

El/la emplead@ intern@ dispone de una hora para cada una de las comidas principales y este tiempo no se incluye dentro de la jornada de trabajo.

El descanso semanal es de 36 horas, con derecho a disfrutar al menos de 24 horas consecutivas, coincidiendo preferentemente con el domingo.

**HORAS EXTRAORDINARIAS:** Las horas que se trabajen por encima de la jornada máxima diaria o semanal se deben abonar como horas extraordinarias con el incremento establecido en el Estatuto de los Trabajadores o con el recargo que pacten ambas partes.

La realización de horas extraordinarias es voluntaria, no estando por ello obligad@ el/la emplead@ a trabajar en horas extraordinarias salvo que por circunstancias excepcionales o de fuerza mayor sea necesario.

No se pueden realizar más de ochenta horas extraordinarias al año, salvo fuerza mayor.

**PERMISOS:** El/la trabajador@, previo aviso y justificación, puede ausentarse del trabajo por los siguientes motivos:

- Por matrimonio, quince días.
- 2 días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta 2º de consanguinidad o afinidad. Cuando sea fuera de la localidad el plazo será de 4 días.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable.
- Para realizar funciones sindicales en la forma y con arreglo a las leyes vigentes.

**VACACIONES ANUALES:** El periodo de vacaciones anuales será de treinta días naturales, de ellos al menos quince días se disfrutarán de forma continuada y el resto en la forma que se acuerde entre las partes.

**SEGURIDAD SOCIAL:** Los empleados de hogar están protegidos por la Seguridad Social mediante un Régimen Especial del Servicio Doméstico.

A excepción del desempleo, tienen las mismas prestaciones que

el resto de los trabajadores protegidos por la Seguridad Social.

Afiliación, alta y baja. Corresponderá efectuarlas:

- Al empleador@ cuando preste sus servicios de manera exclusiva, permanente, y a jornada completa en su casa.
- Al trabajador@, cuando preste sus servicios con carácter parcial o discontinuo a uno o más empleadores. En este caso se exige que la prestación de servicios alcance un mínimo de setenta y dos horas al mes, que habrán de efectuarse al menos durante doce días. El plazo de solicitud de alta o de la baja, será de cinco días naturales desde la fecha de comienzo de la actividad o desde que se produjo la circunstancia que motivó la baja, y se efectuará en la Tesorería Territorial, Agencias y Administraciones de la Seguridad Social.

**PRESTACIONES:** El/la trabajador@ doméstic@ tiene derecho a las prestaciones de invalidez, jubilación, viudedad, etc, en las mismas condiciones que l@s trabajador@s por cuenta ajena.

La prestación económica por enfermedad o accidente no empezará a cobrarse hasta el inicio de la quinta semana. Para el cobro de esta prestación se requiere un período previo de cotización de, al menos, 180 días en los cinco años anteriores a la baja.

Durante el tiempo que dura la enfermedad o el accidente el/la trabajador@ está obligado a pagar la cuota correspondiente a la Seguridad Social.



C/ Concepción, 4 - 45001 Toledo  
Tel.: 925 25 25 18

Línea 900:  
**900 31 42 55**



Junta de Comunidades de  
**Castilla-La Mancha**  
www.jccm.es



*Trabajar*  
**CON LOS MISMOS DERECHOS**

**S E R V I C I O  
D O M É S T I C O**

*limpieza, cuidado a personas, cocina,  
jardinería, conducción de vehículos...*

## ¿QUÉ ES EL REAL DECRETO 1.424/85?

Es el que regula la relación especial del Servicio Hogar Familiar en España.

Incluye todas las modalidades de las tareas domésticas: limpieza, cocina, cuidados a personas, jardinería, conducción de vehículos y otros del mismo tipo.

## ¿QUÉ ESTABLECE EL REAL DECRETO 1.424/85?

Establece las condiciones mínimas que debe reunir este tipo de trabajos. Éstas son las siguientes:

**CONTRATOS:** Pueden realizarse por escrito o de palabra. Si no existe contrato por escrito, se entiende concertado por un año, prorrogable por períodos igualmente anuales. El contrato se prorrogará tácitamente si el empleador@ no notifica al trabajador@ su voluntad de no continuar el contrato al menos 7 días antes del vencimiento del año. El período de prueba es de 15 días efectivos de trabajo, dentro de los cuales la relación puede darse por terminada por cualquiera de las partes sin ninguna consecuencia.

**FINALIZACIÓN DE CONTRATO:** puede darse por las siguientes circunstancias:

■ Cumplirse el tiempo acordado en el contrato. Si al acabar el contrato no se amplía o prorroga por un nuevo período, en el momento de notificarlo (siete días antes de finalizar el contrato) el/la empleador@ dará al/la trabajador@ una indemnización equivalente al menos al salario, en metálico, de siete días por el número de años que ha durado su contrato, con un límite máximo de seis mensualidades.

■ Mutuo acuerdo.

■ Dimisión del trabajador, debiendo avisar al menos 7 días antes.

■ Muerte o incapacidad del empleador.

■ Despido disciplinario. El/la empleador@ puede despedir al emplead@ cuando ést@ haya cometido una falta grave de las previstas en el Estatuto de los Trabajadores. En este caso sólo hay indemnización para el/la emplead@ si ést@ acude al Juzgado de lo Social y demuestra que el despido ha sido improcedente. Cuando el despido

es improcedente, la indemnización es de, al menos veinte días de sueldo por el número de años de duración del contrato, con un límite máximo de doce mensualidades.

El/la emplead@ intern@ que haya sido despedid@ no podrá ser obligad@ a abandonar el hogar familiar entre las cinco de la tarde y las ocho de la mañana del día siguiente, salvo que la falta que haya cometido sea muy grave.

■ Desistimiento del empleador@. En tales circunstancias el/la empleador@ deberá conceder un plazo de preaviso cuya duración como mínimo será:

a) Si el contrato ha durado hasta un año, el preaviso es de siete días.

b) Si el contrato ha durado más de un año, el preaviso es de veinte días de antelación respecto a la fecha en que se desea finalizar el contrato.

c) En el momento de comunicar la extinción el/la empleador@ debe entregar al/la trabajador@ una indemnización de al menos siete días de salario por cada año de duración del contrato, con el límite máximo de seis mensualidades.

Durante el período de preaviso el/la trabajador@ tiene derecho a un permiso de seis horas semanales, sin pérdida de retribución, con el fin de buscar nuevo empleo.

■ Voluntad del trabajador@ por incumplimiento contractual del empleador@. El contrato puede finalizar por deseo del propio trabajador@ en cualquier momento y sin necesidad de que ést@ tenga que justificar causa alguna, siempre que avise al empleador@ su decisión con siete días de antelación.

Si decidiese la terminación del contrato porque el/la empleador@ ha incumplido alguna de sus obligaciones, en este caso el /la trabajador@ tendrá derecho a percibir una indemnización de, al menos veinte días de sueldo por el número de años de duración del contrato, con el límite máximo de doce mensualidades.

■ Por traslado del domicilio familiar. En los supuestos de cambio del domicilio familiar por traslado de éste a otra localidad, podrán producirse tres situaciones:

a) Conservación del contrato de trabajo cuando se continúe prestando servicios durante siete días en el nuevo domicilio.

b) Suspensión del contrato, cuando el traslado sea de carác-

ter temporal y así lo acuerden las partes.

c) Extinción de la relación laboral por voluntad del empleador@. En este caso el trabajador@ tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en el caso de extinción del contrato por voluntad del empleador@.

**SALARIOS:** el sueldo mínimo para una jornada de 40 horas semanales de trabajo es el Salario Mínimo Interprofesional, que cada año fija el Gobierno. De este salario se puede descontar por alojamiento y manutención hasta un máximo del 45%. Por cada tres años de trabajo con el mismo empleador@, y con un límite máximo de 5 trienios, se tiene derecho a un aumento del salario metálico de al menos un 3%.

**PAGAS EXTRAORDINARIAS:** son dos al año, que se percibirán, salvo que se acuerde lo contrario, al finalizar cada uno de los semestres del año. El importe de cada paga es, como mínimo, de 15 días de sueldo.

El salario mínimo de l@s trabajador@s, fijado por Real Decreto, ya incluye la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias.

**JORNADA DE TRABAJO:** la jornada máxima semanal es de 40 horas de trabajo efectivo, sin incluir los tiempos de presencia acordados por ambas partes. Durante los tiempos de presencia el/la trabajador@ no tiene obligación de realizar tareas domésticas habituales, salvo las que exijan poco esfuerzo, como abrir la puerta, coger el teléfono, etc.

El horario, fijado libremente por el empleador@, no puede exceder de 9 horas al día de trabajo efectivo.

Si el/la emplead@ duerme en el domicilio donde presta sus servicios, entre una y otra jornada debe mediar un mínimo de diez horas de descanso ininterrumpido. Si duerme en el domicilio tiene derecho a un descanso de ocho horas ininterrumpidas, desde el final de la jornada hasta el comienzo de la siguiente.

Al terminar la jornada diaria de trabajo y el tiempo de presencia pactado, el /la emplead@ no está obligad@ a permanecer en el hogar familiar.