

## COMENTARIO

La publicación del Real Decreto por el que se regula la "regulación laboral especial del servicio del hogar familiar" es positiva al poner fin a una situación de indefensión laboral absoluta.

Ahora bien, en él, se recogen algunos aspectos que son discriminatorios respecto de la normativa vigente para todos los trabajadores y que responden a los aspectos más regresivos de las costumbres del sector, dándoles así carta de naturaleza. Por lo tanto, lo referido a la cuantía del salario en especie y los descuentos de éste en las pagas extraordinarias e indemnizaciones.

La definición de un "tiempo de presencia" y la eventualidad permanente para todos los trabajadores del sector que, en ningún caso, podrán tener contrato indefinido. Por otra parte, la entrada en vigor retrasada hasta el uno de enero supondrá un período inmediato de inseguridad y posibles irregularidades.

En la actualidad, y ante la imposibilidad de modificaciones por la vía de la negociación de los aspectos más negativos de este decreto, ya que los sindicatos no han sido llamados a negociar, CC.OO. llevará al Ministerio de Trabajo la propuesta de creación de Comisiones Tripartitas de Control para la aplicación del decreto, en ellas estarían representados los Sindicatos, la Administración y asociaciones de empleadores.

Sus objetivos serían: garantizar el cumplimiento de la Ley; fijar durante cada período los incrementos salariales; perseguir el fraude a la Seguridad Social y desarrollar propuestas de mejora de las condiciones laborales de estos trabajadores. Ahora bien, aunque estrecho, existe un marco legal de actuación y debemos exigir su cumplimiento e intentar ampliarlo.

## INFORMATE Y PARTICIPA

Federación de Actividades Diversas  
y Secretaría de la Mujer de  
Comisiones Obreras



# REGULACION LABORAL DEL SERVICIO DOMESTICO

Explicación y comentarios al texto  
del Real Decreto de 1 de agosto  
por el que se regula la relación laboral  
de carácter especial del Servicio  
del Hogar Familiar



Federación de Actividades Diversas  
y Secretaría de la Mujer

# REGULACION LABORAL DEL SERVICIO DOMESTICO

DECRETO APROBADO  
POR EL GOBIERNO

POSICION DE  
CC.OO.

ENTRADA EN VIGOR DE LA LEY: 1 de enero 1986

## DURACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

Los contratos podrán ser verbales o escritos. La duración (salvo pacto escrito en contrario) será de un año, prorrogable automáticamente año tras año.

La no exigencia de que los contratos estén visados por el INEM favorece todo tipo de irregularidades e ilegalidades.

La duración del contrato por un año crea una situación de eventualidad permanente.

## EXTINCION DEL CONTRATO

Por finalizar el plazo de un año, con la notificación al trabajador con al menos siete días de antelación. En este caso se tendrá derecho a una indemnización de siete días del salario en metálico por cada año trabajado.

Por *desestimiento del empleador*. Cuando la duración hubiera sido superior al año el preaviso será de veinte días, pero la indemnización igual al caso anterior.

Por *despido disciplinario*, con notificación escrita, por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores. En el caso de que la jurisdicción competente declarara el despido improcedente, la indemnización será equivalente a veinte días naturales del salario en metálico por cada año de trabajo, hasta un máximo de doce mensualidades.

El período de siete días fijado como cuantía de la indemnización en caso de extinción de contrato es inferior a cualquier otro de los recogidos en la normativa legal, lo que sitúa a estos trabajadores en condiciones de discriminación respecto a todos los demás.

El despido por desestimiento del empleador debería ser considerado como despido improcedente y su indemnización igualarla a este caso.

La indemnización por despido improcedente es, de nuevo, una discriminación respecto a lo legislado para el resto de los trabajadores en el Estatuto.

## SALARIOS

Los trabajadores que realicen una jornada de cuarenta horas semanales percibirán el *salario mínimo interprofesional* vigente en cada momento. En el caso de que la jornada pactada sea inferior, se percibirá la parte proporcional correspondiente a dicha jornada.

El descuento en concepto de alojamiento o manutención podrá ser de hasta un 45% del salario.

Por cada tres años continuados de trabajo con el mismo empleador se percibirá un incremento en el salario de un 3%, hasta un máximo de cinco trienios.

Se percibirán *dos pagas extraordinarias* al año, por un importe de quince días del salario en metálico.

Las *asistentas por horas* cobrarán en el importe de cada hora la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias.

La fijación de un salario mínimo es, en principio, correcta, sin embargo, queda desnaturalizada por la fijación de un elevado porcentaje de descuento de prestaciones en especie. Además no especifica cuál es el referido a cada uno de los distintos conceptos (alojamiento, comida, cena, etc.), lo que puede originar confusiones (descuento del total por sólo algún concepto) y abusos por parte del empleador.

Es inaceptable y no está justificado que todos los cálculos para las cuantías de pagas extraordinarias, indemnizaciones, etcétera, estén referidos al salario en metálico exclusivamente.

## JORNADA

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.

Las *vacaciones* serán de treinta días naturales, de los cuales quince días tendrán que disfrutarse de forma continuada.

La exigencia de un tiempo de presencia indefinido, a criterio del empleador, anula en la práctica la utilidad de la fijación de una jornada máxima de cuarenta horas, convirtiendo en poco probable el cobro de horas extraordinarias.

La no especificación de continuidad en el segundo período de vacaciones puede ser gravemente perjudicial para el trabajador.