

APORTACIONES DE LA PLATAFORMA ESTATAL DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORAS DE HOGAR AL BORRADOR DE PROYECTO DE REAL DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR.

21-07-2011

BORRADOR

PROYECTO DE REAL DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

Dada la importancia del tema, la relación laboral no debería regularse por un Real Decreto sino por una Ley discutida en el Parlamento, siguiendo el proceso de elaboración del resto de las normas laborales que estructuran los derechos y deberes de las personas trabajadoras. Supondría un avance en la equiparación de trato del empleo doméstico y un reconocimiento práctico de la trascendencia de la materia a regular.

La Plataforma no entrará a comentar el Preámbulo de la norma, sino sus disposiciones. En cualquier caso, la regulación no puede ignorar que un porcentaje importante de las trabajadoras ocupadas en el sector carece de permiso de residencia y trabajo, a pesar de que están prestando un servicio que resuelve necesidades básicas de una sociedad que demanda su trabajo pero no se lo reconoce a todos los efectos.

La integración del Régimen Especial de Seguridad Social del empleo doméstico en el Régimen General hace desaparecer la figura de la trabajadora discontinua, a cuyo amparo una parte de las personas extranjeras abonaban su propia seguridad social consiguiendo con ello la posibilidad de obtener y mantener su regularización. Muchos empleadores domésticos se venían negando a dar de alta a las trabajadoras extranjeras en supuestos en los que era su obligación, con lo que las trabajadoras se veían obligadas a darse de alta y pagar ellas mismas la cuota entera.

El art. 36.5 de la Ley Orgánica de Extranjería debería reformarse para hacer posible que quienes no tiene aún regularizada su situación puedan ver reconocidos también los derechos de Seguridad Social asociados a la condición laboral.

Debe recogerse expresamente en la normativa de extranjería que las propias trabajadoras podrían instar su alta en el sistema de la Seguridad Social en todos los casos derivados del arraigo.

Modificación del procedimiento de arraigo laboral, incorporando cualquier medio de prueba que acredite las relaciones laborales, sin necesidad de acudir a Inspección de Trabajo o la vía judicial.

En caso de fallecimiento del empleador en el transcurso del procedimiento de arraigo o una vez concedido, que sea posible seguir el proceso con un nuevo empleador.

En materia de renovación, si hay fallecimiento del empleador o imposibilidad de seguir prestando los servicios por internamiento en residencia u otros motivos, cuando se haya iniciado la relación laboral y la trabajadora esté documentada, esta circunstancia se hará saber en el trámite de la renovación y será tenida en cuenta por la oficina de extranjeros correspondiente.

30 de junio de 2011

El artículo 2.1 b) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, considera relación laboral de carácter especial la del servicio del hogar familiar. El régimen jurídico de esta relación laboral especial se estableció en el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, dando así cumplimiento al mandato de la disposición adicional primera de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Las condiciones particulares en que se realiza la actividad de las personas que trabajan en el servicio doméstico, que justifican una regulación específica y diferenciada son bien conocidas. De modo principal, el ámbito donde se presta la actividad, el hogar familiar, tan vinculado a la intimidad personal y familiar y por completo ajeno y extraño al común denominador de las relaciones laborales, que se desenvuelven en entornos de actividad productiva presididos por los principios de la economía de mercado; y, en segundo lugar y corolario de lo anterior, el vínculo personal basado en una especial relación de confianza que preside, desde su nacimiento, la relación laboral entre el titular del hogar familiar y las personas empleadas de hogar, que no tiene que estar forzosamente presente en los restantes tipos de relaciones de trabajo.

Conservando, con todo, esta relación laboral especial singularidades propias que explican un tratamiento diferente respecto de la relación laboral común, es claro que los más de veinticinco años transcurridos desde la promulgación de la norma reglamentaria que contiene el régimen jurídico del servicio doméstico, aconsejan una revisión en profundidad de esta normativa para renovar y modernizar diversas instituciones jurídicas que las transformaciones sociales habidas en estos últimos tiempos y la evolución natural de las costumbres han dejado caducas. La modificación del régimen jurídico de la relación laboral especial del servicio doméstico se aborda desde una perspectiva que pretende conjugar el mantenimiento de las diferencias, allí donde estas encuentran una justificación objetiva y razonable, con la reducción o eliminación de aquellas, cuando se comprenda que su razón de ser ya no encuentra por más tiempo motivo, de manera que se logre una progresiva equiparación del bagaje jurídico de esta relación laboral especial con la común.

Es preciso destacar, al mismo tiempo, como aspecto íntimamente ligado a la relación laboral especial al servicio del hogar familiar, la existencia desde antiguo de un ámbito propio de protección social para las personas empleadas de hogar constituido por el Régimen Especial de Empleados del Hogar de la Seguridad Social. De ahí que la revisión que se haga del

régimen jurídico de la relación laboral especial va de la mano y ha de ser coetánea con la que se haga del Régimen Especial de la Seguridad Social de Empleados de Hogar.

A partir del Pacto de Toledo, celebrado en abril de 1995, los diferentes Acuerdos sociales producidos en materia de Seguridad Social, recomiendan la simplificación e integración de regímenes, pudiendo mencionar el Acuerdo de medidas en materia de Seguridad Social, de 13 de julio de 2006, cuyo apartado V prevé la elaboración de un estudio de la regulación de la relación laboral de carácter especial, a fin de proponer en su caso, su adecuación a la realidad actual, así como el establecimiento de medidas paulatinas de convergencia del Régimen Especial de Empleados de Hogar con el Régimen General de la Seguridad Social. El mencionado estudio de la regulación de la relación laboral de carácter especial, junto a las propuestas para su adecuación a la realidad actual, a que se refiere el Acuerdo de 13 de julio de 2006, se encuentra en la base del presente real decreto.

Finalmente, debe hacerse mención al Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones, suscrito el 2 de febrero del 2011 por CEOE, CEPYME, CCOO y UGT con el Gobierno, en el que aludía a la revisión de la situación del Régimen Especial de Empleados de Hogar a los efectos de su integración en el Régimen General de la Seguridad Social, lo que debía hacerse en el proceso de tramitación parlamentaria de la reforma de la Seguridad Social.

La Ley xx/2011 sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social contiene una disposición final tercera, en la que además de instar a la revisión de la situación del Régimen Especial de Empleados de Hogar a efectos de su integración en el Régimen General de la Seguridad Social, se habilita al Gobierno a que modifique, en consonancia con esta integración, la regulación de la relación laboral de carácter especial que regula el trabajo doméstico. Con este fin se dicta este real decreto.

Desde esta perspectiva, esta norma reglamentaria, partiendo de la conveniencia y la necesidad de mantener la relación laboral de carácter especial, se dirige a la consecución de la dignificación de las condiciones de trabajo de las personas que realizan la prestación de servicios en el hogar familiar, mediante las siguientes vías:

De una parte, a través del establecimiento de mayores y mejores derechos de los trabajadores, aplicando, en lo que resulte factible, la regulación general contemplada en el Estatuto de los Trabajadores y normativa complementaria.

Por otra, introduciendo una mayor estabilidad en el empleo, a través de la supresión del contrato temporal anual no causal y la sujeción a las reglas del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratación temporal.

En tercer lugar, a través de la introducción de mecanismos de reforzamiento de la transparencia, que se despliega en asuntos como el de prohibición de la discriminación para el acceso al empleo y en las obligaciones del empleador en materia de información a la persona empleada respecto a las condiciones de trabajo.

La entidad de las modificaciones incluidas en la nueva regulación junto a elementales razones de técnica normativa y seguridad jurídica aconsejan la promulgación de una nueva norma en sustitución de la vigente hasta la fecha.

La norma se estructura en cuatro capítulos que contienen en total trece artículos, dos disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias y tres disposiciones finales.

El Capítulo I contiene normas referidas al objeto y ámbito de aplicación. En este punto se ha incluido una mejor definición de las partes de la relación laboral especial, en particular la figura del empleador, haciendo homogénea la definición laboral y la contenida en la normativa de Seguridad Social. También se clarifican las distintas relaciones que quedan excluidas de la regulación, en especial las concertadas por empresas de trabajo temporal o las relaciones de los cuidadores tanto profesionales como no profesionales respecto de las personas en situación de dependencia. Además, se incluyen de manera sistemática como fuentes de la relación laboral las que se contemplan en el artículo 3.1 del Estatuto de los Trabajadores, con las adaptaciones necesarias derivadas del carácter especial de la relación laboral, con especial referencia a los convenios colectivos.

El Capítulo II regula lo relativo al contrato de trabajo y como novedades destacables son de reseñar, en primer lugar, las relativas al ingreso al trabajo, permitiendo, junto a la contratación directa y la utilización del servicio público de empleo, la intervención de agencias de colocación debidamente autorizadas, garantizando, en todo caso, la ausencia de discriminación en el acceso al empleo, conforme ya señala la Ley 53/2006, de 16 de diciembre, de Empleo; en segundo lugar, en aplicación del objetivo de transparencia en el establecimiento de las condiciones de trabajo, se establece la aplicabilidad a esta relación laboral especial lo dispuesto en el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo. En cuanto a la duración se incorpora la regla general de la presunción del carácter indefinido del contrato desde el inicio de la relación laboral, remitiendo también a la regulación general del Estatuto de los Trabajadores los supuestos en que puede concertarse un contrato de duración determinada en atención al principio de causalidad

El Capítulo III se dirige a regular el contenido de la relación laboral. En línea con el principio informador de la nueva regulación de la relación laboral de carácter especial, de acercamiento al régimen legal de la relación laboral común, se recoge expresamente la aplicación a los trabajadores de los derechos y deberes laborales establecidos en los artículos 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores.

En materia de salario, se incluyen varias novedades en relación con la situación anterior: Por una parte, conforme al mandato contenido en la disposición adicional vigésima tercera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, sobre medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, se garantiza la retribución en metálico del salario, en cuantía no inferior al salario mínimo interprofesional, en proporción a la jornada de trabajo. En cuanto a la retribución en especie se equipara el porcentaje máximo de prestaciones en especie al 30% del salario total que es la establecida para la generalidad de los trabajadores en el Estatuto de los Trabajadores. Los incrementos salariales habrán de fijarse de común acuerdo por las partes, si bien, a falta de pacto, se reenvía el incremento aplicable al que conste en la estadística de los convenios colectivos del mes en que deba efectuarse la revisión, abandonando por obsoleta la antigua regla que unía el incremento salarial a la antigüedad de la persona trabajadora.

En materia de tiempo de trabajo también se incorporan importantes novedades en relación con la regulación anterior, como son la fijación del horario de común acuerdo entre las partes, en lugar de acudir a la potestad unilateral al titular del hogar familiar; el incremento del descanso entre jornadas; se establece el carácter consecutivo del disfrute del descanso semanal, de treinta y seis horas, lo que supone el traslado de la regulación general del Estatuto de los Trabajadores en la materia; se incluye la aplicación en materia de disfrute de permisos, estableciendo la aplicación del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores,

superando la limitación anterior a los previstos en su apartado 3, lo que va a permitir el ejercicio de derechos vinculados a la conciliación de la vida profesional y familiar del empleado en términos de igualdad con todos los trabajadores.

Se mejora el régimen jurídico de las vacaciones de las personas empleadas de hogar fijando reglas para la determinación de los periodos de disfrute de las mismas, clarificando asimismo que corresponde a la persona empleada decidir libremente sobre los lugares en los que desea permanecer durante sus vacaciones, sin tener obligación de acompañar a la familia o a las personas que convivan en el hogar.

Se reconoce expresamente que los tiempos de presencia que se pacten entre las partes han de ser compensados con tiempos de descanso equivalente u objeto de retribución en los términos que se acuerden, si bien el módulo de retribución económica no podrá ser inferior al de las horas ordinarias. Igualmente, se incorpora al texto del real decreto la aplicación en materia de tiempo de trabajo de los límites establecidos para los menores de dieciocho años en el Estatuto de los Trabajadores.

El régimen jurídico de la extinción del contrato se modifica, mediante la remisión al artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, con las salvedades que en el mismo se establecen en relación con el despido disciplinario y el desistimiento, como modalidad específicamente aplicable a esta relación laboral especial.

Por lo que al desistimiento se refiere, se incluyen dos modificaciones que mejoran la regulación hasta ahora vigente, en un sentido más protector y garantista de los derechos del trabajador. Por una parte, se exige la comunicación por escrito de la decisión del empleador de desistir de la relación laboral, de modo que quede claro que la causa de la extinción del contrato es el desistimiento y no otra; en segundo lugar, se incrementa la indemnización en este supuesto, pasando de siete a doce días por año de servicio, con el límite de seis mensualidades.

El Capítulo IV recoge otras disposiciones aplicables a la relación laboral de carácter especial referentes al control de cumplimiento de la legislación laboral a cargo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y atribuye el conocimiento de los conflictos a la jurisdicción social, reproduciendo los términos del correlativo de la norma vigente hasta ahora.

En cuanto a las disposiciones que integran la parte final del real decreto, se contempla que será la Tesorería General de la Seguridad Social, quien deberá efectuar la comunicación al Servicio Público de Empleo sobre el contenido de los contratos y su terminación. De esta manera se reducen las cargas administrativas para los empleadores.

Especialmente relevante es la disposición de la parte final relativa a la necesidad de realizar una evaluación del impacto de la nueva regulación en el empleo y las condiciones de trabajo de las personas empleadas en este sector de actividad y a la elaboración de un informe que permita adoptar decisiones posteriores sobre el régimen de la extinción del contrato y la protección por desempleo.

Por lo que se refiere a las disposiciones transitorias, se fija la aplicabilidad de la nueva regulación a las relaciones laborales en vigor a la fecha de entrada en vigor de la norma para dotar de máxima efectividad e inmediatez a la reforma. La única excepción es la relativa a la cuantía de la indemnización por desistimiento, que solamente se aplicará a los contratos que se concierten tras la entrada en vigor del real decreto. Se establece también un periodo de un año para que los empleadores puedan formalizar por escrito los contratos de trabajo vigentes

que deban celebrarse por escrito, de acuerdo con la nueva regulación; e igual plazo para cumplir con la obligación de informar a la persona empleada de hogar sobre los elementos esenciales del contrato. Por otra parte se regula la obligación de respetar las condiciones más beneficiosas existentes en el momento del inicio de la vigencia del real decreto, sin perjuicio de lo establecido en materia de compensación y absorción de salarios en los artículos 26.5 y 27.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En la tramitación del proyecto de este real decreto han sido consultadas las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo e Inmigración, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.

1. Este real decreto tiene por objeto regular la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar de acuerdo con el artículo 2.1.b) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
2. Se considera relación laboral especial del servicio del hogar familiar la que conciertan el titular del mismo, como empleador, y la persona empleada que, dependientemente y por cuenta de aquél, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar.
3. A los efectos de esta relación laboral especial, se considerará empleador al titular del hogar familiar, ya lo sea efectivamente o como simple titular del domicilio o lugar de residencia en el que se presten los servicios domésticos. *Cuando esta prestación de servicios se realice para un grupo de personas que, sin constituir una familia ni una persona jurídica, convivan con tal carácter familiar en la misma vivienda, asumirá la condición de titular del hogar familiar la persona que ostente la titularidad de la vivienda que habite o aquella que asuma la representación del grupo, que podrá recaer de forma sucesiva en cada uno de sus componentes.*

El texto, que es el vigente, abre la puerta a la realización de contrato de trabajo doméstico por parte de comunidades de convivencia unidas no por vínculos familiares sino por la pertenencia a personas jurídicas (religiosas o de otra índole) a cuyo servicio y fines se da la vida en común. En este caso, la relación debería considerarse ordinaria, porque de lo contrario se estaría dejando en manos de los contratantes la consideración de doméstica de la relación laboral por el mero hecho de interponer una persona física como contratante, cuando en realidad se está al servicio de la actividad de la persona jurídica, que frecuentemente es también la titular del inmueble.

Debería añadirse:

Se reputará ordinaria la relación laboral al servicio de comunidades que comparten una vivienda cuyo titular es la persona jurídica de la que son miembros, o bajo cuyas normas y a cuyos fines someten su convivencia.

Debería añadirse:

En las relaciones laborales en las que la prestación de servicios consista en la atención de una persona mayor, cuando junto al sujeto receptor directo de los servicios domésticos exista un familiar o familiares que han contratado, dirigen la relación laboral y abonan el salario, se considerará que todos ellos tienen la condición de empleador, respondiendo solidariamente de las obligaciones derivadas del contrato.

4. El objeto de esta relación laboral especial son los servicios o actividades prestados para el hogar familiar 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 algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del entorno doméstico o familiar, y otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos.

Artículo 2. Exclusiones.

1. No están incluidas en el ámbito de esta relación laboral especial:

a) *Las relaciones concertadas por (al servicio de) personas jurídicas, aun si su objeto es la prestación de servicios o tareas domésticas, que se regirán por la normativa laboral común.*

En la línea de lo expuesto en el art. 1, no es sólo ordinaria la relación que aparece formalmente concertada por la persona jurídica sino la que se desarrolla a su servicio.

b) Las relaciones concertadas a través de empresas de trabajo temporal, de acuerdo con lo establecido en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

c) Las relaciones de los cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o por entidades privadas, de acuerdo con la Ley 39/2006, 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

d) Las relaciones de los cuidadores no profesionales consistentes en la atención prestada a personas en situación de dependencia en su domicilio, por personas de la familia o de su entorno, no vinculadas a un servicio de atención profesionalizada, de acuerdo con la Ley 39/2006, 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

e) Las relaciones concertadas entre familiares para la prestación de servicios domésticos cuando quien preste los servicios no tenga la condición de asalariado en los términos del artículo 1.3.e) del Estatuto de los Trabajadores.

f) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

2. No se entenderán comprendidas en el ámbito de esta relación laboral de carácter especial, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza laboral, las relaciones de colaboración y convivencia familiar, como las denominadas «a la par», mediante las que se prestan algunos servicios como cuidados de niños, la enseñanza de idiomas u otros de los comprendidos en el artículo 1.4, siempre y cuando *estos últimos tengan carácter marginal, a cambio de comidas, alojamiento o simples compensaciones de gastos.*

Es necesario concretar qué se entiende por servicios de carácter marginal, tanto en su naturaleza como en su cantidad, así como la cuantía de la compensación económica que se considera propia de la relación.

3. Se considerará una única relación laboral de carácter común y, por tanto, no incluida en el ámbito de esta relación laboral de carácter especial, la relación del titular de un hogar familiar con una persona trabajadora que, además de prestar servicios domésticos en aquél, deba realizar, con cualquier periodicidad, otros servicios ajenos al hogar familiar en actividades o empresas de cualquier carácter del empleador, salvo prueba en contrario mediante la que se acredite que la realización de estos servicios no domésticos tiene *un carácter marginal o esporádico con respecto al servicio puramente doméstico.*

Es necesario concretar el carácter marginal y esporádico del servicio.

Debería recogerse:

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.

Artículo 3. Fuentes.

Los derechos y obligaciones concernientes a esta relación laboral de carácter especial se regularán:

a) Por las disposiciones de este real decreto.

b) Con carácter supletorio, en lo que resulte compatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación, por el Estatuto de los Trabajadores, *excepto su artículo 33*, y por el resto de la legislación laboral que sea de aplicación.

La excepción del FOGASA contraviene el art. 16 del Convenio de junio de 2011 sobre empleo doméstico:

Art. 16. Los Miembros deberían adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones que no sean menos favorables que las que se apliquen a los demás trabajadores en general en lo relativo a la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia o de fallecimiento del empleador.

c) Por los convenios colectivos.

d) Por la voluntad de las partes manifestada en el contrato de trabajo, que habrá de respetar lo establecido en las disposiciones legales y en los convenios colectivos.

e) Por los usos y costumbres locales y profesionales.

CAPÍTULO II

Del contrato

Artículo 4. *Ingreso al trabajo.*

1. Los empleadores podrán contratar a las personas trabajadoras directamente o por intermediación de los servicios públicos de empleo o de las agencias de colocación debidamente autorizadas.
2. De acuerdo con lo establecido en el artículo 22 bis de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, los servicios públicos de empleo y las agencias de colocación deberán garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna basada en motivos de origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre que las personas trabajadoras se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
3. La publicidad de las ofertas de empleo que se formulen para la contratación de personas para el servicio doméstico no podrá contener discriminación alguna basada en los motivos indicados en el apartado anterior.

Habría que añadir:

Las agencias no podrán realizar intermediación o gestión de ofertas de empleo en condiciones que no respeten las normas que regulan el empleo doméstico.

Asimismo, habría que incorporar la infracción en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social y añadir a las sanciones la de suspensión de actividades o cierre dependiendo de la gravedad de los incumplimientos.

Artículo 5. *Forma del contrato.*

1. El contrato de trabajo podrá celebrarse *por escrito o de palabra. Deberá celebrarse por escrito cuando así lo exija una disposición legal para una modalidad determinada.*

El contrato deberá ser siempre por escrito.

2. En defecto de pacto escrito, el contrato de trabajo se presumirá concertado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.
3. Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.
4. Cuando la duración de la relación laboral sea superior a cuatro semanas, *la persona trabajadora tendrá derecho a recibir información* sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral si los mismos no figuran en el contrato formalizado por escrito, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.

Deberá decir “el empleador tendrá la obligación de entregar información...”

Además de los extremos a que se refiere el artículo 2.2 del Real Decreto 1659/1998, dicha información deberá comprender:

- a) Las prestaciones salariales en especie, cuando se haya convenido su existencia.
- b) La duración y distribución de los tiempos de presencia pactados, así como el sistema de retribución o compensación de los mismos.
- c) El régimen de las pernoctas de la persona trabajadora en el domicilio familiar, en su caso.

El Convenio y la Recomendación de la OIT, en sus arts. 7 y 6 respectivamente, prevé un contenido más detallado, que recogería los siguientes extremos:

- 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 la cuantía de 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 y horarios de descanso diario y semanal.
- h) duración y modalidad de determinación de las vacaciones.

5. Los empleadores están obligados a comunicar a la oficina pública de empleo, en el plazo de los diez días hábiles siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, la comunicación en tiempo y forma del alta en la Seguridad Social ante la Tesorería General de la Seguridad Social, acompañada en su caso del contrato de trabajo, equivaldrá a la comunicación de su contenido.

Artículo 6. Duración del contrato y periodo de prueba.

1. El contrato podrá celebrarse por tiempo indefinido o por una duración determinada, en los términos previstos el Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

2. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba en los términos del artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores. Durante dicho periodo, que no podrá exceder de dos meses, salvo lo previsto en convenio colectivo, el empleador y la persona trabajadora estarán obligados a cumplir con sus respectivas prestaciones, si bien podrá producirse la resolución de la relación laboral por cualquiera de las partes, con el periodo de preaviso ajustado a lo que se pacte, sin exceder, en ningún caso, de siete días naturales.

Las limpiezas generales que se realizan en periodo de prueba deberán abonarse con un recargo del 100% de la hora ordinaria en el supuesto de que se rescinda la relación laboral en dicho periodo por voluntad del empleador.

Capítulo III

Contenido de la relación laboral

Artículo 7. *Derechos y deberes.*

1. La persona trabajadora tendrá los derechos y deberes laborales establecidos en los artículos 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores y en el presente real decreto.
2. El empleador está obligado a cuidar de que el trabajo de la persona empleada se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud, para lo cual adoptará medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico. La deficiencia grave de estas obligaciones será justa causa de dimisión del empleado.

El Gobierno deberá elaborar una normativa de seguridad en el trabajo doméstico, y adoptar las medidas necesarias para que se divulgue y aplique por parte de empleadores y trabajadoras.

La falta de privacidad es un problema general en el caso de quienes se alojan en la vivienda, por lo que debe añadirse lo que dispone el art. 17 a) de la Recomendación de la OIT:

Derecho a una habitación separada, privada, convenientemente amueblada y ventilada, y equipada con un cerrojo cuya llave debería entregarse al trabajador doméstico;

Artículo 8. *Retribuciones.*

1. El Salario Mínimo Interprofesional, fijado anualmente por el Gobierno, es aplicable en el ámbito de esta relación laboral especial, de acuerdo con los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento laboral común. Dicho salario mínimo se entiende referido a la jornada de trabajo completa a la que se refiere el artículo 9.1 de este real decreto, percibiéndose a prorrata si se realizase una jornada inferior.

Este salario podrá ser objeto de mejora a través de pacto individual o colectivo.

2. Las percepciones salariales se abonarán por el empleador en dinero, bien en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo acuerdo con la persona trabajadora. No obstante, en los casos de prestación de servicios domésticos con derecho a prestaciones en especie, como alojamiento o manutención, se podrá descontar por tales conceptos el porcentaje que las partes acuerden, siempre y cuando quede garantizado el pago en metálico, al menos, de la cuantía del salario mínimo interprofesional en cómputo mensual y sin que de la suma de los diversos conceptos pueda resultar un *porcentaje de descuento superior al 30 por 100 del salario total.*

El salario en especie no puede ser un porcentaje del salario porque contraviene lo dispuesto en el Convenio y Recomendación de la OIT:

El salario en especie deberá fijar su valor económico atendiendo a criterios objetivos. Garantizar que las prestaciones en especie se realicen de acuerdo con la trabajadora, y no se

considerará salario en especie el alojamiento en los supuestos en los que es exigido por el empleador (Art. 12.2 Convenio y apartado 14, Recomendación). Por tanto, habrá que fijar el valor concreto de los consumos en el contrato, y no podrá computarse como salario en especie el alojamiento cuando la pernocta sea una obligación derivada del contrato.

3. Los incrementos salariales deberán determinarse por acuerdo entre las partes. En defecto de acuerdo se aplicará un incremento salarial anual igual al incremento salarial medio pactado en los convenios colectivos según la publicación de la Subdirección General de Estadística del Ministerio de Trabajo e Inmigración del mes en que se completen doce consecutivos de prestación de servicios. **Como mínimo la subida será la del IPC correspondiente al periodo.**

4. La persona empleada de hogar tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año que se percibirán, salvo pacto en contrario, al finalizar cada uno de los semestres del año, en proporción al tiempo trabajado durante el mismo. Su cuantía será la que acuerden las partes debiendo garantizarse en todo caso el pago en metálico, al menos, de la cuantía del salario mínimo interprofesional en cómputo anual.

El abono prorrateado de las pagas extras podrá pactarse por escrito en el contrato; de no existir tal acuerdo escrito, se entenderá que las pagas extras se abonan al finalizar cada semestre.

5. Para la retribución de las personas empleadas de hogar que trabajen por horas, en régimen externo, el salario mínimo de referencia será el que se fije en la normativa correspondiente con carácter general para los trabajadores eventuales y temporeros, que incluye todos los conceptos retributivos; este salario mínimo se abonará íntegramente en metálico, en proporción a las horas efectivamente trabajadas.

6. La documentación del salario se realizará mediante la entrega a la persona trabajadora de un recibo individual y justificativo del pago del mismo, conforme al artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. *Tiempo de trabajo.*

1. La jornada máxima semanal de carácter ordinario será de cuarenta horas de trabajo efectivo, *sin perjuicio de los tiempos de presencia*, a disposición del empleador, que pudieran acordarse entre las partes. El horario será fijado por acuerdo entre las partes.

La jornada máxima tiene que ser de 40 horas, el tiempo de presencia debe desaparecer salvo en el caso de la jornada nocturna.

En todo caso, la norma incumple la Recomendación de la OIT, que en su apdo. 9.1) a) señala que los gobiernos deberían reglamentar el número máximo de horas por semana, por mes o por año en que se puede solicitar al trabajador doméstico que permanezca en disponibilidad laboral inmediata, y la forma en que se podrían calcular esas horas; y en el b) el período de descanso compensatorio a que tiene derecho el trabajador doméstico si el período normal de descanso es interrumpido por un período de disponibilidad laboral inmediata.

La jornada nocturna debería reglamentarse así:

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.

Una vez concluida la jornada de trabajo diaria, y, *en su caso, el tiempo de presencia pactado*, la persona empleada no estará obligada a permanecer en el hogar familiar.

2. Respetando la jornada máxima de trabajo y los periodos mínimos de descanso, el tiempo de presencia tendrá la duración y será objeto de retribución o compensación en los mismos términos que acuerden las partes. Salvo que se acuerde su compensación con períodos equivalentes de descanso retribuido, las horas de presencia se abonarán con un salario de cuantía no inferior al correspondiente a las horas ordinarias.

Como ya se ha dicho, el tiempo de presencia, de existir, tiene que tener límites reglamentados por el Gobierno.

La pernocta del personal que trabaja de día en el domicilio, cuando es obligatoria, tiene que tener una retribución.

3. El régimen de las horas extraordinarias será el establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, salvo lo previsto en su apartado 5

Las horas realizadas en jornada extraordinaria deberán abonarse dentro de las 24 horas siguientes a su realización.

4. Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de doce horas. El descanso entre jornadas de la persona empleada interna podrá reducirse a diez horas, compensando el resto hasta doce horas en períodos de hasta cuatro semanas.

La persona empleada interna dispondrá de al menos dos horas para las comidas principales, y este tiempo no se computará como de trabajo.

En la práctica no se disfrutan las 2 horas diarias para comidas, pero al estar en la ley, es un tiempo diario que no se cobra. Por tanto, debe suprimirse y estarse a lo que las partes acuerden en el contrato, en el que dentro del horario deberá figurar el tiempo de descanso para comidas.

5. Las personas empleadas de hogar tienen derecho a un *descanso semanal de treinta y seis horas consecutivas* que comprenderán, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo.

Las 36 horas consecutivas dan lugar a horarios de descanso que no cubren una jornada y media, por lo que debe cambiarse por día y medio de descanso, y el medio día tiene que ser

al menos el 50% de la jornada de un día ordinario. El horario de inicio y terminación del descanso semanal del personal interno deberá constar en el contrato de trabajo.

Cuando la persona empleada de hogar no preste servicios en régimen de jornada completa, con la duración máxima establecida en el apartado 1 de este artículo, la retribución correspondiente al período de descanso se reducirá en proporción a las horas efectivamente trabajadas.

6. La persona trabajadora tendrá derecho al disfrute de los permisos previstos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

7. El período de vacaciones anuales será de treinta días naturales, que podrá fraccionarse en dos o más períodos, si bien al menos uno de ellos será, como mínimo, de quince días naturales consecutivos. El periodo o periodos de disfrute de las vacaciones se acordarán entre las partes. En defecto de pacto, quince días podrán fijarse por el empleador, de acuerdo con las necesidades familiares y el resto se elegirá libremente por la persona empleada. Durante el periodo o periodos de vacaciones, la persona empleada de hogar no estará obligada a residir en el domicilio familiar o en el lugar a donde se desplace la familia o alguno de sus miembros.

Añadir: ambas partes estarán obligadas a comunicarse las fechas de las vacaciones con dos meses de antelación.

8. Serán de aplicación los límites establecidos para los menores de dieciocho años en el Estatuto de los Trabajadores en materia de tiempo de trabajo:

a) Sólo podrían realizarse ocho horas diarias de trabajo efectivo, con una pausa de treinta minutos para las jornadas superiores a cuatro horas y media. Si la persona trabajadora menor de dieciocho años trabajase para varios empleadores, para el cómputo de las indicadas ocho horas se tendrán en cuenta las realizadas con cada empleador.

b) No podrán realizar horas extraordinarias ni trabajar en periodo nocturno, considerándose este el transcurrido entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

c) El descanso entre jornadas será como mínimo de doce horas.

d) El descanso semanal será al menos de dos días consecutivos.

Artículo 10. Conservación del contrato de empleados de hogar.

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

2. En los supuestos de cambio del hogar familiar por traslado de éste a localidad distinta se aplicará respecto a la conservación del contrato el mismo régimen establecido para los supuestos de cambio de la persona del empleador en el apartado 1 de este artículo, presumiéndose por tanto la conservación del contrato de trabajo cuando se continuase prestando servicios durante siete días en el nuevo domicilio. Cuando el traslado sea de carácter temporal podrá acordarse la suspensión del contrato.

En el supuesto a que se refiere este apartado, si el empleador optase por la no continuidad de la relación, deberá comunicárselo por escrito a la persona empleada, quien tendrá derecho a las indemnizaciones a que se refiere el artículo 11.3, así como cumplir con el resto de obligaciones establecidas en dicho artículo.

Si la trabajadora opta por no continuar la relación, tendrá derecho a rescindir el contrato con la indemnización indicada en el párrafo anterior.

3. En el supuesto de suspensión del contrato de trabajo doméstico por incapacidad temporal de la persona empleada de hogar, debido a enfermedad o accidente, si aquélla fuera interna tendrá derecho a permanecer alojada en el domicilio un mínimo de treinta días, salvo que por prescripción facultativa se recomiende su hospitalización.

Artículo 11. Extinción del contrato.

1. La relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar se extinguirá conforme a lo previsto en el presente real decreto y en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que termine por fallecimiento del empleador, el trabajador recibirá una indemnización de 20 días por año de servicio. Respecto a los contratos temporales del art. 49, habrá que reproducir la disposición del ET sobre la indemnización a su terminación.

La extinción del contrato no podrá tener por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas por la Constitución o en la Ley, o producirse con violación de los derechos fundamentales y libertades públicas de la persona empleada.

2. El despido disciplinario de la persona trabajadora se producirá, mediante notificación escrita, por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores. Ello no obstante, y para el caso de que la jurisdicción competente declare el despido improcedente, las indemnizaciones, que se abonarán íntegramente en metálico, serán equivalentes al salario correspondiente a 45 días naturales multiplicados por el número de años de servicio, con el límite de doce mensualidades.

Los supuestos de incumplimiento por el empleador de los requisitos previstos para formalizar el despido producirán los mismos efectos descritos en el párrafo anterior para los casos de despido improcedente.

2. El contrato podrá extinguirse durante el transcurso del contrato por desistimiento del empleador, lo que deberá comunicarse por escrito a la persona empleada de hogar, en el que conste de modo claro, terminante y preciso la voluntad del empleador de dar por finalizada la relación laboral por esta causa.

El desistimiento debe desaparecer, unificándose todas las fórmulas de extinción del contrato por voluntad del empleador, en dos: despido disciplinario, que en caso de ser improcedente se indemnizaría con 45 días por año y el resto de los despidos por cualquier razón no disciplinaria, que tendrían una indemnización de 20 días por año.

En el caso de que la prestación de servicios hubiera superado la duración de un año, el empleador deberá conceder un plazo de preaviso cuya duración, computada desde que se

comunique a la persona trabajadora la decisión de extinción, habrá de ser, como mínimo, de veinte días. En los demás supuestos el preaviso será de siete días.

Si el cese no disciplinario tiene una indemnización de 20 días por año, el preaviso en todos los casos podría quedar en 7 días.

Simultáneamente a la comunicación de la extinción el empleador deberá poner a disposición de la persona trabajadora una indemnización, que se abonará íntegramente en metálico, en cuantía equivalente al salario correspondiente a veinte días naturales por año de servicio, con el límite de seis mensualidades.

Durante el período de preaviso la persona empleada tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

El empleador podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios de dicho período, que se abonarán íntegramente en metálico.

Se presumirá que el empleador ha optado por el despido de la persona trabajadora cuando en la comunicación de cese que realice, haya incumplimiento de la forma escrita en los términos indicados en el párrafo primero, o bien no se ponga a disposición de la persona trabajadora la indemnización correspondiente con carácter simultáneo a la comunicación.

4. En los supuestos previstos en los apartados 2 y 3 de este artículo, la decisión extintiva no podrá llevarse a cabo respecto de la persona empleada interna entre las diecisiete horas y las ocho horas del día siguiente, salvo que la extinción del contrato esté motivada por falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza.

CAPÍTULO IV

Otras disposiciones

Artículo 12. *Comprobación de infracciones.*

La acción de control de cumplimiento de la legislación laboral relativa a esta relación laboral se realizará por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que la ejercerá con las facultades y límites contemplados en el artículo 5 de la Ley 42/1997, 16 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 13. *Jurisdicción competente.*

Los conflictos que surjan como consecuencia de la aplicación de la normativa reguladora de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar corresponderán a los Jueces y Tribunales del orden jurisdiccional social.

Disposición adicional primera. *Comunicación del contenido de los contratos.*

En los supuestos a que se refiere el segundo párrafo del artículo 5.5 de este real decreto, la Tesorería General de la Seguridad Social deberá comunicar al Servicio Público de Empleo el contenido mínimo de los contratos de trabajo, así como su terminación.

Disposición adicional segunda. Evaluación de impacto, régimen de extinción del contrato y protección por desempleo.

1. El Ministerio de Trabajo e Inmigración procederá con anterioridad al 31 de diciembre de 2012, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, a realizar una evaluación del impacto en el empleo y en las condiciones de trabajo de las personas al servicio del hogar familiar que pueda derivarse de lo establecido en este real decreto. Dicha evaluación tendrá en cuenta, igualmente, las previsiones contenidas en la Ley sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social sobre la integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social.

2. En el mes siguiente a la entrada en vigor de este real decreto, el Ministerio de Trabajo e Inmigración procederá a la constitución de un grupo de expertos, integrado por un máximo de seis personas propuestas por el propio Ministerio y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, para que realice un informe con anterioridad al 31 de diciembre de 2012 sobre las siguientes cuestiones:

1ª. La viabilidad de aplicar plenamente el régimen de extinción del contrato de trabajo de la relación laboral común establecido en el Estatuto de los Trabajadores a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, así como la posibilidad de incluir el desistimiento del empleador, entendido como pérdida de confianza en la persona empleada, en alguna de las causas comunes de extinción del contrato de trabajo.

2ª. La viabilidad de establecer un sistema de protección por desempleo adaptado a las peculiaridades de la actividad del servicio del hogar familiar que garantice los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera.

La prestación de desempleo es una de las de Seguridad Social, que el art. 14 del Convenio de la OIT exige proporcionar en igualdad de condiciones a los trabajadores domésticos.

3. El Gobierno, teniendo presente la evaluación a que se refiere el apartado 1 y el informe del grupo de expertos a que se refiere el apartado 2, adoptará con anterioridad al 31 de diciembre de 2013 y previa consulta y negociación con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, las decisiones que correspondan sobre las cuestiones señaladas en el apartado anterior.

Habría que añadir varias disposiciones adicionales más, que encomendasen al Ministerio de Trabajo:

- Crear y poner a disposición de las partes, en un plazo breve, un modelo tipo de contrato y nómina adaptados a la especialidad de la relación laboral, así como un modelo de comunicación de extinción del contrato. Siguiendo el espíritu del Apdo. 6.4 de la Recomendación de la OIT, estos documentos deberían estar permanentemente a disposición, de forma gratuita, de los trabajadores domésticos, los empleadores, las organizaciones representativas y el público en general.
- Establecer categorías profesionales y sus correspondientes retribuciones en el empleo doméstico, recogiendo los conocimientos y responsabilidad de las diferentes tareas.
- Crear una agencia estatal o un servicio dentro de los SPEE para ayudar a los empleadores domésticos en la correcta gestión de sus obligaciones como contratantes.

Disposición transitoria primera. *Contratos en vigor.*

1. Lo dispuesto en el presente real decreto será de aplicación a los contratos vigentes a la fecha de entrada en vigor del mismo.

No obstante, la cuantía de la indemnización prevista a la finalización del contrato por desistimiento conforme al artículo 11.3, se aplicará a los contratos que se concierten a partir de la fecha de entrada en vigor de este real decreto

2. Los empleadores dispondrán de un año para formalizar por escrito los contratos de trabajo vigentes que, como consecuencia de la nueva regulación, deban celebrarse por escrito. Igual plazo tendrán para adecuarse a la obligación de informar al empleado de hogar sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.

El plazo de un año a partir de la entrada en vigor de la norma no tiene justificación razonable.

Disposición transitoria segunda. *Condición más beneficiosa.*

Lo establecido en este real decreto no afectará a las condiciones más beneficiosas existentes en el momento de su entrada en vigor, sin perjuicio de lo establecido en materia de compensación y absorción de salarios en los artículos 26.5 y 27.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

1. Queda expresamente derogado el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

2. Asimismo quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo dispuesto en el presente real decreto.

Disposición final primera. *Título competencial*

El presente real decreto se dicta al amparo de lo establecido en el artículo 149.1.7º de la Constitución Española que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

Disposición final segunda. *Modificación del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio.*

Se da nueva redacción al artículo 1.2 del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, que queda redactado del modo siguiente:

“2. Lo previsto en el presente real decreto será de aplicación a las relaciones laborales reguladas por la Ley del Estatuto de los Trabajadores cuya duración sea superior a cuatro semanas, con exclusión de la relación laboral especial de los penados en las instituciones penitenciarias y de la de los menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores.”

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto entrará en vigor el 1 de enero de 2012.

TRADADOR