

RELACIÓ LABORAL DE CARÀCTER ESPECIAL DE SERVEI DOMÈSTIC

*Amb efectes d' 1 de gener de 2012 el R.D.L. 1620/2011, de 14 de novembre, regula la relació laboral de caràcter especial de servei domèstic, deroga el R.D. 1424/1985, i introdueix certes modificacions que volen aconseguir dignificar les condicions de treball de les persones que efectuen la prestació de serveis en l'àmbit domèstic.
Aquest R.D.L. té per objecte equiparar, de forma progressiva, la relació laboral de caràcter especial de servei domèstic amb una relació laboral comuna.*

Es considera **relació laboral especial** del servei de la llar familiar la que concerten el titular, com a ocupador, i l'empleat que presta serveis retribuïts en aquest àmbit.

Es considera **ocupador** al titular de la llar familiar, ja ho sigui efectivament o com simple titular del domicili o lloc de residència on es prestin els serveis domèstics. Si la prestació es realitza per a dues o més persones que, sense constituir una família ni una persona jurídica, convisquin en el mateix habitatge, assumeix la condició d'ocupador la persona que ostenti la titularitat de l'habitatge o la que assumeixi la representació d'aquestes persones, que pot recaure de forma successiva en cadascuna d'elles. Aquest concepte d'ocupador és homogeni al recollit en la regulació del sistema especial de Seguretat Social dels empleats de llar.

L'objecte, sense canvis substancials en la seva redacció respecte a la regulació anterior, són els serveis o activitats prestats per a la llar familiar, dins les tasques domèstiques, així com la direcció o atenció de la llar, dels membres de la família o de les persones que formen part de l'àmbit domèstic o familiar, i altres treballs que formin part també de tasques domèstiques, tals com guarderia, jardineria, conducció de vehicles i altres d'anàlegs.

INSCRIPCIÓ I AFILIACIÓ.

A partir de l'1 de gener del 2012, els ocupadors que tinguin treballadors que realitzin tasques domèstiques, hauran de disposar d'un Codi Compte de Cotització dins els sistema especial d'empleats de la llar, al qual adscriuran els treballadors al seu servei.

Les altes s'hauran de realitzar amb caràcter previ a l' inici de l'activitat, tinguent un termini de 6 dies per comunicar les baixes.

Els treballadors que prestin els seus serveis amb caràcter parcial o discontinu per varis ocupadors, hauran de realitzar la seva alta com a treballador per compte aliena a cada un dels ocupadors pels que prestin serveis, en funció de la retribució que perceben de cada un d'ells. Per això cada ocupador haurà de disposar d'un Codi Compte de Cotització que haurà de demanar a la Tresoreria de la Seg. Social mitjançant els models TA-6 o TA-7.

L'entrada en vigor de la nova regulació del Servei Domèstic, preveu un període transitori de **6 mesos (1-1-2012 fins 30-6-2012)**, durant el qual tant els ocupadors com els treballadors podran comunicar totes les dades per inscriure's en el nou sistema especial. La Tresoreria de la Seg. Social ha creat un model (TA-HOGAR) per facilitar aquesta inclusió.

CONTRACTE DE TREBALL.

1. Forma del contracte.

El contracte de treball es pot celebrar per **escrit o de paraula**. Tan mateix, es determina expressament que hi ha contractes que s'hauran de formalitzar forçosament per escrit:

- Quan ho exigeixi una **disposició legal** per una modalitat determinada.
- Pels **contractes de duració determinada que tinguin una durada igual o superior a 4 setmanes**. Ja que, en defecte de pacte escrit, els contractes es presumiran concertats per temps indefinit i a jornada completa, excepte prova en contrari.

Qualsevol de les dues parts pot sol·licitar que el contracte es formalitzi per escrit, inclús durant el transcurs de la relació laboral.

Quan la **duració de la relació laboral** sigui **superior a quatre setmanes**, el treballador haurà de rebre **informació sobre els elements essencials del contracte i les principals condicions d'execució de la prestació laboral** si aquests no figuren en el contracte formalitzat per escrit. Així, a banda del previst a l'article 2.2. del R.D. 1659/1998 (identitat de les parts, data d'inici de la relació laboral; domicili ocupador en el que prestarà els seus serveis el treballador; descripció tasques; quantia del salari i periodicitat de pagament; duració i distribució de la jornada ordinària de treball; duració de les vacances; terminis de preavis que han de respectar tant l'empresa com els treballadors) aquesta informació haurà de comprendre:

- a) Prestacions salarials en espècie, quan s'hagi convingut la seva existència.
- b) La duració i distribució dels temps de presència pactats, així com el sistema de retribució o compensació dels mateixos.
- c) El règim de pernoctes del treballador en el domicili familiar, en el seu cas.

2. Duració del contracte i període de prova.

El contracte es podrà celebrar per **temps indefinit o per una duració determinada**, en els termes previstos a l'Estatut dels Treballadors.

Podrà concertar-se per escrit un període de prova d'acord amb l'article 14 de l'Estatut dels Treballadors. El període de prova **no podrà excedir de 2 mesos**, excepte si es preveu en Conveni Col·lectiu. Es podrà determinar un període de preavis, que en cap cas podrà excedir de 7 dies naturals.

CONTINGUT DE LA RELACIÓ LABORAL.

1. Drets i deures.

El treballador té els **drets i obligacions** que determina el R.D. 1620/2011 i els articles 4 i 5 de l'Estatut dels Treballadors, reguladors dels drets i deures laborals bàsics.

L'ocupador està obligat a procurar que el treballador de servei domèstic realitzi la seva feina en les degudes **condicions de seguretat i salut**; l'incompliment greu d'aquestes obligacions serà justa causa de dimissió del treballador.

2. Retribucions.

El **salari mínim interprofessional**, fixat anualment pel govern, és aplicable en l'àmbit d'aquesta relació laboral especial, d'acord amb els termes establerts a la legislació laboral comú.

Les **percepcions salarials** s'abonaran en diner, ja sigui en moneda de curs legal o mitjançant taló o una altra modalitat de pagament similar a través d'entitats de crèdit, previ acord amb el treballador.

Pel que fa a la **retribució en espècie** es podrà descomptar per aquests conceptes el percentatge que les parts acordin, sempre i quan quedi garantit el pagament en metàl·lic, almenys de la quantia del Salari Mínim Interprofessional en còmput mensual i sense que la suma dels diferents conceptes pugui resultar un percentatge de descompte superior al **30%** del salari total.

Els **incrementos salarials** hauran de determinar-se per acord entre les parts. En defecte d'acord, s'aplicarà un increment salarial anual igual a l'increment salarial mitjà pactat en els Convenis Col·lectius segons la publicació de la Subdirecció General d'Estadística del Ministeri de Treball i Immigració del mes en que es completin 12 mesos consecutius de prestació de serveis.

El treballador de servei domèstic tindrà dret a dues **pagues extraordinàries** a l'any, que es percebran al finalitzar cadascun dels dos semestres de l'any, en proporció al temps treballat durant el mateix. La seva **quantia serà la que acordin les parts**, havent de garantir, en tot cas, el pagament en metàl·lic, almenys, de la quantia del Salari Mínim Interprofessional en còmput anual.

La **documentació del salari** s'efectuarà mitjançant l'entrega al treballador d'un rebut individual i justificatiu del seu pagament, en la forma acordada entre les parts o, en el seu defecte, conforme l'establert a l'article 29.1 de l'Estatut dels Treballadors.

3. Temps de Treball.

L'horari es determinarà per **acord** entre les parts.

Pel que fa al **temps de presència**, excepte que es pacti la seva compensació amb períodes equivalents de descans retribuït, les hores de presència no podran excedir de **20 hores setmanals** de promig en un període de referència d'un mes i es retribuiran amb un salari de quantia no inferior a la corresponent a les hores ordinàries.

Entre el final d'una jornada i l'inici de la següent hi haurà d'haver un **descans mínim** de 12 hores. El descans entre jornades del treballador intern podrà reduir-se a 10 hores, compensant la resta (fins a les 12 hores) en períodes de fins a 4 setmanes.

Tenen dret a un **descans setmanal** de 36 hores consecutives que comprendran, com a regla general, la tarda del dissabte o el matí del dilluns i tot el dia del diumenge.

Tenen dret a tots el **permisos** regulats a l'article 37 de l'Estatut dels Treballadors (s'afegeixen doncs, el permís per lactància, naixement de fills prematurs o que hagin d'estar hospitalitzats immediatament després del part, per raons de guarda legal i per violència de gènere).

El període de **vacances**, serà de 30 dies naturals, que podrà fraccionar-se en dos o més períodes; un d'ells haurà de ser de com a mínim 15 dies ininterromputs. El període de vacances s'haurà de pactar entre les parts. En defecte de pacte, 15 dies podran fixar-se per l'ocupador, i la resta l'escollirà lliurement el treballador. En aquest cas, les dates s'han de conèixer amb dos mesos d'antelació a la data d'inici del seu gaudiment.

Seràn d'aplicació els límits establerts pels **menors de 18 anys** a l'Estatut dels Treballadors en matèria de temps de treball.

4. Trasllet de la llar familiar.

En cas de canvi de la llar familiar per trasllat a una localitat diferent, tant l'ocupador com el treballador poden **desistir** del contracte de treball.

L'ocupador li ha de comunicar per **escrit**, amb un període de **preavís** de 20 dies si el contracte de treball ha tingut una durada superior a un any i de 7 dies si la durada ha estat inferior. Tant en un cas com l'altre, el treballador té dret a percebre una **indemnització**, que s'abonarà íntegrament en metàl·lic, de 12 dies naturals per any de servei amb el límit de 6 mensualitats.

5. Extinció del contracte de treball.

Les **causes d'extinció del contracte de treball**, seran les que determini el R.D. 1620/2011 i l'article 49 de l'E.T. (excepte per causes de força major, acomiadament col·lectiu i acomiadament per causes objectives).

La **indemnització** de l'acomiadament disciplinari improcedent s'haurà de pagar íntegrament en metàl·lic, i ascendirà a 20 dies naturals multiplicats pel número d'anys de servei, amb el límit de 12 mensualitats.

L'extinció del contracte també es pot produir per **desistiment** de l'ocupador. La comunicació s'haurà d'efectuar per escrit al treballador, amb un període de preavís de 20 dies si el contracte de treball ha tingut una durada superior a un any i de 7 dies si la durada ha estat inferior. El treballador té dret a percebre una indemnització, que s'abonarà íntegrament en metàl·lic, de 12 dies naturals per any de servei amb el límit de 6 mensualitats (*abans eren 7 dies*).

Es presumirà que l'ocupador ha optat per l'**acomiadament** del treballador i no pel desistiment, quan en la comunicació que s'efectuï, hi hagi incompliment de la forma escrita o no es posi a disposició del treballador la indemnització establerta, amb caràcter simultani a la comunicació.

ALTRES DISPOSICIONS.

1. Comunicació del contingut dels contractes.

La comunicació al Servei Públic d'Ocupació del contingut dels contractes de treball que es celebrin d'acord amb el previst en el R.D. 1620/2011, així com la seva finalització, s'entendrà efectuada per l'ocupador mitjançant la **comunicació en temps i forma d'alta o de baixa a la Seguretat Social** a la Tresoreria General de la Seguretat Social, acompanyada, en el seu cas, del contracte de treball, quan s'hagi formalitzat per escrit.

2. Règim Transitori dels contractes en vigor.

El R.D. 1620/2011 serà d'aplicació als **contractes vigents** a la data d'entrada en vigor, 18 de novembre de 2011.

Tan mateix, la **quantia de la indemnització** per desistiment del contracte, s'aplicarà a aquells contractes que es concertin a partir de la data d'entrada en vigor del R.D. (18/11/11).

Pel que fa a la **forma del contracte**, tan sols serà d'aplicació en relació als contractes que es celebrin a partir de la data d'entrada en vigor del R.D..

Els caps de família disposaran d'**un any** per **formalitzar per escrit** els contractes de treball vigents que, com a conseqüència de la nova regulació, hagin de celebrar-se per escrit. Tindran el mateix termini per adequar-se a l'obligació d'**informar** al treballador sobre els elements essencials del contracte de treball.

3. Condició més beneficiosa.

L'establert a la nova regulació no afectarà a les **condicions més beneficioses** existents en el moment de la seva entrada en vigor.

4. Informació administrativa.

El Ministeri de Treball i Immigració, a través de la seva seu electrònica i de les seves oficines d'informació, facilitarà als caps de família i als treballadors tota la **informació** necessària per l'aplicació de la nova normativa, i posarà a disposició **models en format electrònic o en paper**, pel compliment de les obligacions formals i documentals contingudes en el mateix.

SEGURETAT SOCIAL (Llei 27/2011).

1. Cotització a la Seguretat Social.

A partir de l'any 2012 i fins a l'any 2018 inclòs, les **bases de cotització** per contingències comunes i professionals es determinaran en base a un escalat, que va en funció de la retribució percebuda pel treballador.

<u>Tram</u>	<u>Retribució mensual</u>	<u>Base de cotització</u>
1.	Hasta 74,83€/mes.	90,20€/mes.
2.	Desde 74,84€/mes hasta 122,93€/mes.	98,89€/mes.
3.	Desde 122,94€/mes hasta 171,02€/mes.	146,98€/mes.
4.	Desde 171,03€/mes hasta 219,11€/mes.	195,07€/mes.
5.	Desde 219,12€/mes hasta 267,20€/mes.	243,16€/mes.
6.	Desde 267,21€/mes hasta 315,30€/mes.	291,26€/mes.
7.	Desde 315,31€/mes hasta 363,40€/mes.	339,36€/mes.
8.	Desde 363,41€/mes hasta 411,50€/mes.	387,46€/mes.
9.	Desde 411,51€/mes hasta 459,60€/mes.	435,56€/mes.
10.	Desde 459,61€/mes hasta 507,70€/mes.	483,66€/mes.
11.	Desde 507,71€/mes hasta 555,80€/mes.	531,76€/mes.
12.	Desde 555,81€/mes hasta 603,90€/mes.	579,86€/mes.
13.	Desde 603,91€/mes hasta 652,00€/mes.	627,96€/mes.
14.	Desde 652,01€/mes hasta 700,10€/mes.	676,06€/mes.
15.	Desde 700,11€/mes.	748,20€/mes.

Pel que fa als **tipus de cotització** s'aniran augmentant progressivament, per tal que quedin completament equiparats, l'any 2019, als tipus fixats pel Règim General. Així:

- L'any **2012**, el tipus de cotització serà el 22%, essent 18,30% a càrrec de l'ocupador i el 3,70% a càrrec del treballador.
- Des de l'any **2013 a l'any 2018**, el tipus de cotització s'incrementarà anualment en 0,90 punts percentuals, es fixarà la seva quantia i distribució es fixarà a la respectiva Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.
- A **partir de l'any 2019**, el tipus de cotització i distribució entre l'ocupador i el treballador seran els que s'estableixin pel Règim General.

Respecte a la **cotització per contingències professionals**, sobre la base de cotització que correspongui, s'aplicarà d'acord amb el tipus de cotització previst a la tarifa de primes, que en aquest cas ascendeix a 1,10.

La **bonificació** de quotes de la Seguretat Social per la contractació de cuidadors en famílies nombroses, en els termes i en l'abast legalment establerts, resultarà d'aplicació al Sistema Especial de Servei Domèstic del Règim General de la Seguretat Social.

2. Prestacions de la Seguretat Social.

a) Incapacitat temporal.- Amb efectes del dia 1 de gener de 2012, el subsidi d'incapacitat temporal, en cas de malaltia comú o accident no laboral, s'abonarà a partir del **novè dia** de la baixa en el treball. Del quart al vuitè dia, ambdós inclosos, l'abonament de la prestació, anirà a càrrec de l'ocupador.

El pagament del subsidi per incapacitat temporal causat pels treballadors inclosos en aquest sistema especial s'efectuarà **directament** per l'INSS, no procedeix el pagament delegat.

Durant la situació d'IT serà l'ocupador el responsable d'ingrés fins al vuitè dia tant de l'aportació seva com la del treballador. A partir del novè dia l'ocupador només

haurà de cotitzar per l'aportació empresarial, essent l'entitat col·laboradora la responsable de l'ingrés de l'aportació del treballador.

b) Prestació d'atur.- L'acció protectora d'aquest Règim Especial no compren la corresponent a la prestació d'atur.

3. Integració al Règim General de la Seguretat Social.

Dins el termini de **6 mesos naturals**, a comptar a partir del dia 1 de gener de 2012, els caps de família i treballadors integrats dins el Règim Especial de Servei Domèstic, que hagin quedat compresos dins del Règim General de la Seguretat Social, hauran de **comunicar a la Tresoreria General de la Seguretat Social (TGSS)** el compliment de les condicions exigides per la seva inclusió en el Sistema Especial de Servei Domèstic del Règim General.

Per tal d'acreditar-ho han de portar a la TGSS el **contracte de treball** que tinguin subscrit, i serà la pròpia TGSS qui el portarà a registrar a l'INEM. Una vegada registrat, el retornaran als interessats.

Una vegada comunicat el compliment de les condicions, seran d'aplicació les normes del nou Sistema Especial, a partir del primer dia del **mes següent** al que s'hagi efectuat la comunicació.

Si transcorregut el termini de 6 mesos **no s'ha comunicat el compliment de les condicions** exigides per la inclusió al Sistema Especial de Servei Domèstic, els treballadors que prestin els seus serveis amb **caràcter parcial o discontinu** amb un o més caps de família, quedaran **exclusos** del sistema especial, amb la conseqüent baixa al Règim General, amb efectes del dia **1 de juliol de 2012**. Respecte als treballadors de servei domèstic que prestin els seus serveis de **forma exclusiva i permanent per un únic ocupador**, la seva cotització al Sistema Especial passarà a efectuar-se, des del dia **1 de juliol de 2012**, d'acord amb l'escala fixada a la Llei 27/2011.

Es poden posar en contacte amb aquest despatx professional per qualsevol dubte o aclariment que puguin tenir respecte d'això.

Girona, desembre de 2011

BIGAS ASSESSORIA I GESTIÓ, SLP

La informació que conté aquesta transmissió és confidencial, i el seu ús és únicament permès als seus destinataris. Si no sou la persona destinatària de la transmissió, us preguem ens ho comuniquem ràpidament per telèfon 972201959 i en destruïu qualsevol còpia, tant digital com en paper. De conformitat amb el que disposa la Llei 15/1999, us informem que les dades personals que ens faciliteu o que ha facilitat passaran a formar part d'un fitxer. Nosaltres som els responsables dels fitxers que tenen com a finalitat la gestió de les relacions entre nosaltres. I teniu el dret a l'accés, la rectificació, la cancel·lació i l'oposició en el e-mail info@bigasassessoria.com o bé en el nostre domicili social situat al C/Barcelona nº 3 2ª, 17002 de Girona.