

SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

Actividades afectadas

Las relaciones laborales que concierte el titular de un hogar familiar, como empleador, con personas que, dependientes y por cuenta de éste, presten servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar, incluyendo:

- Tareas domésticas.
- Cuidado y atención de los miembros de la familia.
- Otros trabajos tales como guardería, jardinería o conducción de vehículos, cuando formen parte del conjunto de tareas domésticas.

Quedan excluidas las siguientes actividades:

- Relaciones concertadas con personas jurídicas, de carácter civil o mercantil.
- Relaciones concertadas a través de empresas de trabajo temporal.
- Relaciones de cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o por entidades privadas.
- Relaciones de cuidadores no profesionales en atención a personas en situación de dependencia en su domicilio.
- Relaciones concertadas entre familiares, que no sean asalariados.
- Trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.
- Relaciones de convivencia a la par ("au pair").

Características

Se garantiza, como mínimo, el pago en metálico del SMI 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 por ciento de las percepciones salariales. Dicho salario se entiende referido a la jornada de trabajo completa, percibiéndose a prorata si se realiza una jornada inferior.

La trabajadora o trabajador tendrá derecho a dos pagas extraordinarias al año, de modo que se garantice la percepción del Salario Mínimo Interprofesional en metálico en cómputo anual.

Los trabajadores que trabajan 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.

La jornada máxima semanal será de 40 horas 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 20 horas 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 12 horas, pudiendo reducirse a diez en el caso del empleado de hogar interno compensándose el resto hasta doce horas en periodos de hasta cuatro semanas.

El empleado interno dispondrá al menos de dos horas diarias para las comidas principales. Este tiempo no computa como tiempo de trabajo, sino de descanso.

El descanso semanal será 36 horas consecutivas que comprenderán, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el domingo completo.

El periodo de vacaciones anuales será de treinta días naturales que podrán fraccionarse en dos o más periodos, si bien al menos uno de ellos será como mínimo de quince días consecutivos. En defecto de pacto sobre el o los periodos de vacaciones, quince 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 dos meses de antelación al inicio de su disfrute.

Durante el periodo o periodos de vacaciones, el empleado de hogar no estará obligado a residir en el domicilio familiar o en lugar a donde 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 los trabajadores.

Trámites y formalización de la relación laboral

El acceso al empleo en el hogar familiar se realizará mediante contratación directa o a través de los servicios públicos de empleo o de las agencias de colocación debidamente autorizadas, con garantía plena del principio de igualdad y no discriminación.

El contrato podrá realizarse de palabra o por escrito. Deberá formalizarse siempre por escrito en el caso de los contratos de duración determinada, cuya duración sea igual o superior a cuatro semanas. Se encuentran disponibles modelos de contratos en la página WEB del MEYSS.

Cuando la duración del contrato sea superior a cuatro semanas el trabajador deberá recibir información sobre 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, cuando se haya convenido su existencia.

Duración y distribución de los tiempos de presencia pactados, así como el sistema de retribución o compensación de los mismos.

El régimen de pernoctas del empleado de hogar en el domicilio familiar, en su caso.

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 durante el cual el empleador y el empleado de hogar estarán obligados a 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.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO

La relación laboral podrá extinguirse por:

Conforme a los supuestos del artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, salvo fuerza mayor, despido colectivo y causas objetivas legalmente procedentes.

En caso de 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 íntegramente en metálico, serán equivalentes al salario correspondiente a veinte días naturales multiplicados por el número de años de servicio, con el límite de doce mensualidades

Particularmente, por desistimiento del empleador, que deberá ser comunicado por escrito al empleado de hogar. En el caso de que la prestación de servicio hubiera sido superior a un año el empleador deberá conceder un plazo de preaviso de 20 días, siendo en los demás casos de siete días.

Simultáneamente, deberá poner a disposición del trabajador una indemnización, íntegramente en metálico, en cuantía equivalente a 12 días naturales por año de servicio, con el límite de seis mensualidades. La cuantía de la indemnización de doce días se aplica únicamente a los contratos celebrados a partir del 1-1-2012.

El empleador podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios de dicho período. Si no se cumplen los requisitos para el desistimiento se presume que el empleador ha optado por el despido del trabajador.