

## Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar

Hasta el 8-9-2022	A partir del 9-9-2022
<p><b>Artículo 3. Fuentes de la relación laboral</b> Los derechos y obligaciones concernientes a esta relación laboral de carácter especial se regularán:</p> <p>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, será de aplicación la normativa laboral común. <b>Expresamente no será de aplicación el art. 33 del Estatuto de los Trabajadores.</b> 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.</p> <p><b>Artículo 5. Forma del contrato.</b> 1. <b>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. En todo caso, constarán por escrito los contratos de duración determinada cuya duración sea igual o superior a cuatro semanas.</b> 2. En defecto de pacto escrito, el contrato de trabajo se presumirá concertado por tiempo indefinido y a jornada completa <b>cuando su duración sea superior a cuatro semanas, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.</b> 3. Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral. 4. <b>Cuando la duración de la relación laboral sea superior a cuatro semanas, el trabajador</b> deberá 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</p>	<p><b>Artículo 3. Fuentes de la relación laboral</b> Los derechos y obligaciones concernientes a esta relación laboral de carácter especial se regularán:</p> <p>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, será de aplicación la normativa laboral común.  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.</p> <p><b>Artículo 5. Forma del contrato.</b> 1. <i>La forma del contrato de trabajo se ajustará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.</i>  2. <i>Salvo prueba en contrario</i>, en defecto de pacto escrito, el contrato de trabajo se presumirá concertado por tiempo indefinido y a jornada completa.  3. Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral. 4. <i>La persona trabajadora</i> deberá 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</p>

<p>Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el art. 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. Además de los extremos a que se refiere el art. 2.2 del Real Decreto 1659/1998, dicha información deberá comprender:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>Las prestaciones salariales en especie, cuando se haya convenido su existencia.</li><li>La duración y distribución de los tiempos de presencia pactados, así como el sistema de retribución o compensación de los mismos.</li><li>El régimen de las pernoctas <b>del empleado de hogar</b> en el domicilio familiar, en su caso.</li></ol> <p>5. De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional tercera, el Ministerio de Trabajo <b>e Inmigración</b> pondrá a disposición de <b>los empleadores</b> modelos de contratos de trabajo así como la información necesaria para el cumplimiento de lo establecido en este artículo.</p> <p><b>Artículo 11. Extinción del contrato.</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>La relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar <b>se extinguirá conforme a lo previsto en el presente Real Decreto y</b> en el art. 49 del Estatuto de los Trabajadores, <b>excepto por las causas señaladas en las letras h), i) y l) del apartado 1 de dicho artículo, que no resultan compatibles con la naturaleza de la misma.</b></li><li><b>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, que se abonarán íntegramente en metálico, serán equivalentes al salario correspondiente a veinte días naturales multiplicados por el número de años de servicio, con el límite de doce mensualidades.</b></li></ol> <p><b>Los supuestos de incumplimiento por el empleador de los requisitos previstos para formalizar el despido producirán el mismo efecto descrito en el párrafo anterior para los casos de despido improcedente.</b></p>	<p>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.</p> <p>Además de los extremos a que se refiere el artículo 2.2 del Real Decreto 1659/1998, <b>de 24 de julio</b>, dicha información deberá comprender:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>Las prestaciones salariales en especie, cuando se haya convenido su existencia.</li><li>La duración y distribución de los tiempos de presencia pactados, así como el sistema de retribución o compensación de los mismos.</li><li>El régimen de las pernoctas <b>de la persona empleada de hogar</b> en el domicilio familiar, en su caso.</li></ol> <p>5. De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional tercera, el Ministerio de Trabajo <b>y Economía Social</b> pondrá a disposición de <b>las personas empleadoras</b> modelos de contratos de trabajo, así como la información necesaria para el cumplimiento de lo establecido en este artículo.</p> <p><b>Artículo 11. Extinción del contrato.</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>La relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar <b>podrá extinguirse por las causas establecidas</b> en el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, <b>aplicándose la normativa laboral común salvo en lo que resulte incompatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación.</b></li><li><b>Sin perjuicio de lo anterior, esta relación laboral de carácter especial podrá extinguirse por alguna de las siguientes causas, siempre que estén justificadas:</b><ol style="list-style-type: none"><li><b>Disminución de los ingresos de la unidad familiar o incremento de sus gastos por circunstancia sobrevenida.</b></li><li><b>Modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifican que se prescindiera de la persona trabajadora del hogar.</b></li><li><b>El comportamiento de la persona trabajadora que fundamente de manera razonable y proporcionada la pérdida de confianza de la persona empleadora.</b></li></ol><b>La extinción por estas causas se producirá con arreglo a lo dispuesto en este apartado.</b></li></ol>
--	---

**3. El contrato podrá extinguirse durante el transcurso del contrato por desistimiento del empleador, lo que** deberá comunicarse por escrito **al empleado** de hogar, **en el que conste**, de modo claro e inequívoco, la voluntad **del empleador** de dar por finalizada la relación laboral por **esta** causa.

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 una indemnización, que se abonará íntegramente en metálico, en cuantía equivalente al salario correspondiente a doce días naturales por año de servicio, con el límite de seis mensualidades.

Durante el período de preaviso **el empleado** que preste servicios a jornada completa 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.**

**4.** Se presumirá que el empleador ha optado por el despido del trabajador y no por el desistimiento, con la aplicación de las consecuencias establecidas en el apartado 2, **cuando, en la comunicación de cese que realice, haya incumplimiento** de la forma escrita **en los términos indicados en el párrafo primero del apartado anterior, o bien no se ponga a disposición del trabajador la indemnización establecida en el párrafo tercero de dicho apartado, con carácter simultáneo a la comunicación.**

*La decisión de extinguir el contrato* deberá comunicarse por escrito *a la persona empleada* del hogar, *debiendo constar* de modo claro e inequívoco la voluntad *de la persona empleadora* de dar por finalizada la relación laboral y *la causa por la que se adopta dicha decisión.*

Simultáneamente a la comunicación de la extinción, *la persona empleadora* deberá poner a disposición de la persona trabajadora una indemnización, en cuantía equivalente al salario correspondiente a doce días por año de servicio con el límite de seis mensualidades.

En el caso de que la prestación de servicios hubiera superado la duración de un año, *la persona empleadora* 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.

Durante el período de preaviso, *la persona* que preste servicios a jornada completa tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

*La persona empleadora* podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios de dicho período.

3. De incumplirse los requisitos relativos a la forma escrita de la comunicación de extinción o la puesta a disposición de la indemnización a los que se refiere *el apartado anterior*, se presumirá que *la persona empleadora* ha optado por *la aplicación del régimen extintivo del despido regulado en el Estatuto de los Trabajadores.*

<p><b>No obstante</b>, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no supondrá que el empleador ha optado por el despido, sin perjuicio de la obligación <b>del mismo</b> de abonar los salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta.</p> <p><b>5. En los supuestos previstos en los apartados 2 y 3</b>, la decisión extintiva no podrá llevarse a cabo respecto del empleado interno 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.</p> <p><b>6.</b> De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional tercera, el Ministerio de Trabajo <b>e Inmigración</b> pondrá a disposición de <b>los empleadores</b> modelos e información para la debida notificación de la extinción del contrato de trabajo a <b>los trabajadores.</b></p>	<p><i><b>Esta presunción no resultará aplicable por</b></i> la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización, sin perjuicio de la obligación de la <i><b>persona empleadora</b></i> de abonar los salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta.</p> <p><b>4.</b> La decisión extintiva no podrá llevarse a cabo respecto de <i><b>la empleada o</b></i> empleado interno 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.</p> <p><b>5.</b> De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional tercera, el Ministerio de Trabajo <i><b>y Economía Social</b></i> pondrá a disposición de <i><b>las empleadoras</b></i> modelos e información para la debida notificación de la extinción del contrato de trabajo a <i><b>las personas trabajadoras.</b></i></p>
--	---