

## I. DISPOSICIONS GENERALS

### MINISTERI DE TREBALL I IMMIGRACIÓ

**17975** *Reial decret 1620/2011, de 14 de novembre, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del servei de la llar familiar.*

L'article 2.1.b) de la Llei de l'Estatut dels treballadors, text refós aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, considera relació laboral de caràcter especial la del servei de la llar familiar. El règim jurídic d'aquesta relació laboral especial es va establir en el Reial decret 1424/1985, d'1 d'agost, i així va donar compliment al mandat de la disposició addicional primera de la Llei 32/1984, de 2 d'agost, sobre modificació de determinats articles de la Llei 8/1980, de 10 de març, de l'Estatut dels treballadors.

Les condicions particulars en què es realitza l'activitat de les persones que treballen en el servei domèstic, que justifiquen una regulació específica i diferenciada, són ben conegudes. De manera principal, l'àmbit on es presta l'activitat, la llar familiar, tan vinculada a la intimitat personal i familiar i completament aliena i estranya al comú denominador de les relacions laborals, que es desenvolupen en entorns d'activitat productiva presidits pels principis de l'economia de mercat; i, en segon lloc i corol·lari d'això, el vincle personal basat en una especial relació de confiança que presideix, des del seu naixement, la relació laboral entre el titular de la llar familiar i els treballadors de la llar, que no ha d'estar forçosament present en els restants tipus de relacions de treball.

Conservant, amb tot, aquesta relació laboral especial singularitats pròpies que expliquen un tractament diferent respecte de la relació laboral comuna, és clar que els més de vint-i-cinc anys transcorreguts des de la promulgació de la norma reglamentària que conté el règim jurídic del servei domèstic, aconsellen una revisió en profunditat d'aquesta normativa, per renovar i modernitzar diverses institucions jurídiques que les transformacions socials que hi ha hagut en aquests últims temps i l'evolució natural dels costums han deixat caduques. La modificació del règim jurídic de la relació laboral especial del servei domèstic s'aborda des d'una perspectiva que pretén conjugar el manteniment de les diferències, allà on aquestes troben una justificació objectiva i raonable, amb la reducció o l'eliminació d'aquelles, quan es compregui que la seva raó de ser ja no troba per més temps motiu, de manera que s'aconsegueixi una progressiva equiparació del bagatge jurídic d'aquesta relació laboral especial amb la comuna. En aquest context cobra especial rellevància el fet de la forta feminització de l'ocupació domèstica. Les dades disponibles mostren una distribució que inclou majoritàriament dones en percentatges pròxims al 94%, i el 6% restant, a homes.

Cal destacar, al mateix temps, com a aspecte íntimament lligat a la relació laboral especial al servei de la llar familiar, l'existència des de fa temps d'un àmbit propi de protecció social per als empleats de la llar constituït pel règim especial d'empleats de la llar de la Seguretat Social. Per això, la revisió que es faci del règim jurídic de la relació laboral especial va de la mà i ha de ser coetània amb la que es faci del règim especial de la Seguretat Social d'empleats de la llar.

A partir del Pacte de Toledo, subscrit l'abril de 1995, els diferents acords socials produïts en matèria de Seguretat Social recomanen la simplificació i integració de règims, i es pot esmentar l'Acord de mesures en matèria de Seguretat Social, de 13 de juliol de 2006, l'apartat V del qual preveu l'elaboració d'un estudi de la regulació de la relació laboral de caràcter especial, a fi de proposar, si s'escau, la seva adequació a la realitat actual, així com l'establiment de mesures graduals de convergència del règim especial d'empleats de la llar amb el règim general de la Seguretat Social.

Aquest estudi de la regulació de la relació laboral de caràcter especial, al costat de les propostes per a la seva adequació a la realitat actual, a què es refereix l'Acord de 13 de juliol de 2006, està en la base d'aquest Reial decret.

Finalment, s'ha de fer esment de l'Acord social i econòmic per al creixement, l'ocupació i la garantia de les pensions, subscrit el 2 de febrer del 2011 per CEOE, CEPIME, CCOO i UGT amb el Govern, en el qual s'al·ludia a la revisió de la situació del règim especial d'empleats de la llar als efectes de la seva integració en el règim general de la Seguretat Social, la qual cosa s'havia de fer en el procés de tramitació parlamentària de la reforma de la Seguretat Social.

La Llei 27/2011, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social, procedeix en la seva disposició addicional trenta-novena a integrar el règim especial de la Seguretat Social dels empleats de la llar en el règim general de la Seguretat Social, i habilita el Govern perquè modifiqui, d'acord amb aquesta integració, la regulació de la relació laboral de caràcter especial del servei de la llar familiar. Amb aquest fi es dicta aquest Reial decret.

Des d'aquesta perspectiva, aquesta norma reglamentària, partint de la conveniència i la necessitat de mantenir la relació laboral de caràcter especial, es dirigeix a la consecució de la dignificació de les condicions de treball de les persones que realitzen la prestació de serveis a la llar familiar, mitjançant les vies següents:

D'una banda, a través de l'establiment de més i millors drets dels treballadors, aplicant, en el que sigui factible, la regulació general que preveuen l'Estatut dels treballadors i la normativa complementària.

De l'altra, introduint més estabilitat en l'ocupació, a través de la supressió del contracte temporal anual no causal i la subjecció a les regles de l'Estatut dels treballadors en matèria de contractació temporal.

En tercer lloc, a través de la introducció de mecanismes de reforçament de la transparència, que es desplega en assumptes com el de prohibició de la discriminació per a l'accés a l'ocupació i en les obligacions de l'ocupador en matèria d'informació a l'empleat de la llar respecte a les condicions de treball.

L'entitat de les modificacions incloses en la nova regulació juntament a raons elementals de tècnica normativa i seguretat jurídica aconsellen la promulgació d'una nova norma en substitució de la vigent fins avui.

La norma s'estructura en quatre capítols que contenen en total tretze articles, tres disposicions addicionals, dues disposicions transitòries, una disposició derogatòria i tres disposicions finals.

El capítol I conté normes referides a l'objecte i l'àmbit d'aplicació. En aquest punt s'ha inclòs una millor definició de les parts de la relació laboral especial, en particular la figura de l'ocupador, de manera que fa homogènia la definició laboral i la que conté la normativa de Seguretat Social. També es clarifiquen les diferents relacions que queden excloses de la regulació, en especial les concertades per empreses de treball temporal o les relacions dels cuidadors, tant professionals com no professionals, respecte de les persones en situació de dependència. A més, s'inclouen de manera sistemàtica, com a fonts de la relació laboral, les que preveu l'article 3.1 de l'Estatut dels treballadors, amb les adaptacions necessàries derivades del caràcter especial de la relació laboral, amb referència especial als convenis col·lectius.

El capítol II regula el que és relatiu al contracte de treball i, com a novetats destacables, cal ressenyar, en primer lloc, les relatives a l'ingrés al treball, que permeten, al costat de la contractació directa i la utilització del servei públic d'ocupació, la intervenció d'agències de col·locació degudament autoritzades, garantint, en tot cas, l'absència de discriminació en l'accés a l'ocupació, conforme ja assenyalen la Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'ocupació i la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes; en segon lloc, en aplicació de l'objectiu de transparència a l'establiment de les condicions de treball, s'estableix l'aplicabilitat a aquesta relació laboral especial del que disposa el Reial decret 1659/1998, de 24 de juliol, pel qual es desplega l'article 8, apartat 5, de la Llei de l'Estatut dels treballadors en matèria d'informació al treballador sobre els elements essencials del contracte de treball. Quant a la durada, s'incorpora la regla general de la presumpció del caràcter indefinit del contracte des de l'inici de la relació laboral, i també remet a la regulació general de l'Estatut dels treballadors els supòsits en

què es pot concertar un contracte de durada determinada per consideració al principi de causalitat.

El capítol III es dirigeix a regular el contingut de la relació laboral. En línia amb el principi informador de la nova regulació de la relació laboral de caràcter especial, d'acostament al règim legal de la relació laboral comuna, es recull expressament l'aplicació als treballadors dels drets i deures laborals que estableixen els articles 4 i 5 de l'Estatut dels treballadors.

En matèria de salari, s'inclouen diverses novetats en relació amb la situació anterior: D'una banda, conforme a la nova redacció de l'article 26.1 de l'Estatut dels treballadors, modificat per la disposició addicional vint-i-tresena de la Llei 35/2010, de 17 de setembre, sobre mesures urgents per a la reforma del mercat de treball, es garanteix la retribució en metàl·lic del salari, en una quantia no inferior al salari mínim interprofessional, en proporció a la jornada de treball. Quant a la retribució en espècie, s'equipara el percentatge màxim de prestacions en espècie al 30% del salari total, que és l'establerta amb caràcter general en l'Estatut dels treballadors. Els increments salarials s'han de fixar de comú acord per les parts, si bé, a falta de pacte, es reenvia l'increment aplicable al que consti en l'estadística dels convenis col·lectius del mes en què s'hagi d'efectuar la revisió, i s'abandona per obsoleta l'antiga regla que unia l'increment salarial a l'antiguitat del treballador.

En matèria de temps de treball, també s'incorporen importants novetats en relació amb la regulació anterior, com ara la fixació de l'horari de comú acord entre les parts, en lloc d'acudir a la potestat unilateral del titular de la llar familiar; s'incrementa el descans entre jornades; s'estableix el caràcter consecutiu del gaudi del descans setmanal, de trenta-sis hores, fet que suposa el trasllat de la regulació general de l'Estatut dels treballadors en la matèria; s'aplica, en matèria de gaudi de permisos, l'article 37 de l'Estatut dels treballadors, de manera que se supera la limitació anterior al que preveu l'apartat 3, fet que ha de permetre l'exercici de drets vinculats a la conciliació de la vida professional, familiar i personal dels empleats de la llar en termes d'igualtat amb tots els treballadors.

Es millora el règim jurídic de les vacances dels empleats de la llar, de manera que es fixen regles per a la determinació dels períodes de gaudi i es clarifica així mateix que correspon al treballador decidir lliurement sobre els llocs en els quals desitja romandre durant les seves vacances, sense tenir obligació d'acompanyar la família o les persones que convisquin a casa.

Es reconeix expressament que els temps de presència que es pactin entre les parts han de ser compensats amb temps de descans equivalent o objecte de retribució en els termes que s'acordin, si bé el mòdul de retribució econòmica no pot ser inferior al de les hores ordinàries. Igualment, s'incorpora al text del Reial decret l'aplicació en matèria de temps de treball dels límits establerts per als menors de divuit anys en l'Estatut dels treballadors.

El règim jurídic de l'extinció del contracte es modifica, mitjançant la remissió a l'article 49 de l'Estatut dels treballadors, amb les excepcions que s'hi estableixen en relació amb l'acomiadament disciplinari i el desistiment, com a modalitat específicament aplicable a aquesta relació laboral especial.

Pel que fa al desistiment, s'inclouen dues modificacions que milloren la regulació fins ara vigent, en un sentit més protector i garantista dels drets del treballador. D'una banda, s'exigeix la comunicació per escrit de la decisió de l'ocupador de desistir de la relació laboral, amb manifestació clara i inequívoca que la causa de l'extinció del contracte és el desistiment i no una altra; en segon lloc, s'incrementa la indemnització en aquest supòsit, i es passa de set a dotze dies per any de servei, amb el límit de sis mensualitats.

El capítol IV recull altres disposicions aplicables a la relació laboral de caràcter especial, referents al control del compliment de la legislació laboral a càrrec de la Inspecció de Treball i Seguretat Social i atribueix el coneixement dels conflictes a la jurisdicció social, conforme a la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

Quant a les disposicions que integren la part final del Reial decret, es preveu que és la Tresoreria General de la Seguretat Social qui ha d'efectuar la comunicació al Servei Públic d'Ocupació sobre el contingut dels contractes i la seva terminació. D'aquesta manera es redueixen les càrregues administratives per als ocupadors.

Especialment rellevant és la disposició de la part final relativa a la necessitat de realitzar una avaluació de l'impacte de la nova regulació en l'ocupació i les condicions de treball dels treballadors del sector i a l'elaboració d'un informe que permeti adoptar decisions posteriors sobre el règim de l'extinció del contracte i la protecció per desocupació.

Pel que fa a les disposicions transitòries, es fixa l'aplicabilitat de la nova regulació a les relacions laborals en vigor en la data d'entrada en vigor de la norma per dotar de màxima efectivitat i immediatesa la reforma. Se n'exceptua la relativa a la quantia de la indemnització per desistiment, que només s'ha d'aplicar als contractes que es concertin després de l'entrada en vigor del Reial decret. S'estableix també un període d'un any perquè els ocupadors puguin formalitzar per escrit els contractes de treball vigents que s'hagin de formalitzar per escrit, d'acord amb la nova regulació; i igual termini per complir l'obligació d'informar l'empleat de la llar sobre els elements essencials del contracte. D'altra banda, es regula l'obligació de respectar les condicions més beneficioses existents en el moment de l'inici de la vigència del Reial decret, sense perjudici del que estableixen en matèria de compensació i absorció de salaris els articles 26.5 i 27.1 de l'Estatut dels treballadors.

En la tramitació del projecte d'aquest Reial decret han estat consultades les organitzacions empresarials i sindicals més representatives.

En virtut d'això, a proposta del ministre de Treball i Immigració, amb l'aprovació prèvia del vicepresident del Govern de Política Territorial i ministre de Política Territorial i Administració Pública, d'acord amb el Consell d'Estat i amb la deliberació prèvia del Consell de Ministres en la reunió del dia 11 de novembre de 2011,

DISPOSO:

CAPÍTOL I

## Disposicions generals

### Article 1. *Objecte i àmbit d'aplicació.*

1. Aquest Reial decret té per objecte regular la relació laboral de caràcter especial del servei de la llar familiar d'acord amb l'article 2.1.b) de la Llei de l'Estatut dels treballadors, text refós aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.

2. Es considera relació laboral especial del servei de la llar familiar la que concerten el titular de la llar, com a ocupador, i l'empleat que, de manera dependent i per compte d'aquell, presta serveis retribuïts en l'àmbit de la llar familiar.

3. Als efectes d'aquesta relació laboral especial, es considera ocupador el titular de la llar familiar, ja ho sigui efectivament o com a simple titular del domicili o lloc de residència en el qual es prestin els serveis domèstics. Quan aquesta prestació de serveis es realitzi per a dues o més persones que, sense constituir una família ni una persona jurídica, convisquin al mateix habitatge, ha d'assumir la condició de titular de la llar familiar la persona que tingui la titularitat de l'habitatge que habiti o la que assumeixi la representació de tals persones, que pot recaure de forma successiva en cada una d'elles.

4. L'objecte d'aquesta relació laboral especial són els serveis o les activitats prestades per a la llar familiar, i pot revestir qualsevol de les modalitats de les tasques domèstiques, així com la direcció o la cura de la llar en el seu conjunt o d'algunes de les seves parts, la cura o l'atenció dels membres de la família o de les persones que formen part de l'àmbit domèstic o familiar, i altres treballs que es desenvolupin formant part del

conjunt de tasques domèstiques, com ara els de guarderia, jardineria, conducció de vehicles i altres d'anàlegs.

## Article 2. *Exclusions.*

1. No estan incloses en l'àmbit d'aquesta relació laboral especial:

a) Les relacions concertades per persones jurídiques, de caràcter civil o mercantil, encara que el seu objecte és la prestació de serveis o tasques domèstiques, que s'han de regir per la normativa laboral comuna.

b) Les relacions concertades a través d'empreses de treball temporal, d'acord amb el que estableix la Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal.

c) Les relacions dels cuidadors professionals contractats per institucions públiques o per entitats privades, d'acord amb la Llei 39/2006, de 14 de desembre, de promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència.

d) Les relacions dels cuidadors no professionals consistents en l'atenció prestada a persones en situació de dependència en el seu domicili, per persones de la família o del seu entorn, no vinculades a un servei d'atenció professionalitzada, d'acord amb la Llei 39/2006, de 14 de desembre, de promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència.

e) Les relacions concertades entre familiars per a la prestació de serveis domèstics quan qui presti els serveis no tingui la condició d'assalariat en els termes de l'article 1.3.e) de l'Estatut dels treballadors.

f) Els treballs realitzats a títol d'amistat, benevolència o bon veïnatge.

2. No s'entenen compreses en l'àmbit d'aquesta relació laboral de caràcter especial, llevat de prova en contra que acrediti la seva naturalesa laboral, les relacions de col·laboració i convivència familiar, com les denominades «a la par», mitjançant les quals es presten alguns serveis com ara tenir cura de nens, l'ensenyament d'idiomes o altres dels compresos a l'article 1.4, sempre que aquests últims tinguin caràcter marginal, a canvi de menjars, allotjament o simples compensacions de despeses.

3. Es presumeix l'existència d'una única relació laboral de caràcter comú i, per tant, no inclosa en l'àmbit d'aquesta relació laboral de caràcter especial, la relació del titular d'una llar familiar amb un treballador que, a més de prestar-hi serveis domèstics, hagi de realitzar, amb qualsevol periodicitat, altres serveis aliens a la llar familiar en activitats o empreses de qualsevol caràcter de l'ocupador. La presumpció esmentada s'entén llevat de prova en contra mitjançant la qual s'acrediti que la realització d'aquests serveis no domèstics té un caràcter marginal o esporàdic respecte al servei purament domèstic.

## Article 3. *Fonts de la relació laboral.*

Els drets i les obligacions concernents a aquesta relació laboral de caràcter especial s'han de regular:

a) Per les disposicions d'aquest Reial decret.

b) Amb caràcter supletori, en el que sigui compatible amb les peculiaritats derivades del caràcter especial d'aquesta relació, és aplicable la normativa laboral comuna. Expressament no és aplicable l'article 33 de l'Estatut dels treballadors.

c) Pels convenis col·lectius.

d) Per la voluntat de les parts manifestada en el contracte de treball, que ha de respectar el que estableixen les disposicions legals i els convenis col·lectius.

e) Pels usos i costums locals i professionals.

## CAPÍTOL II

### Del contracte

#### Article 4. *Ingrés al treball.*

1. Els ocupadors poden contractar els treballadors directament o per intermediació dels serveis públics d'ocupació o de les agències de col·locació degudament autoritzades.

2. D'acord amb el que estableix l'article 22 bis de la Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'ocupació, els serveis públics d'ocupació i les agències de col·locació han de garantir, en el seu àmbit d'actuació, el principi d'igualtat en l'accés a l'ocupació, i no poden establir cap discriminació basada en motius d'origen, inclòs el racial o ètnic, sexe, edat, estat civil, religió o conviccions, opinió política, orientació sexual, afiliació sindical, condició social, llengua dins de l'Estat i discapacitat, sempre que els treballadors estiguin en condicions d'aptitud per dur a terme el treball o ocupació de què es tracti.

3. La publicitat de les ofertes d'ocupació que es formulin per a la contractació de persones per al servei domèstic no pot contenir cap discriminació basada en els motius indicats en l'apartat anterior.

#### Article 5. *Forma del contracte.*

1. El contracte de treball es pot formalitzar per escrit o de paraula. S'ha de subscriure per escrit quan així ho exigeixi una disposició legal per a una modalitat determinada. En tot cas, han de constar per escrit els contractes de durada determinada la durada dels quals sigui igual o superior a quatre setmanes.

2. En defecte de pacte escrit, el contracte de treball es presumeix concertat per temps indefinit i a jornada completa quan la seva durada sigui superior a quatre setmanes, llevat de prova en contra que acrediti la seva naturalesa temporal o el caràcter a temps parcial dels serveis.

3. Qualsevol de les parts pot exigir que el contracte es formalitzi per escrit, fins i tot durant el transcurs de la relació laboral.

4. Quan la durada de la relació laboral sigui superior a quatre setmanes, el treballador ha de rebre informació sobre els elements essencials del contracte i les principals condicions d'execució de la prestació laboral si aquests no figuren en el contracte formalitzat per escrit, d'acord amb el que estableix el Reial decret 1659/1998, de 24 de juliol, pel qual es desplega l'article 8, apartat 5, de la Llei de l'Estatut dels treballadors en matèria d'informació al treballador sobre els elements essencials del contracte de treball. A més dels aspectes a què es refereix l'article 2.2 del Reial decret 1659/1998, aquesta informació ha de comprendre:

- a) Les prestacions salarials en espècie, quan s'hagi convingut la seva existència.
- b) La durada i distribució dels temps de presència pactats, així com el sistema de retribució o compensació d'aquests.
- c) El règim de les pernoctes de l'empleat de la llar en el domicili familiar, si s'escau.

5. D'acord amb el que preveu la disposició addicional tercera, el Ministeri de Treball i Immigració ha de posar a disposició dels ocupadors models de contractes de treball així com la informació necessària per al compliment del que estableix aquest article.

#### Article 6. *Durada del contracte i període de prova.*

1. El contracte es pot formalitzar per temps indefinit o per una durada determinada, en els termes que preveuen l'Estatut dels treballadors i les seves normes de desplegament.

2. Es pot concertar per escrit un període de prova en els termes de l'article 14 de l'Estatut dels treballadors. Durant l'esmentat període, que no pot excedir els dos mesos, llevat del que preveu el conveni col·lectiu, l'ocupador i l'empleat de la llar estan obligats a complir les seves respectives prestacions, si bé es pot produir la resolució de la relació

laboral per qualsevol de les parts, amb el període de preavís ajustat al que es pacti, sense excedir, en cap cas, els set dies naturals.

### CAPÍTOL III

#### Contingut de la relació laboral

##### Article 7. *Drets i deures.*

1. El treballador té els drets i deures laborals que estableixen aquest Reial decret i els articles 4 i 5 de l'Estatut dels treballadors.

2. L'ocupador està obligat a cuidar que el treball de l'empleat de la llar es realitzi en les degudes condicions de seguretat i salut, per a la qual cosa ha d'adoptar mesures eficaces, i ha de tenir degudament en compte les característiques específiques del treball domèstic. L'incompliment greu d'aquestes obligacions és causa justa de dimissió de l'empleat.

##### Article 8. *Retribucions.*

1. El salari mínim interprofessional, fixat anualment pel Govern, és aplicable en l'àmbit d'aquesta relació laboral especial, d'acord amb els termes i les condicions que estableix l'ordenament laboral comú. Aquest salari mínim s'entén referit a la jornada de treball completa a la qual es refereix l'article 9.1 d'aquest Reial decret, i es percep a prorrata si es fa una jornada inferior.

Aquest salari pot ser objecte de millora a través de pacte individual o col·lectiu.

2. Les percepcions salarials s'han d'abonar per l'ocupador en diners, ja sigui en moneda de curs legal o mitjançant un taló o una altra modalitat de pagament similar a través d'entitats de crèdit, amb l'acord previ amb el treballador. No obstant això, en els casos de prestació de serveis domèstics amb dret a prestacions en espècie, com a allotjament o manutenció, es pot descomptar per tals conceptes el percentatge que les parts acordin, sempre que quedi garantit el pagament en metàl·lic, almenys, de la quantia del salari mínim interprofessional en còmput mensual i sense que de la suma dels diversos conceptes pugui resultar un percentatge de descompte superior al 30 per 100 del salari total.

3. Els increments salarials s'han de determinar mitjançant un acord entre les parts. A falta d'acord s'ha d'aplicar un increment salarial anual igual a l'increment salarial mitjà pactat en els convenis col·lectius segons la publicació de la Subdirecció General d'Estadística del Ministeri de Treball i Immigració del mes en què se'n compleixin dotze consecutius de prestació de serveis.

4. L'empleat de la llar té dret a dues gratificacions extraordinàries l'any que s'han de percebre, llevat de pacte en contra, en finalitzar cada un dels semestres de l'any, en proporció al temps treballat durant aquest any. La seva quantia ha de ser la que acordin les parts, i ha de ser suficient per garantir, en tot cas, el pagament en metàl·lic, almenys, de la quantia del salari mínim interprofessional en còmput anual.

5. Per a la retribució dels empleats de la llar que treballin per hores, en règim extern, el salari mínim de referència ha de ser el que es fixi en el Reial decret pel qual es fixa anualment el salari mínim interprofessional per als treballadors eventuais i temporers i empleats de la llar, que inclou tots els conceptes retributius; aquest salari mínim s'ha d'abonar íntegrament en metàl·lic, en proporció a les hores efectivament treballades.

6. La documentació del salari s'ha de fer mitjançant el lliurament al treballador d'un rebut individual i justificatiu del pagament d'aquest salari, de la manera acordada entre les parts o, si no, de conformitat amb el que assenyala l'article 29.1 de l'Estatut dels treballadors.

D'acord amb el que preveu la disposició addicional tercera, el Ministeri de Treball i Immigració ha de posar a disposició dels ocupadors models de rebuts de salaris per al compliment del que estableix aquest apartat.

## Article 9. *Temps de treball.*

1. La jornada màxima setmanal de caràcter ordinari és de quaranta hores de treball efectiu, sense perjudici dels temps de presència, a disposició de l'ocupador, que puguin acordar entre les parts. L'horari s'ha de fixar mitjançant un acord entre les parts.

Una vegada conclosa la jornada de treball diària i, si s'escau, el temps de presència pactat, l'empleat no està obligat a romandre a la llar familiar.

2. Respectant la jornada màxima de treball i els períodes mínims de descans, el temps de presència ha de tenir la durada i ha de ser objecte de retribució o compensació en els mateixos termes que acordin les parts. En tot cas, llevat que s'acordi la seva compensació amb períodes equivalents de descans retribuït, les hores de presència no poden excedir les vint hores setmanals de mitjana en un període de referència d'un mes i s'han de retribuir amb un salari de quantia no inferior al corresponent a les hores ordinàries.

3. El règim de les hores extraordinàries és el que estableix l'article 35 de l'Estatut dels treballadors, llevat del que preveu l'apartat 5.

4. Entre el final d'una jornada i l'inici de la següent s'ha de deixar un descans mínim de dotze hores. El descans entre jornades de l'empleat de la llar intern es pot reduir a deu hores, i s'ha de compensar la resta fins a dotze hores en períodes de fins a quatre setmanes.

L'empleat de la llar intern ha de disposar, almenys, de dues hores diàries per als àpats principals, i aquest temps no s'ha de computar com de treball.

5. Els empleats de la llar tenen dret a un descans setmanal de trenta-sis hores consecutives que han de comprendre, com a regla general, la tarda de dissabte o el matí de dilluns i el dia complet de diumenge.

Quan l'empleat de la llar no presti serveis en règim de jornada completa, amb la durada màxima que estableix l'apartat 1 d'aquest article, la retribució corresponent al període de descans s'ha de reduir en proporció a les hores efectivament treballades.

6. El treballador té dret al gaudi de les festes i permisos que preveu l'article 37 de l'Estatut dels treballadors.

7. El període de vacances anuals és de trenta dies naturals, que es pot fraccionar en dos o més períodes, si bé almenys un d'aquests ha de ser, com a mínim, de quinze dies naturals consecutius. El període o períodes de gaudi de les vacances s'han d'acordar entre les parts. A falta de pacte, quinze dies els pot fixar l'ocupador, d'acord amb les necessitats familiars, i la resta l'ha d'elegir lliurement l'empleat. En aquest cas, les dates han de ser conegudes amb dos mesos d'antelació a l'inici del seu gaudi. Durant el període o períodes de vacances, l'empleat de la llar no està obligat a residir en el domicili familiar o en el lloc a on es desplaci la família o algun dels seus membres.

8. Són aplicables els límits que estableix per als menors de divuit anys l'Estatut dels treballadors en matèria de temps de treball:

a) Només es poden fer vuit hores diàries de treball efectiu, amb una pausa de trenta minuts per a les jornades superiors a quatre hores i mitja. Si el menor de divuit anys treballa per a diversos ocupadors, per al còmput de les indicades vuit hores s'han de tenir en compte les realitzades amb cada ocupador.

b) No poden fer hores extraordinàries ni treballar en període nocturn, període que es considera el transcorregut entre les deu de la nit i les sis de l'endemà.

c) El descans entre jornades ha de ser, com a mínim, de dotze hores.

d) El descans setmanal ha de ser, almenys, de dos dies consecutius.

## Article 10. *Conservació del contracte d'empleats de la llar.*

1. La subrogació contractual per canvi de la persona de l'ocupador només és procedent amb l'acord previ de les parts, i aquest es presumeix quan l'empleat de la llar segueixi prestant serveis, almenys, durant set dies en el mateix domicili, malgrat haver variat la titularitat de la llar familiar.



2. En els supòsits de canvi de la llar familiar perquè aquesta s'ha traslladat a una localitat diferent s'ha d'aplicar, respecte a la conservació del contracte, el mateix règim establert per als supòsits de canvi de la persona de l'ocupador en l'apartat 1, i s'ha de presumir, per tant, la conservació del contracte de treball quan es continuï prestant serveis durant set dies en el nou domicili. Quan el trasllat sigui de caràcter temporal es pot acordar la suspensió del contracte.

En el supòsit a què es refereix aquest apartat, si l'ocupador opta pel desistiment de la relació laboral, l'hi ha de comunicar per escrit al treballador, i en la resta és aplicable el que disposa l'article 11.3. Si és el treballador el que opta per la no-continuïtat de la relació laboral, ha de comunicar la seva decisió a l'ocupador i té dret a la indemnització que preveu el paràgraf tercer de l'article 11.3.

3. En el supòsit de suspensió del contracte de treball domèstic per incapacitat temporal de l'empleat de la llar, deguda a malaltia o accident, si aquell és intern, té dret a romandre allotjat en el domicili un mínim de trenta dies, llevat que, per prescripció facultativa, es recomani la seva hospitalització.

## Article 11. *Extinció del contracte.*

1. La relació laboral de caràcter especial del servei de la llar familiar s'extingeix conforme al que preveuen aquest Reial decret i l'article 49 de l'Estatut dels treballadors, excepte per les causes que assenyalen les lletres h), i) i l) de l'apartat 1 de l'esmentat article, que no són compatibles amb la naturalesa d'aquesta.

2. L'acomiadament disciplinari del treballador s'ha de produir, mitjançant una notificació escrita, per les causes que preveu l'Estatut dels treballadors. No obstant això, i per al cas que la jurisdicció competent declari l'acomiadament improcedent, les indemnitzacions, que s'han d'abonar íntegrament en metàl·lic, són equivalents al salari corresponent a vint dies naturals multiplicats pel nombre d'anys de servei, amb el límit de dotze mensualitats.

Els supòsits d'incompliment per l'ocupador dels requisits previstos per formalitzar l'acomiadament produeixen el mateix efecte que descriu el paràgraf anterior per als casos d'acomiadament improcedent.

3. El contracte es pot extingir durant el transcurs del contracte per desistiment de l'ocupador, fet que s'ha de comunicar per escrit a l'empleat de la llar, on consti, de manera clara i inequívoca, la voluntat de l'ocupador de donar per finalitzada la relació laboral per aquesta causa.

En cas que la prestació de serveis hagi superat la durada d'un any, l'ocupador ha de concedir un termini de preavis la durada del qual, computada des que es comuniqui al treballador la decisió d'extinció, ha de ser, com a mínim, de vint dies. En els altres supòsits el preavis ha de ser de set dies.

Simultàniament a la comunicació de l'extinció, l'ocupador ha de posar a disposició del treballador una indemnització, que s'ha d'abonar íntegrament en metàl·lic, en quantia equivalent al salari corresponent a dotze dies naturals per any de servei, amb el límit de sis mensualitats.

Durant el període de preavis l'empleat que presti serveis a jornada completa té dret, sense pèrdua de la seva retribució, a una llicència de sis hores setmanals amb la finalitat de buscar nova ocupació.

L'ocupador pot substituir el preavis per una indemnització equivalent als salaris de l'esmentat període, que s'han d'abonar íntegrament en metàl·lic.

4. Es presumeix que l'ocupador ha optat per l'acomiadament del treballador i no pel desistiment, amb l'aplicació de les conseqüències que estableix l'apartat 2, quan, en la comunicació de cessament que realitzi, hi hagi incompliment de la forma escrita en els termes que indica el paràgraf primer de l'apartat anterior, o bé no es posi a disposició del treballador la indemnització establerta en el paràgraf tercer de l'esmentat apartat, amb caràcter simultani a la comunicació.

No obstant això, la no-concessió del preavis o l'error excusable en el càlcul de la indemnització no suposa que l'ocupador ha optat per l'acomiadament, sense perjudici de

la seva obligació d'abonar els salaris corresponents a l'esmentat període o al pagament de la indemnització en la quantia correcta.

5. En els supòsits que preveuen els apartats 2 i 3, la decisió extintiva no es pot portar a terme respecte de l'empleat intern entre les disset hores i les vuit hores de l'endemà, llevat que l'extinció del contracte estigui motivada per falta molt greu als deures de lleialtat i confiança.

6. D'acord amb el que preveu la disposició addicional tercera, el Ministeri de Treball i Immigració ha de posar a disposició dels ocupadors models i informació per a la deguda notificació de l'extinció del contracte de treball als treballadors.

## CAPÍTOL IV

### Altres disposicions

#### Article 12. *Comprovació d'infraccions.*

El control de compliment de la legislació laboral relativa a aquesta relació laboral l'ha de fer la Inspecció de Treball i Seguretat Social, que l'ha d'exercir amb les facultats i els límits que preveu la Llei 42/1997, de 14 de novembre, ordenadora de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

#### Article 13. *Jurisdicció competent.*

Correspon als òrgans jurisdiccionals de l'ordre social el coneixement dels conflictes que sorgeixin com a conseqüència de l'aplicació de la normativa reguladora de la relació laboral de caràcter especial del servei de la llar familiar, d'acord amb el que disposa l'article 2 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social.

#### Disposició addicional primera. *Comunicació del contingut dels contractes.*

La comunicació al Servei Públic d'Ocupació Estatal del contingut dels contractes de treball que es formalitzin conforme al que preveu aquest Reial decret, així com la seva terminació, s'entén realitzada per l'ocupador mitjançant la comunicació dins el termini i amb la forma escaient de l'alta o de la baixa en la Seguretat Social davant la Tresoreria General de la Seguretat Social, acompanyada, si s'escau, del contracte de treball, quan aquest s'hagi formalitzat per escrit.

En els supòsits a què es refereix el paràgraf anterior, la Tresoreria General de la Seguretat Social ha de comunicar al Servei Públic d'Ocupació el contingut mínim dels contractes de treball, així com la seva terminació.

#### Disposició addicional segona. *Avaluació d'impacte, règim d'extinció del contracte i protecció per desocupació.*

1. El Ministeri de Treball i Immigració ha de procedir abans del 31 de desembre de 2012, amb la consulta prèvia amb les organitzacions empresarials i sindicals més representatives, a realitzar una avaluació de l'impacte en l'ocupació i en les condicions de treball de les persones al servei de la llar familiar que pugui derivar del que estableix aquest Reial decret.

Aquesta avaluació ha de tenir en compte la regulació de les retribucions que estableix aquest Reial decret i, en particular, els casos de prestació de serveis domèstics en els quals hi hagi salari en espècie. L'avaluació ha de tenir en compte, igualment, les previsions que conté la disposició addicional trenta-novena de la Llei 27/2011, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social, sobre la integració del règim especial d'empleats de la llar en el règim general de la Seguretat Social. Així mateix, l'avaluació ha d'incloure, conforme al que disposa l'article 20 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, la variable de sexe en les estadístiques, enquestes i recollides de dades que es facin.

2. En el mes següent a l'entrada en vigor d'aquest Reial decret, el Ministeri de Treball i Immigració ha de procedir a la constitució d'un grup d'experts, integrat per un màxim de sis persones proposades pel Ministeri mateix i les organitzacions empresarials i sindicals més representatives, perquè faci un informe abans del 31 de desembre de 2012 sobre les qüestions següents:

1a. La viabilitat d'aplicar plenament el règim d'extinció del contracte de treball de la relació laboral comuna que estableix l'Estatut dels treballadors a la relació laboral de caràcter especial del servei de la llar familiar, així com la possibilitat d'incloure el desistiment de l'ocupador, entès com a pèrdua de confiança en l'empleat, en alguna de les causes comunes d'extinció del contracte de treball que estableix l'article 49 de l'Estatut dels treballadors.

2a. La viabilitat d'establir un sistema de protecció per desocupació adaptat a les peculiaritats de l'activitat del servei de la llar familiar que garanteixi els principis de contributivitat, solidaritat i sostenibilitat financera.

3. El Govern, tenint present l'avaluació a què es refereix l'apartat 1 i l'informe del grup d'experts a què es refereix l'apartat 2, ha d'adoptar abans del 31 de desembre de 2013 i amb la consulta prèvia i negociació amb les organitzacions empresarials i sindicals més representatives, les decisions que corresponguin sobre les qüestions que assenyala l'apartat anterior.

Disposició addicional tercera. *Informació administrativa.*

El Ministeri de Treball i Immigració, a través de la seva seu electrònica i de les seves oficines d'informació sociolaboral, ha de facilitar als ocupadors i als treballadors tota la informació que sigui necessària per a l'aplicació d'aquest Reial decret, incloent-hi la posada a disposició de models, en format electrònic descarregable o en paper, per al compliment de les obligacions formals i documentals que conté.

Disposició transitòria primera. *Contractes en vigor.*

1. El que disposa aquest Reial decret és aplicable als contractes vigents en la seva data d'entrada en vigor.

No obstant això, la quantia de la indemnització prevista a la finalització del contracte per desistiment conforme a l'article 11.3, s'ha d'aplicar als contractes que es concertin a partir de la data d'entrada en vigor d'aquest Reial decret.

Així mateix, el que disposa l'article 5 únicament és aplicable respecte als contractes que es formalitzin a partir de la data d'entrada en vigor d'aquest Reial decret, des que el Ministeri de Treball i Immigració posi a disposició dels ocupadors els models de contracte de treball i altra documentació i informació a què es refereix la disposició addicional tercera.

2. Els ocupadors disposen d'un any per formalitzar per escrit els contractes de treball vigents que, com a conseqüència de la nova regulació, s'hagin de formalitzar per escrit. El mateix termini tenen per adequar-se a l'obligació d'informar l'empleat de la llar sobre els elements essencials del contracte de treball.

Disposició transitòria segona. *Condició més beneficiosa.*

El que estableix aquest Reial decret no afecta les condicions més beneficioses existents en el moment de la seva entrada en vigor, sense perjudici del que estableixen en matèria de compensació i absorció de salaris els articles 26.5 i 27.1 de l'Estatut dels treballadors.

Disposició derogatòria única. *Derogació normativa.*

1. Queda expressament derogat el Reial decret 1424/1985, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del servei de la llar familiar.
2. També queden derogades totes les disposicions del mateix rang o inferior que contradiguin o s'oposin al que disposa aquest Reial decret.

Disposició final primera. *Títol competencial.*

Aquest Reial decret es dicta a l'empara del que estableix l'article 149.1.7a de la Constitució espanyola, que atribueix a l'Estat la competència exclusiva en matèria de legislació laboral, sense perjudici de la seva execució pels òrgans de les comunitats autònomes, llevat de l'article 13 que es dicta a l'empara del que estableix l'article 149.1.6a de la Constitució espanyola, que atribueix a l'Estat la competència exclusiva en matèria de legislació processal.

Disposició final segona. *Modificació del Reial decret 1659/1998, de 24 de juliol, pel qual es desplega l'article 8, apartat 5, de la Llei de l'Estatut dels treballadors en matèria d'informació al treballador sobre els elements essencials del contracte de treball.*

Es fa una nova redacció de l'apartat 2 de l'article 1 del Reial decret 1659/1998, de 24 de juliol, pel qual es desplega l'article 8, apartat 5, de la Llei de l'Estatut dels treballadors en matèria d'informació al treballador sobre els elements essencials del contracte de treball, que queda redactat de la manera següent:

«2. El que preveu aquest Reial decret és aplicable a les relacions laborals que regula la Llei de l'Estatut dels treballadors la durada de les quals sigui superior a quatre setmanes, amb exclusió de la relació laboral especial dels penats en les institucions penitenciàries i de la dels menors interns inclosos en l'àmbit d'aplicació de la Llei orgànica 5/2000, de 12 de gener, reguladora de la responsabilitat penal dels menors.»

Disposició final tercera. *Entrada en vigor.*

Aquest Reial decret entra en vigor l'endemà de la publicació en el «Butlletí Oficial de l'Estat» i, d'acord amb el que estableix l'apartat 5 de la disposició addicional trenta-novena de la Llei 27/2011, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social, té efectes des de l'1 de gener de 2012.

Madrid, 14 de novembre de 2011.

JUAN CARLOS R.

El ministre de Treball i Immigració,  
VALERIANO GÓMEZ SÁNCHEZ