

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

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



Guía de contratación responsable en el empleo del hogar y de los cuidados

FEDERACIÓN DE MUJERES PROGRESISTAS
MADRID, abril 2024

Autoría:
Estela Aguirre Sánchez-Beato
Ana María González Maza
Elvira Mateos Carmona

Diseño e ilustraciones:
Alfonso Alvarez de Felipe
tomoestudio.com

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 Atención Humanitaria e Inclusión Social de la Inmigración y cofinanciado por la Unión Europea

“Realmente es un trabajo invisible, muestra uno de los sectores más extremos de la precariedad laboral, sigue siendo un sector completamente marginal, desvalorizado, que recae sustancialmente en la economía sumergida, formado principalmente por mujeres migrantes, con jornadas extenuantes, sueldos míseros, contratos laborables que no puedes acceder a ninguna prestación y sin contar que muchas de ellas trabajan sin alta en la seguridad social”.

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

ÍNDICE

	1. PRESENTACIÓN	9
	2. ¿POR QUÉ ELABORAMOS ESTA GUÍA?	15
	3. UNA APROXIMACIÓN AL EMPLEO DE HOGAR Y DE LOS CUIDADOS	19
	3.1. La imbricación de la condición de migración, el género, y la clase social en el empleo de hogar y los cuidados	20
	3.2. Trabajadoras del empleo del hogar en la actualidad: estereotipos y claves culturales	21
	3.3. De la multiplicidad de tareas a su definición	24
	4. MARCO LEGAL DEL EMPLEO DE HOGAR	33
	4.1. Normativa vigente y cambios	33
	4.2. Un año después de la ratificación del Convenio 189	35
	5. EL RÉGIMEN DEL EMPLEO DEL HOGAR: LOS DERECHOS Y LOS DEBERES DE LAS PERSONAS EMPLEADORAS Y DE LAS EMPLEADAS	41
	5.1. El contrato de trabajo	41
	5.2. Periodo de prueba	42
	5.3. Jornada y horario de trabajo	43
	5.4. Vacaciones y festivos	45
	5.5. Salario	47
	5.6. La nómina	49
	5.7. Permisos pagados y bajas	49
	5.8. Maternidad y cuidados	50
	5.9. Prevención de riesgos laborales	52
	5.10. Extinción de la relación laboral	53
	5.11. Fondo de Garantía Salarial y bonificaciones a empleadores y empleadoras	57
	5.12. La prestación por desempleo	59
	5.13. Formación y acreditaciones	63
	5.14. Generando condiciones de empleo justo	63
	6. EL ALTA EN EL RÉGIMEN DE EMPLEADAS DE HOGAR Y LA SITUACIÓN JURÍDICO-ADMINISTRATIVA DE LAS TRABAJADORAS	67
	6.1. La seguridad social en el régimen de empleadas de hogar	67
	6.2. La cotización en el empleo del hogar	71
	6.3. La situación jurídico-administrativa	75
	7. BUENAS PRÁCTICAS EN EL TRABAJO DE HOGAR Y CUIDADOS	81



1. PRESENTACIÓN

La Federación de Mujeres Progresistas (FMP) es una organización sin ánimo de lucro y de utilidad pública con más de 35 años trabajando por la defensa de los derechos de las mujeres, visibilizando las desigualdades y discriminaciones que sufrimos las mujeres en todos los ámbitos y la puesta en marcha de medidas para erradicarlas. 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 mujeres en búsqueda de empleo, así como a la dignificación de las condiciones de los sectores en los que se emplean las mujeres, por ser precisamente los más precarizados. Asimismo, llevamos más de 20 años apostando por el empoderamiento de las mujeres migradas y trabajando por erradicar las múltiples violencias que les atraviesan.

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"](#) por medio del cual arrojamus 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 2024, continuamos visibilizando y sensibilizando sobre el empleo del hogar con el proyecto **"Esenciales: proyecto por el reconocimiento del empleo del hogar y de los cuidados"**, financiado nuevamente por Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones-Dirección General de Atención Humanitaria e Inclusión Social de la Inmigración y la cofinanciación de la Unión Europea.

El objetivo de este proyecto es visibilizar la situación laboral actual de las mujeres inmigrantes que trabajan en el sector del empleo del hogar y de los cuidados. Además, Esenciales pretende:

- Sensibilizar sobre la situación de las mujeres inmigrantes empleadas en el servicio doméstico en cuanto a sus condiciones laborales, necesidades e importancia de su trabajo en nuestra sociedad con el fin de prevenir la discriminación asociada al sector.

- Promover el conocimiento y la toma de conciencia sobre la importancia del sector de empleo de hogar entre mujeres inmigrantes y/o profesionales de entidades públicas y privadas con el fin de contribuir a la eliminación de la discriminación, de prejuicios, de abusos y la intolerancia asociada a este ámbito laboral.

El **empleo del hogar y de los cuidados** se constituye como uno de los sectores principales para el sostenimiento de nuestra sociedad, pero presenta cuotas alarmantes 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 a las personas empleadoras, a las propias trabajadoras, y a los agentes públicos y privados que intervienen en el mercado de trabajo, los Derechos y los Deberes que existen cuando se contrata a una persona como empleada¹ del hogar y de los cuidados.

¹ 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 la realidad de las mujeres migrantes en el empleo del hogar surge a través del trabajo la FMP gestionando programas de empleo y violencia dirigidos a mujeres. En esta experiencia hemos podido constatar la perpetuación de la precariedad de este sector y el impacto negativo de estas condiciones de trabajo 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", brindó 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 y por atender las distintas vulnerabilidades que les atraviesan: discriminación laboral, explotación, discriminación racista, clasista y de género.

Pese a la importancia de los trabajos domésticos y de cuidado para el sostenimiento de la vida y de la economía, es un sector profesional poco reconocido, con condiciones laborales muy precarizadas en cuanto al incumplimiento de las jornadas, de la salud laboral, de salarios y derechos sociales. Una de las razones que sostienen dicha realidad es que la cotización, cuando se produce, se realiza en el Régimen Especial de Empleadas del Hogar, lo que supone que, aunque se han incorporado mejoras, se sigue manteniendo a las mujeres en pobreza y vulnerabilidad social.

En la FMP queremos seguir trabajando para acabar con la reproducción de estereotipos de género, de actitudes racistas y xenófobas y de conductas clasistas que vivencian las mujeres. Asimismo, queremos contribuir a eliminar la precariedad generalizada del empleo de hogar que genera un gran impacto negativo en la salud de las mujeres.

Además, desde la Federación de Mujeres Progresistas hemos detectado:

- La necesidad de quienes emplean a trabajadoras del hogar y de entidades públicas y privadas que intervienen en el empleo, de conocer las fórmulas y condiciones para contratar a estas trabajadoras, dentro de un marco de legalidad y de responsabilidad.
- Que es importante divulgar la normativa básica que regula el sector para fomentar su cumplimiento y realizar una aproximación a la situación del sector actualmente.

- Que se precisa conocer las condiciones de trabajo y los derechos y deberes para cumplirlos y exigirlos.
- Que es fundamental mantener una actitud de escucha, aprender del movimiento organizado de las trabajadoras de hogar y ponerlo en valor socialmente.
- 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 en nuestro país.

“Sería fenomenal que mejoraran las condiciones de trabajo para nuestro sector. Es necesario que tengamos derechos y que los riesgos laborales estuvieran asegurados también, que nos cubriera el seguro, eso es una ley y no porque seamos de este sector es que no tengamos esos derechos. Somos empleadas como el albañil, como los carteros, cotizamos a la seguridad social.”

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

De acuerdo con el Informe de la OIT [La vía hacia el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos](#) (2023), el trabajo del hogar y los cuidados es en el mundo **un sector en expansión**. Actualmente, 75,2 millones de personas trabajan en el sector a nivel global. Esto resulta significativo si tenemos en cuenta que hace 20 años había 32 millones y que se trata de cifras conservadoras, puesto que el empleo doméstico es en alto porcentaje informal y gran parte del mismo no está registrado.

El 76,2% de las personas trabajadoras del hogar y los cuidados en todo el mundo son **mujeres**, el 80% en Europa, y el 90% en España. Según datos de la Tesorería General de la Seguridad Social en España, en febrero de 2023, un 95,5% de las trabajadoras del hogar eran mujeres. En nuestro país, dada la familiarización de los trabajos de cuidados, se realiza el 27,6% del total del trabajo de hogar en Europa (según los datos de la UE, para 2022). A la vez, la mayoría de las personas que realizan este trabajo son en todo el mundo, **migrantes**.

Como afirma el [Cuaderno de Trabajo: Derechos y condiciones dignas. Retos en el trabajo del hogar y los cuidados](#) desarrollado por la asociación AIETI y Servicio Doméstico Activo (SEDOAC) "Una de las problemáticas que atraviesa el trabajo del hogar y los cuidados es que históricamente se ha configurado como sector que forma parte en gran medida de la economía informal, comúnmente conocida como economía sumergida" (Espínola y Retamozo, 2023, p.44). Si bien el objetivo del Convenio 189 de 2011 era asegurar el trabajo decente para las personas que trabajan en el sector de hogar y cuidados, en la actualidad se incumple mayoritariamente el principal criterio de definición del trabajo decente, que es la **formalización** del propio trabajo. En el mundo, ocho de cada diez trabajadoras y trabajadores domésticos son empleados informalmente. A nivel mundial, la proporción de empleo informal entre las trabajadoras y trabajadores domésticos es dos veces superior a la de los demás trabajadores.

A la vez, **en cuanto a las diferencias entre hombres y mujeres**, las trabajadoras domésticas están más expuestas a la **informalidad** que los hombres en el 67% de los países examinados en el Informe antes mencionado.

El panorama generalizado que encontramos a nivel mundial es que, mediante el sistemático incumplimiento de las legislaciones vigentes relacionadas con el empleo doméstico, las trabajadoras domésticas no pueden acceder a protección efectiva (OIT, 2023). Esto tiene repercusiones en materia de remuneración, jornadas, violencia, acoso y seguridad y salud en el trabajo, siendo siempre más precaria la situación y las condiciones en las que trabajan las mujeres.

En nuestro país, 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 y en mayor medida de las mujeres migrantes. 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 España, según la Encuesta de Población Activa (EPA), en el último trimestre de 2023 había 582.900 personas empleadas como trabajadoras del hogar. Según datos de afiliación a la Seguridad Social, en diciembre del 2023 había 371.607 personas cotizando en el Sistema Especial de Empleados del Hogar. Es decir, en cifras absolutas la diferencia es de 211.293 personas, y porcentualmente estaríamos hablando de que sólo el 63,75% de las personas que trabajan en el sector están dadas de alta en la Seguridad Social. Más del 35% lo hacen sin estar aseguradas.

3.1. La imbricación de la condición de migración, el género y la clase social en el empleo de hogar y 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, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social aprobada por Real Decreto 557/2011, de 20 de abril (artículo 147 a 150) y reformada por otros decretos y leyes orgánicas² regulan los derechos, libertades y obligaciones de las personas extranjeras en España. Dicha ley dispone que la situación de obtención de la ciudadanía (de residencia de larga duración), se otorgue en España de manera diferenciada entre las personas extranjeras No Comunitarias de la Unión Europea y aquellas pertenecientes al Espacio Económico Europeo. Los múltiples colectivos de personas migradas, así como las asociaciones de empleadas del hogar, lle-

² Reformada por LO 8/2000, LO 14/2003, LO 2/2009, LO 10/2011, y RDL 16/2012, y por el Real Decreto 629/2022, de 26 de julio, por el que se modifica el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009.

van 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, que es la solicitud mayoritaria entre las personas migrantes. Este hecho supone una barrera en el acceso al empleo y una perpetuación de la desigualdad hacia las personas migrantes. En 2021, según el [informe de Intermón Oxfam Esenciales y sin derechos](#), la mitad de las personas que trabajaban sin contrato en este sector se encontraban en situación administrativa irregular.

- ♦ **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, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social y su posterior modificación con el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar* 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 ésta resta libertad de maniobra a las trabajadoras y les obliga a aceptar unas 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 dentro de un domicilio particular, donde se desarrollan, entre otras actividades, tareas de cuidados a personas.

El Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, recoge que "no puede olvidarse tampoco que un alto porcentaje de las personas que desarrollan en España actividades en servicio del hogar no son españolas, con lo que el trato diferenciado en sus condiciones de trabajo y de Seguridad Social puede tener consecuencias sociales que, incluso, podrían ser constitutivos de discriminación por razón de origen racial o étnico, que se prohíbe de manera explícita en el artículo 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores, tanto en el empleo como en las condiciones de empleo."

Como evidencia la ley y los datos, este sector en España se encuentra en gran medida ocupado por mujeres migrantes. 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 tras 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 el dinero que tienen que mandar a sus países de origen, etc.,

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

Todavía en España convivimos con pensamientos estereotipados y opiniones cargadas de prejuicios que nos pueden inducir (quizás sin darnos cuenta) a la desconfianza o a someter a un doble examen a las trabajadoras del hogar migrantes. Aquí damos sólo algunos de los datos que desmontan los prejuicios más instalados:

- 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 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, por el escaso reconocimiento que les llega y una deficiente y sesgada orientación sociolaboral por parte de los servicios correspondientes. 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 "fríos" 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 difícil 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 siempre se da en situación de legalidad.

Algunas claves culturales:

Es preciso también comprender las diferencias 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 entre 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 por ambas partes.

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. En concreto, 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 unos límites definidos. 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.

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.

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.*

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:

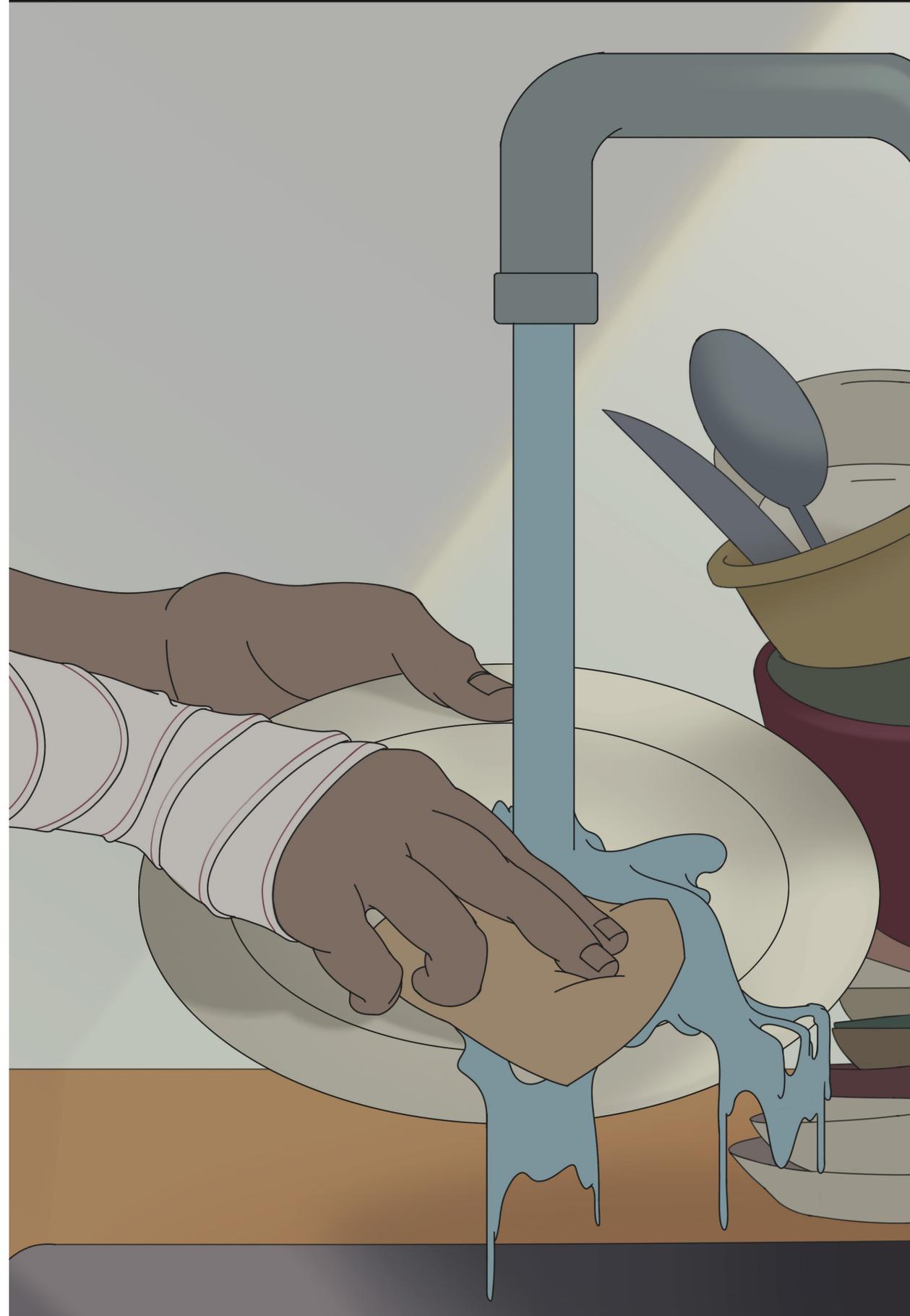
El trabajo de hogar se configura a través de distintas tipologías dependiendo del tipo de situación y los horarios de las empleadas:

- 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.

“Y consideren el hecho de que las empleadas del hogar, y las personas generalmente, que trabajamos de internas, somos prácticamente las que más sufrimos en todo. Porque nosotros pasamos 24 horas del día ahí, todos los días del mundo pasamos. Y estamos al margen de lo que el jefe te diga. Si sales, sales porque ellos dicen que sí. Porque, aunque estés contratada con tu jornada y con todo (...) tú te tienes que quedar ahí. Entonces, ¿qué pasa? Te tienes que quedar y aguantar, porque no queda otra. Es tu trabajo. Si te vas a reclamar lo que sea, te vas a quedar en la calle y te vas a quedar sin nada”

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

4.1. Normativa vigente y cambios

En 2011, la OIT adoptó el Convenio 189, primer instrumento jurídico internacional dedicado enteramente al trabajo doméstico. En su preámbulo, el Convenio reconocía la contribución de estas personas a la economía mundial, así como la actual infravaloración del sector. El Convenio dignifica las condiciones de trabajo a la vez que reconoce la importancia de la contribución económica y social del trabajo doméstico.

El 9 de junio de 2022 el Congreso de los Diputados en España ratificó el Convenio 189 de la OIT por el trabajo decente de las personas trabajadoras de hogar, lo que supone una ampliación de derechos para las personas empleadas de 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.

Hasta entonces, el sector del empleo de hogar ha estado regulado por [Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, que recogía la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar](#) (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](#) (BOE de 31 de diciembre de 2012).

Con la ratificación del Convenio 189 de la OIT, entra en vigor el [Real Decreto-ley 16/2022, del 6 de septiembre de 2022, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar](#), que modifica la anterior normativa principalmente en que:

- 1 Se reconoce el derecho al desempleo a las personas trabajadoras del hogar.
- 2 Se reconoce el derecho a indemnización por FOGASA.
- 3 Se producen nuevas reglas de cotizaciones y bonificaciones:
 - Obligatorio cotizar por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial.
 - Las personas empleadoras asumen las obligaciones en materia de cotización siempre.
 - Beneficios en la cotización aplicables en el Sistema Especial para Empleados de Hogar.
 - Nuevas obligaciones referentes a la comunicación de datos en las altas de los trabajadores.

4 Existe un nuevo régimen jurídico para la contratación y la extinción laboral:

- Se elimina la figura del desistimiento y se regulan nuevas peculiaridades extintivas.
- Se presume del carácter indefinido y a jornada completa de la relación laboral cuando el contrato no se realice por escrito.
- La persona trabajadora deberá recibir información sobre los elementos esenciales del contrato y sus condiciones laborales.

5 Formación y acreditación para las personas empleadas del hogar.

6 Aplicación de la PRL e identificación de enfermedades profesionales.

Esta guía pretende contribuir a que se cumplan los derechos laborales de las empleadas de hogar, ya que, en la práctica, ni siquiera los derechos básicos recogidos en estas legislaciones se cumplen y muchas trabajadoras 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 el escaso cumplimiento de la regulación del empleo doméstico llevan a desarrollar un sector ocupacional oculto, que se desenvuelve 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 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 \(Ley 39/2006 de 14 de diciembre de 2006, modificada por el Real Decreto-Ley 20/2012\)](#) 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 el 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. Así, las personas contratadas para cuidar a personas dependientes en los domicilios (Ayuda a Domicilio y/o Asistencia personal) con cargo a subvenciones previstas en la ley deberán darse de alta.

4.2. Dos años después de la ratificación del Convenio 189

Casi dos años después de la ratificación, es necesario hacer un balance e identificar las principales lagunas y deficiencias que subsisten para subsanarlas y conseguir una protección jurídica y social para las trabajadoras, tanto en la legislación como en la práctica.

De cara a la aplicación efectiva del Convenio, como defienden las asociaciones de trabajadoras de hogar y cuidados, es imprescindible que, a la vez que la voluntad política, se desarrolle el reglamento y se realice la equiparación real de derechos. A continuación, se exponen algunas de las principales necesidades a atender de cara al cumplimiento de derechos, como la situación de las internas, la cotización, el despido, la inspección de trabajo, la ley de prevención de riesgos laborales, las necesidades de información que tiene la sociedad o el cumplimiento del derecho de afiliación y asociación:

◆ Derechos Humanos y Ley de Extranjería

Urge abordar la situación de las internas, en especial en lo que se refiere a la Ley de Extranjería y la situación de irregularidad administrativa. Por un lado, es preciso abolir, como vienen defendiendo las asociaciones de hogar y cuidados, el régimen de interna, por la violación de los derechos humanos que supone, así como encontrar fórmulas que garanticen, una vez más, los derechos de las trabajadoras y los cuidados de las personas demandantes de los mismos. Igualmente, es preciso que se puedan desarrollar por parte de las administraciones públicas políticas migratorias de responsabilidad compartida entre los estados de origen y el Estado Español para garantizar los derechos humanos y laborales de las trabajadoras migrantes y de las trabajadoras del sector del hogar y los cuidados. Por otro lado, dado el envejecimiento de la población, la falta de trabajadores/as que cubran los cuidados que demandan las familias y, teniendo en cuenta que el trabajo de hogar y cuidados es un sector en expansión, es preciso volver a considerar el trabajo de hogar y cuidados como un "trabajo de difícil cobertura".

◆ Cotización

Es preciso conseguir la equiparación con el Régimen General, puesto que el trabajo de hogar y cuidados continúa estructurándose por tramos de cotización, en lugar de por cotizaciones reales.

◆ Despido

- Si bien es real que se ha suprimido la anterior figura de "desistimiento", que representaba un despido sin causa, actualmente se permite despedir en 3 supuestos, uno de los cuales es la polémica "pérdida de confianza".

- Por otra parte, se ha mantenido la indemnización por despido con 12 días por año trabajado, en lugar de conceder a las trabajadoras indefinidas una indemnización de 20 días por año trabajado, como se hace con el resto de las personas trabajadoras del régimen general.
- También se ha mantenido, hasta el momento, la indemnización de un mes en caso de fallecimiento de la persona que se cuida, en lugar de conceder una indemnización proporcional a la antigüedad, como en el régimen general.

◆ Profesionalización

En este sector continúa la ausencia de **categorías profesionales**, lo que repercute, por ejemplo, en que se otorgue el mismo valor económico a todas las tareas realizadas, aun precisando diferentes competencias, conocimientos, habilidades y/o niveles de responsabilidad. Igualmente, fruto de la devaluación histórica del trabajo del hogar, tampoco se otorga importancia ni espacio a la **formación**, en un sector en el que tanto los recursos, como los tiempos para la misma, son muy escasos. Según se afirma en el [Cuaderno de trabajo. Derechos y condiciones dignas. Retos en el trabajo del hogar y los cuidados](#) (AIETI y SEDOAC, 2023), "la profesionalización debe ser un proceso gradual en el que las trabajadoras vean reforzados sus derechos laborales mediante la creación de categorías profesionales y la tipificación de tareas. Todas estas transformaciones también deberían ir dirigidas hacia la creación de un sistema de cuidados integral y público."

◆ Inspecciones de trabajo

Al amparo del principio de inviolabilidad de los hogares, que dificulta la realización de las inspecciones de trabajo, se producen violaciones de derechos de las trabajadoras. Es preciso realizar un trabajo conjunto entre las administraciones públicas y las entidades representantes de personas trabajadoras y empleadoras, para contemplar alternativas y fórmulas para velar por el cumplimiento de la ley, como ya está haciendo en otros países de Europa.

◆ Prevención de riesgos laborales

Es preciso desarrollar y concretar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como que el trabajo de hogar y cuidados sea definido propiamente como "trabajo de cuidados", para que las trabajadoras del sector puedan beneficiarse de los avances que se dan en este tipo de empleos. Las enfermedades profesionales, sobrevenidas por el desarrollo del trabajo, siguen siendo consideradas y diagnosticadas como "enfermedades comunes", tanto por la influencia de los estereotipos de género como por la falta de definición de la legislación de prevención de riesgos laborales en el sector. Para desarrollar la legislación será

imprescindible y clave la participación de las entidades y asociaciones profesionales formadas por las trabajadoras del hogar y los cuidados, en conjunto con sindicatos y administraciones, puesto que son las propias trabajadoras las que tienen y pueden compartir el conocimiento de primera mano sobre sus necesidades, malestares y afecciones sobre su salud y los riesgos laborales que las atañen.

◆ Derechos de afiliación y asociación del sector

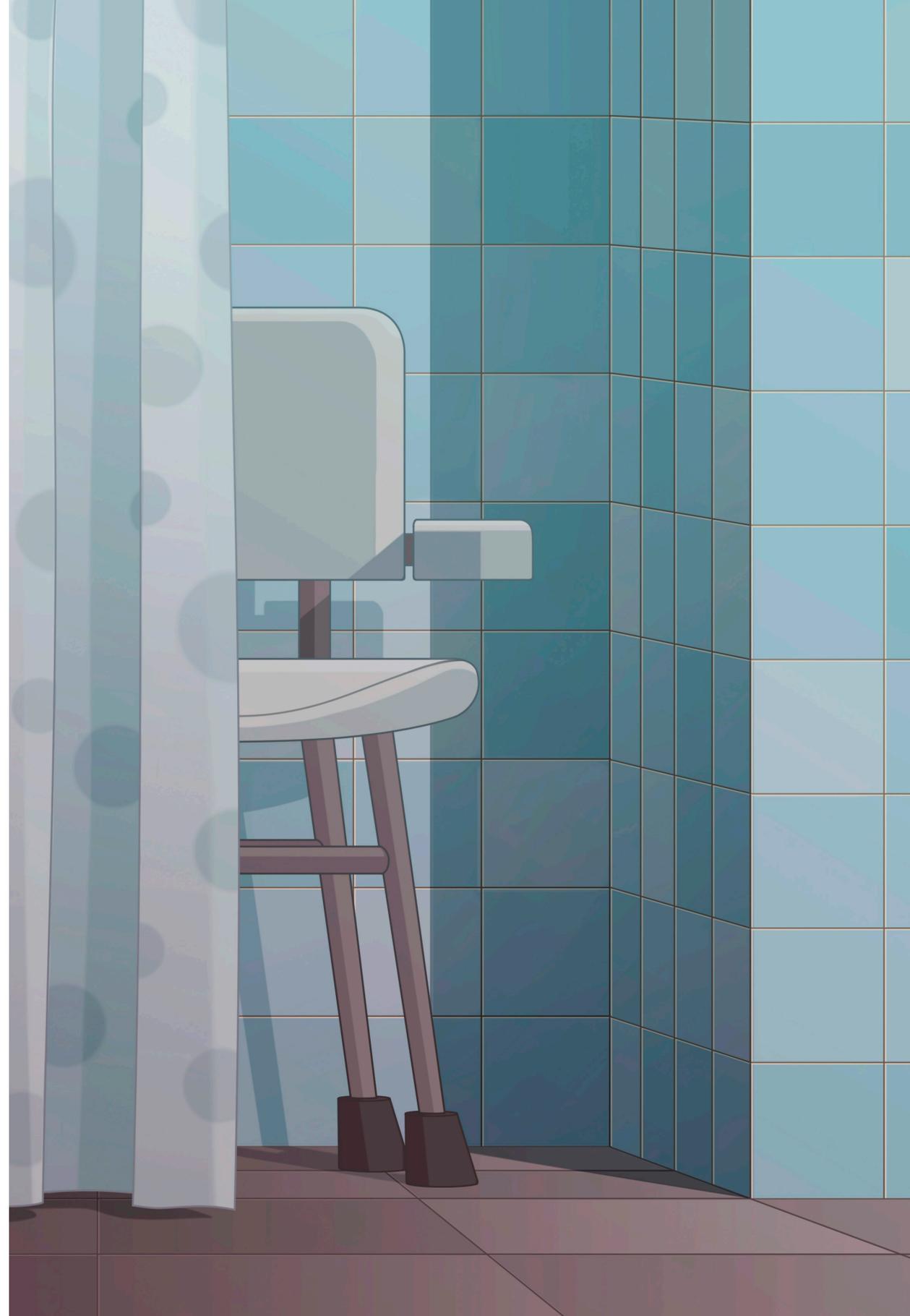
Continúa sin haber negociación colectiva, tanto por la falta de interlocutores (asociaciones de empleadores/as), como por la falta de articulación de la representación de las personas trabajadoras de hogar y cuidados en los sindicatos. Para ello, diversas asociaciones promueven medidas como alentar a la creación de asociaciones de empleadores/as, formar secciones sindicales de trabajadoras de hogar y cuidados en los sindicatos, así como crear alianzas entre trabajadoras y familias empleadoras para la reivindicación de trabajo decente y derechos laborales, a la vez que derechos ciudadanos como el derecho a la dignidad y a los cuidados universales.

◆ Información y comunicación social

Es preciso también sensibilizar sobre la importancia y expansión del sector del hogar y los cuidados, así como informar sobre los derechos de las personas trabajadoras en el sector, a través de campañas de ámbito estatal en medios de comunicación.

“Cuando te tengas que jubilar... ¿qué? ¿te van a dar qué?, menos de lo que estás trabajando y sacrificado. Yo no te voy a decir que todo trabajo tiene su sacrificio, pero creo que el de limpiar, el de estar en una casa, aunque no se mire, es matador y nadie te lo valora es que ese es el problema que nadie te lo valora y encima te ven como bicho raro. Como digo yo... “Ah no, es que es la chacha”, no eres nadie ¿sabes? Entonces... que va, eres un ser humano.”

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



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 en todos los casos** y modalidades de contratación. Ahora se exige una formalización por escrito de un contrato, frente a la situación anterior en la que era posible tener un contrato verbal en trabajos de menos de cuatro semanas (art. 5.1 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre).

Si no se formaliza el contrato por escrito, existiría igualmente una relación laboral. En estos supuestos la norma es clara: "Salvo prueba en contrario, en defecto de pacto escrito, el contrato de trabajo se presumirá concertado por tiempo indefinido y a jornada completa" (art. 5.2 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre).

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

- 1 Nombre e identificación de las personas contratantes y las contratadas.
- 2 La fecha de comienzo de la relación laboral y, en caso de que sea una relación laboral de carácter temporal, la duración previsible de la misma.
- 3 Lugar de trabajo donde se prestarán los servicios. Si la trabajadora va a prestar servicios en varios domicilios de las personas empleadoras, se debe hacer constar esta circunstancia.
- 4 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.
- 5 La duración de la jornada y el horario de trabajo.
- 6 Horario de presencia, si lo hubiera, y su retribución o compensación, que puede ser en dinero o en tiempo libre.
- 7 En la modalidad de trabajo de interna, deberá concretarse el régimen de las pernoctas, que significa cuántas noches y en qué horario estará obligada la trabajadora a pasar la noche en la casa.
- 8 Los días libres.
- 9 Las vacaciones y los permisos. Debe aparecer la duración de las vacaciones y, a ser posible, la manera de determinar las fechas.

- 10 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.
- 11 Periodo de prueba.
- 12 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.
- 13 Cualquier cuestión que se quiera especificar por acuerdo entre ambas partes.

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

Trabajo es todo el tiempo en el que se está a disposición de la parte empleadora, sin posibilidad de salir libremente de la casa.

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. Periodo de prueba

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

salario correspondiente a los días trabajados incluyendo la parte proporcional de pagas extras y vacaciones. En el contrato donde se acuerde el periodo de prueba puede redactarse un preaviso si no se quiere continuar con la relación laboral. El preaviso obliga a ambas partes y nunca puede superar los siete días. No es necesario cumplir ningún periodo de preaviso por parte de la trabajadora si no se están cumpliendo con sus derechos.

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

Si no se acordó en un contrato escrito, no existe periodo de prueba.

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 semanales, ya sea una trabajadora contratada como interna o 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 periodo 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. Solo se podrán realizar tareas básicas como atender al teléfono o las urgencias que surjan.

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 2024 es 8,87 €. También se podrá pactar la compensación de estas horas en periodos 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, por tanto, debe retribuirse y tener el recargo que las partes acuerden.

5.3.3. Las horas extraordinarias

Como tales, son todas las horas de trabajo efectivo que exceden el horario pactado entre las partes y, desde luego, las superiores a 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 2024 es de 8,87 €. La realización de horas extras es voluntaria 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 deben 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 descanso semanal mínimo es de 36 horas seguidas, lo que supone un día y medio, y comprenderán, en principio, 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 obligado 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 lugar a donde se desplace la familia o alguno de sus miembros.

Recuerda: El derecho a vacaciones no depende la regularidad administrativa de la trabajadora y tampoco depende de si tiene o no contrato por escrito.

Los días festivos:

Las trabajadoras del hogar tienen derecho 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 dependerá de la jornada de trabajo. El mínimo a pagar por una jornada completa **de 40 horas semanales, en catorce pagas, es el Salario Mínimo Interprofesional** que fija el gobierno cada año. El salario se debe negociar (partiendo del SMI), y hay que considerar, además del tiempo de trabajo, otros aspectos como el coste en transporte, la responsabilidad que supone, el monto de tareas a realizar, la peligrosidad de este, etc., para 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 2024, el salario mínimo para 40 horas (jornada completa) son 1.134 € al mes y dos pagas extras de 1.134 € cada una (obligatorias). Esto quiere decir que hay que cobrar, como mínimo, **15.876 €** 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 1.323 € 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 567 € brutos al mes (más dos pagas extras de 567 € cada una) o 661,5 € brutos si son 12 pagas.

- **Salario bruto anual:** 15.876€.
Salario bruto en 14 pagas: 1.134€.
Salario bruto en 12 pagas: 1.323€.
- **Salario bruto por día:** 53,71€.
- **Salario bruto por hora:** 8,87€ (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 de Madrid](#) recoge cada año una [tabla de salarios mínimos en 2024](#) por tipos de trabajo y horas. La asociación ATH-ELE ha publicado las tablas de [salarios mínimos](#) desde enero de 2024.

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

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 15.876 €. Se debe hacer constar en el contrato, reflejando por escrito el importe del salario más la prorrata de pagas extraordinarias.

EJEMPLO 1: Si pagamos 1.150€ al mes a una trabajadora por una jornada completa, como mínimo tendrá derecho a dos pagas extras por el total de 2.076 €, es decir dos pagas extras de 1.038 € cada una. Este es el resultado de: 15.876 € (SMI al año) - 13.800€ (1.150€x12 meses) = 2.076 € (dos pagas de 1.038 €) 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 8,87 € brutos, pero en la realidad no se suele pagar menos de 10€ la hora.

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), pero respetando siempre cobrar en metálico Salario Mínimo Interprofesional en cómputo mensual, es decir, 1.134 € (en 14 pagas). 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). 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 2024 está estipulado en 8,87 € 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 Minis-

terio: [Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Economía Social \(mites.gob.es\)](https://estadistica.convenioscolectivos.mites.gob.es/).

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

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 de Trabajo y Economía Social ha puesto a disposición modelos de nóminas en su [web](https://www.mites.gob.es/). La [asociación ATH](https://www.asociacionath.es/) tiene en su página web modelos de nómina por mes y por horas.

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:

- Matrimonio: 15 días.
- Hospitalización, enfermedad grave, accidente o muerte de familiares cercanos (padres, madres, hijos, hijas, hermanos, hermanas, abuelos/as y también familia política) o convivientes (ampliando la posibilidad de que pueda ser por cuidado de personas que residen en el domicilio, y no solo para familiares de segundo grado): 2 días, ampliables a 4 si es necesario viajar a otra localidad.

- Cambio de domicilio: 1 día.
- Fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho y parientes cercanos 2 días, ampliables a 4 si es necesario 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:**

Si ocurre 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.

Recuerda: *Muchas veces, lo que son accidentes de trabajo se toman como enfermedades comunes, pero se puede reclamar. Diferenciamos la baja por accidente asociado a las condiciones del trabajo y reconozcámosla.*

Recuerda: *Cuando la trabajadora solicita a la Seguridad Social el pago de la baja de accidente, se le suele exigir que presente junto con la solicitud un parte de accidente que está obligada a hacer a la parte empleadora. La trabajadora tiene derecho a cobrar su baja de todas formas.*

■ **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.

En caso de recaída por la misma enfermedad, si entre las dos bajas no pasan más de seis meses, la segunda baja se cobra desde el primer día.

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.

En el caso de que se contrate a una trabajadora sustituta, la parte empleadora sólo seguirá pagando la aportación de seguridad social que le corresponde a la trabajadora sustituta.

Recuerda: *Las trabajadoras que en la semana 39 de embarazo todavía estén prestando servicios, podrán solicitar a su especialista de cabecera esta baja médica, el cual se la concederá hasta la fecha del parto.*

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 esta), 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.

También se pueden acumular las horas en jornadas completas, pero solo si se ha llegado a ese acuerdo con la empleadora y en ese caso también es un permiso pagado.

Reducción de jornada por cuidado de un familiar:

Con preaviso de 15 días, la trabajadora tiene derecho a reducir 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.

Desde octubre de 2023 la reducción de jornada por cuidado computa igual que una jornada completa. La Seguridad Social computará la cotización de jornadas parciales como si se hubiese trabajado al 100% de la jornada que se redujo, a efectos de pensiones o para una futura prestación de maternidad y también para el desempleo. Para ello, la parte empleadora debe notificar a la Seguridad Social la reducción de jornada y su motivo. La cotización a tiempo parcial computará como un día completo a la Seguridad Social.

5.9. Prevención de riesgos laborales

El Real Decreto Ley 16/2022 en su Artículo 1. *Modificación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales*, ha suprimido la exclusión de empleadas del hogar de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Este reglamento específico está pendiente de salir en los términos y con las garantías que se establecerán en un futuro.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, queda modificada de la siguiente manera:

Uno. Se suprime el apartado 4 del artículo 3.

Dos. Se añade una disposición adicional decimoctava, que tendrá la siguiente redacción:

"Disposición adicional decimoctava. Protección de la seguridad y la salud en el trabajo de las personas trabajadoras en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

En el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres, teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, en los términos y con las garantías que se prevean reglamentariamente a fin de asegurar su salud y seguridad."

La inclusión de las trabajadoras en la prevención de riesgos laborales supone que:

- El hogar familiar se considera centro de trabajo.
- Se cotiza por contingencias profesionales (cuando se tenga un accidente laboral).
- Se reconocen las enfermedades profesionales vinculadas a esta prestación de servicios. La norma establece el compromiso de creación de una comisión de estudio cuyo objetivo es incluir la perspectiva de género en el cuadro de enfermedades para identificarse y corregirse las deficiencias en el ámbito de la protección ante enfermedades profesionales de los trabajos desarrollados por mujeres.

Recuerda: *Todavía queda por definir el reglamento que regulará la protección de la seguridad y la salud en el trabajo de las empleadas de hogar. Recomendamos ofrecer unas condiciones que garanticen la salud y seguridad de las trabajadoras (materiales de prevención, equipos de protección, no sobrecarga de tareas, etc.)*

5.10. 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 (si ocurre).

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.

Uno de los cambios que ha incorporado el *RD 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar*, es que **desaparece el desistimiento y se sustituye por tres causas "objetivas"** que deben ser probadas:

- Por reducción de ingresos familiares o incremento de costes sobrevenidos (por ejemplo, una empleadora que se va al paro).
- Por modificaciones en las circunstancias familiares (por ejemplo, por fallecimiento).
- Por pérdida de confianza basada en el comportamiento de la trabajadora que debe ser razonable y proporcional.

Recuerda: Se mantiene la obligación de avisar por medio de carta por escrito, preaviso y entrega de indemnización de 12 días por año trabajado en todas estas circunstancias, con el límite de seis mensualidades. La carta tendrá que explicar bien los motivos del despido, no será válido basarse en una de las causas anteriores, sin especificar más.

La familia empleadora está obligada a:

- ◆ **Comunicación por escrito:** debiendo constar la voluntad de la persona empleadora de dar por finalizada la relación laboral y la causa.
- ◆ **Indemnización:** en cuantía equivalente al salario correspondiente a doce días por año de servicio con el límite de seis mensualidades.
- ◆ **Preaviso:** hay obligación de avisar del cese con antelación, que es diferente según la antigüedad. Si la prestación de servicios hubiera superado un año, la persona empleadora deberá conceder un plazo de preaviso cuya duración, computada desde que se comunique a la persona trabajadora la decisión de extinción, deberá ser, de mínimo, de veinte días. Cuando la contratación no supere un año el preaviso será de siete días. La falta de preaviso o el preaviso tardío se puede sustituir con el abono del salario correspondiente a esos días. La persona empleadora podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios de dicho período.
- ◆ **Licencia con el fin de buscar nuevo empleo o su abono:** durante el período de preaviso, la persona que preste servicios a jornada completa tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.
- ◆ **Limitación horaria de despido** en caso de empleado en régimen interno. La decisión extintiva no podrá llevarse a cabo respecto de la empleada o empleado interno entre las 17:00 h. y las 8:00 h. del día siguiente, salvo que la extinción del contrato esté motivada por falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social dispone de modelos e información para la debida notificación de la extinción del contrato de trabajo a las personas trabajadoras.

Recuerda: De incumplirse los requisitos relativos a la forma escrita de la comunicación de extinción o la puesta a disposición de la indemnización, se presumirá que el empleador/a ha optado por la aplicación del régimen extintivo del despido regulado en el Estatuto de los Trabajadores (despido improcedente) y la indemnización pasa a ser de 33 días por año, con un límite de doce mensualidades.

El 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.

En este caso, la persona empleadora debe comunicarlo 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 servicios como el SMAC en Madrid, el Servicio de Mediación Arbitraje y Conciliación que ofrece la Comunidad de Madrid para resolver conflictos laborales, y evitar así que ambas partes lleguen a un proceso judicial.

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

Si la trabajadora estuviera embarazada y se declarara el despido nulo, esta tendrá derecho a una indemnización de 33 días por año de trabajo (si empezó a trabajar antes de febrero de 2012, serían 45 días).

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

5.11. Fondo de Garantía Salarial y bonificaciones a personas empleadoras

Otro de los cambios incluidos tras el RD 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, es que se incluye a las trabajadoras de hogar en las prestaciones de FOGASA cuando la parte empleadora se declare insolvente.

Antes, si la familia empleadora se declaraba insolvente, la empleada no cobraba. Ahora, gracias a que se incluyen en FOGASA, van a poder cobrar al igual que el resto de las personas trabajadoras del Régimen General.

FOGASA paga dos conceptos:

- ◆ Salarios y salarios de trámite: Todo aquello a lo que se refiere el Art. 26.1 del ET (salarios, horas extras, vacaciones, pluses). Son todos los conceptos de naturaleza salarial con límite de 120 días.
- ◆ Indemnizaciones:
 - Serán 30 días por año trabajado en caso de despido improcedente y
 - 12 días por año para los nuevos supuestos de "despido objetivo" prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con el límite máximo de 6 mensualidades, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del doble del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

En paralelo se establecen nuevas reglas de cotización por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial, obligatorias desde el 01/10/2022.

Además, desde el 1 de octubre de 2022 (D.A 1.ª del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre) otra de los cambios propuestos por el último decreto es que se crean **bonificaciones a las personas empleadoras:**

◆ Reducción por contingencias comunes

Para nuevas contrataciones se aplica:

- Reducción por contingencias comunes: se mantiene la reducción de un 20 % en la aportación empresarial a la cotización por contingencias comunes correspondiente a este Sistema Especial.
- Se crea una bonificación —con efectos desde el 01/04/2023— del 45 % en la cuota empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondientes a este sistema especial, cuando las y los empleadores cumplan los requisitos de patrimonio y/o renta de la unidad fami-

liar o de convivencia según reglamentariamente. Esta bonificación sólo será aplicable por la contratación de una única trabajadora por cada unidad familiar que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa.

- Además, se aplica la reducción del 75 % en la cuota por contingencias comunes durante la incapacidad temporal de las personas trabajadoras con 62 años.

◆ **Bonificación por la cotización por desempleo y FOGASA:**

Se configura una nueva bonificación del 80 % en las aportaciones empresariales a la cotización por desempleo y del 80% al Fondo de Garantía Salarial en ese Sistema Especial (FOGASA) para quienes tengan contratada o que vayan a contratar, bajo cualquier modalidad de contrato, a una persona al servicio familiar y le den de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, siempre que estén al inicio de la actividad de la trabajadora con la Seguridad Social y en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias.

Estas dos nuevas bonificaciones se aplicarán de oficio por la Tesorería General de la Seguridad Social.

Además, existen otros beneficios:

- **Bonificación del 100% en la cuota** por contingencias comunes por la formalización de un contrato para sustituir a una trabajadora víctima de violencia de género.
- **Bonificación del 100% en la cuota total:**
 - Por la formalización de un contrato de interinidad para sustituir a la persona trabajadora por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, por nacimiento y cuidado de menor.
 - De la persona trabajadora sustituida por las causas anteriores.
- **Bonificación en la cuota por contingencias comunes por la contratación de personas con discapacidad.**

Recuerda: Si la persona empleadora se declara insolvente, el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) se hará cargo de las indemnizaciones que correspondan en estos casos. Se trata de un sistema que mejora la protección de las empleadas de hogar ya que podrán percibir las cantidades que les correspondan, aun cuando las personas empleadoras no tengan solvencia.

5.12. La prestación por desempleo

Tras años de reivindicaciones las trabajadoras de hogar ya **tienen derecho a cobrar EL PARO** y el subsidio derivado del desempleo.

- ◆ Esto supone una equiparación en términos laborales con el resto de las personas trabajadoras.
- ◆ Se considera situación legal de desempleo la extinción por causa justificada contemplada en el nuevo art. 11.2 del 1620/2011, de 14 de noviembre.
- ◆ Se empezó a cotizar para el desempleo el 1 de octubre de 2022.

5.12.1. Prestación contributiva

Esta prestación da derecho a recibir el paro.

a. Tipos de desempleo contributivos:

- Desempleo Total: cuando se extingue la relación laboral.
- Desempleo total temporal: cuando se suspende la relación laboral por causas económicas, técnicas objetivas o productivas o por fuerza mayor (cuando hay un ERTE).
- Desempleo parcial: si existe una reducción de jornada por causas objetivas o si se compatibiliza un contrato a tiempo parcial con el desempleo.

b. Quién lo pueden cobrar:

Para que la empleada de hogar acceda al paro, deberá cumplir los requisitos generales para el acceso a la prestación [nuevo apartado 8.º al artículo 267.1.a) de la Ley General de la Seguridad Social].

- Trabajadoras afiliadas y en alta en la Seguridad Social.
- Tener cubierto un periodo de cotización por desempleo, que ES DE MÍNIMO UN AÑO COMPLETO (360 días), en los seis últimos años. Actualmente, el SEPE exige 360 días cotizados a partir de 01/10/2022. Valen también las cotizaciones realizadas en otros empleos del Régimen General. Cuando no se tienen 360 días cotizados, no hay derecho a la prestación, pero sí al subsidio por desempleo.
- Estar en situación legal de desempleo y suscribir el compromiso de actividad. Tiene que haber un hecho que haya provocado el desempleo.

- Firmar la búsqueda activa de empleo y estar dada de alta en el DARDE (alta como demandante de empleo).
- No estar en edad de jubilación, 65 años como mínimo (es incompatible).
- No cobrar otra pensión incompatible.

Recuerda: Para el periodo de cotización, el trabajo a tiempo parcial es igual que el de tiempo completo: 4 horas diarias todos los días de la semana estando de alta en la Seguridad social equivalen a 7 días completos de cotización.

C. Duración de la prestación a nivel contributivo:

PERIODO DE OCUPACIÓN EN LOS SEIS ÚLTIMOS AÑOS (en días)	DURACIÓN MÁXIMA DE LA PRESTACIÓN (en días)
Desde 360 hasta 539 días	120 días
Desde 540 hasta 719 días	180 días
Desde 720 hasta 899 días	240 días
Desde 900 hasta 1.079 días	300 días
Desde 1.080 hasta 1.259 días	360 días
Desde 1.260 hasta 1.439 días	420 días
Desde 1.440 hasta 1.619 días	480 días
Desde 1.620 hasta 1.799 días	540 días
Desde 1.800 hasta 1.979 días	600 días
Desde 2.160 (6 años)	720 días (2 años)

d. Cuantía:

Como sucede con cualquier trabajo por cuenta ajena, la cuantía de la prestación por desempleo se determina en función del promedio de las bases de cotización por desempleo, aplicando el 70 % o 50 % de la base reguladora en función del tiempo durante el que se perciba. La cuantía variará entre unos máximos y mínimos en función de las cargas familiares (art. 270 de la LGSS).

- Los 180 primeros días → El 70% de la base reguladora
- Días restantes → 60% de la base reguladora

Se obtiene del cálculo de la base de cotización de los últimos 6 meses cotizados (180 días) por medio del certificado de empresa que tienen que hacer los y las empleadoras.

5.12.2. Prestación no contributiva

Da derecho a recibir un subsidio por desempleo que sirve para paliar situaciones de necesidad económica de personas y familias. Este subsidio se puede recibir por ausencia de empleo y de recursos económicos.

a. Quién lo pueden cobrar:

- Quienes estén inscritas como demandante de empleo (DARDE) con las renovaciones correspondientes y esperar un mes como mínimo.
- Quien no haya rechazado una oferta de empleo adecuada.
- Ingresar rentas de menos del 75% del SMI sin pagas (850,50€).
- Haber agotado el desempleo contributivo.
- Trabajadoras que no hayan cotizado el tiempo mínimo para el desempleo contributivo. Otras situaciones (salir de prisión, emigrantes retornados, mejoría de una incapacidad permanentes, etc.)

b. Cotización:

Hace falta demostrar que se tiene escasez de ingresos y haber cotizado con los siguientes mínimos de tiempo.

- Para el subsidio de desempleo con cargas familiares, hay que cotizar mínimo 3 meses.
- Sin cargas familiares hay que cotizar 6 meses, sin llegar a los 360 días, para pedir el subsidio por desempleo.

Ejemplo: si una trabajadora con cargas familiares cotiza los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2023 y es despedida en enero 2024, **puede recibir el subsidio por desempleo** por los meses que haya cotizado, aunque no haya llegado al año de cotización.

El subsidio es una cantidad fija, corresponde al 80% del IPREM para 2024 (que por ahora se mantiene igual que en 2023): que es 480€.

C. Duración del subsidio:

Este depende del tiempo de cotización.

- Las trabajadoras sin responsabilidades familiares que han cotizado desde 180 días a menos de 360 días tienen 6 meses de subsidio
- Con responsabilidades familiares corresponde:
 - De 90 a 1119 días cotizados: 3 meses de subsidio.
 - De 120 a 149 días cotizados: 4 meses de subsidio.
 - De 150 a 179 días cotizados: 5 meses de subsidio.
 - Desde 180 a 359 días cotizados: 21 meses de subsidio

¿Cómo se solicita la prestación y el subsidio por desempleo?

Hay un plazo de quince días hábiles (sin contar los sábados y domingos). Si no se cumple ese plazo, no se pierde la prestación ni el subsidio, la trabajadora puede solicitarlo de todas formas, pero se perderán los días transcurridos. Si la trabajadora está de baja médica en la fecha del despido, los 15 días empiezan a contar desde que le dan el alta.

Primero la trabajadora tendrá que presentarse en el Servicio autonómico de empleo para la inscripción como persona parada demandante de empleo. A continuación, la prestación se solicita al SEPE, que pedirá el ["Certificado de empresa"](#), que es un documento que tiene que rellenar la persona empleadora. Si no se rellena, igualmente la trabajadora tiene que acudir al SEPE explicando la situación, habiendo rellenado el impreso llamado ["Declaración de carencia de documentación"](#).

5.13. Formación y acreditaciones

Se establece un compromiso de desarrollar políticas de formación y acreditación para las personas empleadas del hogar dedicadas al cuidado o la atención de las personas que formen parte del ámbito doméstico y familiar (D.A. 6.ª del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre).

5.14. Generando condiciones de empleo justo

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 (además de ser carácter obligatorio).

CINCO RAZONES POR LAS QUE HACER UN CONTRATO A LAS EMPLEADAS DEL HOGAR Y CUMPLIR CON LA LEY

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, puedan disponer de prestación por desempleo y, además, cumplirás con la Ley.
5. Es una responsabilidad social y, además, contribuimos al reconocimiento y valor del trabajo del hogar y los cuidados.

“Porque la verdad es que no solo es por mí, si no es por todas las que están en esta situación: por mi madre, por mi familia... porque somos mujeres. La mayor parte somos mujeres y están abusando de nosotras. Y es que no consideran que somos... La mayor mano de obra que tenemos, que mantiene este país, son mujeres.”

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



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 es obligatorio 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. No dar de alta a una empleada del hogar es motivo de multa y se considera una infracción grave según recoge el Ministerio de Trabajo y Economía Social. El Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, sanciona dichas infracciones con una multa de 3.750 a 7.500 euros; en el caso medio de 7.501 a 9.600 euros y en el máximo de 9.601 a 12.000 euros.

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

A partir del 1 de enero de 2023, **la parte empleadora es la responsable única de dar de alta** o baja ante la Tesorería General de la Seguridad Social a la trabajadora antes de que empiece la prestación de servicios, así como de comunicar todas las variaciones de jornada, tipo de contrato o retribuciones que se produzcan. Es posible que la trabajadora esté dada de alta en la Seguridad Social por más de un empleador/a.

De igual modo, las personas empleadoras serán las responsables del pago de las cuotas de la Seguridad Social correspondientes a enero de 2023 y siguientes, con independencia del número de horas que haya acordado con la persona empleada en el hogar familiar.

Recuerda: A partir del 1 de octubre de 2022 la cotización por desempleo y Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) es obligatoria.

Importante: Desde enero de 2023, la familia empleadora deberá comunicar a la TGSS los datos necesarios para el cálculo y el pago de las cuotas de la Seguridad Social, y los datos bancarios precisos para el pago de las cotizaciones, así como la entidad gestora o en su caso colaboradora de la Seguridad Social por la que optan a efectos de la cobertura de las contingencias profesionales, siempre y cuando todos estos datos no se hubiesen comunicado con anterioridad.

¿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) desde el portal web de la Seguridad Social: [Alta en empleo de hogar](#).

Si la persona empleada ya ha empezado a trabajar, se puede tramitar el alta hasta pasados 30 días desde el inicio de actividad. En ese caso, se considera que el alta ha sido comunicada fuera de plazo y la cuota a pagar se calculará desde la fecha que se ha indicado como de inicio de la actividad. Si han pasado más de 30 días desde el inicio de la actividad se deberá presentar el alta [enviando una solicitud](#).

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?:

- Datos del empleador/a y de la trabajadora (DNI, NIE o Número de la Seguridad Social).
- Datos relativos a jornada y salario.
- Un contrato de trabajo indefinido o a tiempo parcial que refleje la jornada y el

salario pactado.

- Otros datos en el caso de aplicación de beneficios en la cuota, como información sobre el título de familia numerosa.
- El IBAN de la cuenta corriente en la que se van a domiciliar los pagos y mandato SEPA (autorización para cargar las cuotas en la cuenta). Si la persona que va a tramitar el alta no es titular de la cuenta, debe contar con la autorización de su titular.
- 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 distintas 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 portal.
- 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.

Un elemento importante de esta aplicación es que tiene un [simulador de cálculo](#) de la cuota 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 dudas.

¿Qué es el Código de Cuenta de Cotización (CCC) o el identificador como empleador/a?

El CCC es el número que la Seguridad Social asigna al empleador cuando contrata por primera vez a una persona en empleo de hogar. Es un código provincial, si se contrata a trabajadoras en empleo de hogar en distintas provincias, se asigna un CCC en cada una al solicitar un alta nueva, baja y variación de datos de la trabajadora en el Sistema Especial para Empleadas de Hogar. Con este número, la persona empleadora podrá ser identificada en los distintos trámites de empleo de hogar.

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 Internet.

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:
 - 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 web 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 (CCC), 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 que le represente y haga las gestiones en su lugar, siempre que tenga: 1. el documento (DNI o NIE) de quien hará 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 lugar.

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**. También es el documento donde se puede dar de baja o modificar datos:

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:

Desde el 1 de enero de 2023, únicamente la persona que emplea podrá tramitar la baja de la persona trabajadora. La baja puede solicitarse con una antelación máxima de hasta 60 días a la fecha de finalización de la actividad y hasta 3 días naturales después.

Si han pasado más de 3 días, se podrá tramitar la baja del empleo de hogar hasta 30 días después. Al haber comunicado la baja fuera de plazo, a efectos de cotización, se considerará que la fecha fin de actividad será la fecha de la solicitud. Si han pasado más de 30 días desde el fin de la actividad sólo se podrá solicitar la baja [enviando una solicitud](#).

6.2. LA COTIZACIÓN EN EL EMPLEO DEL HOGAR

Cambios en las cotizaciones: conceptos

A partir de octubre de 2022 según los cambios del [RD 16/2022](#) se cotiza por:

- ◆ **Cotización por contingencias comunes:** será el 22,1%, siendo el 18,88% a cargo del empleador/a y el 4,7% a cargo de la empleada.
- ◆ **Cotización por contingencias profesionales:** se aplicará el 1,5%, a cargo exclusivo del empleador/a.
- ◆ **Cotización por desempleo:**
 - Sin descuento:
 - Contratación indefinida: 7,05 %, del que el 5,5 % será a cargo del empleador/a y el 1,55 %, a cargo de la empleada.
 - Contratación de duración determinada: 8,30%, del que el 6,70 % será a cargo del empleador/a y el 1,60 %, a cargo de la empleada.
 - Con el descuento en las bonificaciones la cotización al desempleo se queda en 1,10% para la parte empleadora y 1,55 % para la empleada
- ◆ **Cotización al FOGASA:**
 - Sin descuento: 0,2% exclusivo de la parte empleadora

- Con el descuento en las bonificaciones la cotización a FOGASA se queda en un 0,04%

- ◆ **Mecanismo de equidad intergeneracional (MEI):** A partir del 1 de enero de 2024 será el 0,7% aplicable sobre la base de cotización por contingencias, del que el 0,58 % será a cargo del empleador y el 0,12 % será a cargo de la empleada.

■ Cambios en las cotizaciones: beneficios en la cotización

Con carácter general, estos son los descuentos que puede disfrutar la persona empleadora. Los siguientes beneficios serán de aplicación automática siempre que el empleador/a no sea deudor/a con la Seguridad Social o con las Haciendas Tributarias. Los beneficios en la cotización aplicables en este Sistema Especial son los siguientes:

- ◆ **Reducción por alta en el régimen del 20%** en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes.
- ◆ **Beneficio del 45%** en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, por la contratación de cuidadores en familias numerosas (no acumulable con la reducción por alta en el régimen del 20%). Esta bonificación sólo será aplicable por la contratación de una única trabajadora por cada unidad familiar que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa.
- ◆ **Bonificación del 80%** en la aportación empresarial a la cotización por desempleo (vigente desde el 1 de octubre de 2022).
- ◆ **Bonificación del 80% en la cotización al FOGASA** (vigente desde el 1 de octubre de 2022).
- ◆ **Reducción del 75%** de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante la situación de incapacidad temporal de las personas trabajadoras que hubieran cumplido la edad de 62 años (vigente desde el 1 de enero de 2022).

Además, existen otros beneficios en la cuota que se podrán solicitar a través del [envío de una solicitud](#) acompañando la documentación que acredite dicha situación:

- ◆ Bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social, por la contratación de personas con discapacidad, de acuerdo con la Ley 43/2006, de 29 de diciembre y el Real decreto-ley 1/2023, de 10 de enero.
- ◆ Bonificación del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, por la formalización de contratos de interinidad, para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género, de acuerdo con el artículo 21, apartado 3, de la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- ◆ Bonificación del 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contin-

gencias comunes, por la formalización de contratos de interinidad, para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia sexual que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, de acuerdo con el artículo 38, apartado 3, de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

- ◆ Bonificación del 100% de la cuota empresarial total a la Seguridad Social por la formalización de contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a personas trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural, por nacimiento y cuidado de menor y ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Desde el 1 de septiembre de 2023, para nuevas contrataciones, esta bonificación será, con carácter general, de 366 euros de la cuota empresarial total a la Seguridad Social.

■ 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, además de los otros complementos salariales como pernocta, horas de guardia o presencia y el salario en especie si los hay, 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 ocho 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, contingencias profesionales, desempleo, Mecanismos de Equidad Intergeneracional (MEI) y FOGASA. 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 2024, el tipo de cotización para persona empleadora será:

- ◆ Por contingencias comunes será el 18,88% a cargo de empleador/a; por contingencias profesionales se aplicará el 1,50%, a cargo exclusivo del empleador/a; un 1,10% para desempleo y un 0,04% para FOGASA y un 0,58% para el MEI. **El porcentaje total para la persona empleadora es un 22,10% de la base.**
- ◆ Para la trabajadora: el 4,7% para contingencias comunes y el 1,55% para desempleo y un 0,12% para el MEI. **El porcentaje total es un 6,37% de la base.**

Las bases de cotización por contingencias comunes se determinan, en función de la retribución mensual con las pagas extras, según una escala que fija el gobierno cada

año. Para 2024 se han actualizado los tramos de cotización que aparecen publicados en la web de la Seguridad Social: [Colectivos \(seg-social.gob.es\)](https://colectivos.seg-social.gob.es)

Tabla 1. Cotizaciones a la seguridad social 2024

TRAMO	Salario bruto mensual (incl. parte proporcional pagas extras)	Base de cotización mensual	Cuota a cargo del empleador/a sin bonificación*	CUOTA TOTAL A LA SEGURIDAD SOCIAL CON BONIFICACIÓN*	CUOTA TOTAL A LA SEGURIDAD SOCIAL SIN BONIFICACIÓN*
1	Hasta 306€	284€	62,76€	18,09€	80,85€
2	De 306,01 hasta 474€	405€	89,51 €	25,80€	115,31€
3	De 474,01 hasta 644€	559€	123,54€	35,61€	159,15€
4	De 644,01 hasta 814€	729€	161,11€	46,44€	207,55€
5	De 814,01 hasta 986€	901€	199,12€	57,39€	256,51€
6	De 986,01 hasta 1.153€	1.069€	236,25€	68,09€	304,34€
7	De 1.153,01 hasta 1.323€	1.323€	292,38€	84,27€	376,65€
8	A partir 1.323,01	Retribución mensual	22,10 % de la base	6,37% de la base	28,47% de la base

Fuente: Elaboración propia a partir de Seguridad Social y ATH-ELE (2024)

EJEMPLO:

Si una persona contratada en 2023 cobra 800€ por 20h al mes, para saber qué tramo de cotización le corresponde, se debe dividir el sueldo anual (800€ x 14 pagas = 11.200) entre los 12 meses del año (11.200€ / 12 meses = 933,33€). El resultado 933,33 € corresponde al tramo de cotización 5. La base de cotización 5 es de 858 €, y a esta se le aplican varios porcentajes para saber lo que se paga a la seguridad social. La empleada paga el 6,37% (el 4,7% de contingencias comunes, el 1,55% de desempleo, y el 0,12% para MEI), a la parte empleadora le corresponde el 26,82% (el 23,6% contingencias comunes, el 1,5% por contingencias profesionales, el 1,1% para desempleo y el 0,04% para FOGASA y un 0,58% para el MEI) en total entre ambas partes un 33,19%.

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, es automático y nos ahorra hacer los cálculos.

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.

6.3. LA SITUACIÓN JURÍDICO-ADMINISTRATIVA

Como ya se ha mencionado, 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 AUTORIZACION DE TRABAJO:

Existen distintos tipos de permisos de trabajo:

- 1. Autorización 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 o 90 días naturales posteriores a la fecha en que hubiera finalizado la vigencia de la autorización, sin perjuicio de la posibilidad de que sea incoado el correspondiente procedimiento sancionador.
- 2. Primera renovación:** Tiene una validez de 4 años, y la trabajadora debe renovarlo dentro de los 60 días naturales antes de que caduque o 90 días naturales posteriores a la fecha en que hubiera finalizado la vigencia de la autorización, sin perjuicio de la posibilidad de que sea incoado el correspondiente procedimiento sancionador. No está restringido, por lo que permite trabajar en cualquier actividad.

- 3. Segunda renovación:** Tiene una validez de 4 años y se debe renovar dentro de los 60 días naturales antes de que caduque o 90 días naturales posteriores a la fecha en que hubiera finalizado la vigencia de la autorización, sin perjuicio de la posibilidad de que sea incoado el correspondiente procedimiento sancionador. No está restringido.
- 4. Autorización de residencia de larga duración:** Tiene una validez de 5 años. Se debe renovar dentro de los 60 días naturales antes de que caduque o 90 días naturales posteriores a la fecha en que hubiera finalizado la vigencia de la autorización, sin perjuicio de la posibilidad de que sea incoado el correspondiente procedimiento sancionador. No está restringido.

Para que la trabajadora pueda mantener estas autorizaciones 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 AUTORIZACIÓN 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:

1. 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.

2. Circunstancias excepcionales: 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, familiar o formativo.
- ▶ 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.

“Porque somos mujeres. La mayor parte somos mujeres y están abusando de nosotras. Y es que no consideran que somos... La mayor mano de obra que tenemos, que mantiene este país, son mujeres. Y, por lo cual, deberían de tener una consideración y de tener mejores condiciones para darnos. Y no lo hacen. Y estamos, como dicen, permitiendo. Sí, estamos permitiendo por nuestras necesidades; por las situaciones en que estamos; por no tener documentación; porque tenemos que hacer los pagos; porque no nos queda otra manera; o, porque, como me dijo el otro señor, ‘porque aquí nos conocen todo el mundo y porque aquí te van a mal recomendar’; porque nos meten miedo. Por eso estamos aguantando y estamos permitiendo, pero no podemos seguirlo permitiendo. No podemos..”

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



7. BUENAS PRÁCTICAS EN EL TRABAJO DE HOGAR Y CUIDADOS:

Diferentes documentos de actualidad, ante la falta de formalización, reconocimiento e información sobre los derechos y cuidados de las trabajadoras del hogar, hacen recomendaciones y compilan buenas prácticas de contratación y empleo, y de prevención de riesgos laborales.

En nuestro estudio de 2020, [Investigación Mujer inmigrante y empleo de hogar: situación actual, retos y propuestas](#), formulamos recomendaciones para garantizar el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras de hogar y cuidados. Con respecto a la **sensibilización de la ciudadanía** valoramos necesario:

- Reconocer y valorar la importancia de los cuidados en los hogares. Incluyendo el reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidados como fundamental e imprescindible para el sostenimiento de la vida.
- Cumplir con la normativa y garantía de unas condiciones de trabajo dignas y seguras, incluyendo lo estipulado por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Rechazar todo tipo de conductas xenófobas, clasistas o mensajes de odio hacia la población migrante.
- Concienciar para acabar con la normalización del acoso y abuso sexual, visibilizándolo, verbalizándolo y generando acciones de protección contra él.

Por otro lado, el documento [Diagnóstico y Recomendaciones. Intersección entre explotación, violencias y discriminaciones de las mujeres migrantes en el empleo del hogar](#) (Amaranta, Amalgama, Proyecto Esperanza, SICAR Cat y SEDOAC, 2023), propone también recomendaciones a Administraciones y entidades, y a personas empleadoras. A destacar, por ejemplo, la que señala la necesidad de la "Elaboración de campañas específicas sobre derechos laborales (incluida la seguridad laboral) dirigidas a funcionarios de la administración pública, trabajadoras y personas empleadoras."

[El Libro Blanco sobre la situación de las mujeres inmigrantes en el sector del trabajo del hogar y los cuidados en España](#) (Instituto de las Mujeres, 2022), es un documento que realiza recomendaciones a las Administraciones Públicas, las ONGs, las personas y entidades empleadoras, así como a las propias trabajadoras del hogar y los cuidados. En particular recomienda a personas y entidades empleadoras, la "búsqueda responsable de información sobre las obligaciones legales, tributarias y buenas prácticas en relación con su situación de parte empleadora."

En cuando a salud laboral, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), publicó en 2021 el documento "[Buenas prácticas preventivas en el servicio doméstico, dirigidas a la persona titular del hogar y del servicio doméstico](#)", para fomentar condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo de hogar y cuidados. Se trata de un documento de buenas prácticas dirigido tanto a las personas titulares del hogar como a las personas trabajadoras de servicio doméstico, que tiene el doble objetivo de dotarlas de herramientas prácticas que les permitan conocer los riesgos asociados a la actividad laboral y adoptar las medidas preventivas más adecuadas. En él se identifican los riesgos más habituales en las actividades de servicio doméstico, así como consideraciones previas, recomendaciones de buenas prácticas y actuaciones para prevenir cada uno de estos riesgos, tanto para las personas titulares del hogar (empleadoras) y para las trabajadoras.

Por otro lado, si te dispones a contratar a una trabajadora y quieres contar con el apoyo de alguna intermediación, te recomendamos acudir a alguno de los servicios que realizan intermediación buscando 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 todo caso, se tratará de servicios gratuitos para ambas partes. Acude a entidades que trabajen con las mujeres o en empleo de tu localidad y seguro que podrán asesorarte.
- **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 gratuitos para quien quiere contratar y 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](#). Es ilegal que la agencia se lleve parte del salario mensual o cobre una indemnización si trabajadora y empleadora tienen 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.
- **Sindicatos:** pueden asesorarte sobre la normativa de empleo de hogar y puedes acudir a ellos para recibir información sobre contratación responsable.

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.

INFORMACIÓN RÁPIDA 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. Para hacer que nuestro país sea cada vez mejor y más equitativo podemos empezar por lo que tenemos más cerca: nuestros hogares. Para 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. En la "[Carta a mi Empleador/a](#)" del colectivo SEDOAC encontrarás información de utilidad.
2. **Respetas las jornadas de trabajo de máximo 8 horas.** Respetas descansos y horarios de comidas. Una jornada laboral abusiva imposibilita la conciliación laboral con la familiar y personal. No es justo, pero tampoco es legal.
3. **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.
4. **Paga un salario justo,** acorde a las funciones realizadas. Las trabajadoras del hogar tienen derecho a cobrar como mínimo el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) de 1.134 € (en 14 pagas) o 8,87 € por hora de trabajo para 2024.
5. **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.
6. **Abona a la trabajadora las pagas extras** que son dos al año obligatorias, en función del salario que recibe.
7. **Respetas los permisos, bajas laborales e incapacidades temporales.** Evita ponerte en contacto con la trabajadora, puesto que las comunicaciones y llamadas durante estos días son una falta al derecho al descanso, el reposo y la recuperación. Cualquier llamada debe limitarse a situaciones excepcionales y justificadas referentes a su puesto de trabajo.
8. **Ofrece a la trabajadora un espacio de trabajo adecuado,** limpio y con las herramientas necesarias para poder desempeñar su trabajo en condiciones de seguridad. Proporciona la información y equipos de protección individual necesarios para una buena prevención de riesgos laborales.
9. **Genera un buen clima de trabajo,** una relación laboral desde el respeto, el reconocimiento y la buena comunicación.
10. **Permite a la trabajadora formarse,** tanto en cuestiones de trabajo del hogar como en otras. Todas las personas tenemos derecho a seguir formándonos y las trabajadoras del hogar no deben ser la excepción.
11. Si contratas a una mujer en **régimen de interna, proporciónale un espacio habitable y salubre, un espacio propio, limpio, seguro** y digno para dormir y alimentos de buena calidad y en suficiente proporción. Tanto la habitación propia

12. como la alimentación son derechos laborales de la interna, no los consideres retribuciones en especie, no lo son.
13. **Respetar sus permisos, descansos y sus tiempos de trabajo**, no es una persona disponible 24 horas al día.
14. 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.**
15. En caso de recurrir a **intermediadores/as laborales para buscar** a una trabajadora de hogar y cuidados (empresas, consultoras, asociaciones profesionales, cooperativas, etc.), elige entidades responsables, con políticas de retorno social, sostenibilidad y transparencia.

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

esen ciales

