doméstico.

Artigo 3. *Fontes da relación laboral.*

Os dereitos e obrigas concernentes a esta relación laboral de carácter especial regularanse:

a) Polas disposicións deste real decreto.

b) Con carácter supletorio, no que resulte compatible coas peculiaridades derivadas do carácter especial desta relación, será de aplicación a normativa laboral común. Expresamente non será de aplicación o artigo 33 do Estatuto dos traballadores.

c) Polos convenios colectivos.

d) Pola vontade das partes manifestada no contrato de traballo, que deberá respectar o establecido nas disposicións legais e nos convenios colectivos.

e) Polos usos e costumes locais e profesionais.

CAPÍTULO II

Do contrato

Artigo 4. *Ingreso ao traballo.*

1. Os empregadores poderán contratar os traballadores directamente ou por intermediación dos servizos públicos de emprego ou das axencias de colocación debidamente autorizadas.

2. De acordo co establecido no artigo 22 bis da Lei 56/2003, do 16 de decembro, de emprego, os servizos públicos de emprego e as axencias de colocación deberán garantir, no seu ámbito de actuación, o principio de igualdade no acceso ao emprego, e non poderán establecer ningunha discriminación baseada en motivos de orixe, incluída a racial ou étnica, sexo, idade, estado civil, relixión ou conviccións, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lingua dentro do Estado e discapacidade, sempre que os traballadores estean en condicións de aptitude para desempeñar o traballo ou emprego de que se trate.

3. A publicidade das ofertas de emprego que se formulen para a contratación de persoas para o servizo doméstico non poderá conter ningunha discriminación baseada nos motivos indicados no número anterior.

Artigo 5. *Forma do contrato.*

1. O contrato de traballo poderase subscribir por escrito ou de palabra. Deberase formalizar por escrito cando así o exixa unha disposición legal para unha modalidade determinada. En todo caso, constarán por escrito os contratos de duración determinada cuxa duración sexa igual ou superior a catro semanas.

2. En defecto de pacto escrito, o contrato de traballo presumirase concertado por tempo indefinido e a xornada completa cando a súa duración sexa superior a catro semanas, salvo proba en contrario que acredite a súa natureza temporal ou o carácter a tempo parcial dos servizos.

3. Calquera das partes poderá exixir que o contrato se formalice por escrito, incluso durante o transcurso da relación laboral.

4. Cando a duración da relación laboral sexa superior a catro semanas, o traballador deberá recibir información sobre os elementos esenciais do contrato e as principais condicións de execución da prestación laboral se non figuran no contrato formalizado por escrito, de acordo co establecido no Real decreto 1659/1998, do 24 de xullo, polo que se desenvolve o artigo 8, número 5, da Lei do Estatuto dos traballadores en materia de información ao traballador sobre os elementos esenciais do contrato de traballo. Ademais dos aspectos a que se refire o artigo 2.2 do Real decreto 1659/1998, esa información deberá comprender:

- a) As prestacións salariais en especie, cando se conviñese a súa existencia.
- b) A duración e distribución dos tempos de presenza pactados, así como o seu sistema de retribución ou compensación.
- c) O réxime das pernoitas do empregado de fogar no domicilio familiar, de ser o caso.

5. De acordo co previsto na disposición adicional terceira, o Ministerio de Traballo e Inmigración porá á disposición dos empregadores modelos de contratos de traballo así como a información necesaria para o cumprimento do establecido neste artigo.

Artigo 6. *Duración do contrato e período de proba.*

1. O contrato poderase subscribir por tempo indefinido ou por unha duración determinada, nos termos previstos no Estatuto dos traballadores e nas súas normas de desenvolvemento.

2. Poderase concertar por escrito un período de proba nos termos do artigo 14 do Estatuto dos traballadores. Durante ese período, que non poderá exceder os dous meses, salvo o previsto en convenio colectivo, o empregador e o empregado de fogar estarán obrigados a cumprir coas súas respectivas prestacións, ben que se poderá producir a resolución da relación laboral por calquera das partes, co período de aviso previo axustado ao que se pacte, sen exceder, en ningún caso, os sete días naturais.

CAPÍTULO III

Contido da relación laboral

Artigo 7. *Dereitos e deberes.*

1. O traballador terá os dereitos e deberes laborais establecidos neste real decreto e nos artigos 4 e 5 do Estatuto dos traballadores.

2. O empregador está obrigado a coidar de que o traballo do empregado de fogar se realice nas debidas condicións de seguridade e saúde, para o cal adoptará medidas eficaces, tendo debidamente en conta as características específicas do traballo doméstico. O incumprimento grave destas obrigas será xusta causa de dimisión do empregado.

Artigo 8. *Retribucións.*

1. O salario mínimo interprofesional, fixado anualmente polo Goberno, é aplicable no ámbito desta relación laboral especial, de acordo cos termos e condicións establecidos no ordenamento laboral común. Este salario mínimo enténdese referido á xornada de traballo completa a que se refire o artigo 9.1 deste real decreto, e percibirase a pro rata se se realiza unha xornada inferior.

Este salario poderá ser obxecto de mellora a través de pacto individual ou colectivo.

2. O empregador aboará as percepcións salariais en diñeiro, ben en moeda de curso legal ou mediante talón ou outra modalidade de pagamento similar a través de entidades de crédito, logo de acordo co traballador. Porén, nos casos de prestación de servizos domésticos con dereito a prestacións en especie, como aloxamento ou manutención, poderase descontar por tales conceptos a porcentaxe que as partes acorden, sempre e cando quede garantido o pagamento en metálico, ao menos, da contía do salario mínimo interprofesional en cómputo mensual e sen que da suma dos diversos conceptos poida resultar unha porcentaxe de desconto superior ao 30 por 100 do salario total.

3. Os incrementos salariais deberanse determinar por acordo entre as partes. En defecto de acordo aplicarase un incremento salarial anual igual ao incremento salarial medio pactado nos convenios colectivos segundo a publicación da Subdirección Xeral de Estatística do Ministerio de Traballo e Inmigración do mes en que se completen doce consecutivos de prestación de servizos.

4. O empregado de fogar terá dereito a dúas gratificacións extraordinarias ao ano que se percibirán, salvo pacto en contrario, ao finalizar cada un dos semestres do ano, en proporción ao tempo traballado durante este. A súa contía será a que acorden as partes, e deberá ser suficiente para garantir, en todo caso, o pagamento en metálico, ao menos, da contía do salario mínimo interprofesional en cómputo anual.

5. Para a retribución dos empregados de fogar que traballen por horas, en réxime externo, o salario mínimo de referencia será o que se fixe no real decreto polo que se fixa anualmente o salario mínimo interprofesional para os traballadores eventuais e temporeiros e empregados de fogar, que inclúe todos os conceptos retributivos; este salario mínimo aboarase integramente en metálico, en proporción ás horas efectivamente traballadas.

6. A documentación do salario realizarase mediante a entrega ao traballador dun recibo individual e xustificativo do seu pagamento, na forma acordada entre as partes ou, no seu defecto, conforme o sinalado no artigo 29.1 do Estatuto dos traballadores.

De acordo co previsto na disposición adicional terceira, o Ministerio de Traballo e Inmigración porá á disposición dos empregadores modelos de recibos de salarios para o cumprimento do establecido neste punto.

Artigo 9. *Tempo de traballo.*

1. A xornada máxima semanal de carácter ordinario será de corenta horas de traballo efectivo, sen prexuízo dos tempos de presenza, á disposición do empregador, que se poidan acordar entre as partes. O horario será fixado por acordo entre as partes.

Unha vez concluída a xornada de traballo diaria e, de ser o caso, o tempo de presenza pactado, o empregado non estará obrigado a permanecer no fogar familiar.

2. Respectando a xornada máxima de traballo e os períodos mínimos de descanso, o tempo de presenza terá a duración e será obxecto de retribución ou compensación nos mesmos termos que acorden as partes. En todo caso, salvo que se acorde a súa compensación con períodos equivalentes de descanso retribuído, as horas de presenza non poderán exceder as vinte horas semanais de media nun período de referencia dun mes e retribuiranse cun salario de contía non inferior ao correspondente ás horas ordinarias.

3. O réxime das horas extraordinarias será o establecido no artigo 35 do Estatuto dos traballadores, salvo o previsto no seu número 5.

4. Entre o final dunha xornada e o inicio da seguinte deberá mediar un descanso mínimo de doce horas. O descanso entre xornadas do empregado de fogar interno poderase reducir a dez horas, compensando o resto ata doce horas en períodos de ata catro semanas.

O empregado de fogar interno disporá, ao menos, de dúas horas diarias para as comidas principais, e este tempo non se computará como de traballo.

5. Os empregados de fogar teñen dereito a un descanso semanal de trinta e seis horas consecutivas que comprenderán, como regra xeral, a tarde do sábado ou a mañá do luns e o día completo do domingo.

Cando o empregado de fogar non preste servizos en réxime de xornada completa, coa duración máxima establecida no número 1 deste artigo, a retribución correspondente ao período de descanso reducirase en proporción ás horas efectivamente traballadas.

6. O traballador terá dereito ao desfrute das festas e permisos previstos no artigo 37 do Estatuto dos traballadores.

7. O período de vacacións anuais será de trinta días naturais, que se poderá fraccionar en dous ou máis períodos, ben que ao menos un deles será, como mínimo, de quince días naturais consecutivos. O período ou períodos de desfrute das vacacións acordaranse entre as partes. En defecto de pacto, quince días poderaos fixar o empregador, de acordo coas necesidades familiares, e o resto elixirao libremente o empregado. Neste caso, as datas deberán ser coñecidas con dous meses de antelación ao inicio do seu desfrute. Durante o período ou períodos de vacacións, o empregado de fogar non estará obrigado a residir no domicilio familiar ou no lugar onde se desprace a familia ou algún dos seus membros.

8. Serán de aplicación os límites establecidos para os menores de dezaioito anos no Estatuto dos traballadores en materia de tempo de traballo:

a) Só se poderán realizar oito horas diarias de traballo efectivo, cunha pausa de trinta minutos para as xornadas superiores a catro horas e media. Se o menor de dezaioito anos traballar para varios empregadores, para o cómputo das indicadas oito horas teranse en conta as realizadas con cada empregador.

b) Non poderán realizar horas extraordinarias nin traballar en período nocturno, considerándose este o transcorrido entre as dez da noite e as seis da mañá.

c) O descanso entre xornadas será, como mínimo, de doce horas.

d) O descanso semanal será, ao menos, de dous días consecutivos.

Artigo 10. *Conservación do contrato de empregados de fogar.*

1. A subrogación contractual por cambio da persoa do empregador só procederá logo de acordo das partes, que se presumirá cando o empregado de fogar siga prestando servizos, ao menos, durante sete días no mesmo domicilio, malia ter variado a titularidade do fogar familiar.

2. Nos supostos de cambio do fogar familiar por traslado deste a localidade distinta aplicarase, respecto á conservación do contrato, o mesmo réxime establecido para os supostos de cambio da persoa do empregador no número 1; presumirase, por tanto, a conservación do contrato de traballo cando se continúe prestando servizos durante sete días no novo domicilio. Cando o traslado sexa de carácter temporal poderase acordar a suspensión do contrato.

No suposto a que se refire este punto, se o empregador opta pola desistencia da relación laboral, deberallo comunicar por escrito ao traballador, e no demais resultará de aplicación o disposto no artigo 11.3. Se for o traballador o que optar pola non continuidade da relación laboral, deberá comunicar a súa decisión ao empregador e terá dereito á indemnización prevista no parágrafo terceiro do artigo 11.3.

3. No suposto de suspensión do contrato de traballo doméstico por incapacidade temporal do empregado de fogar, debida a enfermidade ou accidente, se aquel é interno, terá dereito a permanecer aloxado no domicilio un mínimo de trinta días salvo que, por prescrición facultativa, se recomende a súa hospitalización.

Artigo 11. *Extinción do contrato.*

1. A relación laboral de carácter especial do servizo do fogar familiar extinguirase conforme o previsto neste real decreto e no artigo 49 do Estatuto dos traballadores, excepto polas causas sinaladas nas letras h), i) e l) do número 1 do dito artigo, que non resultan compatibles coa súa natureza.

2. O despedimento disciplinario do traballador producirase, mediante notificación escrita, polas causas previstas no Estatuto dos traballadores. Malia isto e para o caso de que a xurisdición competente declare o despedimento improcedente, as indemnizacións, que se aboarán integramente en metálico, serán equivalentes ao salario correspondente a vinte días naturais multiplicados polo número de anos de servizo, co límite de doce mensualidades.

Os supostos de incumprimento polo empregador dos requisitos previstos para formalizar o despedimento producirán o mesmo efecto descrito no parágrafo anterior para os casos de despedimento improcedente.

3. O contrato poderase extinguir durante o transcurso do contrato por desistencia do empregador, o que se lle deberá comunicar por escrito ao empregado de fogar, no cal conste, de modo claro e inequívoco, a vontade do empregador de dar por finalizada a relación laboral por esta causa.

No caso de que a prestación de servizos supere a duración dun ano, o empregador deberá conceder un prazo de aviso previo cuxa duración, computada desde que se comunique ao traballador a decisión de extinción, deberá ser, como mínimo, de vinte días. Nos demais supostos o aviso será de sete días.

Simultaneamente á comunicación da extinción, o empregador deberá pór á disposición do traballador unha indemnización, que se aboará integramente en metálico, en contía equivalente ao salario correspondente a doce días naturais por ano de servizo, co límite de seis mensualidades.

Durante o período de aviso previo, o empregado que preste servizos a xornada completa terá dereito, sen perda da súa retribución, a unha licenza de seis horas semanais co fin de buscar novo emprego.

O empregador poderá substituír o aviso por unha indemnización equivalente aos salarios dese período, que se aboarán integramente en metálico.

4. Presumirase que o empregador optou polo despedimento do traballador e non pola desistencia, coa aplicación das consecuencias establecidas no número 2, cando, na

comunicación de cesamento que realice, haxa incumprimento da forma escrita nos termos indicados no parágrafo primeiro do número anterior, ou non se poña á disposición do traballador a indemnización establecida no parágrafo terceiro dese número, con carácter simultáneo á comunicación.

Porén, a non concesión do aviso previo ou o erro escusable no cálculo da indemnización non suporá que o empregador optou polo despedimento, sen prexuízo da súa obriga de aboar os salarios correspondentes a ese período ou ao pagamento da indemnización na contía correcta.

5. Nos supostos previstos nos números 2 e 3, a decisión extintiva non se poderá levar a cabo respecto do empregado interno entre as dezasete horas e as oito horas do día seguinte, salvo que a extinción do contrato estea motivada por falta moi grave aos deberes de lealdade e confianza.

6. De acordo co previsto na disposición adicional terceira, o Ministerio de Traballo e Inmigración porá á disposición dos empregadores modelos e información para a debida notificación da extinción do contrato de traballo aos traballadores.

CAPÍTULO IV

Outras disposicións

Artigo 12. *Comprobación de infraccións.*

O control de cumprimento da lexislación laboral relativa a esta relación laboral realizarao a Inspección de Traballo e Seguridade Social, que o exercerá coas facultades e límites establecidos na Lei 42/1997, do 14 de novembro, ordenadora da Inspección de Traballo e Seguridade Social.

Artigo 13. *Xurisdición competente.*

Corresponderá aos órganos xurisdicionais da orde social o coñecemento dos conflitos que xurdan como consecuencia da aplicación da normativa reguladora da relación laboral de carácter especial do servizo do fogar familiar, de acordo co disposto no artigo 2 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social.

Disposición adicional primeira. *Comunicación do contido dos contratos.*

A comunicación ao Servizo Público de Emprego Estatal do contido dos contratos de traballo que se subscriban conforme o previsto neste real decreto, así como a súa terminación, entenderase realizada polo empregador mediante a comunicación en tempo e forma da alta ou da baixa na Seguridade Social ante a Tesouraría Xeral da Seguridade Social, acompañada, de ser o caso, do contrato de traballo, cando este se formalizase por escrito.

Nos supostos a que se refire o parágrafo anterior, a Tesouraría Xeral da Seguridade Social deberá comunicar ao Servizo Público de Emprego o contido mínimo dos contratos de traballo, así como a súa terminación.

Disposición adicional segunda. *Avaliación de impacto, réxime de extinción do contrato e protección por desemprego.*

1. O Ministerio de Traballo e Inmigración, con anterioridade ao 31 de decembro de 2012, logo de consulta coas organizacións empresariais e sindicais máis representativas, procederá a realizar unha avaliación do impacto no emprego e nas condicións de traballo das persoas ao servizo do fogar familiar que poida derivar do establecido neste real decreto.

Esta avaliación terá en conta a regulación das retribucións establecida neste real decreto e, en particular, os casos de prestación de servizos domésticos en que exista salario en especie. A avaliación terá en conta, igualmente, as previsións contidas na

disposición adicional trixésimo novena da Lei 27/2011, do 1 de agosto, sobre actualización, adecuación e modernización do sistema de Seguridade Social, sobre a integración do réxime especial de empregados do fogar no réxime xeral da Seguridade Social. Así mesmo, a avaliación incluírá, conforme o disposto no artigo 20 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, a variable de sexo nas estatísticas, enquisas e recollas de datos que se realicen.

2. No mes seguinte á entrada en vigor deste real decreto, o Ministerio de Traballo e Inmigración procederá á constitución dun grupo de expertos, integrado por un máximo de seis persoas propostas polo propio ministerio e as organizacións empresariais e sindicais máis representativas, para que realice un informe con anterioridade ao 31 de decembro de 2012 sobre as seguintes cuestións:

1.^a A viabilidade de aplicar plenamente o réxime de extinción do contrato de traballo da relación laboral común establecido no Estatuto dos traballadores á relación laboral de carácter especial do servizo do fogar familiar, así como a posibilidade de incluír a desistencia do empregador, entendida como perda de confianza no empregado, nalguna das causas comúns de extinción do contrato de traballo establecidas no artigo 49 do Estatuto dos traballadores.

2.^a A viabilidade de establecer un sistema de protección por desemprego adaptado ás peculiaridades da actividade do servizo do fogar familiar que garanta os principios de contributividade, solidariedade e sustentabilidade financeira.

3. O Goberno, tendo presente a avaliación a que se refire o número 1 e o informe do grupo de expertos a que se refire o número 2, adoptará, con anterioridade ao 31 de decembro de 2013 e logo de consulta e negociación coas organizacións empresariais e sindicais máis representativas, as decisións que correspondan sobre as cuestións sinaladas no punto anterior.

Disposición adicional terceira. *Información administrativa.*

O Ministerio de Traballo e Inmigración, a través da súa sede electrónica e das súas oficinas de información sociolaboral, facilitará aos empregadores e aos traballadores canta información sexa necesaria para a aplicación deste real decreto, incluíndo a posta á disposición de modelos, en formato electrónico descargable ou en papel, para o cumprimento das obrigas formais e documentais contidas nel.

Disposición transitoria primeira. *Contratos en vigor.*

1. O disposto neste real decreto será de aplicación aos contratos vixentes na data da súa entrada en vigor.

Non obstante, a contía da indemnización prevista no momento da finalización do contrato por desistencia conforme o artigo 11.3 aplicarase aos contratos que se concerten a partir da data de entrada en vigor deste real decreto.

Así mesmo, o disposto no artigo 5 unicamente será de aplicación respecto aos contratos que se subscriban a partir da data de entrada en vigor deste real decreto, desde cando o Ministerio de Traballo e Inmigración poña á disposición dos empregadores os modelos de contrato de traballo e demais documentación e información a que se refire a disposición adicional terceira.

2. Os empregadores disporán dun ano para formalizar por escrito os contratos de traballo vixentes que, como consecuencia da nova regulación, se teñan que formalizar por escrito. Igual prazo terán para se adecuar á obriga de informar o empregado de fogar sobre os elementos esenciais do contrato de traballo.

Disposición transitoria segunda. *Condición máis beneficiosa.*

O establecido neste real decreto non afectará as condicións máis beneficiosas existentes no momento da súa entrada en vigor, sen prexuízo do establecido en materia

de compensación e absorción de salarios nos artigos 26.5 e 27.1 do Estatuto dos traballadores.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

1. Queda expresamente derogado o Real decreto 1424/1985, do 1 de agosto, polo que se regula a relación laboral de carácter especial do servizo do fogar familiar.

2. Así mesmo, quedan derogadas cantas disposicións de igual ou inferior rango contradigan ou se opoñan ao disposto neste real decreto.

Disposición derradeira primeira. *Título competencial.*

Este real decreto dítase ao abeiro do establecido no artigo 149.1.7.^a da Constitución española, que lle atribúe ao Estado a competencia exclusiva en materia de lexislación laboral, sen prexuízo da súa execución polos órganos das comunidades autónomas, salvo o artigo 13, que se dita ao abeiro do establecido no artigo 149.1.6.^a da Constitución española, que lle atribúe ao Estado a competencia exclusiva en materia de lexislación procesual.

Disposición derradeira segunda. *Modificación do Real decreto 1659/1998, do 24 de xullo, polo que se desenvolve o artigo 8, número 5, da Lei do Estatuto dos traballadores en materia de información ao traballador sobre os elementos esenciais do contrato de traballo.*

Dáse nova redacción ao número 2 do artigo 1 do Real decreto 1659/1998, do 24 de xullo, polo que se desenvolve o artigo 8, número 5, da Lei do Estatuto dos traballadores en materia de información ao traballador sobre os elementos esenciais do contrato de traballo, que queda redactado do modo seguinte:

«2. O previsto neste real decreto será de aplicación ás relacións laborais reguladas pola Lei do Estatuto dos traballadores cuxa duración sexa superior a catro semanas, con exclusión da relación laboral especial dos penados nas institucións penitenciarias e da dos menores internos incluídos no ámbito de aplicación da Lei orgánica 5/2000, do 12 de xaneiro, reguladora da responsabilidade penal dos menores.»

Disposición derradeira terceira. *Entrada en vigor.*

Este real decreto entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación no «Boletín Oficial del Estado» e, de acordo co establecido no número 5 da disposición adicional trixésimo novena da Lei 27/2011, do 1 de agosto, sobre actualización, adecuación e modernización do sistema de Seguridade Social, producirá efectos desde o 1 de xaneiro de 2012.

Dado en Madrid o 14 de novembro de 2011.

JUAN CARLOS R.

O ministro de Traballo e Inmigración,
VALERIANO GÓMEZ SÁNCHEZ