



LA CONTRATACIÓN RESPONSABLE EN EL EMPLEO DEL HOGAR Y DE LOS CUIDADOS

“Esenciales: proyecto por el reconocimiento del empleo del hogar y de los cuidados”

(Actualización Diciembre 2024)

¿SABÍAS QUE...?

- En España trabajan más de 592.100 personas en el trabajo del hogar y de los cuidados. Más del 89% son mujeres. (INE, EPA, 3º Trimestre de 2024)
- Al menos un 35% de las empleadas de hogar trabajan sin contrato. (Estadísticas de la Seguridad Social, diciembre de 2023)
- El 44% de las personas afiliadas al sistema de empleadas de hogar son de origen extranjero (de entre las personas dadas de alta). (Seguridad Social octubre 2024)
- En 2019, el 32,5% de las trabajadoras del hogar vivía bajo el umbral de la pobreza. (Intermon Oxfam, 2021, a partir de la Encuesta de Condiciones de Vida de 2019)

¿Qué es el Empleo del Hogar y de los Cuidados?

- Según el Convenio 189 de la OIT es el trabajo realizado para o dentro de un hogar o varios hogares que incluye tareas como: limpiar la casa, cocinar, lavar y planchar, el cuidado de niños y niñas, personas mayores, personas dependientes o enfermas de una familia, realizar tareas de jardinería, de cuidado de la casa, el servicio de conducción para familias y el cuidado de las mascotas del hogar.

Pasos para una contratación responsable (y obligatoria)

1. El contrato de trabajo y la nómina

Es obligatorio formalizarlo por escrito en todos los casos y modalidades. Cuando no se realice por escrito, existe igualmente una relación laboral, y se considerará que el contrato es por tiempo indefinido y a jornada completa. La nómina mensual también es obligatoria. Debe reflejar la retribución bruta, la base de cotización y los descuentos.

2. El periodo de prueba

No es obligatorio. Debe establecerse por escrito y con una duración máxima de 2 meses. Se cobrará y cotizará en las condiciones que establece la Ley. En ese periodo, cualquiera de las partes puede rescindir el contrato sin justificar causa alguna, con un preaviso de 7 días. Tras el periodo de prueba, el contrato produce efectos plenos, contándose el tiempo de prueba a efectos de antigüedad.

3. Jornada y horario

La jornada laboral es de máximo 40h semanales (tanto para una trabajadora interna como externa).

Modalidad de trabajo como empleada interna:

(desde la FMP es una modalidad que no solemos recomendar)

- Derecho a 2h libres al día para comidas, que no computan como tiempo de trabajo.
- La ley autoriza un tiempo “de presencia” que se puede pactar y que no puede exceder de 20h semanales de promedio en el periodo de un mes. En estas horas de presencia, la trabajadora debe estar disponible, pero no tiene que dedicarse a las tareas propias de su puesto. Estas horas se pagarán al menos al precio de la hora del trabajo ordinario (8,87€). También se podrá pactar la compensación de estas horas en periodos equivalentes de descanso retribuido.

Las horas extraordinarias:

Son aquellas que exceden de las 40h semanales. No pueden superar 80h anuales y se pueden compensar con dinero o tiempo de descanso. El precio de la hora extra es de 8,87€.

La diferencia entre hora de presencia y hora extraordinaria es que en el tiempo de presencia solo se tiene que estar disponible para alguna urgencia, y en la hora extraordinaria se está trabajando activamente.

Los descansos:

Entre jornadas. Tiene que haber un mínimo de descanso de 12h, incluso para las empleadas internas. En este último caso, si las exigencias del trabajo lo requieren, el descanso mínimo entre jornadas podrá ser de sólo 10h, compensando las 2h restantes en periodos de hasta 4 semanas.

Semanal. El mínimo de horas de descanso semanal es de 36h seguidas, es decir, 1 día y medio, y comprenderán, por lo general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo.

4. Vacaciones y festivos

Se tiene derecho a 30 días naturales de vacaciones por año trabajado. Se cobran según el salario total, sin descuentos en especie.

Pueden disfrutarse los 30 días naturales continuados, o 15 días al menos deben ser continuados, y los otros 15 se pueden disfrutar unidos o se pueden repartir a lo largo del año. Deben acordarse por ambas partes, y en defecto de pacto 15 días serán elegidos por la trabajadora y el resto por la parte empleadora.

Se tiene derecho a los mismos días festivos que el resto de las personas trabajadoras. Hay 14 días festivos al año.

5. Salario

Se debe pagar el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), por una jornada completa de 40h semanales, que es de 1.134 € (2024) y dos pagas extras de 1.134 € cada una (obligatorias, generalmente en junio y diciembre).

- **Salario bruto anual (Mínimo): 15.876 €.**
 - Salario bruto en 14 pagas: 1.134 €.
 - Salario bruto en 12 pagas: 1.323 €.
- **Salario bruto por día: 37,80 €.**
- **Salario bruto por hora: 8,87 €.**

6. Extinción del contrato

La empleada tiene derecho a percibir el finiquito a la finalización de la relación laboral. El empleador/a deberá entregar junto con la comunicación escrita de extinción un documento de finiquito que contendrá los siguientes conceptos:

- Salario correspondiente hasta la fecha de extinción.
- Pagas extraordinarias o la parte proporcional.
- Parte proporcional de las vacaciones no disfrutadas.
- La falta de preaviso (en caso de que suceda).
- Indemnización, si corresponde.

Si no se está de acuerdo con la decisión de extinguir la relación laboral no se debe firmar la carta de comunicación ni el finiquito o si se firma se puede poner "no conforme".

7. Prevención de Riesgos Laborales

Se ha aprobado el Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar. Se prevé que entre en vigor en su totalidad en enero de 2026.

LA COTIZACIÓN EN SEGURIDAD SOCIAL

La parte empleadora es la responsable de dar de alta ante la Tesorería General de la Seguridad Social a la trabajadora antes de que empiece la prestación de servicios. La trabajadora puede estar dada de alta en la Seguridad Social por más de un empleador/a. Se debe cotizar por la totalidad del tiempo trabajado, también si se trabajan pocas horas y durante el periodo de prueba. El plazo para solicitar la baja es de 6 días desde el cese en el trabajo. Es necesaria la firma del empleador/a.

- Se cotiza por todos los conceptos, incluso por la prestación por desempleo. La persona trabajadora queda de esta manera protegida frente a riesgos, enfermedad y/o accidente, riesgos durante el embarazo o lactancia, cuidado de menores, desempleo, jubilación, etc.

Consejos rápidos para ser una persona empleadora justa

1. **Firma un contrato** con la trabajadora de tu hogar. Beneficia a ambas partes clarificando las responsabilidades de cada una en la relación laboral.
2. **Respeta las jornadas de trabajo de máximo 8 horas.** Una jornada laboral de 12 horas es abusiva e imposibilita la conciliación familiar y personal. No es justo ni legal.
3. **Paga un salario justo.** Las trabajadoras del hogar tienen derecho a cobrar el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) de 1.134 € (en 14 pagas) o 8,87 € por hora de trabajo.
4. **Abona a la trabajadora las pagas extras.** Son dos al año, en función del salario.
5. **Ofrece a la trabajadora un espacio adecuado,** limpio y con las herramientas necesarias para poder desempeñar su trabajo en condiciones de seguridad y salud.
6. **Genera un buen clima de trabajo:** respeto, reconocimiento y buena comunicación.
7. Respeta los permisos, bajas laborales e incapacidades temporales. **Ofrece un puesto de trabajo adecuado a la Ley de PRL.**
8. **Paga a la trabajadora las vacaciones que le corresponden.** Las vacaciones son un derecho y es obligación de la persona empleadora garantizarlas.
9. **Remunera las horas extras.** Si has acordado con la trabajadora del hogar que haga más horas de las que le corresponden, no olvides que su trabajo extra y su tiempo deben ser remunerados.
10. **Permite a la trabajadora formarse** tanto en cuestiones de trabajo del hogar como en otras. Todas las personas tenemos derecho a seguir formándonos y las trabajadoras del hogar no deben ser la excepción.
11. Si contratas a una mujer en **régimen de interna, proporciónale un espacio limpio, seguro y digno para vivir.** Ofrécele alimentos de calidad y en suficiente proporción. Respeta sus descansos, no es una persona disponible 24 horas al día.
12. **Respeta sus permisos, descansos y sus tiempos de trabajo,** no es una persona disponible 24 horas al día
13. Si la trabajadora de tu hogar no dispone aún de regularidad administrativa, no significa que no tenga derechos, todo le corresponde por igual. **Tiene derecho a recibir las prestaciones que se estipulan por Ley.**

Reconozcamos el empleo de hogar y de los cuidados como esencial en nuestra sociedad, dándole el valor que merece

Para más información acude a nuestros materiales:

<https://fmujeresprogresistas.org/campana-empleo-de-hogar/>



empleodehogar@fmujeresprogresistas.org

#EsencialesEmpleoHogar



Para los cambios producidos con posterioridad a la edición de estos contenidos (diciembre 2024) puedes consultar la web de la Seguridad Social, apartado de Empleadas de Hogar:

<https://portal.seg-social.gob.es>