

PROPUESTA DE REGULACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DOMÉSTICO QUE HACE LA PLATAFORMA DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORAS DOMESTICAS

Art. 1. AMBITO DE APLICACION

1. El presente Real Decreto regula la relación laboral especial de Trabajo Doméstico, a la que se refiere el artículo 2. número uno, apartado b), del Estatuto de los Trabajadores.
2. Se considera relación laboral especial de Trabajo Doméstico la que conciertan el titular del mismo, como empleador, y la persona que, dependientemente y por cuenta de aquel presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar.
3. Por titular del hogar familiar se entiende tanto el que lo sea efectivamente como el simple titular del domicilio, o lugar de residencia, en el que se presta el servicio doméstico.
4. El objeto de esta relación laboral especial son los servicios o actividades prestados en o para la casa en cuyo seno se realizan, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de alguna de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de quienes convivan en el domicilio, así como los trabajos de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos, en los supuestos en que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas.

Art. 2 EXCLUSIONES

Quedan fuera del ámbito de la relación laboral especial de trabajo doméstico:

- a) Las relaciones concertadas por personas jurídicas o al servicio de las mismas, aún cuando el contrato se haya realizado a nombre de una sola, y aún si su objeto es la prestación de servicios o tareas domésticas, quedando éstas sometidas a la normativa laboral común.
- b) Las relaciones concertadas por familiares para la prestación de servicios domésticos, cuando la parte que preste el servicio no tenga la condición de asalariada.
- c) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.
- d) La prestación conjunta de servicios domésticos y servicios ajenos al hogar familiar, salvo que la dedicación sea marginal. Se considerarán marginales los servicios ajenos que no excedan del 15% de la jornada contratada, y sin perjuicio de que el tiempo que se les dedique deba retribuirse como mínimo según el convenio colectivo correspondiente a la actividad. Cuando la prestación de servicios exceda lo marginal habrá una única relación laboral ordinaria.

Art. 3 CONTRATO DE TRABAJO

1. El contrato de trabajo deberá formalizarse por escrito, y podrá revestir cualquiera de las modalidades del Estatuto de los Trabajadores, salvo las de formación. En caso de realizarse verbalmente, se presumirá celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido. La duración de la jornada admitirá prueba que acredite el carácter parcial del contrato.
2. A la finalización del contrato temporal de trabajo se abonará una indemnización de 8 días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores.
3. El contrato deberá contener como mínimo:
 - a) La identidad de las partes contratantes,

- b) fecha del comienzo de la relación laboral y, caso de ser temporal, duración previsible de la misma,
- c) domicilio habitual de prestación de servicios y, en su caso, cambios temporales previstos del mismo,
- d) tareas a desempeñar,
- e) retribución convenida, con expresión de la cuantía del salario base y complementos, en su caso, así como las pagas extraordinarias
- f) la circunstancia de si una parte del salario se abonará en especie y cuantía detallada de los descuentos por manutención,
- g) duración y distribución de la jornada de trabajo, con especificación diaria de las horas de trabajo efectivo y, en su caso, de presencia
- h) duración y modalidad de determinación de las vacaciones.

Podrá pactarse un periodo de prueba de quince días.

Art. 4 COLOCACIÓN

Las agencias de colocación no podrán intermediar en ofertas de empleo cuyas condiciones no respeten los mínimos legales. La vulneración de esta prohibición constituirá infracción laboral muy grave, sancionable con la privación de la licencia de actividades.

Art. 5 RETRIBUCIONES

1. La remuneración estará constituida por el salario base y los complementos. El salario base se calculará sobre el mínimo interprofesional mensual, incrementado en un 20%. En unidades familiares que excedan los tres miembros, por cada menor de 7 años se abonará un plus del 10% del salario base, salvo que el servicio se limite al cuidado y atenciones de los menores.
2. El cuidado de personas enfermas o dependientes en razón de su edad, tendrá un plus del 25% sobre el salario base, cualquiera que sea el número de miembros de la unidad familiar.
3. Deberán abonarse dos pagas extraordinarias anuales, que se abonarán al finalizar cada uno de los semestres del año, en proporción al tiempo trabajado. Su cuantía será del salario base, y podrán prorratearse durante todo el año si media pacto expreso.
4. La manutención no tendrá consideración de salario, salvo pacto expreso que deberá constar por escrito. Cualquiera que sea el horario de prestación de los servicios, no podrá imponerse a la trabajadora ninguna remuneración en especie. Las trabajadoras externas que permanezcan en el domicilio durante el horario de comida o cena, podrán renunciar al cobro de salario en especie y consumir sus propios alimentos. No podrá deducirse cantidad alguna en concepto de alojamiento y manutención de las trabajadoras internas.
5. La remuneración en especie no podrá constituir porcentaje del salario; deberá establecerse la cantidad líquida que corresponda a cada una de las comidas del día, cuantía revisable anualmente según la variación del IPC, salvo que se pacte otra fórmula.

En concepto de antigüedad se abonará un plus del 5% del salario mínimo por cada tres años, con un máximo de cinco trienios.

Las horas extraordinarias se abonarán a razón del salario hora correspondiente a los empleados de hogar que trabajen por horas, incrementado en un 50%.

Art. 6 TIEMPO DE TRABAJO

1. La jornada máxima ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales. Se entenderá, salvo pacto expreso que disponga otra cosa, que las trabajadoras que realizan comida o cena en el horario de permanencia en la vivienda descansan media hora por cada comida o cena, no computable como jornada. En el cuidado de personas dependientes que estén durante toda la jornada laboral a cargo exclusivamente de la trabajadora, no se entenderán como de descanso los tiempos de comida o cena.

2. Jornada nocturna será la que transcurra entre las 21 horas hasta las 8 horas del día siguiente.

Por su especificidad, podrán realizarse hasta once horas diarias de trabajo en jornada nocturna, distinguiéndose entre “estancia de noche” y “cuidado de noche”.

La estancia de noche consiste en la obligación para la trabajadora de dormir en el domicilio del empleador en una habitación separada y sin trabajo efectivo habitual. La remuneración de la estancia de noche, con un límite de 11 horas diarias, está constituida por el salario mínimo interprofesional para la jornada completa.

En el cuidado de noche, en cambio, la trabajadora se mantiene próxima al enfermo y no dispone de habitación personal. La retribución, en este caso, corresponde al salario mínimo interprofesional incrementado en un 25% y sobre la totalidad de las horas contratadas.

Si a una trabajadora contratada en la modalidad de “estancia de noche” se le llama a intervenir todas las noches repetidas veces, todas las horas nocturnas pasarán a ser consideradas y abonadas en la categoría de “cuidado de noche”.

Las trabajadoras con horario nocturno, descansarán dos días completos consecutivos.

3. Los trabajadores de hogar tienen derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferiblemente en sábado y domingo. Mediante acuerdo entre las partes podrá acordarse la acumulación de los medios días en periodos de dos semanas, pero habrá de disfrutarse de un día completo de descanso en cada semana.

El horario de inicio y terminación del descanso semanal del personal interno deberá constar en el contrato de trabajo.

4. La trabajadora tendrá derecho al disfrute de las fiestas laborales y los permisos previstos en el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales, de ellos, al menos 15 días se disfrutarán de forma continuada. La trabajadora deberá conocer la fecha de sus vacaciones al menos con dos meses de antelación.

Art. 7 VARIACIONES EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

1. El traslado del hogar de prestación de servicios que suponga un incremento en el tiempo de desplazamiento de ida y vuelta al trabajo superior a una hora, será causa de rescisión indemnizada de contrato de trabajo a petición de la trabajadora.

En caso de que opte por mantener el contrato, tendrá derecho a que el mayor tiempo utilizado en desplazamiento se le retribuya a razón del salario base o a una reducción de jornada equivalente, a elección del empleador. En cualquiera de los supuestos, deberá abonarse el incremento del costo del transporte, caso de producirse.

2. La reducción de jornada con reducción de salario por voluntad de la empleadora, será causa de rescisión del contrato de trabajo a petición de la trabajadora, con una indemnización de un mes por año. En caso de que la trabajadora opte por mantener el contrato de trabajo, deberá percibir una indemnización de un mes por año de un salario regulador equivalente a la disminución salarial que haya sufrido como consecuencia de la reducción de jornada.

Cuando la reducción de jornada esté motivada por una modificación sustancial de las condiciones familiares o económicas presentes a la fecha de la contratación, la indemnización por la rescisión del contrato o la reducción de la jornada será de 20 días por año.

Art. 8 CONSERVACION DEL CONTRATO

La subrogación contractual por cambio de la persona del empleador sólo procederá previo acuerdo de las partes, presumiéndose que existe cuando la trabajadora siga prestando servicios al menos durante 7 días en el mismo domicilio, pese a haber variado la titularidad de éste o del hogar familiar.

Art. 9 EXTINCION DEL CONTRATO

La relación laboral se extinguirá:

- a) Por mutuo acuerdo de las partes.
- b) Por las causas recogidas válidamente en el contrato, salvo que constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.
- c) Por expiración del tiempo convenido o realización del servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato deberá abonarse la indemnización de 8 días por año señalada en el art. 3.2.
- d) Por dimisión de la trabajadora, que deberá preavisar con al menos 7 días.
- e) Por muerte, o invalidez permanente total o absoluta de la trabajadora.
- f) Por muerte o incapacidad sobrevenida del empleador. La incapacidad no será causa de extinción de la relación laboral si el empleador continúa recibiendo servicios domésticos en su domicilio.
En los casos de extinción por muerte o invalidez del empresario, deberá abonarse una indemnización de veinte días por año.
- g) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación del trabajo.
- h) Por voluntad de la trabajadora fundada en un incumplimiento contractual de la empleadora, en cuyo caso tendrá derecho a una indemnización de un mes por año, prorrateándose por meses los periodos inferiores.
- i) Por modificación sustancial de las composición familiar o las condiciones económicas presentes a la fecha de la contratación, que conviertan ésta en innecesaria o significativamente más gravosa.
- j) Por falta de adaptación a las necesidades del puesto de trabajo, suficientemente acreditada.

En los casos de los apartados i) y j), el cese se notificará por escrito con veinte o siete días de preaviso según la antigüedad sea mayor o menor de un año, y se abonará a la trabajadora una indemnización de 8 días por año, prorrateando por meses los periodos inferiores. Se podrá sustituir el preaviso por el abono de los salarios del periodo.

Las cantidades señaladas deberán ponerse a disposición de la trabajadora a la fecha de efectos del cese. En caso contrario, la indemnización será la correspondiente al despido improcedente.

- k) Por despido.

Art. 10 DESPIDO

El despido disciplinario se producirá mediante notificación escrita, por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores. Para el caso de que se declare el despido improcedente, la indemnización será de 45 días por año, prorrateándose por meses los periodos inferiores. El despido verbal tendrá los efectos del despido improcedente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

En lo no previsto en esta norma, será de aplicación la normativa laboral común.