

# LOS/AS EMPLEADOS/AS EN EL SERVICIO DOMÉSTICO

Una relación laboral de carácter especial

Resolución de dudas más frecuentes: tipo de contrato, jornada, permisos y vacaciones, seguridad social, jubilación...



**comisiones obreras  
de Castilla y León**

## INTRODUCCIÓN

Según las estimaciones mundiales más recientes elaboradas por la OIT, al menos 52,6 millones de mujeres y hombres mayores de 15 años tienen su empleo principal en el trabajo doméstico. Esta cifra representa alrededor del 3,6 por ciento de la fuerza de trabajo asalariada en todo el mundo. Las mujeres ocupan una abrumadora mayoría de los empleos en el servicio doméstico, ya que son 43,6 millones, aproximadamente el 83% del total (en España el 95% aproximadamente). El trabajo doméstico es una fuente importante de empleo remunerado para las mujeres, y las trabajadoras domésticas representan el 7,5 por ciento de la fuerza de trabajo femenina asalariada en todo el mundo. Las trabajadoras domésticas hacen contribuciones importantes al funcionamiento de las familias, así como, del propio mercado laboral y la economía en general.

En España, el Acuerdo de integración en el Régimen General de la Seguridad Social firmado por el Gobierno de la nación, CCOO y UGT fue la culminación de un largo y difícil proceso de negociación que se inició en el año 2007. Fruto de todo el trabajo previo realizado, se alcanzó el Acuerdo de 27 de junio de 2011 en el que se recogieron muchas de las propuestas que este sindicato llevaba reivindicando para mejorar las condiciones laborales de este colectivo.

El Acuerdo mencionado se materializó finalmente en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de la Seguridad Social y en el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, que regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

A pesar del logro importantísimo que supuso la aprobación de estas normas legales, en CCOO no nos damos por satisfechos. Seguimos trabajando para que se reconozcan nuevos derechos a las trabajadoras y los trabajadores del hogar, como su acceso a las prestaciones por desempleo, con el fin de lograr su plena equiparación con el resto de trabajadores por cuenta ajena.

Utilizaremos el género femenino para referirnos a quienes trabajan en este ámbito, ya que las mujeres suponen la inmensa mayoría.

**CCOO de Castilla y León**  
*Secretaría de Estudios y de Asesoramiento Jurídico y Sindical*  
*Servicio Jurídico Regional de CCOO de Castilla y León*

*19 de mayo de 2016*

## ÍNDICE

### ¿QUÉ EMPLEOS SE ENCUADRAN EN EL SERVICIO DOMÉSTICO?

- ¿Qué actividades se corresponden con el ámbito del servicio doméstico?
- ¿Una empleada del servicio doméstico tiene que realizar todas estas tareas?
- La persona titular de un hogar decide encargar la realización de tareas domésticas a través de una empresa especializada en lugar de contratar directamente a una trabajadora. ¿Se trata también de una empleada del hogar?
- ¿Se puede contratar como empleada del servicio doméstico a alguna familiar o alguien de su entorno familiar para el cuidado en el domicilio de una persona con dependencia reconocida?
- Un familiar, pongamos una hija de la persona titular del hogar, que viene realizando determinadas tareas domésticas en dicho hogar, ¿puede reclamar que se le reconozca su condición de empleada del servicio doméstico?
- Cuando una familia acoge en su domicilio a una persona joven (normalmente de otro país o región) proporcionándole alojamiento y alimentación a cambio de algún trabajo doméstico en determinados momentos ("au pair"), ¿sería también una relación especial de empleada del servicio doméstico?
- ¿Y si la empleada, además de realizar tareas domésticas, presta otro tipo de trabajos para la persona empleadora?

### CONTRATO Y ALTA EN SEGURIDAD SOCIAL

- ¿Es siempre obligatorio hacer un contrato y dar de alta en la Seguridad Social a la empleada del hogar o sólo si trabaja un mínimo de horas semanales?
- ¿Es obligatorio formalizar por escrito el contrato y registrarlo?
- ¿Y qué pasa si no se formaliza por escrito cuando se está obligado a hacerlo?

- ¿Cómo se hace un contrato por escrito?
- ¿Puede establecerse un periodo de prueba?
- ¿Dónde se registra el contrato de trabajo de las empleadas del hogar?
- ¿Cuándo y dónde se le da de alta en la Seguridad Social?
- ¿Quién es responsable de solicitar el alta de la empleada del hogar?
- ¿Y si la persona empleadora incumple la obligación de darle de alta?
- ¿Tiene la persona empleadora las mismas obligaciones que cualquier empresario en materia de prevención de riesgos?
- ¿Hay que hacer algún trámite especial si se contrata a una persona extranjera?

## RETRIBUCIONES Y COTIZACIONES

- ¿Cómo se establece el salario de las empleadas del hogar?
- ¿Puede pactarse en el contrato que una parte de la remuneración se haga en especie como manutención o alojamiento?
- ¿Le corresponden pagas extraordinarias?
- ¿Esas pagas extraordinarias han de ser iguales al salario mensual?
- ¿Cómo ha de efectuarse el abono de los salarios?
- ¿Hay que incrementar cada año el salario de la empleada del hogar según el IPC correspondiente?
- ¿Los incrementos anuales se han de aplicar a partir del 1 de enero de cada año?
- ¿Hay que practicar retenciones a cuenta del IRPF en la nómina de las empleadas del hogar?
- ¿Qué cuota hay que abonar a la Seguridad Social al dar de alta a una empleada del hogar?
- ¿Quién es responsable de ingresar estas cotizaciones en la Tesorería General de la Seguridad Social?

## JORNADA DE TRABAJO

- ¿Qué se considera una jornada completa para las empleadas del hogar?
- ¿Qué son horas de presencia?

- ¿Hay algún límite de utilización de las horas de presencia?
- ¿Se deben retribuir las horas de presencia?
- ¿Puede realizar horas extraordinarias una empleada del hogar?
- ¿Hay algún límite de horas extraordinarias?
- ¿Cómo se retribuyen o se compensan las horas extraordinarias de las empleadas del hogar?
- ¿A qué descansos tiene derecho una empleada del hogar?
- ¿También se tiene derecho al disfrute de las fiestas laborales?
- ¿A cuántos días de vacaciones al año tiene derecho una empleada del hogar?
- ¿Quién decide las fechas de vacaciones?
- ¿Puede exigir la persona empleadora que la trabajadora permanezca en el domicilio, en caso de régimen de trabajo interno, durante los periodos de vacaciones?
- ¿A qué permisos retribuidos se tiene derecho?
- ¿Qué otros derechos laborales pueden ejercer las empleadas del hogar en cuanto a la jornada de trabajo?

### **PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL. INCAPACIDAD TEMPORAL**

- ¿Qué percibe una empleada del hogar cuando está de baja por incapacidad temporal?
- A la hora de determinar el periodo previo de cotización, ¿computan igual los días con jornada completa que los trabajados con jornada parcial?
- ¿Quién paga esta prestación?
- ¿Qué es la base reguladora (BR)?
- Si una empleada del hogar en régimen interno pasa a situación de IT, ¿pueden obligarle a abandonar el domicilio hasta que se reincorpore tras el alta médica?
- ¿A qué otras prestaciones contributivas de la Seguridad Social pueden acceder las empleadas del hogar?

## EXTINCIÓN DEL CONTRATO

- ¿Por qué causas puede extinguirse el contrato de una empleada del hogar?
- ¿Hay derecho a percibir indemnización por extinción del contrato?
- ¿Qué diferencia hay entre desistimiento de la persona empleadora y despido?
- ¿Qué requisitos formales debe cumplir la persona empleadora que opte por el desistimiento?
- ¿Qué indemnización se debe abonar en el desistimiento?
- ¿Cómo se calcula la indemnización si se trabaja por horas?
- ¿Y qué sucede si el empleador no cumple con los requisitos formales a que está obligado?
- ¿Qué requisitos se exigen para el despido disciplinario?
- Si la empleada es interna, ¿puede extinguirse su relación laboral en mitad de la noche?

## CONSERVACIÓN DEL CONTRATO

- Si quien ostenta la titularidad del domicilio vende su vivienda a otro propietario, ¿se subrogaría el contrato de la empleada del hogar con el nuevo titular?
- Si fallece el empleador ¿quedaría subrogado el contrato de la empleada del hogar con el cónyuge o con quien herede la titularidad del domicilio?
- Los titulares del domicilio se mudan a otra vivienda. ¿Está obligada la empleada del hogar a continuar prestando sus servicios en el nuevo domicilio?

## ¿QUÉ EMPLEOS SE ENCUADRAN EN EL SERVICIO DOMÉSTICO?

### **¿Qué actividades se corresponden con el ámbito del servicio doméstico?**

De una parte las tareas domésticas que podrían realizar directamente los titulares del hogar para su buen estado y confort (limpieza de estancias, muebles y enseres, ordenación, lavado y planchado de ropa, compra y cocinado de alimentos para el consumo familiar, etc.). También se incluirían otras como conducción de vehículos a motor, jardinería o guardería (se refiere a guardar o vigilar el domicilio) siempre que formen parte del conjunto de tareas domésticas.

De otra parte las actividades que tienen que ver con el cuidado personal o atención de los miembros de la familia o personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar (cuidado de niños o de personas mayores siempre que no constituya ayuda a domicilio de personas dependientes, acompañamiento al médico o al centro educativo, o en su caso conducción de vehículos para el traslado de las personas, etc.)

### **¿Una empleada del servicio doméstico tiene que realizar todas estas tareas?**

No, las tareas que deberá realizar son aquellas que acuerden las partes en el contrato de trabajo. Y por tanto podrá tener una sola tarea encomendada o varias. Por ejemplo, un matrimonio puede contratar a una persona exclusivamente para atender a los hijos menores mientras ellos trabajan; o para tres tareas diferentes: llevar al colegio a los hijos menores y recogerles posteriormente, cocinar y mantener la limpieza del hogar.

### **La persona titular de un hogar decide encargar la realización de tareas domésticas a través de una empresa especializada en lugar de contratar directamente a una trabajadora. ¿Se trata también de una empleada del hogar?**

No, esta relación laboral de carácter especial sólo se da cuando la persona empleadora es una persona física que además es titular del hogar donde va a prestar sus servicios la persona contratada. Por consiguiente, si es una persona jurídica (empresa, sociedad mercantil, empresa de trabajo temporal, etc.) se trataría

de una relación laboral común (con aplicación del Estatuto de los Trabajadores, el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en caso de ETT, la ley específica para las ETTs (Ley 14/1994, de 1 de junio) entre la empleada y su empresa.

**¿Se puede contratar como empleada del servicio doméstico a alguna familiar o alguien de su entorno familiar para el cuidado en el domicilio de una persona con dependencia reconocida?**

No, estas actividades no profesionales prestadas por familiares o personas de su entorno también están excluidas del ámbito de la relación laboral de los empleados del servicio doméstico.

Cuando el servicio de atención a la persona dependiente sea profesional tampoco estará en este ámbito, puesto que el contrato de trabajo se formalizaría entre el trabajador o la trabajadora y una institución pública o entidad privada, no una persona física (se trataría de la prestación por dependencia de ayuda a domicilio en ambos casos, no profesional o profesional).

**Un familiar, pongamos una hija de los titulares del hogar, que viene realizando determinadas tareas domésticas en dicho hogar, ¿puede reclamar que se le reconozca su condición de empleado del servicio doméstico?**

No, si ese familiar no tiene la condición de asalariado. Es decir, que para que pudiera reclamar tal condición ese familiar tendría que recibir de forma periódica una contraprestación económica por dichos servicios.

También están excluidos los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad. Por ejemplo, una mujer que se encarga de realizar cada día la compra a su vecina dada la dificultad de ésta para desplazarse por lo avanzado de su edad.

**Cuando una familia acoge en su domicilio a una persona joven (normalmente de otro país o región) proporcionándole alojamiento y alimentación a cambio de algún trabajo doméstico en determinados momentos (“au pair”), ¿sería también una relación especial de empleada del servicio doméstico?**

No, estas relaciones de colaboración también estarían excluidas siempre y cuando los servicios que preste la persona acogida tengan carácter marginal, es decir, que



solo ocupen una pequeña parte del tiempo de estancia de la persona acogida. Si las tareas consistiesen en prestar de forma obligatoria servicios domésticos durante un número significativo de horas semanales, entonces sí nos encontraríamos dentro de esta relación laboral de carácter especial.

### **¿Y si la empleada, además de realizar tareas domésticas, presta otro tipo de trabajos para la persona empleadora?**

Si estos otros trabajos ajenos al hogar familiar se realizan con algún tipo de periodicidad o regularidad, la relación laboral no tendría carácter especial como empleada del servicio doméstico sino que nos encontraríamos ante una relación laboral común.

*Ejemplo 1: una empleada contratada para cuidar del jardín del domicilio familiar también realiza de forma habitual tareas de albañilería en las reformas que se están llevando en la vivienda. Se trataría de una relación laboral común y no de un empleado del hogar.*

*Ejemplo 2. Una empleada contratada para la limpieza del domicilio y la preparación de las comidas se desplaza esporádicamente (en tres ocasiones en el último mes) hasta la oficina de correos, a petición de la persona empleadora, a certificar unas cartas de la empresa de su propiedad. Como contraprestación la empleada recibe una gratificación junto con su salario mensual como empleada del servicio doméstico. Se trata de una relación laboral de carácter especial dado el carácter marginal de esas otras tareas. Es decir, no dejaría de ser empleada del servicio doméstico por ello.*

## CONTRATO Y ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL

### **¿Es siempre obligatorio hacer un contrato y dar de alta en la Seguridad Social a la empleada del hogar o sólo si trabaja un mínimo de horas semanales?**

Siempre hay que hacerlo desde la primera hora.

### **¿Es obligatorio formalizar por escrito el contrato y registrarlo?**

Puede ser válido el contrato verbal, pero es obligatorio por escrito en estos casos:

- Cuando el contrato sea temporal por una duración de 4 semanas ó más.
- Cuando lo solicite alguna de las partes, incluso durante el transcurso de la relación laboral, es decir, no tiene por qué ser al comienzo de la relación.

### **¿Y qué pasa si no se formaliza por escrito cuando se está obligado a hacerlo?**

Se presume que el contrato es por tiempo indefinido y a jornada completa una vez transcurridas las 4 primeras semanas, salvo que la persona empleadora pueda acreditar que la naturaleza de ese contrato es temporal y/o parcial.

Por lo tanto, siempre es aconsejable formalizarlo por escrito, aunque no sea obligatorio hacerlo. De esta manera evitaremos abusos tanto de la persona empleadora que pretenda exigir a la trabajadora más prestaciones de las pactadas o cambiar las condiciones unilateralmente, como de la empleada que pretenda aprovechar la falta de contrato escrito para reclamar algo a lo que, atendiendo a lo pactado verbalmente, no tenga derecho.

### **¿Cómo se hace un contrato por escrito?**

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social facilita los modelos de contrato para el servicio del hogar. Pueden conseguirse en su web en las direcciones siguientes:

- Para contrato indefinido

<http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/modelos/Mod-PE-171.pdf>

- Para contratos de duración determinada

<http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/modelos/Mod-PE-172.pdf>

### **¿Puede establecerse un periodo de prueba?**

Podrá pactarse entre las partes un periodo de prueba, durante el cual están obligadas a cumplir con sus respectivos compromisos. La duración de ese periodo no podrá ser superior a 2 meses, durante el cual ambas partes, empleador/a y empleada, podrán desistir del contrato sin necesidad de justificación.

Podrá asimismo pactarse un periodo de preaviso para que cualquiera de las parte solicite a la otra la extinción de la relación laboral que no será superior a 7 días.

### **¿Dónde se registra el contrato de trabajo de las empleadas del hogar?**

Como todos los contratos de trabajo se puede registrar en la oficina del Servicio Público de Empleo correspondiente al centro de trabajo, es decir, al del domicilio familiar en que vayan a prestarse los servicios.

Pero lo habitual es formalizar la relación sólo comunicando el alta en la Tesorería General de la Seguridad Social. De esta forma, será este organismo quien se encargue de comunicar al Servicio Público de Empleo el contenido mínimo del contrato de trabajo, así como su terminación, evitando así tales trámites al empleador.

### **¿Cuándo y dónde se le da de alta en la Seguridad Social?**

Siempre se ha de solicitar el alta con anterioridad al inicio de la prestación de los servicios contratados. La comunicación de alta se realiza presencialmente en la oficina de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social que corresponda al domicilio del empleador, es decir, donde se vayan a prestar los servicios domésticos.

También existe la posibilidad de realizar la comunicación de alta de forma telemática a través de la oficina virtual de la Seguridad Social, siempre que el empleador cuente con certificado digital.

### **¿Quién es responsable de solicitar el alta de la empleada del hogar?**

Es la persona empleadora quien debe encargarse de ese trámite, al igual que de las bajas o las variaciones de datos que puedan producirse durante la vigencia del contrato.

En los casos en que la jornada de trabajo contratada sea inferior a 60 horas mensuales puede asumir la trabajadora la responsabilidad de practicar ella misma dichos trámites por acuerdo con la parte empleadora.

### **¿Y si la persona empleadora incumple la obligación de darle de alta?**

La propia trabajadora podrá instar a la Tesorería de la Seguridad Social a que proceda a darle de alta o, en su caso, a modificar los datos que corresponda. Y esto sin perjuicio de las consecuencias que para la persona empleadora se deriven del incumplimiento (multa económica y abono de las cuotas dejadas de ingresar).

### **¿Tiene la persona empleadora del servicio doméstico las mismas obligaciones que cualquier empresario/a en materia de prevención de riesgos?**

No. El artículo 3.4 de la Ley 31/1994 de Prevención de Riesgos Laborales señala que dicha norma no es aplicable a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, aunque también señala que los titulares del hogar familiar están obligados a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene.

### **¿Hay que hacer algún trámite especial si se contrata a una persona extranjera?**

Hay tres posibilidades para contratar a una persona extranjera de forma legal:

1. Si la persona a contratar procede de un país del Espacio Económico Europeo (son todos los países de la Unión Europea más Islandia, Liechtenstein y Noruega) o de Suiza necesitará un Certificado de Registro y se le podrá contratar en igualdad de condiciones que a una persona española. Esto es igualmente aplicable a los familiares directos (cónyuge, ascendiente o descendiente) de las personas con una de las nacionalidades antes nombradas, cualquiera que sea su país de origen.
2. Si se trata de una persona de otra nacionalidad no incluida en el punto anterior ni es familiar, deberá residir en España de forma legal, esto es, deberá contar con Tarjeta de Residencia y trabajo en vigor.
3. Hay una excepción para quienes se encuentran en situación irregular en España, aquellas personas que puedan demostrar que llevan residiendo aquí al menos tres años continuados. En este caso, si cumplen determinados requisitos y presentan el contrato de trabajo en la Oficina de Extranjería, pueden conseguir una autorización de residencia y trabajo por circunstancias excepcionales por Arraigo Social.

Toda la información sobre documentación, requisitos, etc., para obtener permiso de residencia y trabajo para personas extranjeras en España puede consultarse en la siguiente dirección de la Secretaría General de Inmigración y Emigración del Ministerio de Empleo y Seguridad Social:

<http://extranjeros.empleo.gob.es/es/InformacionInteres/InformacionProcedimientos/>

## RETRIBUCIONES Y COTIZACIONES

### ¿Cómo se establece el salario de las empleadas del hogar?

El salario se establece por acuerdo entre las partes, empleadora y empleada. Pero en ningún caso podrá ser inferior al salario Mínimo Interprofesional (SMI) que establezca anualmente el Gobierno de la Nación. Se entiende que el SMI corresponde a una jornada completa, por lo que en caso de jornadas a tiempo parcial el salario será como mínimo la parte proporcional del SMI que corresponda.

Para 2016 el SMI queda fijado en:

- 9.172,80 € al año (14 pagas) ó
- 655,20 € mensuales ó
- 21,84 € diarios

Cuando las empleadas del hogar trabajen por horas, en el salario por hora deben incluirse todos los conceptos (pagas extraordinarias, vacaciones y descansos semanales) por lo que la cantidad mínima a percibir será de 5,13 € por hora.

### ¿Puede pactarse en el contrato que una parte de la remuneración se haga en especie como manutención o alojamiento?

Sí. Pero hay determinados límites que vamos a detallar. Se podrá descontar del salario pactado la parte correspondiente a pago en especie, según se haya convenido entre las partes, pero este descuento será como mucho hasta el 30% del salario total. Y en segundo lugar, la parte de dinero en metálico que perciba el empleado o empleada será como mínimo el SMI.

*Ejemplo: Se contrata a una empleada del hogar con una jornada completa y se acuerda un salario mensual de 900 €. La persona empleadora le proporcionará alojamiento y manutención que valora en 300 € al mes. ¿Qué salario en metálico percibirá finalmente? Como vemos, no podrá descontar esos 300 € en que el empleador valora ese pago en especie ya que supera el 30% del salario total (900€) y además el pago en metálico se reduciría a 600 € al mes que es inferior al SMI. Por lo tanto, independientemente de por cuánto valore el empleador ese pago en especie, solo podrá descontar como mucho:*

*(Salario bruto) 900€ – (SMI) 655,20€ = 244,80€ en cada nómina mensual.*



### **¿Le corresponden pagas extraordinarias?**

Sí, como a cualquier otro trabajador le corresponden 2 pagas extraordinarias al año que percibirán al finalizar cada semestre (junio y diciembre). Pero las partes pueden acordar libremente el prorrateo de dichas pagas y percibir todo en 12 pagas en lugar de 14.

### **¿Esas pagas extraordinarias han de ser iguales al salario mensual?**

No necesariamente. La cantidad será la que las partes acuerden pero en todo caso estas gratificaciones deberán garantizar como mínimo el SMI en metálico en cómputo anual (en 2016 es de 9.172,80€). Por tanto, las gratificaciones extraordinarias podrán ser inferiores al salario mensual ordinario e incluso al SMI mensual, siempre y cuando la suma en metálico (no se tienen en cuenta las retribuciones en especie) de las 12 mensualidades más las dos gratificaciones extraordinarias sea superior al SMI anual, es decir, a 9.172,80€.

Ya hemos dicho que cuando se contrata por horas, en el salario hora ya estarán incluidos todos los conceptos, entre otros las 2 gratificaciones extraordinarias, por lo que no se pagarán pagas extraordinarias aparte.

### **¿Cómo ha de efectuarse el abono de los salarios?**

El pago en metálico se efectuará personalmente en mano mediante moneda de curso legal o talón bancario, o mediante transferencia bancaria, previo acuerdo con el trabajador o trabajadora.

En cualquiera de los casos la persona empleadora entregará un recibo individual y justificativo del pago (nómina) en el que aparezcan los conceptos retribuidos así como los descuentos y cotizaciones efectuados. Existe un modelo de nómina para las empleadas del hogar facilitado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social en la siguiente dirección:

<http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/nueva-regulacion/retribuciones/>

### **¿Hay que incrementar cada año el salario de la empleada del hogar según el IPC correspondiente?**

No, los incrementos salariales deberán fijarse por acuerdo entre las partes.

Pero si no hay acuerdo, se aplicará un incremento salarial anual igual al incremento salarial medio pactado en los convenios colectivos. Este incremento lo publica la Subdirección General de Estadística del Ministerio de Trabajo e Inmigración en sus datos estadísticos. En 2016, hasta abril, el incremento salarial medio pactado en los



convenios colectivos fue del 1,12%. Pueden consultarse estos datos en la siguiente dirección:

<http://www.empleo.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm>

En el caso de que no se haya acordado en el contrato un salario determinado sino que se referencie al SMI anual, entonces el incremento de salario se producirá a partir del 1 de enero de cada año de acuerdo al nuevo valor del SMI correspondiente.

### **¿Los incrementos anuales se han de aplicar a partir del 1 de enero de cada año?**

No, en principio se aplicará cuando acuerden las partes. En caso de aplicar el incremento salarial medio pactado en los convenios colectivos, cuando no se ha llegado a acuerdo, se empezarán a aplicar cuando se cumplan 12 meses consecutivos desde que comenzó la relación laboral o desde la anterior subida salarial.

Ejemplo: si una trabajadora del hogar empezó a trabajar (contrato indefinido) el 12 de junio de 2015, le corresponderá el nuevo incremento (salvo que se acuerde entre las partes otra cosa) a partir del 12 de junio de 2016 y así sucesivamente.

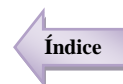
### **¿Hay que practicar retenciones a cuenta del IRPF en la nómina de las empleadas del hogar?**

No es necesario, ya que se trata de un contrato entre particulares. La persona empleadora no es una empresa y por consiguiente no tiene obligación de practicar retenciones a cuenta. Eso sí, la empleada del hogar deberá hacer su declaración de renta cada año como el resto de contribuyentes, salvo que pueda estar exento según la normativa del IRPF.

### **¿Qué cuota hay que abonar a la Seguridad Social al dar de alta a una empleada del hogar?**

Las bases y tipos de cotización a la Seguridad Social se fijan en La Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

Estas son las bases de cotización (la cantidad sobre la que se aplica el tipo de cotización, es decir, el porcentaje que corresponda) para el año 2016 de las empleadas del hogar:



Tramo	Retribución mensual euros/mes	Base de cotización euros/mes
1.º	Hasta 174,64	149,34
2.º	Desde 174,65 hasta 272,80	247,07
3.º	Desde 272,81 hasta 371,10	344,81
4.º	Desde 371,11 hasta 469,30	442,56
5.º	Desde 469,31 hasta 567,50	540,30
6.º	Desde 567,51 hasta 665,00	638,05
7.º	Desde 665,01 hasta 764,40	764,40
8.º	Desde 764,41	798,56

Y los tipos que han de aplicarse son:

CONTINGENCIAS	EMPLEADOR	TRABAJADOR	TOTAL
Comunes	21,35%	4,25%	25,60%
Profesionales	1,10%	---	1,10%

*Ejemplo: Una empleada del hogar con contrato indefinido a tiempo parcial (15 horas semanales) percibe un salario bruto de 350€/mes. Mirando el cuadro de bases de cotización vemos que está en el tercer tramo y que por tanto su base de cotización es de 344,81€. Aplicando los porcentajes correspondientes vemos que se deberán abonar a la Seguridad Social:*

#### EL EMPLEADOR O LA EMPLEADORA

- *Por contingencias comunes*  
 $344,81 * 21,35\% = 73,62\text{€}$
  - *Por contingencias profesionales*  
 $344,81\text{€} * 1,10\% = 3,73\text{€}$
- TOTAL: 73,62 + 3,73 = 77,35€/mes*

#### LA TRABAJADORA

- *Por contingencias comunes*  
 $344,81 * 4,25\% = 14,65\text{€/mes}$

Las bases y tipos de cotización se irán incrementando anualmente hasta equipararlos en el año 2019 con los del resto de trabajadores adscritos al Régimen General de la Seguridad Social.



## **¿Quién es responsable de ingresar estas cotizaciones en la Tesorería General de la Seguridad Social?**

Siempre es responsable la persona empleadora, tanto de la parte que a ella le corresponde como de la parte que le toca a la trabajadora. Ahora bien, la normativa permite que cuando la empleada del hogar realice una jornada de trabajo inferior a 60 horas mensuales pueda acordar con quien la emplea ser ella quien asuma la responsabilidad del abono de estas cuotas (tanto las suyas como las correspondientes a la persona empleadora), así como el alta, la baja y las incidencias que puedan suceder (suspensión de contrato, cambio de condiciones, etc.).

## JORNADA DE TRABAJO

### **¿Qué se considera una jornada completa para las empleadas del hogar?**

Será jornada completa cuando alcance la jornada máxima ordinaria para cualquier trabajador que establece el Estatuto de los Trabajadores, es decir, 40 horas semanales.

Cuando se realicen menos horas a la semana se considera trabajo a tiempo parcial y cuando se acuda al domicilio menos de 120 días al año (ya sea a tiempo completo o parcial) se debe considerar trabajo por horas que, como ya vimos antes, tiene una remuneración diferente.

En esta jornada máxima no computan las horas de mera presencia que se hayan acordado entre las partes, de las que hablaremos a continuación.

Salvo que las partes acuerden otra distribución, la jornada máxima diaria será de 9 horas. Este límite será de 8 horas para los menores de 18 años.

### **¿Qué son horas de presencia?**

Se trata de horas de permanencia en el domicilio durante las cuales se está a disposición de los titulares del hogar pero sin realizar ninguna tarea. Como ya hemos dicho han de ser acordadas entre las partes y no entran dentro del cómputo de jornada efectiva de trabajo.

Un ejemplo de estas horas de presencia podría ser el estar en el domicilio pendiente de recibir alguna llamada telefónica o en espera hasta que se despierten los niños de la siesta, etc.

### **¿Hay algún límite de utilización de las horas de presencia?**

Sí, nunca podrán superar las 20 horas semanales en promedio en un periodo de un mes, es decir, que podrá superarse las 20 horas alguna semana siempre que quede compensado el exceso en las otras tres semanas de ese mes.

### **¿Se deben retribuir las horas de presencia?**

Sí. La retribución será la que acuerden las partes pero su valor no podrá ser inferior al acordado para las horas ordinarias de jornada efectiva.

No será necesario retribuir económicamente si se opta por compensar las horas de presencia por descansos retribuidos equivalentes.

### **¿Puede realizar horas extraordinarias una empleada del hogar?**

Podrá realizar horas extraordinarias como cualquier otro trabajador por cuenta ajena. Recordamos que serán horas extraordinarias todas aquellas que excedan de la jornada ordinaria semanal, es decir, de las 40 horas de trabajo efectivo. No podrán realizar horas extraordinarias los contratados a tiempo parcial. Tampoco podrán hacer horas extraordinarias los menores de 18 años ni las personas con discapacidad.

También debemos recordar que las horas extraordinarias tienen carácter voluntario para los trabajadores, es decir, no están obligados a aceptarlas salvo que se hayan pactado en el propio contrato.

### **¿Hay algún límite de horas extraordinarias?**

Sí. No se podrán realizar más de 80 horas extraordinarias al año. En caso de contrato temporal inferior a un año, se reducirá ese límite de forma proporcional a los días trabajados. Por ejemplo si una empleada del hogar es contratada para trabajar del 1 de enero al 30 de abril de 2016, es decir, para tres meses, sólo podrá realizar como mucho 20 horas extraordinarias al año.

$$(80 \text{ horas} * 3 \text{ meses}) / 12 \text{ meses} = 20 \text{ horas}$$

Hay dos excepciones con ese límite:

- Las horas extraordinarias realizadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Por ejemplo, si ha reventado una tubería en el domicilio y la empleada ha de permanecer más tiempo del fijado hasta que llegue alguien que se haga cargo de la situación, o si está al cuidado de un menor de edad y quien ha de sustituirle en esa vigilancia se retrasa de forma imprevista. El que no compute dentro del límite no

quiere decir que no se trate de horas extraordinarias y se deba retribuir como tal.

- Las horas extraordinarias que en lugar de retribuirse económicamente se compensen con descanso equivalente dentro de los 4 meses siguientes a su realización tampoco computarán dentro del límite de las 80 horas anuales.

### **¿Cómo se retribuyen o se compensan las horas extraordinarias de las empleadas del hogar?**

El valor de las horas extraordinarias se fijará por acuerdo entre las partes. En ningún caso el valor pactado por hora extraordinaria será inferior al de la hora ordinaria. Podrá abonarse en metálico o compensarse por descanso equivalente retribuido.

Ejemplo: Empleadora y empleada, que percibe 9€ por hora ordinaria de trabajo, pactan que una hora extraordinaria equivale al valor de 1,5 horas ordinarias. El mes pasado realizó 5 horas extraordinarias. ¿Cuánto ha de abonarle el empleador por esas horas?

Si paga en metálico:

5 horas extra \* 1,5 = 7,5 horas equivalentes ordinarias

7,5 \* 9€ = 67,50€

Si compensa por descanso

7,5 horas retribuidas de descanso distribuidas en otros días laborables

### **¿A qué descansos tiene derecho una empleada del hogar?**

- Descanso entre jornadas. Entre en final de una jornada y el comienzo de la siguiente deberán transcurrir al menos 12 horas. Así, si una empleada del hogar termina su jornada a las 7 de la tarde, no podrá comenzar su jornada del día siguiente al menos hasta las 7 de la mañana. La ley permite reducir ese descanso hasta 10 horas en lugar de 12 siempre que en las 4 semanas siguientes se compense la diferencia mediante descansos equivalentes. Esta reducción no puede aplicarse con menores de 18 años.
- Descanso semanal. Treinta y seis horas consecutivas que comprenderán, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo. Cuando el trabajador tenga menos de 18 años este descanso será de al menos 2 días consecutivos (48 horas).
- Descanso durante la jornada. Cuando trabaje más de 6 horas continuadas (4,5 horas para las menores de 18 años) tendrá derecho al menos a 15



minutos de descanso diario ó 30 para los menores de 18 años (lo que llamamos hora del bocadillo). Este descanso tendrá la consideración de trabajo efectivo si así lo acuerdan las partes.

Las empleadas de hogar internas tendrán, por lo menos, dos horas diarias para las comidas principales, tiempo que no computará como jornada de trabajo efectivo.

## **¿También se tiene derecho al disfrute de las fiestas laborales?**

Por supuesto. Como cualquier otra persona trabajadora, cuando una fiesta de las fijadas oficialmente como fiestas laborales coincida con un día de trabajo tendrá derecho a su disfrute y ese descanso será retribuido y no recuperable.

## **¿A cuántos días de vacaciones al año tiene derecho una empleada del hogar?**

Tiene derecho 30 días naturales de vacaciones que podrán distribuirse a lo largo del año en varios periodos, pero uno de ellos tendrá al menos 15 días naturales consecutivos. Hay que tener en cuenta en el cómputo de días que el primer día de vacaciones en cada periodo deberá ser día laborable y que el último día de vacaciones en cada periodo será el anterior al de incorporación al trabajo, independientemente de que sea laborable o festivo.

## **¿Quién decide las fechas de vacaciones?**

Deberán fijarse por acuerdo entre las partes. En caso de desacuerdo la persona empleadora podrá decidir la concreción de 15 días naturales de vacaciones y el resto serán decididos libremente por la empleada. En todo caso las fechas serán conocidas por ambas partes con al menos dos meses de antelación al comienzo de su disfrute.

No obstante, si la empleada del hogar está en desacuerdo con las fechas fijadas por la persona empleadora podrá reclamarlo ante el juzgado de lo social que resolverá el asunto por procedimiento de urgencia.

## **¿Pueden exigir los titulares del hogar familiar que la trabajadora permanezca en el domicilio, en caso de régimen de trabajo interno, durante los periodos de vacaciones?**

No. En sus vacaciones la empleada podrá ausentarse libremente del domicilio de trabajo hasta que termine el periodo vacacional.

### ¿A qué permisos retribuidos se tiene derecho?

Las empleadas del hogar tienen los mismos permisos que el resto de los trabajadores por cuenta ajena, es decir, los que enumera y define el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores en sus puntos 3, 4 y 5, y que a continuación reproducimos textualmente:

*“3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:*

*a) Quince días naturales en caso de matrimonio.*

*b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.*

*c) Un día por traslado del domicilio habitual.*

*d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.*

*Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.*

*En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.*

*e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.*

*f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.*

*4. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d), para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso*

*se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.*

*Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.*

*Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.*

*5. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.”*

### **¿Qué otros derechos laborales pueden ejercer las empleadas del hogar en cuanto a la jornada de trabajo?**

Pasamos a enumerarlos aunque no los explicaremos por no hacer demasiado voluminoso este cuaderno. No obstante, indicamos el artículo correspondiente del Estatuto de los Trabajadores donde quienes estén interesados pueden consultarlos. También puede consultarse el cuaderno nº 10 de esta colección que desarrolla estos derechos con el mismo formato, planteando dudas y ofreciendo respuestas.

- Reducción de jornada por cuidado de menor de 12 años a cargo (art. 37.6 y 36.7 del ET)
- Reducción por hijo prematuro hospitalizado (art. 37.6 y 36.7 del ET)
- Reducción de jornada por cuidado de familiar hasta el 2º grado dependiente (art. 37.6 y 36.7 del ET)
- Reducción de jornada por menor a cargo afectado por cáncer u otra enfermedad grave (art. 37.6 y 36.7 del ET)
- Reducción de jornada por ser víctima de violencia de género o terrorismo (art. 37.8 del ET)
- Excedencia forzosa por designación o elección para un cargo público (art. 46.1 del ET)
- Excedencia forzosa por ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior como cargo representativo (art. 46.4 del ET)

- Excedencia por cuidado de hijo menor (art.46.3 del ET)
- Excedencia por cuidado de familiar hasta el 2º grado dependiente (art.46.3 del ET)
- Suspensión del contrato por maternidad (art. 48.4 del ET)
- Suspensión del contrato por paternidad (art. 48.7 del ET)
- Suspensión por adopción, guarda o acogimiento de menor o discapacitado (art. 48.5 y 48.6 del ET)
- Suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural (art. 48.8 del ET)
- Suspensión de contrato por víctima de violencia de género (art.48.10 del ET)

## PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL. INCAPACIDAD TEMPORAL

### **¿Qué perciben las empleadas del hogar cuando están de baja por incapacidad temporal?**

Al estar integradas en el Régimen General de la Seguridad Social tendrán los mismos derechos que cualquier trabajador por cuenta ajena. Percibirán la prestación por IT de la Seguridad Social siempre que cumplan las condiciones exigidas.

Si la causa es una enfermedad común o accidente no laboral:

- Debe estar en situación de alta en la seguridad social en el momento de causar baja médica y tener cubierto un periodo de 180 días de cotización dentro de los últimos 5 años.
- Durante los tres primeros días no percibirá prestación de la Seguridad Social ni por supuesto salario, salvo que haya pactado algún complemento por IT con el empleador.
- Del día 4º hasta el día 20º de baja percibirá una prestación consistente en el 60% de su base reguladora diaria.
- A partir del 21º día percibirá el 75% de esa misma base reguladora.



Si la causa es una enfermedad profesional o accidente laboral:

- Debe estar en situación de alta en la seguridad social en el momento de causar baja médica, pero no es necesario tener cubierto ningún periodo de cotización previo.
- Percibirá el 75% de su base reguladora diaria desde el día siguiente al que causa baja médica. El mismo día de la baja, aunque no haya trabajado el día completo, cobrará el salario íntegro establecido en contrato.

### **A la hora de determinar el periodo previo de cotización, ¿computan igual los días con jornada completa que los trabajados con jornada parcial?**

No. Para determinar los días considerados como cotizados de los trabajadores a tiempo parcial y de quienes trabajan por horas hay que tener en cuenta las siguientes reglas:

1. Se tendrán en cuenta los distintos períodos durante los cuales la trabajadora haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos. Al número de días en alta en cada periodo se le aplicará el porcentaje de parcialidad correspondiente (el porcentaje de jornada realizada con respecto a una jornada a tiempo completo) y hallaremos así los días computados como cotizados.
2. Se sumarán los días cotizados resultantes de cada periodo más los días cotizados a tiempo completo, si los hay.
3. Se pasa a continuación a calcular el coeficiente global de parcialidad, que es el porcentaje de días cotizados, según lo visto en los dos puntos anteriores, sobre el total de días en alta. Para la prestación por IT sólo hace falta calcularlo para los 5 años anteriores a la baja, que es el periodo de referencia. Para otras prestaciones podría hacerse sobre toda la vida laboral.
4. Aplicaremos ese coeficiente global de parcialidad a los 180 días exigidos con carácter general para calcular en cada caso si se tiene o no derecho a la prestación por IT.



**Ejemplo:**

*Una empleada del hogar ha tenido 3 contratos a lo largo de su vida laboral:*

- *El primero del 1 de marzo de 2012 al 16 de junio de 2012 (108 días de alta en la Seguridad Social). Jornada de 20 horas semanales (50% de la jornada completa).*
- *El segundo del 1 de abril de 2014 al 30 de mayo de 2014 (60 días de alta). Jornada de 10 horas semanales (25% de la jornada completa).*
- *El tercero, que aún está en vigor, desde el 20 de abril de 2016 a jornada completa. El 8 de mayo pasa a situación de IT. ¿Tiene derecho a la prestación?*

*Veamos los días que computan como cotizados. Como los tres contratos están comprendidos en los 5 años anteriores los consideramos todos íntegramente.*

*Primer contrato: 108 días de alta \* 50% = 54 días cotizados*

*Segundo contrato: 60 días de alta \* 25% = 15 días cotizados*

*Tercer contrato: 19 días de alta \* 100% = 19 días cotizados*

*TOTAL DÍAS DE ALTA: 108 + 60 + 19 = 187*

*TOTAL DÍAS COTIZADOS = 54 + 15 + 19 = 88 días*

*Coefficiente global de parcialidad: 88 / 187 = 0,47*

*Días de cotización exigibles para esta trabajadora: 180 \* 0,47 = 84,6 días*

*Por consiguiente, en este ejemplo se han superado los 84,6 días cotizados exigidos y tiene derecho a la prestación.*

**¿Quién paga esta prestación?**

Prestación derivada de enfermedad común o accidente no laboral:

- Del día 4º al 8º correrá a cargo de la persona empleadora (recordamos que durante los 3 primeros día de baja no se percibe nada).
- Del día 9º en adelante será el INSS (Instituto Nacional de la Seguridad Social) quien asuma el pago de la prestación. En el Subsistema de los Empleados del Hogar no cabe la delegación del pago hacia la persona empleadora como sí sucede en el Régimen General cuando el trabajador por cuenta ajena trabaja para una empresa o persona jurídica.

Prestación derivada de enfermedad profesional o accidente laboral.

- Lo cubre el INSS desde el primer día de prestación.



## ¿Qué es la base reguladora (BR)?

Si la trabajadora tiene contrato a tiempo completo:

- La BR es la cantidad resultante de dividir la Base de Cotización por contingencias comunes (BCCC) del mes inmediatamente anterior al del primer día de la baja entre 30 días, si la trabajadora tiene salario mensual, o entre los días que haya tenido dicho mes (31, 30, 29 ó 28) si tiene salario diario. La Base de Cotización aparece en el recibo de la nómina, de modo que es fácil que cualquier trabajadora pueda calcular su BR y la prestación que corresponde a cada día de baja.

Si la trabajadora tiene contrato a tiempo parcial:

- La BR diaria será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización a tiempo parcial acreditadas desde la última alta laboral entre el número de días naturales comprendidos en el período. Se tomarán como máximo las bases de cotización de los tres meses inmediatamente anteriores al de la baja médica.

***Ejemplo 1:** Una empleada del hogar con contrato indefinido a tiempo completo causa baja médica desde el día 16 de abril hasta el día 23 de mayo de 2016 en que es dada de alta. La base de cotización por contingencias comunes del mes anterior a la baja, es decir, la correspondiente a marzo, fue de 770€. Vamos a calcular cuánto percibirá por prestación de incapacidad temporal.*

*Como tiene salario diario y marzo tiene 31 días, la BR será*

$$770\text{€} / 31 \text{ días} = 24,84\text{€/día}$$

***En abril** cobrará la parte del salario habitual correspondiente a los 15 primeros días de abril. Por los días 16, 17 y 18 no percibirá nada (ni salario ni prestación por IT). Del 19 hasta el 30 de abril (son 12 días) percibirá el 60% de la base reguladora diaria:*

$$24,84\text{€/día} * 60\% = 14,90\text{€/día de prestación por IT}$$

$$\text{Prestación por IT de abril: } 14,90\text{€} * 12 \text{ días de prestación} = \mathbf{178,80\text{€}}$$

***En mayo**, desde el día 1 hasta el 5 seguirá cobrando el 60% de la BR y del día 6 (es el que hace el día 21º de baja) hasta el 23 en que recibe el alta cobrará el 75% de esa misma BR (son 18 días con ese porcentaje):*

$$14,90\text{€} * 5 \text{ días} = 74,50\text{€}$$

$$24,84\text{€/día} * 75\% = 18,63\text{€}$$

$$18,63\text{€} * 18 \text{ días} = 335,34\text{€}$$

$$\text{Prestación por IT de mayo: } 74,50 + 335,34 = \mathbf{409,84\text{€}}$$

*A parte de esta prestación el empleador tendrá que abonarle en mayo el salario de los días que trabaja, es decir, del día 24 al 31.*

*Ejemplo 2: Una empleada del hogar que trabaja por horas, a razón de 7€/hora, permanece en situación de IT por accidente laboral desde el 5 de mayo al 24 de ese mismo mes, es decir, está 20 días de baja. Sumando las bases de cotización de los últimos tres meses da como resultado 72€. Los días naturales comprendidos en ese periodo son 89. Calculemos la prestación por IT correspondiente al mes de mayo sabiendo que como la causa es profesional se percibe el 75% de la BR.*

$$72€ / 89 \text{ días} = 0,81€/\text{día}$$

$$0,81€ * 75\% = 0,61€$$

$$\text{Prestación por IT: } 0,61€ * 20 \text{ días de baja} = \underline{12,20€}$$

*Además e esta prestación, en la nómina de mayo tendrá que percibir las horas trabajadas*

**Si una empleada del hogar en régimen interno pasa a situación de IT, ¿pueden obligarle a abandonar el domicilio hasta que se reincorpore tras el alta médica?**

La empleada del hogar en dicha circunstancia tiene derecho a permanecer en el domicilio un mínimo de 30 días en situación de IT, salvo que, por prescripción médica, se recomiende su hospitalización.

**¿A qué otras prestaciones contributivas de la Seguridad Social pueden acceder las empleadas del hogar?**

A todas las que tienen derecho los trabajadores por cuenta ajena, siempre que cumplan los requisitos exigidos con carácter general para cada prestación, a excepción de la prestación por desempleo. Las empleadas del hogar no cotizan por desempleo como sí hacen los trabajadores por cuenta ajena del Régimen General y por ello carecen de ese derecho. Puesto que estas prestaciones están explicadas en otro cuaderno de esta colección nos limitaremos a enumerarlas:

- Por maternidad y paternidad
- Por jubilación
- Por incapacidad permanente y lesiones permanentes no incapacitantes
- Por muerte y supervivencia (viudedad, orfandad, a favor de familiares)
- Por riesgo durante el embarazo y por riesgo durante la lactancia natural
- Por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave

## EXTINCIÓN DEL CONTRATO

### ¿Por qué causas puede extinguirse el contrato de una empleada del hogar?

De acuerdo con el artículo 49 del Estatuto de los trabajadores y el artículo 11 del RD 1620/2011 que regula esta relación laboral especial, el contrato de trabajo de las empleadas del hogar se extinguirá:

- a) Por mutuo acuerdo entre las partes.
- b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empleador.
- c) Por expiración del tiempo convenido en el contrato temporal.
- d) Por desistimiento de una de las partes.
- e) Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta de la empleada del hogar (salvo que tenga derecho a mantener la suspensión temporal del contrato por previsión de mejoría de la incapacidad).
- f) Por jubilación de la empleada.
- g) Por muerte de la persona empleadora (salvo que la empleada continúe trabajando en el domicilio al menos 7 días, en cuyo caso pasará a ser el nuevo empleador el cónyuge o la persona que sea titular del domicilio).
- h) Por voluntad de la empleada, fundamentada en un incumplimiento contractual del empleador.
- i) Por despido disciplinario de la empleada.
- j) Por decisión de la empleada que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

### ¿Hay derecho a percibir indemnización por extinción del contrato?

No hay derecho a indemnización en los siguientes casos:

- Desistimiento durante el periodo de prueba
- Desistimiento por voluntad de la empleada fuera del periodo de prueba
- Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta de la empleada
- Por jubilación de la empleada
- Por despido disciplinario procedente
- Por decisión de la empleada víctima de violencia de género

Se estará a lo pactado cuando la extinción se deba a:

- Mutuo acuerdo entre las partes
- Causas consignadas válidamente en el contrato

El empleado tendrá derecho a indemnización cuando la causa sea:

- Expiración del tiempo convenido en el contrato temporal (salvo si es de interinidad). Se tendrá derecho a 12 días de salario por año trabajado o la parte proporcional que corresponda si el contrato es inferior a 1 año.
- Muerte de la persona empleadora. Se tiene derecho a un mes de salario independientemente del tiempo que llevase trabajando para el fallecido.
- Voluntad de la empleada, fundamentada en un incumplimiento contractual de la persona empleadora. Será una indemnización de 20 días de salario por cada año de servicio con la persona empleadora. Pero la rescisión del contrato debe ser autorizada por un juez de lo social, como consecuencia de la demanda del empleado, o bien por acuerdo en el acto previo de conciliación de la Oficina Territorial de Trabajo correspondiente.
- Despido disciplinario declarado improcedente. Será una indemnización de 20 días de salario por cada año de servicio con la persona empleadora con el límite de 12 mensualidades.
- Desistimiento de los titulares del hogar familiar una vez superado el periodo de prueba. La indemnización que corresponde a esta causa de extinción del contrato la trataremos más adelante, cuando hayamos explicado en qué consiste el desistimiento y sus requisitos formales.

### **¿Qué diferencia hay entre desistimiento de la persona empleadora y despido?**

Dada la naturaleza de este tipo de relación laboral, que se desarrolla en el ámbito del domicilio, sólo es posible contemplar el despido disciplinario y no así los otros tipos de despido que se contemplan en la relación laboral común por cuenta ajena, como son los despidos por causas objetivas, por fuerza mayor o colectivo. Pero por esa misma particularidad se ha considerado conveniente, por parte del legislador, contemplar una forma especial de finalización de contrato que es el desistimiento.

Esta forma de extinción ya existe en todos los contratos comunes pero su uso está restringido únicamente al periodo de prueba, de forma que no es posible su utilización una vez superado dicho periodo. Lo que hace realmente la normativa específica sobre el empleo del servicio doméstico es prolongar esta posibilidad durante toda la vigencia del contrato, pero estableciendo unos plazos y unas indemnizaciones que no son exigibles durante el periodo de prueba.

Así pues, en la relación laboral de las empleadas del hogar, el despido habrá de utilizarse como sanción correspondiente a una falta grave o muy grave en el desempeño de las funciones para las que ha sido contratada la empleada del hogar. Y el desistimiento para otras situaciones que pueden darse en esta relación laboral especial, como por ejemplo la falta o pérdida de confianza, el descontento con la labor desarrollada o las situaciones sobrevenidas (pérdida de empleo o de ingresos de la persona empleadora, divorcio del matrimonio titular del domicilio, etc.).

Como ya dijimos en la cuestión anterior, en el despido disciplinario, salvo que sea declarado improcedente, no hay derecho a indemnización. En el desistimiento, una vez superado el periodo de prueba, sí.

### **¿Qué requisitos formales debe cumplir la persona empleadora que opte por el desistimiento?**

Debe comunicar por escrito a su empleada la voluntad inequívoca de poner fin a la relación laboral, fijando la fecha en que esta finalización se hará efectiva. Al mismo tiempo pondrá a disposición de la empleada la indemnización correspondiente, que será abonada únicamente en metálico.

Dicha comunicación deberá realizarse con al menos 20 días de antelación a la fecha en que se extinga el contrato si la empleada ha superado un año en la prestación de servicios para esa persona empleadora. En caso de no superar el año bastará con un preaviso de 7 días. La ley también permite la posibilidad al empleador de sustituir los días de preaviso por una indemnización equivalente a los días de preaviso que no se respeten, siempre en metálico.

*Ejemplo: El preaviso se realiza con 6 días de antelación a la fecha de finalización del contrato por desistimiento. La empleada lleva 17 meses trabajando para el empleador y por tanto le corresponde un preaviso de 20 días. La persona empleadora puede abonarle como indemnización por falta de preaviso una cantidad equivalente a 14 días de salario, que es la diferencia de los 6 hasta los 20 días a que tiene derecho, y así el requisito formal queda solventado.*

Además, si la empleada trabaja a jornada completa tendrá derecho a una licencia retribuida de 6 horas semanales con el fin de buscar un nuevo empleo. La normativa nada dice de si este derecho le corresponde o no de forma proporcional a su jornada a quienes tienen contrato a tiempo parcial.

### ¿Qué indemnización se debe abonar en el desistimiento?

- 12 días de salario por cada año de servicio con la persona empleadora con el límite máximo de 6 mensualidades si el contrato se formalizó a partir del 1 de enero de 2012 ó
- 7 días de salario por año de servicio con la persona empleadora con el límite máximo de 6 mensualidades si el contrato se formalizó antes del 1 de enero de 2012.

Recordamos que el pago de la indemnización se abonará únicamente en metálico. Por tanto, si en la nómina había una parte descontada por pago en especie, en la indemnización por desistimiento deberá incluirse con su valor en metálico.

### ¿Cómo se calcula la indemnización si se trabaja por horas?

Habría que calcular la equivalencia en horas tanto de los 12 días de salario por año, ó 7 en su caso, como de los 6 meses del límite. Para facilitar estos cálculos ponemos a continuación dos tablas con las equivalencias para cada nº de horas a la semana de jornada. La tabla 1 para los contratos formalizados a partir del 1 de enero de 2012 y la tabla 2 para los formalizados antes de esa fecha.

<b>TABLA 1: indemnización equivalente a DOCE DÍAS DE SALARIO POR AÑO DE SERVICIO. Contratos celebrados a partir del 1/1/2012</b>			
HORAS/SEMANA	JORNADA ANUAL EQUIVALENTE	HORAS SALARIO INDEMNIZABLES POR AÑO DE SERVICIO	MÁXIMO DE HORAS INDEMNIZABLES (SEIS MESES)
1	46	1,51	22,57
2	92	3,02	45,14
3	138	4,53	67,71
4	184	6,05	90,28
5	230	7,56	112,85
6	276	9,07	135,42
7	322	10,58	157,99
8	368	12,09	180,56
9	414	13,60	203,13
10	460	15,12	225,70
11	506	16,63	248,27
12	552	18,14	270,84
13	598	19,65	293,41
14	644	21,16	315,98
15	690	22,67	338,55
16	736	24,18	361,12
17	782	25,70	383,69
18	828	27,21	406,26
19	874	28,72	428,83
20	920	30,23	451,40



**TABLA 2: indemnización equivalente a SIETE DÍAS DE SALARIO POR AÑO DE SERVICIO. Contratos celebrados hasta el 31/12/2011**

HORAS/SEMANA	JORNADA ANUAL EQUIVALENTE	HORAS SALARIO INDEMNIZABLES POR AÑO DE SERVICIO	MÁXIMO DE HORAS INDEMNIZABLES (SEIS MESES)
1	46	0,88	22,57
2	92	1,76	45,14
3	138	2,65	67,71
4	184	3,53	90,28
5	230	4,41	112,85
6	276	5,29	135,42
7	322	6,17	157,99
8	368	7,05	180,56
9	414	7,94	203,13
10	460	8,82	225,70
11	506	9,70	248,27
12	552	10,58	270,84
13	598	11,46	293,41
14	644	12,34	315,98
15	690	13,23	338,55
16	736	14,11	361,12
17	782	14,99	383,69
18	828	15,87	406,26
19	874	16,75	428,83
20	920	17,63	451,40

*Ejemplo: Una empleada de hogar con contrato desde el 1 de enero de 2004 extingue su relación laboral por desistimiento del empleador el 30 de junio de 2016. Trabaja 10 horas semanales y percibe un salario de 7€ por hora de trabajo. ¿Qué indemnización le corresponderá?*

*Mirando la tabla 2, por ser su contrato anterior al 1 de enero de 2012, vemos que le corresponden 8,82 horas de salario por cada año de servicio. Como ha trabajado 12 años y medio para ese empleador le corresponden:*

$$8,82 * 12,5 = 110,25 \text{ horas de salario}$$

*La cantidad es inferior al límite máximo de 225,70 horas de salario. Por tanto, la cantidad que debe percibir será:*

$$\text{Indemnización} = 110,25 * 7€/hora = \underline{771,75€}$$

**¿Y qué sucede si la persona empleadora no cumple con los requisitos formales a que está obligado?**

Si se produce la extinción del contrato sin que la empleada haya recibido la comunicación escrita del desistimiento o si la ha recibido pero no se ha puesto



simultáneamente a su disposición la indemnización correspondiente, se entenderá que se trata de un despido y por tanto podrá ser demandado como improcedente ante la jurisdicción social con derecho a la indemnización de 20 días de salario por año de servicio. Tendrá un plazo de 20 días hábiles desde la extinción para interponer la demanda ante el juzgado.

En cambio, si el incumplimiento se refiere a la falta de preaviso suficiente, el empleado tendrá derecho a percibir la indemnización por tantos días de salario como días del preaviso se hayan incumplido, pero no se trataría de un despido. Si no percibe la indemnización por falta de preaviso podrá reclamar la cantidad adeudada en el juzgado de lo social para lo que tiene un plazo de un año.

Si la empleada ha recibido la indemnización por desistimiento junto con la comunicación escrita pero la cantidad no es correcta por un error excusable, tampoco se podría entender como despido, lo que no quita para que la empleada tenga derecho a percibir la cantidad que falte de su indemnización.

### **¿Qué requisitos se exigen para el despido disciplinario?**

También deberá ser comunicado por escrito a la empleada, indicando la causa o falta que motiva esa sanción. Pero no se tiene derecho a indemnización alguna salvo que posteriormente se declare improcedente por un juez de la jurisdicción social o que la propia persona empleadora reconozca en la comunicación la improcedencia del despido y abone a la empleada la indemnización correspondiente, sin esperar a ser demandada. Tampoco hay preaviso exigible, de modo que el despido podría producirse de forma inmediata a la comunicación.

La falta de comunicación escrita determinaría la improcedencia del despido si se produce la demanda ante el juzgado y la indemnización, como ya dijimos anteriormente, será de 20 días de salario por año de servicio con el límite máximo de 12 mensualidades.

### **Si la empleada es interna, ¿puede extinguirse su relación laboral en mitad de la noche?**

No. La ley es clara en este aspecto y prohíbe que la extinción se ejecute entre las 17 horas (5 de la tarde) y las 8 horas de la mañana siguiente, salvo que la causa que haya motivado la sanción haya sido una falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza, como por ejemplo que el empleado haya sustraído dinero u objetos de valor de domicilio, o que haya tenido comportamientos vejatorios para con algún miembro del domicilio.

## CONSERVACIÓN DEL CONTRATO

### **Si quien ostenta la titularidad del domicilio vende su vivienda a otro propietario, ¿se subrogaría el contrato de la empleada del hogar con el nuevo titular?**

No, salvo que así lo acuerden entre las partes: la nueva persona titular de la vivienda y la empleada del hogar.

Ahora bien, si la empleada sigue prestando sus servicios en el mismo domicilio, con conocimiento de quien es ahora titular, durante al menos 7 días posteriores a dicho cambio, se presupone que el contrato ha quedado subrogado de forma tácita, asumiendo la nueva persona empleadora las responsabilidades laborales adquiridas por el anterior titular.

### **Si fallece la persona empleadora ¿quedaría subrogado el contrato de la empleada del hogar con el cónyuge o con quien herede la titularidad del domicilio?**

No. Pero como en el caso anterior, si continuase desarrollando sus funciones durante 7 días posteriores al fallecimiento con el consentimiento de los nuevos titulares del domicilio, se entiende que el contrato pervive y quien ostente ahora la titularidad de la vivienda pasará a ser la parte empleadora.

Si por el contrario se extingue el contrato por el fallecimiento de la persona empleadora, recordamos de nuevo que la empleada tendrá derecho a una indemnización de un mes de salario, independientemente de la antigüedad en el servicio doméstico.

### **Los titulares del domicilio se mudan a otra vivienda. ¿Está obligado la empleada del hogar a continuar prestando sus servicios en el nuevo domicilio?**

No. Podrá, si así lo desea y lo comunica a la otra parte por escrito, desistir del contrato.

Si el cambio de domicilio se produce dentro de la misma localidad no tendrá derecho a indemnización alguna, pero si el cambio es a otra localidad diferente, el empleador deberá indemnizarle con 12 días de salario por año de servicio, o 7 si su contrato es anterior al 1 de enero de 2012, con el límite de los 6 meses, tal como vimos cuando el desistimiento era por voluntad de la persona empleadora.

**CAMPAÑA DE LA FEDERACIÓN DE CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS DE CCOO  
POR LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 189 DE LA OIT Y EL PLENO  
RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES**

**Esta persona no es invisible  
y hay 700.000 como ella**

**#DebesDarleLaVuelta**

**Es una Trabajadora de Hecho y con Derechos**

<http://construccionyservicios.ccoo.es/> @CCOO\_CS

**TRABAJADORAS DEL HOGAR**

<http://construccionyservicios.ccoo.es/> @CCOO\_CS

**Por la Ratificación del Convenio de la 189 OIT  
y el Pleno Reconocimiento de los Derechos Laborales**

<b>UNIÓN SINDICAL DE CCOO DE ÁVILA</b>	<b>tfno.: 920 22 25 64</b>
<b>UNIÓN SINDICAL DE CCOO DE BURGOS</b>	<b>tfno.: 947 25 78 00</b>
<b>UNIÓN SINDICAL DE CCOO DE LEÓN</b>	<b>tfno.: 987 23 44 22</b>
<b>UNIÓN SINDICAL DE CCOO DE PALENCIA</b>	<b>tfno.: 979 74 14 17</b>
<b>UNIÓN SINDICAL DE CCOO DE SALAMANCA</b>	<b>tfno.: 923 26 44 64</b>
<b>UNIÓN SINDICAL DE CCOO DE SEGOCIA</b>	<b>tfno.: 921 42 01 51</b>
<b>UNIÓN SINDICAL DE CCOO DE SORIA</b>	<b>tfno.: 975 23 36 44</b>
<b>UNIÓN SINDICAL DE CCOO DE VALLADOLID</b>	<b>tfno.: 983 29 15 16</b>
<b>UNIÓN SINDICAL DE CCOO DE ZAMORA</b>	<b>tfno.: 980 52 27 78</b>
<b>UNIÓN SINDICAL DE CASTILLA Y LEÓN</b>	<b>tfno.: 983 39 15 16</b>



**comisiones obreras  
de Castilla y León**