



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

Programa

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

FEDERACIÓN DE MUJERES PROGRESISTAS
MADRID, septiembre 2021*

Diseño e ilustraciones:
tomoestudio.com

“Se necesita un reconocimiento porque están dejando a muchas personas atrás y con esta crisis más todavía. Ese reconocimiento hacia el trabajo de las mujeres hacia las condiciones dignas que han buscado muchísimas mujeres... que han dejado su vida incluso para cuidar las vidas de otras personas. Ese reconocimiento es necesario que se haga y también el reconocimiento de las mujeres migrantes. Esa riqueza de sabiduría de conocimiento, de cariño y de cuidados que traemos de nuestros países y volcamos aquí en otras personas. Lo principal es ese reconocimiento”.

Participante del estudio “Mujer inmigrante y empleo de hogar: situación actual, retos y propuestas” elaborado por la FMP en 2020.

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

Financiado por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones-Dirección General de Programas de Protección Internacional y Atención Humanitaria y cofinanciado por el Fondo Social Europeo

* Para los cambios producidos con posterioridad a la edición de esta guía (Septiembre 2021) puedes consultar la web de la Seguridad Social, apartado de Empleadas de Hogar.

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	5
2. ¿POR QUÉ ELABORAMOS ESTA GUÍA?	7
3. UNA APROXIMACIÓN AL EMPLEO DE HOGAR Y DE LOS CUIDADOS	11
3.1. La imbricación de la condición de migración, el género, y la clase social en el empleo de hogar y los cuidados	12
3.2. Trabajadoras del empleo del hogar en la actualidad: estereotipos y claves culturales	13
3.3. De la multiplicidad de tareas a su definición	15
4. MARCO LEGAL DEL EMPLEO DE HOGAR	23
5. EL RÉGIMEN DEL EMPLEO DEL HOGAR: LOS DERECHOS Y LOS DEBERES DE LAS PERSONAS EMPLEADORAS Y DE LAS EMPLEADAS	29
5.1. El contrato de trabajo	29
5.2. Periodo de prueba	30
5.3. Jornada y horario de trabajo	31
5.4. Vacaciones y festivos	33
5.5. Salario	35
5.6. La nómina	37
5.7. Permisos pagados y bajas	38
5.8. Maternidad y cuidados	38
5.9. Extinción del contrato	39
5.10. Generando condiciones de empleo justo	44
6. EL ALTA EN EL RÉGIMEN DE EMPLEADAS DE HOGAR Y LA SITUACIÓN JURÍDICO-ADMINISTRATIVA DE LAS TRABAJADORAS	47
6.1. La seguridad social del régimen de empleadas de hogar	47
6.2. La situación jurídico-administrativa	54
7. RECURSOS EXISTENTES	57
8. ANEXOS	59

1. PRESENTACIÓN

La Federación de Mujeres Progresistas (FMP) es una organización sin ánimo de lucro y de utilidad pública con más de 30 años trabajando por la defensa de los derechos de las mujeres, visibilizando las desigualdades y discriminaciones que sufrimos las mujeres en todos los ámbitos. Promovemos el cambio de estructuras sociales, económicas y culturales para lograr la equidad de género a través de la incidencia política feminista y el empoderamiento, desde la libertad, la diversidad, la sororidad, la participación activa, el liderazgo y la interculturalidad.

Nuestra entidad dedica gran parte de sus actividades al apoyo de las mujeres en procesos de búsqueda de empleo, así como la dignificación de las condiciones de los sectores en los que mayoritariamente se emplean las mujeres, por ser precisamente los más precarizados.

En este contexto, en el año 2020, gracias a la financiación del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones-Dirección General de Inclusión y Atención Humanitaria y la cofinanciación del Fondo Social Europeo, desarrollamos el estudio **"Mujer inmigrante y empleo de hogar. situación actual, retos y propuestas"**¹ por medio del cual arrojamos luz sobre las situaciones de desigualdad vividas por las mujeres migrantes en el empleo del hogar y de los cuidados y analizamos, de manera integral, cómo afecta este empleo en otras esferas de la vida de las mujeres.

En el año 2021, continuamos visibilizando y sensibilizando sobre el empleo del hogar con el proyecto **"Esenciales: campaña por el reconocimiento del empleo del hogar y de los cuidados"**, financiado nuevamente por Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones-Dirección General de Inclusión y Atención humanitaria y la cofinanciación del Fondo Social Europeo.

Este proyecto tiene como objetivo visibilizar la situación laboral actual de las mujeres inmigrantes que trabajan el sector del empleo del hogar y de los cuidados por medio de una campaña de vídeo y de la elaboración de la actual guía. Con todo ello pretendemos:

- Sensibilizar a la ciudadanía en general y específicamente a agentes públicos y privados sobre la necesidad de reconocimiento del sector del empleo del hogar en nuestra sociedad.

¹ Federación de Mujeres Progresistas (2020): *Estudio mujer inmigrante y empleo de hogar. situación actual, retos y propuestas*: <https://fmujeresprogresistas.org/wp-content/uploads/2020/12/Estudio-Mujer-inmigrante-y-empleo-de-hogar-FMP-2020.pdf>

- Promover el conocimiento y la toma de conciencia sobre la importancia del sector del empleo del hogar con el fin de contribuir a eliminar prejuicios y estereotipos asociados a este ámbito laboral.

En 2021, como parte de las actividades del programa “Esenciales: campaña por el reconocimiento del empleo del hogar y de los cuidados” hemos elaborado varios materiales de sensibilización con el fin de visibilizar la necesidad de reconocimiento del sector del empleo del hogar en nuestra sociedad como un trabajo ESENCIAL que realizan muchas mujeres migrantes. Todos los contenidos elaborados por la FMP, se han confeccionado a partir de las recomendaciones tanto de entidades del Tercer Sector y agentes públicos y privados, como de mujeres migrantes empleadas del sector del hogar y de los cuidados que han participado en el proyecto. Se pueden descargar los materiales de sensibilización en la página web de la [Federación de Mujeres Progresistas](#)

El empleo del hogar y de los cuidados se constituye como uno de los sectores principales para el sostenimiento de nuestra sociedad, pero presenta graves componentes de irregularidad y desvalorización social. Por esta razón, con la publicación de esta Guía, queremos contribuir a la mejora del conocimiento de un sector fuertemente feminizado y precarizado, así como dar a conocer tanto a las personas empleadoras como a los agentes público y privados que intervienen en el mercado de trabajo, los Derechos y los Deberes que existen cuando se contrata a una persona como empleada² del hogar y de los cuidados.

Esperamos que este material sea de utilidad y contribuya efectivamente al conocimiento de una profesión esencial en nuestra sociedad actual **-el trabajo del hogar y de los cuidados-**, y que ayude a conocer los derechos y deberes que las personas que contratan estos servicios tienen que cumplir.

² En esta guía haremos siempre alusión a “las empleadas de hogar” en femenino, al ser un sector de trabajo altamente feminizado.

2. ¿POR QUÉ ELABORAMOS ESTA GUÍA?

El interés por dar a conocer en mayor profundidad las realidades de las mujeres migrantes en el empleo del hogar, surge a través de la experiencia de la FMP gestionando programas de empleo dirigidos a mujeres en los que se ha observado no sólo la perpetuación de la precariedad de este sector sino el aumento de ésta y el impacto negativo que estas condiciones de trabajo tienen en la vida de las mujeres.

Como comentamos anteriormente, la investigación que elaboramos en 2020: “Mujer inmigrante y empleo de hogar: situación actual, retos y propuestas”, brindo la necesidad de seguir trabajando por visibilizar, dignificar y sensibilizar acerca de la importancia que tiene el empleo del hogar y de los cuidados en nuestras sociedades.

Pese a la importancia de los trabajos domésticos y de cuidados para el sostenimiento de la vida y de la economía, se trata de un sector profesional con escaso reconocimiento, con condiciones laborales muy precarizadas en cuanto a jornada, salario y derechos sociales, ya que la cotización -cuando se produce- se lleva a cabo en el Régimen Especial de Empleadas del Hogar que, entre otras cuestiones, no genera derecho a la prestación por desempleo, abocando a las mujeres trabajadoras del hogar que se quedan en situación de desempleo a un mayor riesgo de pobreza y vulnerabilidad social. En este sentido, la situación sobrevenida por la pandemia provocada por la Covid-19 ha generado un gran impacto en las mujeres y la crisis sociosanitaria ha incrementado las situaciones de vulnerabilidad y riesgo de exclusión social de las mujeres trabajadoras del hogar y de los cuidados.

Además, en la FMP queremos seguir trabajando para acabar con la reproducción de estereotipos de género, de actitudes racistas y xenófobas y la falta de reconocimiento de las trayectorias profesionales de las mujeres migrantes a su llegada a España. Asimismo, queremos contribuir a eliminar la precariedad generalizada del empleo de hogar que genera un gran impacto negativo en la salud de las mujeres.

También, desde la Federación de Mujeres Progresistas hemos detectado:

- La necesidad existente por parte de quienes emplean a trabajadoras del hogar y de las entidades públicas y privadas que intervienen en el empleo, de conocer cuáles son las fórmulas y las condiciones en las que se debe realizar la contratación de estas trabajadoras, dentro de un marco de legalidad y de responsabilidad.
- Que es importante divulgar la normativa básica que regula el sector, con el propósito de fomentar su cumplimiento, así como realizar una aproximación a la situación del sector en la actualidad.

- Que se precisa conocer cuáles son las condiciones del sector y cuáles son los derechos y deberes para poder cumplirlos y exigirlos.
- Que es fundamental influir en las agendas públicas y políticas para que se produzca una mejora del sector del empleo del hogar y de los cuidados.

“¿Qué necesitaría? Todas tenemos mucho cariño y mucho amor al trabajo que hacemos por lo menos de mi parte yo soy así y por eso lo siento y lo hago porque me nace hacerlo. Entonces yo quiero que también mis empleadores vean ese cariño y ese amor que uno le pone a sus padres para cuidarlos, y que también se manifiesten ellos monetariamente y de manera justa.”

Participante del estudio “Mujer inmigrante y empleo de hogar: situación actual, retos y propuestas” elaborado por la FMP en 2020.



3. UNA APROXIMACIÓN AL EMPLEO DE HOGAR Y DE LOS CUIDADOS

Para poder comprender las estructuras y elementos que intervienen en el empleo del hogar, es necesario hacer referencia a la llamada crisis de los cuidados. En España, el envejecimiento de la población, las diferentes estructuras familiares, las transformaciones del rol social y económico de las mujeres son cambios que han venido para quedarse en medio de un sistema social en el que el Estado de Bienestar ha presentado una insuficiencia de servicios y prestaciones para los cuidados dirigidos hacia las familias. Esta situación unida a la carencia de corresponsabilidad por parte de los hombres hacia las tareas domésticas y familiares ha hecho que en las familias se externalicen los cuidados.

La crisis de los cuidados de los países occidentales ha implicado la externalización y mercantilización del trabajo que históricamente cubrían las mujeres en los hogares, hecho fuertemente vinculado con el ascenso de la feminización de las migraciones. Se crea, de esta forma, una movilización transnacional de población de mujeres migrantes como cuidadoras debido a la información existente respecto a la demanda de cuidados, así como a la relativa facilidad de inserción en el sector. De este modo el trabajo de cuidados se ha internacionalizado en España. Se ha producido, así, un aumento de mujeres migrantes para trabajar en el servicio doméstico a medida que sistema de bienestar y sus recursos se debilita en el sur de Europa.

Cada vez hay más familias que demandan trabajadoras para cubrir los trabajos ligados a la reproducción, es decir, cuidados de personas dependientes –personas mayores, infancia, personas con discapacidad-, así como las labores del mantenimiento del hogar, limpieza, elaboración de comidas, plancha, etc.

Los cuidados siguen quedando fundamentalmente en manos de las mujeres. Por un lado, estas tareas reproductivas han estado tradicionalmente ligadas a las mujeres y la fuerza de trabajo en este sector es casi totalmente femenina (el 88% de las empleadas de hogar son mujeres según la EPA) y, por otro lado, son también las mujeres empleadoras quienes se encargan mayoritariamente de la contratación y el seguimiento de la persona contratada y quienes, por lo general, establecen una relación de mayor proximidad con la empleada.

En nuestro país, este sector está ocupado mayoritariamente por mujeres migrantes que comienzan su trayectoria laboral en España. Algo más de la mitad de las mujeres empleadas de hogar son migrantes (el 57% de las trabajadoras del hogar y cuidados no han nacido en España, según la media de los 4 trimestres 2019 de la EPA). De ellas, una de cada cuatro se encuentra en situación irregular. El 32,5% vivía en 2019 bajo el umbral de la pobreza y una de cada seis en pobreza severa³.

³ Oxfam Intermón (2021): [Esenciales y sin derechos](#)

3.1. La imbricación de la condición de migración, el género y la clase social en el empleo de hogar y los cuidados

La imbricación de estas tres categorías resulta central para comprender la producción y reproducción de desigualdades sociales y, en concreto, de las desigualdades en el empleo del hogar y de los cuidados. Debemos tener en cuenta varios elementos asociados a la condición de migración, al género y a la clase social para comprender muchas de las situaciones que experimentan las mujeres migrantes que trabajan en el empleo del hogar y de los cuidados en España:

- ♦ **La Ley de Extranjería** es uno de los principales obstáculos a los que se enfrentan las mujeres migrantes. La Ley Orgánica 4/2000, aprobada por Real Decreto 557/2011, de 20 de abril (artículo 147 a 150) y reformada por LO 8/2000, LO 14/2003, LO 2/2009, LO 10/2011, y RDL 16/2012, regulan los derechos, libertades y obligaciones de las personas extranjeras en España. Los múltiples colectivos de personas migradas, así como las asociaciones de empleadas del hogar, llevan tiempo denunciando que esta normativa supone un eje de discriminación de multitud de personas que deben optar por mantenerse en una situación de irregularidad administrativa hasta que, pasados tres años de residencia continuada en España, puedan solicitar una primera autorización temporal por arraigo social. Este hecho supone una barrera en el acceso al empleo y una perpetuación de la desigualdad hacia las personas migrantes
- ♦ **La Ley de empleo del hogar:** una de las características del *Régimen Especial de la Seguridad Social de Empleados de Hogar, regulado por el Real Decreto- Ley 29/2012 de 28 de diciembre*, sobre mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial de Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social, sigue siendo el carácter privado en el que se desenvuelve la relación laboral, otorgando prioridad al aspecto familiar frente al laboral. Confluyen, así, varios aspectos: se trata de un espacio de trabajo invisible, con una relación laboral individual, mediada por una normativa discriminatoria. La capacidad de negociación se condensa en un momento puntual, dependiendo de cada caso particular y de la capacidad negociadora que tenga cada empleada y cada familia empleadora. En este proceso la situación de regularidad o irregularidad administrativa de las trabajadoras adquiere un verdadero protagonismo, en cuanto a la aceptación o no de condiciones de trabajo precarias por la situación de necesidad ante la que se pueden ver expuestas.
- ♦ **La feminización de las cadenas globales de cuidados:** el trabajo que realizan numerosas mujeres migrantes trabajadoras del hogar y los cuidados ha llegado para suplir la responsabilidad que el Estado y el sistema de bienestar deberían de proveer en nuestro país. Esta situación ha hecho que se configuren, así, las cadenas globales de cuidados. Las mujeres migrantes son quienes realizan los cuidados transferidos en el país de destino y, por otro lado, transfieren el cuidado que realizaban en el país de origen antes de emigrar. Por su parte, las abuelas, hermanas, hijas y otras personas del entorno familiar son quienes quedan a cargo del cuidado en el país de origen, siendo éstas las protagonistas de una transferencia de cuidado no remunerado y otra de las piezas fundamentales para que las mujeres puedan dejar sus países de origen y migrar.

3.2. Trabajadoras del empleo del hogar en la actualidad: estereotipos y claves culturales

Si bien sabemos que en cualquier tipo de empleo es fundamental establecer un buen ambiente de trabajo basado en el respeto y el reconocimiento de la labor de ambas partes, lo es aún más en el sector doméstico, en el que la actividad se ejerce en el ámbito privado dentro de un domicilio particular, donde se desarrollan, entre otras actividades, tareas de cuidados a personas.

Como ya hemos comentado, este sector en España se encuentra en gran medida ocupado por mujeres migrantes. Por ello, resulta fundamental conocer las diferentes idiosincrasias, formas de vivir, pensar y sentir de las personas migradas y de los diferentes grupos de población. Según su localidad, región, país o continente de procedencia serán muy diversas, tal y como ocurre en nuestro país. Es necesario ser conscientes de que cada trabajadora arrastra detrás de sí una situación personal diferente, y en el caso de las mujeres migradas pueden aparecer una serie de barreras y condicionantes entre las que podemos destacar:

- ♦ **El estatus legal:** su situación jurídico-administrativa (pueden encontrarse sin permiso de trabajo o con permiso de trabajo y residencia por periodos restringidos), les hace estar en una situación de gran indefensión y discriminación.
- ♦ **Las redes de apoyo en España:** muy mermada habitualmente, con gran parte de la familia y las amistades en sus lugares de origen, incluso sus hijos e hijas. Pueden ser además mujeres que no llevan demasiado tiempo en España, por lo que se pueden sentir solas o intimidadas, o desconocer los recursos a los que pueden acudir. Además, muchas mujeres experimentan un duelo migratorio y un sentimiento de desarraigo que puede originar una dificultad de adaptación y un choque cultural, todo ello ocasionado por la falta de redes primarias y secundarias que las mujeres muchas veces dejan en sus países de origen.
- ♦ **Las diferencias formativas:** tal y como mostramos en el estudio realizado por la FMP en 2020: "Mujer inmigrante y empleo de hogar: situación actual, retos y propuestas", en España hay una gran falta de reconocimiento de las titulaciones de las personas extranjeras y grandes dificultades para su homologación, así como una inexistencia de reconocimiento de las trayectorias profesionales previas. Los elevados precios de las convalidaciones; la necesidad de cursar de nuevo carreras que ya habían realizado; el precio de las matrículas por no ser españolas; los costes de los trámites de convalidación; la necesidad de disponer de toda la documentación del país de origen; el tiempo de las gestiones presenciales y la cantidad de burocracia existente, hace que algunas mujeres desistan de convalidar y de continuar con las carreras que iniciaron en sus orígenes. La condición de migración es un eje de exclusión de profesiones que ya habían iniciado en sus países.
- ♦ **Otros condicionamientos:** como su proyecto migratorio, el tiempo y las condiciones de su asentamiento en la ciudad, sus motivaciones, etc.

Desmontando estereotipos existentes en la sociedad española sobre las mujeres migrantes:

Todavía en España convivimos con pensamientos estereotipados y opiniones prejuizadoras que nos pueden inducir (quizás sin darnos cuenta) a la desconfianza o a someter a un doble examen a las trabajadoras del hogar migrantes.

- a. Sobre la formación de las mujeres:** En la investigación que realizamos en la FMP en 2020, en la encuesta realizada a 110 mujeres migrantes empleadas del hogar, el 44,5% tenía estudios superiores (de bachillerato, grado superior o FP), seguido del 24,5% que disponía de estudios universitarios y otro 24,5% que tenía estudios obligatorios. Solamente el 2,7% no tenía estudios. La percepción social dominante y errada es que la población migrante posee menos formación académica. Los niveles formativos de las mujeres migrantes son muy similares a los de la población española. En ocasiones simplemente sucede que los currículos formativos pueden ser algo diferentes, además de la dificultad existente para conseguir la homologación.

Muchas veces cuando pensamos en las mujeres que trabajan en el sector doméstico, creemos que son mujeres sin formación u otras competencias y ni si quiera se lo preguntamos o lo valoramos. Esto puede generar una pérdida de autoestima profesional y personal, debido al escaso reconocimiento que se les llega a tener. Su trayectoria profesional es valiosa y como tal, hay que tenerla en cuenta.

- b. Sobre su capacidad de trabajo:** En ocasiones, se suele tildar a las poblaciones migradas como "lentas" o "serviciales" (población de América del Sur o África), o por el contrario como "frías" o "muy eficientes" (comunidades de Europa del Este), siendo todas estas ideas preconcebidas, un conjunto de prejuicios. Cada persona es diversa y debemos desechar todos esos estereotipos.

Como personas que vivimos en sociedad, nos movemos en ocasiones entre grandes estereotipos. Las migraciones exigen que nuestra mirada sobre el fenómeno atienda a su complejidad, examinando nuestros prejuicios, para partir de un conocimiento más profundo que nos ayude a establecer una relación de igualdad y respeto mutuo entre las personas migradas y la sociedad autóctona y entre las trabajadoras y las familias empleadoras.

- c. Sobre el acceso a los recursos y ayudas:** En la investigación "Mujer inmigrante y empleo de hogar: situación actual, retos y propuestas", detectamos que las mujeres no solo no hacen uso de ningún tipo de recurso público para poder conciliar, sino que apenas utilizan otros servicios del sector público como los educativos o los sociales, siendo casi exclusivamente los servicios de salud pública a los que acuden en alguna ocasión y entre los que se encuentran, en ciertas ocasiones, con obstáculos de acceso vinculados a la situación de regularidad administrativa.

La encuesta que realizamos reveló que un 36,7% (de 109 mujeres encuestadas) hizo uso de recursos educativos y un bajo 26,6% (de 108 mujeres) ha usado alguna vez servicios sociales. Además, el 40,6% de las mujeres acudirían a amistades en caso de tener problemas en el trabajo, seguido del 33% que acudiría a familiares, el 22,6% irían a una ONG y solamente el 8,5% acudiría a la policía y el 0,9% a servicios sociales.

El acceso a los recursos públicos en muchas ocasiones es muy dificultoso para las mujeres migrantes, sobre todo teniendo en cuenta que la mayoría de estos servicios solo se ofrecen para las personas en situación de regularidad administrativa. No podemos olvidar tampoco que el sector del empleo del hogar y de los cuidados, en el que trabajan numerosas mujeres migrantes, no tiene derecho si quiera a la prestación por desempleo.

Algunas claves culturales:

Es preciso también señalar la importancia de tener en cuenta las diferentes claves culturales que pueden existir entre las personas extranjeras y las españolas. En algunas ocasiones, las formas de interactuar, los protocolos de cortesía y socio-comunicativos son muy distintos en muchas sociedades y están también sujetos a costumbres muy diferenciadas. Por ejemplo, las formas de saludar y despedirnos, los tonos de voz, las formas de preguntar, la comunicación no verbal, las reglas sociales, las miradas, etc. pueden ser diferentes y nos pueden llevar a malinterpretaciones tanto por una parte como por la otra.

No se trata de conocer cada una de las formas de comunicación de cada grupo migrante o de cada trabajadora, sino de estar en disposición de mantener una postura abierta, de flexibilidad, empatía y receptividad respecto a otros modos y formas de ser y estar, muy enraizadas en las relaciones de las personas.

3.3. De la multiplicidad de tareas a su definición

a. Tres tipos de necesidades, tres tipos de tareas:

Podemos decir que el empleo del hogar es una actividad en la que una trabajadora o trabajador entra a suplir las necesidades de cuidado dentro de los hogares de otras personas.

La Organización Internacional del Trabajo define el trabajo doméstico por medio del Artículo 1.a. del Convenio 189 como "el trabajo realizado en un hogar u hogares o para

los mismos". Este mismo organismo expone que las empleadas del hogar suelen desempeñar tareas tales como limpiar la casa, cocinar, lavar y planchar la ropa, cuidar a los niños y niñas, a las personas mayores, a las personas dependientes o enfermas de una familia, realizar tareas de jardinería, de cuidado de la casa, el servicio de conducción para familias e incluso el cuidado de las mascotas del hogar.

La normativa española conceptualiza el trabajo de cuidados de manera más genérica bajo un amplio abanico de actividades recogidas a partir del *Real Decreto 1620/2011*, que regula el trabajo doméstico, y por medio de su Artículo 1.4 establece que son: "los servicios o actividades prestados para el hogar familiar, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico familiar, y otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos". Como podemos apreciar, la falta de especificidad en la propia definición del empleo doméstico conlleva, en la realidad, a una multiplicidad de tareas que se simultanean y entre las cuales es difícil establecer un límite. Por ello, a continuación, vamos a tratar de definir qué tareas se pueden desarrollar como trabajadora del hogar y de los cuidados:

1. Cuidado de personas dependientes: mayores, enfermas o con discapacidad:

- Atención personal e higiene, con las medidas de protección correspondientes y las ayudas técnicas necesarias.
- Supervisión o ayuda en el aseo personal.
- Apoyo para la movilidad dentro del domicilio.
- Ayuda para vestirse y desvestirse.
- Ayuda en la ingestión de comidas.
- Control de incontinencias.
- Apoyo (no responsabilidad) en la realización de ejercicios de rehabilitación.
- Cuidados especiales a personas en situación de dependencia:
 - Movilizaciones para la prevención de escaras.
 - Higiene de incontinentes y cambio de pañales.
 - Higiene de personas inmovilizadas.
 - Alimentación especial.

Algunas recomendaciones: *En ningún caso las trabajadoras deben realizar tareas de enfermería o similares, éstas requieren de la atención por parte de profesionales con una cualificación necesaria.*

2. Cuidados de la infancia:

- Acompañar el juego libre.
- Dar paseos.
- Cuidar del aseo personal.
- Dar comidas al niño/a y cuidar su alimentación.
- Cuidar la limpieza y el orden de las dependencias donde se realiza el trabajo.
- Prevenir cualquier accidente posible dentro del hogar retirando del alcance de los niños y las niñas objetos o instrumentos peligrosos.

3. Tareas de mantenimiento y limpieza del hogar:

- Limpiezas generales y de mantenimiento.
- Realización de tareas del menaje del hogar como cristales, altillos, azulejos.
- Lavado, planchado y repasado de ropa.
- Hacer cama y habitación.
- Realización de compras.
- Apoyo en la elaboración de la comida.
- Lavado de vajilla.

Normalmente, cuando se quiere contratar a una trabajadora para el cuidado de personas dependientes, enfermas o de infancia, se exige que tenga una cualificación profesional importante y, en muchos casos, se requiere también que sepa desarrollar varias funciones: cocina; cocina y cuidados; cocina, cuidados y plancha, etc. Como veremos en los siguientes epígrafes, es muy recomendable establecer claramente cuáles son las tareas y condiciones a las que ambas partes se comprometen en el contrato de trabajo, para que posteriormente no haya lugar a equívocos.

Algunas recomendaciones: *Debemos ser conscientes del importante papel de las trabajadoras y actuar en consecuencia. Podemos exigir el cumplimiento con calidad de las tareas (exclusivamente de aquellas que se hayan definido y estipulado en el contrato) y al mismo tiempo debemos reconocer los derechos laborales correspondientes.*

Algunas recomendaciones: *Es fundamental que se facilite a las trabajadoras las ayudas técnicas y las medidas de protección necesarias para poder realizar satisfactoriamente y en condiciones de seguridad su trabajo.*

Existen unas tareas que quedan excluidas del empleo del hogar:

- Relaciones concertadas por personas jurídicas, de carácter civil o mercantil.
- Relaciones concertadas a través de empresas de trabajo temporal.
- Relaciones de cuidadores/as profesionales contratados por instituciones públicas o por entidades privadas.
- Relaciones de cuidadores/as no profesionales en atención a personas en situación de dependencia en su domicilio.
- Relaciones concertadas entre familiares.
- Trabajo a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.
- Servicios de cuidado o atención de los miembros de la familia de carácter marginal a cambio de comidas, alojamiento o simples compensaciones de gastos.
- Servicios domésticos compartidos con otros ajenos al hogar familiar en actividades o empresas del empleador/a.

b. Diferentes modalidades de empleo en España:

El trabajo de hogar se configura a través de distintas tipologías dependiendo del tipo de situación y los horarios de las empleadas:

- Empleada de hogar externa a jornada completa o a tiempo parcial, en las que la prestación de servicios se realiza durante más de 120 días al año para la misma persona empleadora.
- Empleada de hogar externa por horas, aquellas en las que la prestación de servicios se realiza por un número de días inferior a 120 anuales para la misma persona empleadora.
- Empleada de hogar interna, normalmente a jornada completa. La empleada habita en la misma casa en la que desarrolla o presta sus servicios.

Tipo de trabajo	Horario	Definición	Actividades
Trabajo de interna	Lunes a sábado por la mañana o por la tarde	Se asientan de forma continua en el domicilio incluyendo las noches. La jornada máxima semanal es de 40 horas de trabajo, aunque la ley autoriza un tiempo "de presencia" que no podrá exceder de 20 horas semanales de promedio en el periodo de un mes. Las horas de presencia se deben pagar igual que las horas extra.	Mantenimiento del hogar y cuidado de personas que vivan en él
	De fines de semana	Se trabaja el sábado y se pernocta en el domicilio y la jornada finaliza el domingo por la noche.	Mantenimiento del hogar y cuidado de personas que vivan en él.
Trabajo de externa	Jornada completa	Deben cumplir una jornada 8 horas al día, es decir la jornada máxima semanal es de 40 horas de trabajo.	Mantenimiento del hogar y cuidado de personas que vivan en él.
	Jornada parcial	Disposición en un horario determinado y limitado en la contratación.	Cuidado de mayores y niños/as y, en segundo lugar, mantenimiento de la casa.
Trabajo por horas		Trabajo más flexible, se puede simultanear con otros trabajos o empleadores/as.	Tareas específicas de cuidado en horas de especial necesidad y/o tareas de mantenimiento del hogar.

“Solo decir que el empleo del hogar es un trabajo como cualquier otro, es un trabajo digno pero sus condiciones no son dignas, por el momento las condiciones de las trabajadoras del hogar no son dignas. Hay que dignificar esas condiciones porque el empleo del hogar es un empleo digno de por sí y replantearnos todo el sistema de cuidados que siempre tiene... Recae sobre las espaldas de las mujeres ¿por qué tiene que caer sobre las espaldas de las mujeres?”

Participante del estudio "Mujer inmigrante y empleo de hogar: situación actual, retos y propuestas" elaborado por la FMP en 2020.



4. MARCO LEGAL DEL EMPLEO DE HOGAR

El sector del empleo de hogar está regulado por **Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, que recoge la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar**⁴ (BOE de 17 de noviembre de 2011) y el **Real Decreto-Ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social**⁵ (BOE de 31 de diciembre de 2012).

El RD 1620/2011 y las posteriores modificaciones regula el empleo de hogar en los siguientes términos:

- Obligatoriedad de alta laboral en la Seguridad Social, que ha de ser tramitado por quienes contratan, reflejando la jornada y el salario real. Solo en los trabajos de menos de 60 horas al mes las empleadas pueden tramitar directamente la afiliación, las altas, las bajas y las variaciones de datos en la Seguridad Social.
- Obligatoriedad de contrato por escrito.
- El contrato debe recoger la información sobre las condiciones de trabajo: tipo de jornada y horario, salario -incluidas las dos pagas extras-, días de vacaciones, período de prueba (que ha de ser remunerado), tiempos de presencia y régimen de pernoctas.
- Las condiciones salariales deben ajustarse al salario mínimo interprofesional: 965€ al mes y dos pagas extras de 965€ cada una. Lo que establece un salario anual de 13.510€ en el año 2021, y un límite en el descuento de pago en especie a un 30% con la obligación de respetar el SMI.
- Obligatoriedad de nómina mensual o recibo.
- Derecho a los mismos permisos retribuidos reconocidos para el resto de las personas trabajadoras.
- Derecho a baja por enfermedad común o accidente no laboral: se cobra el 60% de la base de cotización desde el 4º al 8º día (pagado por la persona empleadora). A partir del 9º, paga la Seguridad Social, también el 60%. A partir del día 21 se cobra el 75% de la base de cotización.

⁴ [BOE.es - BOE-A-2011-17975 Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.](#)

⁵ [BOE.es - BOE-A-2012-15764 Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social.](#)

- Derecho a baja por enfermedad laboral o accidente de trabajo: se cobra a partir del día siguiente al de la baja el 75% de la cotización. En este caso, debe pagar la Seguridad Social o la mutua.
- Se equipara el descanso semanal a 36 horas consecutivas y el disfrute de fiestas (14 festivos al año).
- Derecho a una jornada laboral de 40 horas semanales.
- Regulación de los tiempos de presencia: la persona empleada puede tener la obligación de permanecer en el hogar sin realizar tareas específicas. Éstas son de 20h semanales en el periodo de un mes.
- Las horas de descanso entre jornadas son de 12 horas para el caso de las mujeres con trabajo externo y de 10 horas para el de las empleadas en régimen interno, con compensación de esas dos horas de diferencia. En régimen de interna también existen 2 horas diarias libres para las comidas principales.
- Derecho a 30 días naturales de vacaciones pagadas por año (de los cuales al menos 15 días serán seguidos). La jubilación y la incapacidad temporal se equiparan de manera completa a las que rigen en el Régimen General.
- En el fin del contrato se deberá pagar y entregar el finiquito o liquidación por escrito con los conceptos salariales pendientes de pago a los que hay que añadir el tiempo de preaviso (en caso de abonarse) y la indemnización que corresponda por el tipo de fin del contrato.

Estas disposiciones establecen condiciones mínimas que excluyen a las empleadas de hogar de algunos derechos laborales básicos: por ejemplo, no tienen derecho a prestaciones por desempleo, sigue existiendo la fórmula del desistimiento como causa de despido, etc.

Esta guía pretende contribuir a que se cumplan los derechos laborales de las empleadas de hogar ya que, en la práctica en muchas ocasiones, ni siquiera los derechos básicos recogidos en estas legislaciones se cumplen y muchas trabajadoras de hogar forman parte de la economía sumergida.

Además hay que destacar que, en España, el empleo de hogar y de los cuidados es ocupado principalmente por mujeres migrantes. La confluencia de las **leyes de extranjería** y la escasa regulación del empleo doméstico conducen a desarrollar un sector ocupacional ciertamente oculto, que se desenvuelve en muchas ocasiones en condiciones de irregularidad administrativa y de informalidad laboral (sin contrato y entrando en vulnerabilidad los derechos laborales). Es decir, la precaria regulación del sector junto con la escasez de vías legales para la migración, hacen que en el sector del empleo doméstico se ocupen muchas mujeres en situación administrativa irregular, y ante la exigencia de tener un contrato de trabajo para solicitar el permiso de trabajo, esta condición posiciona a las mujeres en situaciones de vulnerabilidad frente a personas empleadoras que imponen condiciones abusivas.

Por añadidura a la regulación específica, hay que tener en cuenta la **Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia (Ley 39/2006 de 14 de diciembre de 2006, modificada por el Real Decreto-Ley 20/2012)**⁶ ya que muchas trabajadoras del hogar y de los cuidados son contratadas para desarrollar las tareas de cuidado de personas dependientes. Esta legislación establece, entre otros aspectos, la obligatoriedad de que empleo que se genere sea de calidad. Uno de los objetivos de esta ley es atender de manera específica, a la calidad en el empleo, así como a promover la profesionalidad y potenciar la formación de las trabajadoras. De esta manera, todas las personas contratadas para realizar cuidados de personas dependientes en los domicilios (Ayuda a Domicilio y/o Asistencia personal) con cargo a subvenciones previstas en la ley deberán estar dadas de alta en la Seguridad Social. Las solicitudes para las ayudas recogidas en la citada ley se llevan a cabo a través de los Servicios Sociales correspondientes a cada zona o comunidad autónoma.

■ ¿Hacia dónde avanza la legislación? Perspectivas de futuro:

España aún tiene pendiente ratificar el **Convenio 189 sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**⁷ que plantea un consenso de mínimos sobre el trabajo decente de las trabajadoras del hogar. Este Convenio reconoce el trabajo doméstico remunerado como un trabajo con derechos laborales y establece medidas para impedir el abuso y la explotación hacia este sector.

El Convenio es un gran avance ya que supone la equiparación de derechos laborales del sector con el resto de las personas trabajadoras. Por tanto, el convenio 189 de la OIT es el documento de referencia internacional que promueve condiciones laborales dignas para las trabajadoras domésticas. Entre las recomendaciones de la OIT se incluye lo siguiente:

- Suprimir las restricciones y obstáculos al ejercicio del derecho de afiliación.
- Respeto a los principios de confidencialidad y privacidad en el sistema de reconocimientos médicos.
- Mecanismos de denuncia de casos de abuso, acoso y violencia.
- Articulación de programas para la reubicación y readaptación de las trabajadoras del hogar víctimas de abuso, acoso y violencia.
- Establecimiento de un contrato de trabajo tipo para el trabajo doméstico.

⁶ [BOE.es - BOE-A-2006-21990 Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.](https://www.boe.es/boe/BOE-A-2006-21990-Ley-39/2006-de-14-de-diciembre-de-Promoción-de-la-Autonomía-Personal-y-Atención-a-las-personas-en-situación-de-dependencia)

⁷ https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:P12100_ILO_CODE:C189

- Reglamentación del tiempo de presencia.
- Reglamentación del descanso semanal.
- Reglamentación del pago en especie.
- Adopción de medidas para la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia o fallecimiento de la persona empleadora.
- Reglamentación de las condiciones de alojamiento y alimentación.
- Protección frente a peligros y riesgos relacionados con el trabajo.
- Prevención del trabajo forzoso y de la trata de personas.
- Igualdad de trato y de derechos con respecto a la Seguridad Social y al mantenimiento o transferibilidad de tales derechos.
- Reglamentación de medidas adicionales de protección del trabajador o trabajadora migrante (fondos de asistencia jurídica, servicios sociales y servicios consulares especializados, articulación del derecho a repatriación).
- Autorización de inspecciones de trabajo.
- Medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Refuerzo de información para las oficinas nacionales de estadística.
- Seguimiento de las agencias privadas de colocación.
- Principio de cooperación entre los Estados miembros con el fin de mejorar las condiciones del servicio doméstico.

La ratificación del convenio y la inclusión de estas cuestiones en la regulación del trabajo doméstico haría que España dignificara de forma significativa este sector. El Convenio ha sido firmado por 29 países, entre los que todavía no se encuentra España.

En septiembre de 2021, se ha ratificado en España el Convenio 177 de la OIT para mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores que desempeñan su labor en domicilios, así como se ha ratificado también el Convenio 190 de la OIT para eliminar la violencia y el acoso en el trabajo. Son, sin duda, avances muy importantes en materia de empleo y derechos de las personas trabajadoras. Mirando al futuro, también se espera que las empleadas de hogar sean incluidas en la Ley de prevención de riesgos laborales, así como se tenga en cuenta la necesidad de negociación colectiva y libertad sindical, la cotización por salarios reales (y no por tramos de cotización) y la desigualdad que supone el no tener acceso a la prestación por desempleo con respecto al resto de personas trabajadoras. De este modo, se sigue demandando una equiparación en derechos laborales y protección social para las trabajadoras de hogar y de cuidados con el pleno reconocimiento en el Estatuto de los Trabajadores y su integración completa en el Régimen General de la Seguridad Social; así como la ratificación del Convenio 189 de la OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos.



5. EL RÉGIMEN DEL EMPLEO DEL HOGAR: LOS DERECHOS Y LOS DEBERES DE LAS PERSONAS EMPLEADORAS Y DE LAS EMPLEADAS

El trabajo de hogar es un trabajo necesario y profesional, y la persona que lo desarrolla es una profesional con derechos y obligaciones.

5.1. El contrato de trabajo

La actual normativa de empleo reconoce el deber de formalizar un contrato de trabajo por escrito, para todas aquellas situaciones y relaciones laborales de más de cuatro semanas. También es obligatorio hacer por escrito un contrato a tiempo parcial para aquellas personas que vayan a trabajar menos de 40 horas a la semana. Desde la FMP, consideramos muy importante para las dos partes que se realice por escrito en cualquiera de las situaciones.

En el contrato se deben detallar las condiciones de trabajo y al menos debe figurar:

- Nombre e identificación de las personas contratantes y las contratadas.
- La fecha de comienzo de la relación laboral y, en caso de que sea una relación laboral temporal, la duración previsible de la misma.
- Lugar de trabajo, es decir, dónde se van a prestar los servicios. Si la trabajadora va a prestar servicios en varios domicilios de las personas empleadoras, se debe hacer constar esta circunstancia.
- Las tareas que se van a realizar de manera detallada, de forma que aparezca reflejado con suficiente precisión el contenido específico del trabajo a desarrollar.
- La duración de la jornada y el horario de trabajo.
- Horario de presencia, si lo hubiera, y su retribución o compensación, que puede ser en dinero o en tiempo libre.
- En la modalidad de trabajo de interna, deberá concretarse el régimen de las pernoctas.
- Los días libres.
- Las vacaciones y los permisos. Debe aparecer la duración de las vacaciones y, a ser posible, la manera de determinar las fechas.
- Salario mensual, salario en especie (si existiera) y pagas extras. Debe reflejarse la cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales, así como la periodicidad de su pago. Si se va a abonar salario en especie, deberá concretarse en qué consistirá y su equivalente en dinero.
- Periodo de prueba.
- La extinción de la relación laboral y los plazos de preaviso que están obligados a respetar ambas partes en el supuesto de extinción del contrato o, si no es posible facilitar esta información, las modalidades de determinación de dichos plazos de preaviso.
- Cualquier cuestión que se quiera especificar por acuerdo entre ambas partes.

Se pueden encontrar los [modelos de contrato escrito](#)⁸ en la página web del Ministerio de Trabajo. Existen también [otros modelos de contrato](#) como los que han elaborado en la asociación ATH-ELE.

Si la trabajadora lo decide, puede dejar el trabajo antes de que termine el período pactado en el contrato, pero no tendrá derecho a indemnización. Si se ha pactado en el contrato un preaviso para el caso de cese, la trabajadora deberá respetarlo. En caso contrario, no hay obligación legal de preavisar. El preaviso no puede ser superior a siete días y no existe obligación de preaviso en los casos en que el cese esté motivado por incumplimiento de los derechos de la trabajadora por la parte empleadora.

Si la trabajadora decide rescindir el contrato, además del salario por los días trabajados el último mes, se le tiene que pagar la liquidación, que se compone de: parte proporcional de pagas extras y parte proporcional de vacaciones.

Las tareas a desarrollar en la vivienda familiar pueden aumentar en ciertas circunstancias, por ejemplo, si nacen nuevos hijos/as, si hay un traslado a una casa más grande, si la persona que se atiende pasa a estar en situación de dependencia mayor, etc. La familia empleadora no puede exigir un incremento del ritmo ni de las horas de trabajo: es derecho de la empleada trabajar al ritmo y jornada anterior, realizando las tareas que le sean posibles. No obstante, se puede plantear un aumento salarial o de jornada lo que correspondería con las nuevas tareas.

Obligaciones: Aunque solo se trabaje unas horas en el hogar, el empleador/a está obligado a hacer un contrato de trabajo con la empleada de hogar.

5.2. Período de prueba

El período de prueba debe acordarse por escrito y no puede ser superior a 2 meses de duración. En ese período, cualquiera de las dos partes, puede rescindir el contrato de trabajo sin que exista ninguna consecuencia, salvo la obligatoriedad de pagar el sa-

⁸ En los anexos se adjunta los modelos de contratos disponibles en la web: <https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/Contratos-de-trabajo/modelos-contrato.html>

lario correspondiente a los días trabajados incluyendo la parte proporcional de pagas extras y vacaciones. En el contrato en el que se acuerde el período de prueba puede asimismo acordarse un preaviso para el caso de no querer continuar con la relación laboral. El preaviso obliga a ambas partes y nunca puede superar los siete días. No es necesario cumplir ningún período de preaviso por parte de la trabajadora si no se están cumpliendo con sus derechos.

Una vez pasado el período de prueba, el contrato produce efectos plenos, contándose también el tiempo de servicios prestados durante los días de prueba, a efectos de antigüedad.

5.3. Jornada y horario de trabajo

5.3.1. ¿Cuáles son los máximos que marca la normativa?

Como cualquier otro trabajo, la jornada laboral será de un máximo de 40 horas, ya sea una trabajadora contratada como interna o como externa.

5.3.2. Las peculiaridades de la modalidad de trabajo de interna

En este caso, el máximo será también de 40 horas a la semana. Para esta modalidad de empleo, la ley autoriza un tiempo "de presencia" que se puede pactar y que no podrá exceder de 20 horas semanales de promedio en el período de un mes.

LAS HORAS DE PRESENCIA: Se entiende por tiempo de presencia aquellas horas pactadas entre ambas partes, en las que la trabajadora debe estar disponible, pero no tiene que dedicarse a las tareas domésticas propias de su puesto, es decir no son consideradas horas de trabajo efectivo. Únicamente se podrán realizar tareas básicas como atender al teléfono o aquellas urgencias que puedan surgir.

Obligaciones: En las horas "de presencia" solamente se debe estar disponible para prestar servicios, no son horas en las que se deba realizar trabajo efectivo. Las horas de presencia tienen que pagarse al menos al precio de la hora de trabajo ordinaria. El precio mínimo de la hora de presencia en 2021 es 7,43 €. También se podrá pactar la compensación de estas horas en períodos equivalentes de descanso retribuido (pagado).

Obligaciones: Además, para el trabajo interno existen 2 horas libres al día para las comidas, que no se computarán como tiempo de trabajo. No se puede impedir a la trabajadora salir de la casa en esas dos horas, salvo que se haya acordado que las horas de comidas son parte de las horas de presencia pactadas.

El régimen de pernocta en el empleo doméstico:

Es el pacto que las personas empleadoras y la trabajadora interna realizan, estableciendo el horario y la compensación económica por el hecho de dormir en la vivienda en la que se trabaja. La trabajadora presta servicios durante el día y además duerme en la vivienda como parte de las obligaciones de su contrato.

No se puede obligar a la trabajadora interna a estar en la vivienda por razón de la pernocta antes de las diez de la noche, tampoco se le puede pedir que realice tareas en esas horas y debe tener derecho a permanecer en su habitación, salvo casos de urgencia justificada. Cualquier "pernocta" que no respete estos derechos formará parte de la jornada de trabajo o del tiempo de presencia y como tal debe retribuirse y tener el recargo que las partes acuerden.

5.3.3. Las horas extraordinarias:

Se considera como tales todas aquellas horas de trabajo efectivo que exceden el horario pactado entre las partes y, desde luego, las horas que estén por encima de las 40 horas semanales que fija la Ley. El número máximo de horas extraordinarias anuales es de 80 y se pueden compensar con dinero o con tiempo libre. El precio mínimo de la hora extra en 2021 es de 7,43 €. La realización de horas extras es voluntario para la trabajadora, es decir, puede decidir realizarlas o no, salvo por causas de fuerza mayor.

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 o alguna necesidad específica que pudiera surgir, y en la hora extraordinaria se está trabajando activamente.

5.3.4. Los descansos:

- **Entre jornadas.** Las jornadas de trabajo tienen que tener un mínimo de descanso de 12 horas. En el caso de las empleadas internas, se podrán reducir hasta 10 horas, compensándose las 2 horas restantes en períodos de hasta cuatro semanas.
- **Semanal.** El mínimo de horas de descanso semanal es de 36 horas seguidas, es decir, 1 día y medio, y que comprenderán, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo.

El descanso semanal de 36 horas continuadas es un derecho de la trabajadora que la familia empleadora está obligada a respetar. Si ambas partes lo acuerdan, la trabajadora puede disfrutar de sus tiempos de descanso en periodos de dos semanas. Es decir, cada dos semanas, tendría que descansar 72 horas (tres días completos). También se puede acordar descansar 24 horas una semana y 48 horas la siguiente. Sin embargo, en la FMP recomendamos que se respete el descanso de 36 horas seguidas por la salud física y mental de las trabajadoras.

Como en cualquier otro sector, es fundamental que se respeten los tiempos de descanso, las horas y los horarios de trabajo pactados. Las empleadas del hogar y de los cuidados son trabajadoras con derechos y con obligaciones, con la única particularidad de que prestan sus servicios en el ámbito privado del hogar.

5.4. Vacaciones y festivos

Los días de vacaciones:

La legislación de empleo de hogar marca el derecho a 30 días naturales de vacaciones por año trabajado.

Cómo y cuándo:

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 libremente por la trabajadora y el resto por la parte empleadora. La trabajadora tiene derecho a saber con dos meses de antelación la fecha de sus vacaciones.

Pago de las vacaciones:

Las vacaciones se cobran según el salario total, sin descuentos de salario en especie.

Recuerda: Las trabajadoras tienen derecho a vacaciones pagadas, aunque no hayan trabajado un año completo. Se disfrutan y se cobran en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año. Si ambas partes están de acuerdo en disfrutar las vacaciones de otra forma (por ejemplo, de julio a julio), es importante que aparezca en el contrato.

Recuerda: Si la trabajadora va a tener más de 30 días de vacaciones, es importante entregarle un permiso por escrito en el que se diga cuál es la fecha de incorporación al puesto de trabajo.

Recuerda: Durante el periodo o periodos de vacaciones, la empleada no estará obligada a residir en el domicilio familiar o en el lugar a donde se desplace la familia o alguno de sus miembros.

Los días festivos:

Las trabajadoras del hogar tienen derechos a los mismos días festivos que el resto de las personas trabajadoras. Hay 14 días festivos al año (existen nacionales, los marcados por las Comunidades Autónomas y los locales que suelen ser dos) en los que las trabajadoras no tienen que trabajar. Como en cualquier otro empleo, los días son retribuidos y no recuperables y son de 24 horas seguidas.

Recuerda: Si se necesita que la empleada labore en un día festivo, se deberá pagar el día extra o el precio de la hora normal o se puede negociar un día de vacación alternativo.

La trabajadora no está obligada a trabajar los días festivos y, por tanto, no se le puede descontar del salario el día festivo no trabajado ni debe compensarlo con más horas otro día.

5.5. Salario

El salario se pacta entre ambas partes ya que no existe un convenio del sector que lo marque, no obstante, se debe respetar el mínimo a pagar por una jornada completa **de 40 horas semanales, en catorce pagas, que es el Salario Mínimo Interprofesional** que fija el gobierno cada año. El salario se debe negociar, y hay que tener en cuenta, además de las horas de trabajo, otros aspectos como el coste en transporte, la responsabilidad que supone, la cantidad de tareas a realizar, la dureza y peligrosidad del mismo, etc. para poder negociar y ofrecer un salario justo.

Para poder saber si se está pagando lo correcto de acuerdo con el mínimo garantizado por ley, hay que calcular el salario que se recibe en un año, en relación con las horas de trabajo.

En 2021, el salario mínimo para 40 horas (jornada completa) son 965 € al mes y dos pagas extras de 965 € cada una (obligatorias). Esto quiere decir que hay que cobrar, como mínimo, **13.510 € al año en total** y se pueden pagar de diferentes maneras. Si las pagas extras están prorrateadas, es decir si se perciben 12 nóminas al año, el salario mensual será de 1.125,83 € por la jornada completa.

Si se trabajan menos horas, el salario se debe calcular en proporción. Si se trabaja, por ejemplo, media jornada de 20 horas semanales, el salario mínimo sería de 482,5€ brutos al mes (más dos pagas extras de 482,5€ cada una) o 562,91€ brutos si son 12 pagas.

- **Salario bruto anual:** 13.510€.
- **Salario bruto en 14 pagas:** 965€.
- **Salario bruto en 12 pagas:** 1.125,83€.
- **Salario bruto por día:** 32,16€.
- **Salario bruto por hora:** 7,43€ (en contrato por horas u hora extra, siempre que se contrate a la trabajadora menos de 120 días al año con un mismo empleador/a).

* La Plataforma por un empleo de hogar y de cuidados con plenos derechos ha recogido una tabla de [salarios mínimos en 2021](#)⁹ por tipos de trabajo y horas.

⁹ En los anexos se adjuntan las tablas de salario para 2021 "antes de la subida salarial de septiembre de 2021": <https://uso-madrid.es/wp-content/uploads/2021/03/Tabla-salarial-2021.pdf>

Las pagas extras:

Al año hay derecho a cobrar dos pagas extras una en junio y otra en diciembre como norma general. El que las pagas sean enteras depende de la cuantía del salario anual. Las pagas extras se pueden cobrar mensualmente (prorratedas) pero nunca menos al cobro del Salario Mínimo Interprofesional anual por jornada completa que es de 13.510€. Se debe hacer constar en el contrato, reflejando por escrito el importe del salario más la prorrata de pagas extraordinarias.

EJEMPLO 1: Si pagamos 1.000€ al mes a una trabajadora por una jornada completa, como mínimo tendrá derecho a dos pagas extras por el total de 1.510€, es decir dos pagas extras de 755€ cada una. Este es el resultado de: 13.510€ (SMI al año) - 12.000€ (1.000€x12 meses) = 1.510€ (dos pagas de 755€) que es el dinero que falta hasta llegar al salario mínimo anual que se debe cobrar en jornada completa.

Si el salario es por horas:

Como mínimo, el salario se calcula proporcionalmente a las horas trabajadas. Se deben incluir la parte proporcional de vacaciones y paga extra. El salario por hora es como mínimo de 7,43 € brutos.

Prestaciones salariales en especie:

Si el trabajo es en régimen interno, se podrán establecer descuentos por el salario en especie (por las comidas y el alojamiento). El descuento por la comida del mediodía nunca podrá superar el 10% del salario, la ley fija un máximo del 30% por la suma de todos los conceptos en especie (desayuno, comida, cena y alojamiento), pero siempre asegurando el cobro del Salario Mínimo Interprofesional en cómputo mensual, es decir, 965 €. Es recomendable pactar una cantidad fija por cada concepto y no un porcentaje sobre el salario.

Las horas de presencia:

Como ya hemos comentado, las horas de presencia deben pagarse como mínimo al mismo valor que la hora ordinaria de trabajo. En 2021 está estipulado en 7,43€ por cada hora de presencia.

Subidas salariales:

Cada vez que se cumple un año se tiene que incrementar el salario en la media del incremento salarial de los convenios colectivos registrados en el mes en el que se cumple el año de trabajo. Este dato se encuentra en la web del Ministerio: <http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm>

Se trata de un proceso que es algo complejo de averiguar tanto para la empleada como para la empleadora, por lo que es recomendable acordar otra fórmula, como por ejemplo que la subida sea en enero y de acuerdo con otros parámetros (el porcentaje de subida del IPC, el incremento de las pensiones, o, por ejemplo, una cantidad de dinero concreta cada año).

Recuerda: Aunque la trabajadora de hogar haya pactado un salario inferior al que estipula la ley, no pierde el derecho a reclamar el salario legal, incluso con los atrasos.

Recuerda: En cualquiera de los casos el abono del salario mensual deberá estar acompañado de un documento justificativo.

Algunas recomendaciones: Como ya se ha señalado, es recomendable establecer en el contrato el salario, así como la fecha en la que se cobra. Así como exigimos puntualidad en los horarios y cumplimiento de las tareas, es importante ser puntuales en las fechas de pago del salario.

5.6. La nómina

La nómina es un documento que indica el sueldo que recibe la trabajadora cada mes. Es válido cualquier papel que refleje con claridad, la retribución bruta, la base de cotización y los descuentos. Es obligatorio entregar cada mes una nómina a la trabajadora. En caso de no darla, puede ser motivo de denuncia ante la Inspección de Trabajo.

El ministerio ha puesto a disposición modelos de nóminas en su [web](#)¹⁰. La [asociación ATH-ELE](#)¹¹ tiene en su página web modelos de nómina por mes y por horas.

¹⁰ Modelos de nóminas del Ministerio de trabajo y economía social (también añadimos en anexos): <https://www.mites.gob.es/es/portada/serviciohogar/nueva-regulacion/retribuciones/index.htm>

¹¹ Modelos de contratos y nóminas creados por la asociación ATH-ELE: <https://ath-ele.com/es/contratos-y-nominas/>

5.7. Permisos pagados y bajas

Siempre con el previo aviso, la trabajadora tiene derecho a faltar al trabajo y recibir su sueldo entero, por los siguientes motivos:

En el contrato se deben detallar las condiciones de trabajo y al menos debe figurar:

- Matrimonio: 15 días
- Hospitalización, enfermedad grave, accidente o muerte de parientes cercanos (padres, madres, hijos, hijas, hermanos, hermanas, abuelos/as y también familia política): 2 días, ampliables a 4 si es necesario viajar a otra localidad.
- Cambio de domicilio: 1 día.
- Nacimiento de hijo o hija: dos días ampliables a 4 si hay que viajar a otra localidad.
- Por el tiempo indispensable para cumplimiento de deberes como asistir a un juicio, gestión de documentos oficiales, votar, etc. Es conveniente pedir un justificante.
- Por embarazos: por el tiempo indispensable para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

■ Baja por accidente de trabajo:

En caso de que suceda un accidente de trabajo, la trabajadora tiene derecho a percibir el 75% de la base diaria de cotización del mes anterior a su baja. Se empieza a cobrar desde el día siguiente a la baja de accidente; el día del accidente se cobra el salario.

■ Baja por enfermedad:

En caso de enfermedad, los tres primeros días no se cobra nada. La parte empleadora debe pagar la baja desde el cuarto día hasta el octavo día. Se tratará de un 60% de la base diaria de cotización del mes anterior a la baja. A partir del noveno día la baja la paga enteramente la Seguridad Social y es la misma cantidad diaria, un 60% de la base de cotización. A partir del día 21 de la baja, la prestación sube y es del 75% diario a cargo de la Seguridad Social hasta que se termina con la baja.

5.8. Maternidad y cuidados

Si la Trabajadora tiene un hijo o hija, tiene derecho a un descanso de 16 semanas (6 obligatorias después del parto), ampliables a dos más por cada hijo/a en caso de parto/adopción múltiple. Las otras 10 semanas le corresponde a la trabajadora decidir cómo las distribuye.

Durante las 16 semanas, se cobra una prestación del 100% de la base de cotización del mes previo al disfrute de la baja.

Para tener derecho a la prestación de maternidad hay que estar de alta en la Seguridad Social en la fecha de comienzo de la baja de maternidad y, además, en función de la edad, se exigen los siguientes periodos de cotización:

- Hasta los 21 años: no hace falta ningún periodo cotizado.
- De los 21 a los 26 años: se debe haber cotizado 90 días en los últimos 7 años o 180 días a lo largo de toda la vida.
- Más de 26 años: se debe haber cotizado 180 días en los últimos 7 años o 360 días a lo largo de toda la vida.

Recuerda: Las dos partes continúan pagando como antes de la baja, cada cual su porcentaje, pero es responsabilidad de la parte empleadora ingresar la cuota total.

■ La lactancia:

Quien tenga un hijo o hija menor de 9 meses tiene derecho también al permiso de lactancia (una hora de ausencia del trabajo o sustitución por una reducción de la jornada en media hora al comienzo o al final de la misma), así como al resto de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal contempladas en la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.

■ Reducción de jornada por cuidado de un familiar:

La trabajadora tiene derecho a recudir su jornada entre un octavo y la mitad para cuidar a una o un menor de 12 años o parientes cercanos con discapacidad, enfermedad o dependencia (madre, padre, hijas/os, hermanos/as, abuelo/a y también familia política). Como consecuencia, el salario se rebajará en la misma proporción en que se reduce la jornada y la cotización a la seguridad social se hará en función de la reducción del nuevo salario.

5.9. Extinción del contrato

La legislación marca las posibles causas o motivos por los que una relación laboral en el empleo doméstico puede finalizar. No obstante, independientemente de la causa, la empleada tiene derecho a percibir el finiquito:

- Por salario correspondiente hasta la fecha de extinción.
- Con las pagas extraordinarias o la parte proporcional.
- Con la parte proporcional de las vacaciones no disfrutadas.
- Por falta de preaviso (en caso de que suceda).

El **finiquito** es el documento que la trabajadora firma reconociendo que ya ha recibido su liquidación y que la parte empleadora no le adeuda nada más. En la liquidación debe aparecer la fecha de notificación del fin de la relación laboral y la cantidad que se está recibiendo. Se debe comprobar que aparecen recogidos todos los temas pendientes por ambas partes. Una vez firmado este documento, ya ninguna de las partes tiene derecho a reclamar.

La relación laboral se puede extinguir por las mismas causas que el resto de las relaciones laborales que aparecen el [Estatuto de los Trabajadores en su artículo 49](#) (excepto las letras h; i; l, del apartado 1 de dicho artículo). A continuación, se señalan los casos por los que se puede finalizar una relación laboral, así como sus correspondientes indemnizaciones:

1. Por acuerdo entre ambas partes.
2. Por las causas que se establezcan en el contrato salvo que estas supongan un abuso de derecho por parte del empleador/a.
3. Por llegar la fecha de finalización fijada en el contrato temporal, es decir, expiración del tiempo convenido. La trabajadora tiene derecho a recibir una indemnización económica. Se debe pagar el salario pendiente por el último mes, una liquidación de partes proporcionales de pagas y vacaciones. Además, una indemnización de 12 días por año de servicios. El cálculo de la indemnización de fin de contrato se hace sobre el salario bruto total, es decir, todo lo que se cobra anualmente en metálico y en especie, dividido entre 365 días, sin deducciones de Seguridad Social.
4. Por renuncia de la empleada, con los preavisos señalados anteriormente.
5. Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta de la trabajadora.
6. Por jubilación de la trabajadora.
7. Por muerte, gran invalidez, invalidez permanente y jubilación de la persona empleadora, dando derecho a la empleada de hogar a percibir una indemnización de un mes de salario, incluida la prorrata mensual de las pagas extras y sin deducciones de Seguridad Social además de la liquidación de pagas extras y vacaciones pendientes.
8. Por voluntad de la trabajadora fundamentada en un incumplimiento contractual del empleador/a.
9. Por despido de la trabajadora.
10. Por decisión de la trabajadora que tenga que abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

También se puede extinguir por **despido disciplinario** y **por desistimiento** por parte del empleador/a.

■ **Despido disciplinario:**

Es el despido que se basa en un incumplimiento grave y culpable de la trabajadora con respecto a su contrato, por las causas que recoge el Artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores:

- Las causas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- Las ofensas verbales o físicas a la empleadora o empleador o a las familiares que convivan en la casa.
- La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- La disminución continuada y voluntaria del rendimiento del trabajo normal o pactado.
- La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual y acoso sexual o por razón de sexo al empleador/a o a las personas que convivan en la vivienda familiar.

La persona empleadora puede despedir sin indemnización, pero debe ser comunicado por escrito indicando los hechos que motivan el despido y la fecha de efectos. La falta de notificación escrita determina la improcedencia del despido, con las consecuencias inherentes a este hecho.

Contra la decisión extintiva, la trabajadora puede interponer demanda de despido dentro del plazo de caducidad de 20 días hábiles previstos en la normativa laboral. También existen algunos servicios como el SMAC en Madrid que es el Servicio de Mediación Arbitraje y Conciliación que ofrece la Comunidad de Madrid para la resolución de conflictos laborales, y evitar de esta manera que ambas partes lleguen a un proceso judicial.

Si el despido se declara improcedente, la indemnización que debe abonarse es de 20 días de salario por año de trabajo con el límite de 12 mensualidades.

En el supuesto de que la trabajadora estuviera embarazada y se declarara el despido nulo, ésta tendrá derecho a una indemnización de 33 días por año de trabajo (en caso de haber empezado a trabajar antes de febrero de 2012, serían 45 días).

■ **Desistimiento:**

Durante el transcurso del contrato de trabajo, la persona empleadora puede poner fin a la relación laboral de acuerdo con varios aspectos:

- ◆ Realizar una **comunicación por escrito** dirigida a la empleada en la que conste de modo claro e inequívoco la voluntad de cese;
- ◆ Obligación de **avisar con antelación**, que es diferente dependiendo de la antigüedad de la trabajadora. Si se tiene menos de un año de antigüedad el preaviso debe ser de 7 días. Si la trabajadora presta sus servicios desde hace más de un año, se debe comunicar el desistimiento con 20 días de antelación. La parte empleadora puede sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios de dicho periodo. Durante el periodo de preaviso la empleada que trabaje a tiempo completo tiene derecho a 6 horas libres a la semana, de manera remunerada, con el fin de buscar nuevo empleo.
- ◆ Simultáneamente a la comunicación por escrito, la empleadora o empleador deberá **poner a disposición de la trabajadora una indemnización** en cuantía equivalente al salario por 12 días naturales de salario por año de servicio, con el límite de 6 mensualidades, en el caso de los contratos que se concierten a partir del 01/01/2012. Para los contratos anteriores a esa fecha la indemnización es de siete días de salario por año de servicio, también con el límite de seis mensualidades.

Para calcular la indemnización por desistimiento, se debe tener en cuenta el salario bruto total anual (lo que se cobra anualmente en salario y en especie dividido entre los 365 días del año y sin deducir la Seguridad Social).

Recuerda: Cuando la parte empleadora no cumpla con la obligación de comunicar por escrito su decisión, o no ponga a disposición de la trabajadora la indemnización de forma simultánea (deben hacerse ambas cosas), estaremos ante un despido y no un desistimiento, pudiendo pasar a ser la indemnización de 20 días por año trabajado, si así lo declara un/a juez/a.

Recuerda: Para las empleadas que trabajan en régimen interno el desistimiento o el despido no puede llevarse a cabo entre las 17.00 horas y las 08.00 horas del día siguiente salvo que la extinción del contrato esté motivada por falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza.

Se puede extinguir la relación laboral cuando se llega a la fecha que finaliza el contrato -si éste es temporal- o por renuncia de la trabajadora. También puede finalizar por despido disciplinario de la trabajadora, o por desistimiento del empleador/a.

DIFERENCIAS ENTRE DESISTIMIENTO Y DESPIDO

1. DESISTIMIENTO

- La parte empleadora puede decidir extinguir la relación cumpliendo con ciertos requisitos formales:
 - ▶ Debe hacerlo por escrito.
 - ▶ Tiene que comunicar la decisión con un plazo de preaviso (7 o 20 días).
 - ▶ Debe poner a disposición de la trabajadora del hogar la indemnización de 12 días (contratos posteriores a 01/01/2012) o 7 días por año de trabajo (contratos anteriores a 01/01/2012).
 - ▶ Para las empleadas que trabajen a jornada completa, durante el periodo de preaviso, se les debe conceder un permiso de seis horas semanales con el fin de buscar otro empleo.

2. DESPIDO

- La decisión debe comunicarse por escrito, alegando la causa del despido.
- La falta de comunicación escrita determina la improcedencia del despido.
- El despido debe fundarse en un incumplimiento grave y culpable.
- El plazo para impugnar la decisión es de 20 días hábiles. En ese plazo de tiempo, la trabajadora dispone de 20 días hábiles para reclamar lo que le deben. Para reclamar deudas salariales u otras cantidades, el plazo es de un año.

Calificación del despido:

1. Procedente. Si se consiguen acreditar las causas, no hay derecho a indemnización.
2. Improcedente. Si no hay comunicación escrita y no se prueban las causas. Da derecho a una indemnización de 20 días de salario por año de trabajo con el límite de doce mensualidades.
3. Nulo: en el caso de que la trabajadora esté embarazada. Da derecho a una indemnización de 33 días por año de trabajo y al abono de los salarios de tramitación.

Recuerda: Las empleadas que trabajan por horas, tienen derecho a indemnización por fin de contrato, desistimiento o despido en las mismas condiciones que las empleadas de jornada completa.

5.10. Generando condiciones de empleo justo

Como sabemos, todavía en 2021, las trabajadoras del hogar y de los cuidados no cotizan por **desempleo**. No gozan del derecho a la prestación por desempleo y, por tanto, no pueden acceder tampoco al subsidio de desempleo, la renta activa de inserción o a la prestación por desempleo por haber sufrido violencia de género.

Entre otras situaciones que sitúa a estas trabajadoras en cierta condición de desigualdad laboral es que la Ley de **Prevención de Riesgos Laborales** excluye a las trabajadoras del hogar y el Real Decreto que regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar no define adecuadamente la responsabilidad de los empleadores y empleadoras al respecto. Por ello, es importante que la parte empleadora, pueda garantizar las condiciones de seguridad ofreciéndole a la trabajadora todos las herramientas necesarias para poder desempeñar su trabajo sin daños y de la mejor manera posible.

Desde la FMP, insistimos en la **necesidad de realizar una contratación responsable en el empleo del hogar**, que ofrezca las mejores condiciones laborales a las trabajadoras que cuidan de muchas de las familias españolas y que garantizan un mantenimiento adecuado de nuestros hogares. Es importante hacer un contrato, dar de alta en la seguridad social y cumplir con la normativa vigente en el empleo del hogar y de los cuidados. En la FMP presentamos cinco grandes razones por las que es importante firmar un contrato escrito con la trabajadora del hogar.

Cinco razones por las que hacer un contrato como empleada del hogar:

1. Por seguridad ante la ley como persona empleadora. Firmando un contrato sabrás que la trabajadora del hogar cumplirá con su horario y sus días de descanso.
2. Garantiza el reconocimiento de las responsabilidades de ambas. El contrato es importante porque da claridad a ambas partes sobre las responsabilidades, sobre los derechos y obligaciones de cada una.
3. Da seguridad para ambas partes en el tiempo de contratación. Con un contrato por escrito ambas partes saben cuál será el tiempo estimado para la prestación del servicio y cuándo terminará (en caso de que deba hacerlo).
4. Garantiza que las trabajadoras coticen a la seguridad social y cumplirás con la Ley.
5. Es una responsabilidad social y, además, contribuimos al reconocimiento y valor del trabajo del hogar y los cuidados.

Se pueden consultar las preguntas más frecuentes sobre el servicio de hogar familiar a través del portal del Ministerio de trabajo y economía social¹².

¹² MITES, 2021: Preguntas más frecuentes Servicio del hogar familiar:
<https://www.mites.gob.es/es/portada/serviciohogar/preguntas-frecuentes/index.htm>



6. EL ALTA EN EL RÉGIMEN DE EMPLEADAS DE HOGAR Y LA SITUACIÓN JURÍDICO-ADMINISTRATIVA DE LAS TRABAJADORAS.

6.1. LA SEGURIDAD SOCIAL DEL RÉGIMEN DE EMPLEADAS DE HOGAR

El 1 de enero de 2012 entró en vigor el nuevo Sistema Especial de Empleo de Hogar de la Seguridad Social, que integra el Régimen Especial en el Régimen General. A partir de esta fecha es obligatoria la inclusión tanto de las empleadas como de los y las empleadoras en este Sistema Especial, siendo ilegal, por tanto, que haya empleadas de hogar que no estén dadas de alta en la Tesorería de la Seguridad Social y obligatorio que se deba cotizar, independiente del número de horas de su jornada. No dar de alta a la trabajadora puede ser sancionado administrativamente con una multa a la familia empleadora, pues se considera una falta grave, de la que es responsable el empleador/a y puede sancionarse por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. La multa puede variar entre 626 y 6.250 euros.

■ ¿Quién tiene la obligación de dar de alta en la Seguridad Social a la trabajadora?:

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. Es posible que la trabajadora esté dada de alta en la Seguridad Social por más de un empleador/a.

Excepcionalmente, siempre y cuando exista acuerdo y se pacte entre las partes, existe la posibilidad de que se traspase a la empleada la responsabilidad del alta y cotización a la Seguridad Social para quienes trabajen para un empleador/a menos de 60 horas mensuales. No obstante, el empleador le tendrá que entregar mensualmente, junto con el salario, la cuota de seguridad social a su cargo. Es decir, la parte empleadora está obligada a pagar la Seguridad Social, simplemente la gestión es lo que puede hacer la trabajadora en estos casos, si lo acuerdan ambas partes. Las personas que contraten por 60 horas mensuales o más, están siempre obligadas a dar de alta y cotizar por la trabajadora.

■ ¿Cuándo y dónde se solicita? Pasos para dar de alta en la Seguridad Social:

El alta se debe solicitar con antelación al comienzo de la relación laboral (hasta 60 días antes de comenzar y hasta ese mismo día).

Hay dos formas de dar de alta a una trabajadora. Hasta hace muy poco era necesario hacerlo presencialmente en la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS). Sin embargo, desde abril de 2021 se puede realizar telemáticamente y de manera muy sencilla a través de la aplicación [import@ss](#).

1. Dar de alta de manera online a través de la aplicación [import@ss](#)

La Tesorería General de la Seguridad Social ha creado el portal web [import@ss](#) por medio del cual se puede acceder a servicios y trámites online como el acceso a la vida laboral e informes (solicitar o acceder al número de la Seguridad Social, obtener certificados, acceder a documentos), consultar pagos y deudas, obtener datos personales y **dar de alta o de baja a una trabajadora del hogar** o modificar sus datos:

¿Qué se necesita?¹³:

- Datos del empleador/a y de la trabajadora (DNI, NIE o Número de la Seguridad Social).
- Datos relativos a jornada y salario.
- Otros datos necesarios para aplicarte beneficios en la cuota como por ejemplo la condición de familia numerosa.
- Un número de cuenta para domiciliar los pagos (IBAN).
- El permiso de trabajo para trabajadores/as extracomunitarios.

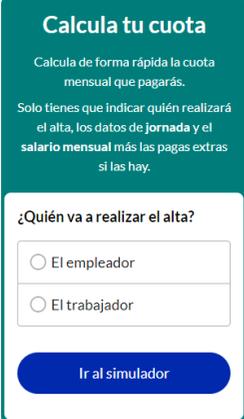
Para dar de alta o baja a una trabajadora del hogar se puede acceder al portal de tres maneras:

- Vía sms: Añadiendo tu DNI, tu fecha de nacimiento y tu número de teléfono móvil, la TGSS te enviará un sms con el que acceder al portar.
- Con [cl@ve](#) permanente.
- Con [cl@ve](#) pin.
- Con certificado digital.

Una vez en el sistema se procederá a completar todos los datos de la parte empleadora y de la trabajadora y directamente se dará de alta, de baja o se modificarán los datos la trabajadora de empleo de hogar.

¹³ Alta en empleo del hogar a partir de la aplicación [import@ss](#):
<https://portal.seg-social.gob.es/wps/portal/importass/importass/Categorias/Altas%2C+bajas+y+modificaciones/Altas+y+afiliacion+de+trabajadores/Alta+en+empleo+de+hogar>

Un elemento importante de esta aplicación es que tiene un [simulador de cálculo de la cuota](#)¹⁴ mensual de cotización a la Seguridad Social:



En el momento en el que la persona empleadora solicite el alta de la trabajadora del hogar, se lo comunicarán vía sms o correo electrónico. En ese mensaje, la trabajadora podrá acceder a su área personal y consultar todos los datos con los que le han dado el alta, como la fecha de inicio de la actividad, el tipo de contrato o el número de horas de trabajo.

En esta web aparece también una ["Guía práctica del empleo del hogar"](#) donde empleadores/as y trabajadoras pueden resolver dudas¹⁵.

2. Dar de alta de manera presencial

La gestión de dar el alta presencialmente se hace en las oficinas de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) en las [direcciones](#) que aparecen en Internet¹⁶.

1. El primer paso es que el empleador o la empleadora se inscriba en el Sistema de la Seguridad Social, con el fin de obtener el código de cuenta de cotización (CCC), imprescindible para luego grabar el alta, baja y variación de datos de la trabajadora en el Sistema Especial para Empleadas de Hogar. Se pueden dar dos casuísticas:

¹⁴ Simulador de cuota de cotización a la Seguridad Social por empleo de hogar de la aplicación [import@ss](#):
<https://portal.seg-social.gob.es/wps/portal/importass/importass/Categorias/Altas%2C+bajas+y+modificaciones/Altas+y+afiliacion+de+trabajadores/Alta+en+empleo+de+hogar>

¹⁵ Guía práctica del empleo en el hogar de la Seguridad Social:
<https://portal.seg-social.gob.es/wps/portal/importass/importass/Colectivos/Empleo+del+hogar/guia#IDControl-c913e257-c0e0-426a-a3b4-5ecb1e2965f5>

¹⁶ Direcciones de oficinas de Seguridad Social:
<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/OficinaSeguridadSocial>

- Si la persona que contrata no ha contratado antes a otras personas como empleadas de hogar (**primera vez que contrata**): Deberá presentar la TA.6-0138_HOGAR que es la "[Solicitud de código de cuenta de cotización para empleadores en el sistema especial de hogar y baja y variación de datos](#)", disponible en la web¹⁷ junto con una fotocopia de su DNI o NIE. Cuando se rellena esta solicitud pueden surgir dudas con el apartado "4. Datos de la entidad de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales", en este punto se puede añadir el INSS (Instituto Nacional de Seguridad Social) para que se pueda hacer cargo en caso de accidente.
- Si no es la primera vez que se contrata a una empleada del hogar. Si ya se presentó en su día el formulario necesario y fue asignado ya un código de cuenta de cotización, éste es válido para dar de alta a otra persona diferente, es un número permanente que se asigna al empleador/a.

Si la parte empleadora no puede acudir personalmente a la TGSS, puede encargar a cualquier otra persona (incluyendo a la trabajadora de hogar) que le represente y haga las gestiones en su lugar, siempre que tenga: 1. el documento (DNI o NIE) de quien va a hacer la gestión, 2. la fotocopia del DNI/NIE de la empleadora, 3. el impreso en el que la [empleadora autoriza a otra persona](#) a que haga el alta en su lugar¹⁸.

Una vez obtenido el CCC como empleador/a ya se puede dar de alta a la trabajadora en el Sistema Especial de Empleados de Hogar.

2. El siguiente paso será presentar el formulario [TA. 2/S-0138](#) de **solicitud de alta en el Sistema Especial para Empleadas de Hogar**¹⁹. También es el documento donde se puede dar de baja o modificar datos. En este formulario se debe completar la siguiente información:
 - a. Datos de la persona afiliada (la trabajadora).
 - b. Se señala la solicitud de alta, también sirve para solicitar la baja o variación de datos.
 - c. Datos de la persona empleadora e información de ser (o no) familia numerosa.
 - d. Declaración del cuidador/a en familia numerosa (en caso de serlo).

¹⁷ **Solicitud código cuenta de cotización para empleadores/as, TA_6-0138:**

https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/86e683a8-794e-4569-99bc-ec231fc58af2/TA_6+138+%28V.5%29.pdf?MOD=AJPERES&CVID=

¹⁸ **Ejemplo de documento de autorización a favor de una tercera persona para gestiones de la Seguridad Social:** <https://drive.google.com/file/d/0B9JmBjnkcuwIQk5PQWdURkV6OVU/view> **y Autorización de entrega de información a persona distinta a su titular:** https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/64d0b869-2870-4a4e-80a5-ec42513ef099/T_5+%28v.3%29.pdf?MOD=AJPERES

¹⁹ **Modelo TA.2/S-0138:**

<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/Afiliacion/10817/31190/2194>

- e. Datos relativos a la actividad laboral: grado de parentesco, horas de trabajo semanal (redondeado hacia arriba); salario mensual (con la parte proporcional de las pagas extras); horas de trabajo mensual; salario por hora realizada; trabajadora por horas en régimen externo (en caso de serlo); tipo de contrato. Se debe decir quién es la persona responsable del ingreso de la cuota de la Seguridad Social (sólo en los casos de trabajar menos de 60h/mes con el mismo empleador/a). Se debe añadir, también, la entidad que gestionará los accidentes de trabajo y enfermedad profesionales y la entidad en caso de contingencias comunes.
- f. Datos complementarios al cálculo de la retribución: la información relativa al salario mensual acordado en especie; la existencia, en caso de haber pactado, de horas de presencia y el importe que se cobra por hora, y la existencia, en caso de haberlas pactado, de horas de pernocta con su relativo importe.
- g. Datos e la domiciliación del pago de la cuota.

El formulario debe ir firmado por la persona empleadora y por la empleada.

Se debe presentar junto con la copia del contrato, la copia de DNI, NIE o pasaporte de la empleada.

Bajas:

El plazo para solicitar la baja es de 6 días desde el cese en el trabajo. Es necesaria la firma del empleador/a.

Cotizaciones: tramos y cantidad:

La cotización varía según el salario mensual que recibe la trabajadora. Para determinar este salario mensual se han de sumar el salario total percibido, es decir el salario mensual, y las pagas extraordinarias, y dividirlo por los 12 meses del año. La cuantía de la cuota a ingresar se calculará aplicando un porcentaje a la base de cotización que corresponde según una tabla de salarios que tiene diez tramos. La cifra de cada tramo varía cada año, la fija el Gobierno. Sobre esa base se aplican los porcentajes de cotización por contingencias comunes y contingencias profesionales. Los pagos se deben realizar todos los meses, es decir que cada mes se cargarán en la cuenta de la persona empleadora, todos

los gastos referentes a la cuota de cotización. En la Tesorería de la Seguridad Social, a efectos de cotización, tienen obligación de informar a la trabajadora sobre el salario que ha declarado la parte empleadora. En el año 2021, el tipo de cotización por contingencias comunes será el 28,30%, siendo el 23,60% a cargo del empleador/a y el 4,70% a cargo de la empleada. Para la cotización por contingencias profesionales se aplicará el 1,50%, a cargo exclusivo del empleador/a.

A partir de enero de 2021, las bases de cotización por contingencias comunes se determinan, en función de la retribución mensual con las pagas extras, según la siguiente escala:

Tabla 1. Cotizaciones a la seguridad social 2021

TRAMO	Salario bruto mensual (incl. parte proporcional pagas extras)	Base de cotización mensual	Cuota a cargo del empleador/a con bonificación*	Cuota a cargo del empleador/a sin bonificación*	A cargo de la empleada (4,7% de lo que gana)	CUOTA TOTAL A LA SEGURIDAD SOCIAL CON BONIFICACIÓN*	CUOTA TOTAL A LA SEGURIDAD SOCIAL SIN BONIFICACIÓN*
1	Hasta 240€	206€	41,98€	51,71€	9,68€	51,66€	61,39€
2	De 240,01 hasta 375€	340€	69,29€	85,34€	15,98€	85,27€	101,32€
3	De 375,01 hasta 510€	474€	96,60€	118,97€	22,28€	118,88€	141,25€
4	De 510,01 hasta 645€	608€	123,91€	152,61€	28,58€	152,49€	181,19€
5	De 645,01 hasta 780€	743€	151,42€	186,50€	34,92€	186,34 €	221,41€
6	De 780,01 hasta 914€	877€	178,73€	220,13€	41,22€	219,95€	261,35€
7	De 914,01 hasta 1.050€	1.050€	213,99€	263,55€	49,35€	263,34€	312,90€
8	De 1.050,01 hasta 1.144€	1.097€	223,57€	275,35€	51,56€	275,13€	326,91€
9	De 1.144,01 hasta 1.294€	1.232€	251,08€	309,23€	57,90€	308,99€	367,14€
10	Desde 1.294,01€	Según retribución mensual			4,70% de lo que gana	25,10% de lo que gana	29,80% de lo que gana

Fuente: Elaboración propia a partir de Seguridad Social (2021).

* La bonificación, es el descuento que tiene el empleador o empleadora en su cotización siempre que la trabajadora fuera contratada a partir de 2012. Es un descuento del 20% en la cuota del empleador si se da de alta en empleo de hogar a una persona que no haya realizado tareas domésticas para la parte empleadora entre el 2 de agosto y el 31 de diciembre de 2011. Existen otras bonificaciones por familia numerosa.

Tabla 2. Tipo de cotización 2021

Contingencias comunes Total: 28,30%	23,60% persona empleadora 4,70% empleada del hogar
Contingencias profesionales	1,50% a cargo exclusivo de la empleadora

Fuente: Elaboración propia a partir de Seguridad Social (2021).

EJEMPLO:

Si una persona contratada en 2018 cobra 550€ al mes, para saber qué tramo de cotización le corresponde, se debe dividir el sueldo anual (550€ x 14 pagas= 7.700) entre los 12 meses del año (7.700€ / 12 meses=641,66€). El resultado 641,66€ corresponde al tramo de cotización 4. La base de cotización 4 es de 608€, y a ésta se le aplican varios porcentajes para saber lo que se paga a la seguridad social: la parte empleadora paga el 25,10% y la empleada el 4,7%, en total entre ambas partes un 29,80%. En este caso, la empleada pagará 28,58€ y la parte empleadora 123,91€. En total a la Seguridad Social se debería pagar: 152,49€ (en caso de que hubiera bonificación por cumplir los requisitos ya mencionados).

Recomendaciones: Para el cálculo de la cuota a la Seguridad Social, independientemente de que se haga el trámite online o presencial, aconsejamos utilizar el simulador del cálculo de la cuota de la aplicación import@ss de la Seguridad Social.

Obligaciones: La parte empleadora está obligada a dar de alta y cotizar a la Seguridad Social, aunque la trabajadora esté contratada por pocas horas.

La trabajadora puede denunciar ante la inspección de trabajo la falta de alta y cotización en la Seguridad Social. La Seguridad Social obliga a pagar los atrasos de 4 años.

6.2. LA SITUACIÓN JURÍDICO-ADMINISTRATIVA

Como ya se ha mencionado anteriormente, un elevado porcentaje de personas que trabajan en el empleo del hogar y de los cuidados son mujeres migradas, que encuentran en este sector una posibilidad de empleo ante la segregación y precariedad del actual mercado laboral. Las trabajadoras de origen extranjero pueden encontrarse en diferentes situaciones jurídico-administrativas, es decir, con diferentes permisos de trabajo y/o residencia, incluso pudiendo haber mujeres que no cuenten con permiso. Estas situaciones van a permitir o no poder dar de alta a las trabajadoras, sin embargo, a todas les corresponde los derechos que garantiza la ley de empleo de hogar.

Trabajadoras CON PERMISO DE TRABAJO:

Existen distintos tipos de permisos de trabajo:

1. **Permiso de trabajo inicial:** Tiene la validez de un año y es necesario que la trabajadora lo renueve dentro de los 60 días naturales antes de que caduque.
2. **Primera renovación:** Tiene una validez de 2 años, y la trabajadora debe renovarlo dentro de los 60 días naturales antes de que caduque. No está restringido, por lo que permite trabajar en cualquier actividad.
3. **Segunda renovación:** Tiene una validez de 2 años y se debe renovar dentro de los 60 días naturales antes de que caduque. No está restringido.
4. **Permiso de larga duración:** Tiene una validez de 5 años. Se debe renovar dentro de los 60 días naturales antes de que caduque. No está restringido.

Para que la trabajadora pueda mantener estos permisos debe: demostrar una continuidad laboral; tener un nuevo contrato o una oferta de empleo; haber trabajado como mínimo tres meses por año y en caso de pérdida de trabajo; demostrar estar en búsqueda activa de empleo y en el momento de la solicitud disponer de un contrato en vigor; o ser una persona beneficiaria de prestación contributiva por desempleo o de una prestación económica asistencial de carácter público.

Trabajadoras SIN PERMISO DE TRABAJO:

En estos casos, no existe la posibilidad de dar de alta a las trabajadoras en el Régimen de Empleadas de Hogar. Sin embargo, el salario, el despido, la jornada de trabajo, los descansos, festivos, la liquidación deben ser iguales.

La única vía que existe para regularizar la relación laboral es que la persona consiga su autorización de trabajo y de residencia.

Se pueden dar las diversas situaciones:

a. Autorizaciones de residencia:

- ▶ Si la persona tiene autorización de residencia, pero ésta no le permite trabajar, no se podría dar de alta en la Seguridad Social hasta que le sea concedida la correspondiente autorización para trabajar.
- ▶ La persona interesada en contratar a la empleada de hogar deberá solicitar la correspondiente autorización para trabajar ante la Oficina de Extranjería, Delegación o Subdelegación de Gobierno correspondiente a la provincia donde vaya a realizarse el trabajo, debiendo esperar a la concesión de ésta para poder contratar y dar de alta en la Seguridad Social a la trabajadora.

b. Circunstancias excepciones:

Si la persona está en situación de irregularidad administrativa, existen cuatro circunstancias excepcionales que permiten solicitar la correspondiente autorización de residencia y de trabajo:

- ▶ Por arraigo laboral, social o familiar.
- ▶ Por razones de protección internacional.
- ▶ Por razones humanitarias.
- ▶ Por colaboración con autoridades, seguridad nacional o interés público.

Es necesario estudiar cada caso en concreto para saber si se puede contratar a la trabajadora o si se debe solicitar previamente la autorización para trabajar. Es recomendable informarse en las oficinas de extranjería o en ONG's especializadas en estos temas.

7. RECURSOS EXISTENTES:

Actualmente podemos encontrar distintos tipos de servicios que realicen intermediación en la búsqueda de candidatas para el empleo del hogar.

- **Entidades Sociales:** Se trata de entidades sin ánimo de lucro y/u ONG, cuyo objetivo gira en torno a la incorporación sociolaboral de las personas en procesos de búsqueda de empleo, y que entre sus funciones realizan intermediación entre la persona empleadora y aquellas candidatas que hayan acudido al servicio. En todos los casos se va a tratar de servicios gratuitos para ambas partes.
- **Servicios Públicos de Empleo Estatal y de la Comunidades Autónoma (SEPE),** se puede acudir a ellos para apuntarse como demandante de empleo, tanto de servicio doméstico como cualquier otro oficio que interese. Son totalmente gratuitos tanto para la persona que quiere contratar como para la empleada.
- **Agencias de colocación,** son entidades públicas o privadas que pueden tener un acuerdo con los Servicios Públicos de Empleo y que realizan labores de formación, información, intermediación o selección de personal. Siempre son gratuitas. Deben tener una autorización del Servicio Público de Empleo Estatal, SEPE o del servicio autonómico, por lo tanto, deben aparecer en un [listado oficial](#)²⁰. Es ilegal que la agencia se lleve una parte del salario mensual o que cobre una indemnización en caso de que trabajadora y empleadora hagan un contrato directamente.
- **Empresas:** Existen numerosas empresas o entidades que trabajan en este sector, cuyo cometido, a través de diversas fórmulas, es ofrecer servicios de atención a personas dependientes y/o labores domésticas, previo cobro de dichos servicios.

En todos los casos es conveniente atender a la calidad de los servicios prestados, y en la seriedad y el compromiso con la persona empleadora y la trabajadora.

²⁰ **Listado oficial de agencias de colocación del Sistema Nacional de Empleo:**
https://www.sistemanacionalempleo.es/AgenciasColocacion_WEB/listadoAgencias.do?modo=inicio

CONSEJOS RÁPIDOS PARA SER UNA PERSONA EMPLEADORA JUSTA

Ser una persona empleadora del trabajo del hogar y de los cuidados, significa comprometerse con los derechos laborales de la trabajadora que se contrata, pero también cumplir con la justicia y hacer que nuestro país sea cada vez mejor y más equitativo, podemos empezar por lo que tenemos más cerca: nuestros hogares. Por ello, se puede ser una persona empleadora justa, solo tienes que cumplir lo siguiente:

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. **Respetar las jornadas de trabajo de máximo 8 horas.** A nadie le gusta hacer más por menos. Una jornada laboral de 12 horas es abusiva e imposibilita la conciliación laboral con la familiar y personal. No es justo, pero tampoco es legal.
3. **Paga un salario justo.** Las trabajadoras del hogar tienen derecho a cobrar el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) de 965€ (en 14 pagas) o 7,43€ por hora de trabajo.
4. **Abona a la trabajadora las pagas extras** que son dos al año obligatorias, en función del salario que recibe.
5. **Ofrece a la trabajadora un espacio adecuado,** limpio y con las herramientas necesarias para poder desempeñar su trabajo en condiciones de seguridad.
6. **Genera un buen clima de trabajo,** una relación laboral desde el respeto, el reconocimiento y la buena comunicación.
7. **Da a la trabajadora las vacaciones pagadas** que le corresponden. Todas las personas tenemos derecho a tener descansos y poder reincorporarnos más productivas y motivadas. Las vacaciones son un derecho y es obligación de la persona empleadora garantizarlas.
8. **Paga 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.
9. **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.
10. Si contratas a una mujer en **régimen de interna, proporciónale un espacio limpio,** seguro y digno para dormir y ofrécele alimentos de buena calidad y en suficiente proporción. Respetar sus descansos y sus tiempos de trabajo, no es una persona disponible 24 horas al día.
11. Si la trabajadora de tu hogar no dispone aún de regularidad administrativa, no significa que no tenga derechos. Su salario, el despido, la jornada de trabajo, los descansos, los festivos, la liquidación... todo le corresponde por igual. Tiene **derecho a recibir las prestaciones que se estipula por ley.**

RECONOZCAMOS EL EMPLEO DEL HOGAR Y DE LOS CUIDADOS COMO ESENCIAL EN NUESTRA SOCIEDAD Y OTORGUÉMOSLE EL VALOR QUE MERECE

8. ANEXOS:

1. Contrato Indefinido Del Servicio Del Hogar Familiar:

<https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/Contratos-de-trabajo/modelos-contrato.html>

 MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL | SEPE

 FONDO SOCIAL EUROPEO El FSE invierte en tu futuro

CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO

DATOS DE LA EMPRESA

CIF/NIF/NIE:

D/DA: NIF/NIE: EN CONCEPTO (1):

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA: DOMICILIO SOCIAL:

PAIS: MUNICIPIO: C. POSTAL:

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

RÉGIMEN: COD. RAZÓN: NÚMERO: SIG. CONTR: ACTIVIDAD ECONÓMICA:

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

PAIS: MUNICIPIO:

DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A

D/DA: NIF/NIE: FECHA DE NACIMIENTO:

Nº AFILIACIÓN S.S.: NIVEL FORMATIVO: NACIONALIDAD:

MUNICIPIO DEL DOMICILIO: PAIS DOMICILIO:

con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña. _____, en calidad de (2) _____
con N.I.F.N.I.E. _____, en calidad de (2) _____

DECLARAN

Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en su consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

CLÁUSULA S

PRIMERA: El/la trabajador/a prestará sus servicios como (3) _____, incluido en el grupo profesional de _____ para la realización de las funciones (4).
En el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad) _____

Trabajo a distancia (5)

SEGUNDA: El contrato se concierta para realizar trabajos periódicos de carácter discontinuo consistentes en(6) _____ dentro de la actividad cíclica intermitente de (7) _____ cuya duración será de (8) _____

La duración estimada de la actividad será de (9) _____ Los/as trabajadores/as serán llamados/as en el orden y forma que se determine en el Convenio Colectivo de _____ La jornada estimada dentro del periodo de actividad será de _____ horas (10) _____ y la distribución horaria será _____

Si el convenio colectivo de ámbito sectorial permite en los contratos fijos discontinuos utilizar la modalidad de tiempo parcial, indique si se acoge al mismo. SI NO

TERCERA: La jornada de trabajo será:

A tiempo completo: la jornada de trabajo será de _____ horas semanales, prestadas de _____ a _____ con los descansos establecidos legal o convencionalmente. (11)

A tiempo parcial: la jornada de trabajo ordinaria será de _____ horas al día, a la semana, al mes, al año(10) siendo esta jornada inferior a la de un trabajador tiempo completo comparable(12)

La distribución del tiempo de trabajo será de (13) _____ conforme a lo previsto en el convenio colectivo

En el caso de jornada a tiempo parcial señalese si existe o no pacto sobre la realización de horas complementarias (14): SI NO

<https://www.sepe.es>

1

2. Modelo de nómina del Ministerio de Trabajo y Economía Social:

<https://www.mites.gob.es/es/portada/serviciohogar/nueva-regulacion/retribuciones/index.htm>

EMPLEADOR/A		TRABAJADORA/A	
CIF		NIF	
DOMICILIO		Nº S. SOCIAL	
POBLACIÓN		CATEGORÍA	
CCC		ANTIGÜEDAD	

Periodo liquidación		Nº días/horas	
I. DEVENGOS			TOTALES
1. Percepciones salariales			
Salario base			
Complementos salariales			
Tiempo de presencia			
Otros			
Horas extraordinarias			
Gratificaciones extraordinarias			
Paga extra junio			
Paga extra diciembre			
Salario en especie			
Alojamiento			
Manutención			
2. Percepciones no salariales			
Indemnizaciones o suplidos			
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social			
Prestaciones en especie (valoración económica)			
A. TOTAL DEVENGADO			- €
II. DEDUCCIONES			
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la S.S.			
Total contingencias	Base	Tipo	
		4,70%	- €
2. Anticipos			
3. Valor de los productos recibidos en especie			
4. Otras deducciones			
B. TOTAL A DEDUCIR			- €
LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)			- €
Firma del empleador		Fecha	Recibí

Determinación de la base de cotización a la Seguridad Social (D. Tr. 16ª LGSS)			
Remuneración mensual (incluida prorata pagas extraordinarias)			
Aportación del empleador a las cotizaciones a la S.S.			
	Base	Tipo	Total
Contingencias comunes		23,60%	- €
Contingencias profesionales		1,50%	- €

esen ciales

