

Legislación Estatal

1. [Ley 9/2009](#), de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida. → *esta Ley entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2011.*
2. [Real Decreto 298/2009](#), de 6 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
3. [REAL DECRETO 295/2009](#), de 6 de marzo por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. (BOE de 21 de marzo de 2009)

Artículo 8. Nacimiento, duración y extinción del derecho.

[...]

3. Con carácter general, el subsidio por maternidad tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, que, en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples se ampliará en dos semanas por cada hijo o menor a partir del segundo. Asimismo, en el supuesto de discapacidad del hijo se ampliará la duración del subsidio en dos semanas adicionales y en los casos de hospitalización del neonato a continuación del parto podrá ampliarse hasta un máximo de trece semanas. Todo ello sin perjuicio de lo previsto en el artículo 3.3.

A la duración prevista en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiples se acumulará, en su caso, la duración adicional de dos semanas por discapacidad de cada hijo o menor adoptado o acogido, así como el período de ampliación que corresponda en casos de hospitalización del neonato a continuación del parto. No obstante, en supuestos de parto múltiple, no procederá acumular los períodos de hospitalización de cada uno de los hijos cuando dichos períodos hubieran sido simultáneos.

4. [LEY 20/2007](#), de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

Artículo 4. Derechos profesionales.

g) A la conciliación de su actividad profesional con la vida personal y familiar, con el derecho a suspender su actividad en las

situaciones de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, en los términos previstos en la legislación de la Seguridad Social.

Artículo 14. Jornada de la actividad profesional

- 4. El horario de actividad procurará adaptarse a los efectos de poder conciliar la vida personal, familiar y profesional del trabajador autónomo económicamente dependiente.*

5. [LEY 35/2007](#), de 15 de noviembre por la que se establece la deducción por nacimiento o adopción en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y la prestación económica de pago único de la Seguridad Social por nacimiento o adopción. (BOE de 16 de noviembre de 2007).

6. [Ley Orgánica 3/2007](#), de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

7. [Ley 39/2006](#), de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

8. [Ley 39/1999](#), de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

9. [Real Decreto Legislativo 1/1995](#), de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

[Artículo 12](#). Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo

[Artículo 37](#) permisos

[Artículo 46](#). Excedencias

[Artículo 48](#). Suspensión con reserva de puesto de trabajo

[Artículo 48bis](#). Suspensión del contrato de trabajo por paternidad

10. [Real Decreto 1424/1985](#) de 1 de agosto por el que se regula la Relación Laboral de Carácter Especial del Servicio del Hogar:

Real Decreto 1424/1985 de 1 de agosto por el que se regula la Relación Laboral de Carácter Especial del Servicio del Hogar (BOE del 13 de agosto de 1985)

1. Ámbito de aplicación.

1. El presente Real Decreto regula la relación laboral especial del Servicio del Hogar Familiar, a la que se refiere el artículo 2º, número uno, apartado b), del Estatuto de los Trabajadores.
2. Se considera relación laboral especial del Servicio del Hogar Familiar la que conciertan el titular del mismo, como empleador, y la persona que, dependientemente y por cuenta de aquél, 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 algunas 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.

2. Exclusiones.

1. Quedan fuera del ámbito de la relación laboral especial del Servicio del Hogar Familiar:
 - a) Las relaciones concertadas por personas jurídicas, aun si su objeto es la prestación de servicios o tareas domésticas, quedando éstas sometidas a la normativa laboral común.
 - b) Las relaciones concertadas entre familiares para la prestación de servicios domésticos, cuando la parte que preste el servicio no tenga la condición de asalariado en los términos del artículo 1º, tres, e), del Estatuto de los Trabajadores.
 - c) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.
 - d) Respecto de las relaciones concertadas por un titular del hogar familiar con la persona 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, se presumirá la existencia de una única relación laboral de carácter común. Dicha presunción admite 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.
2. Con carácter general quedan excluidas del ámbito de esta relación laboral especial las relaciones de trabajo en las que falta alguno de los presupuestos configuradores de su naturaleza jurídico-laboral, como la remunerabilidad, de dependencia y la ajenidad.

Se presumirá, salvo prueba en contrario, que las notas señaladas no concurren en 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.º, cuatro, siempre y cuando estos últimos tengan carácter marginal, a cambio de comidas, alojamiento o simples compensaciones de gastos.

3. Capacidad para contratar por razón de la nacionalidad.

En materia de nacionalidad se estará a lo que se disponga en la legislación vigente para los trabajadores extranjeros en España.

4. Modalidades y duración del contrato de trabajo doméstico.

1. El contrato de trabajo podrá celebrarse, cualesquiera sea su modalidad o duración, por escrito o de palabra.

2. En defecto de pacto escrito en el que se optase por alguna de las modalidades o duraciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo en este ámbito se presumirá concertado por tiempo determinado de un año, prorrogable tácitamente por períodos igualmente anuales, de no mediar denuncia con anterioridad a su vencimiento, que deberá notificarse al trabajador con una antelación de al menos siete días.

3. La relación se presumirá celebrada a prueba durante quince días, computándose a estos efectos aquellos días en que se da prestación de servicios efectiva.

5. Contratación.

No será de aplicación en el ámbito de esta relación laboral especial lo dispuesto en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de la prohibición de agencias privadas de colocación.

6. 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 7º, uno, 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. 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, sin que de la suma de los diversos conceptos pueda resultar un porcentaje de descuento superior al 45 por 100 del salario total.

3. El empleado del hogar tiene derecho a un incremento del salario en metálico de un 3 por 100 del mismo por cada tres años naturales de vinculación con un empleador, con un máximo de cinco trienios.

4. El empleado del hogar tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año que se percibirán, salvo pacto en contrario, al finalizar cada uno de los semestres del año y en proporción al tiempo trabajado durante el mismo. Su cuantía será, como mínimo, igual al salario en metálico correspondiente a quince días naturales.

5. Para la retribución de los empleados 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 en proporción a las horas efectivamente trabajadas.

7. Tiempo de trabajo.

1. La jornada máxima semanal de carácter ordinario será de 40 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 libremente por el titular del hogar familiar, sin que en ningún caso las horas ordinarias de trabajo efectivo al día puedan exceder de nueve.

Entre una y otra jornada deberá mediar un mínimo de diez horas, si el empleado de hogar no pernocta en el domicilio, y de ocho horas, en caso contrario. El empleado interno dispondrá de al menos dos horas para las comidas principales, y este tiempo no se computará como trabajo.

Una vez concluida la jornada de trabajo diaria, y, en su caso, el tiempo de presencia pactado, el empleado no está obligado a permanecer en el hogar familiar.

2. El régimen de las horas extraordinarias será el establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

3. Los empleados de hogar tienen derecho a un descanso semanal de treinta y seis horas de las que, al menos, veinticuatro horas serán consecutivas y preferentemente coincidiendo con el día del domingo. Mediante acuerdos entre las partes se determinará el sistema de disfrute del resto de horas de descanso. Con independencia de lo anterior podrán pactarse modalidades de disfrute del descanso a que se refiere este párrafo, respetando en todo caso la cuantía mínima del mismo, cualquiera que sea el período de cómputo que a estos efectos se utilice.

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

4. El disfrute de las fiestas laborales previstas en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores se ajustará a las especialidades previstas en el número anterior para el descanso semanal.

5. El empleado de hogar tendrá derecho al disfrute de los permisos previstos en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

6. El período de vacaciones anuales será de treinta días naturales; de ellos, al menos quince días se disfrutarán de forma continuada, siendo el resto susceptible de fraccionamiento en la forma que se acuerde entre las partes.

8. Conservación del contrato de trabajo doméstico.

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

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

9. Extinción del contrato.

La relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar se extinguirá:

1. Por mutuo acuerdo de las partes.

2. Por las causas consignadas válidamente en el contrato, salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empleador.

3. Por expiración del tiempo convenido, en los términos previstos en el artículo 4º, uno, de este Real Decreto. En el supuesto previsto en este número, simultáneamente a la notificación de la extinción el empleador, deberá poner a disposición del trabajador una indemnización cuya cuantía será equivalente al salario en metálico correspondiente a siete días naturales multiplicado por el número de años naturales de duración del contrato, incluidas las prórrogas, con el límite de seis mensualidades.
4. Por dimisión del trabajador, debiendo mediar un preaviso de al menos siete días.
5. Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente, total o absoluta, del trabajador.
6. Por jubilación del trabajador.
7. Por muerte o incapacidad del empleador.
8. Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación del trabajo.
9. Por voluntad del trabajador fundamentada en un incumplimiento contractual del empleador.
10. Por despido del trabajador.
11. Por desistimiento del empleador.

10. Despido disciplinario y desistimiento del empleador.

1. El despido disciplinario del trabajador 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 serán equivalentes al salario en metálico correspondiente a veinte días naturales multiplicados por el número de años naturales de duración del contrato, incluidas las prórrogas, 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 con anterioridad a la extinción del tiempo convenido por desistimiento del empleador. 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 al trabajador la decisión de extinción, habrá de ser, como mínimo, de veinte días. En los demás supuestos el preaviso será de siete días. Simultáneamente a la comunicación de la extinción el empleador deberá poner a disposición del trabajador la indemnización prevista en el artículo 9º, tres, de este Real Decreto.

Durante el período de preaviso el trabajador 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 en metálico de dicho período.

Las indemnizaciones previstas en este número serán de aplicación en los supuestos en que el contrato se extinguiese por cambio del hogar familiar si tal situación derivase de la voluntad del empleador de que no se produzca continuidad del contrato de trabajo, según lo previsto en el artículo 8.º, dos.

3. En los supuestos previstos en este artículo el derecho a la residencia del personal interno no podrá quedar sin efecto 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.

11. Comprobación de infracciones.

La acción de control de cumplimiento de la legislación laboral relativa al contrato de trabajo doméstico, a cargo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sólo podrá realizarse salvaguardando los derechos a la inviolabilidad del domicilio y al debido respeto a la intimidad personal y familiar.

12. 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.

13. Otras obligaciones del titular del hogar familiar.

El titular del hogar familiar está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene. La deficiencia grave de estas obligaciones será justa causa de dimisión del empleado.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Única. En lo no previsto en la presente norma será de aplicación la normativa laboral común, en lo que resulte compatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación; expresamente no será de aplicación el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Única. Queden derogadas todas las disposiciones que se opongan a lo dispuesto en el presente Real Decreto.

DISPOSICIÓN FINAL

Única. El presente Real Decreto entrará en vigor el día 1 de enero de 1986, iniciándose el cómputo del devengo de los efectos económicos derivados del mismo a partir de dicha fecha de vigencia.

Ello no obstante, y a los solos efectos del cómputo de antigüedad previsto en el artículo 9º, 3, de este Real Decreto se tendrán en cuenta los períodos trabajados con anterioridad en actividades o servicios definidos en su artículo primero.