



INFORMACIÓN SOBRE LA RELACIÓN LABORAL DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

2026



ZARAUZKO UDALA
Servicios Sociales



- Introducción 4
- Legislación, derechos 5
- Personas empleadas sin autorización para trabajar 7
- Contrato 8
- Jornada laboral 10
- Salario 15
- Terminación de contrato 19
- Seguridad Social 25
- Prestación por desempleo..... 30
- Baja por enfermedad y/o maternidad / paternidad 31
- Prevención y Riesgos Laborales..... 34
- Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) 38
- Control horario 38
- Direcciones y recursos 39

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

La división sexual del trabajo es una de las bases sobre las que se construye la desigualdad de mujeres y hombres en nuestra sociedad. Tradicionalmente, se considera “trabajo” sólo aquel que se desarrolla en el mercado laboral, a cambio de dinero, mientras que todas las tareas realizadas mayoritariamente por mujeres en el ámbito privado y doméstico no se consideran como tal. La división sexual del trabajo, por tanto, no es sólo una división, sino sobre todo una valoración desigual e injusta de tareas que lleva a las mujeres a ocupar posiciones menos ventajosas en la sociedad.

TRABAJO PRODUCTIVO

- Desarrollado mayoritariamente por los hombres
- Se realiza en la esfera pública (empresa, administración pública, etc.)
- Producción de bienes y servicios para el mercado
- Trabajo remunerado
- Regulado a través de contrato
- Reconocimiento, poder social

TRABAJO REPRODUCTIVO

- Desarrollado mayoritariamente por mujeres
- Se realiza en la esfera privada (hogar)
- Producción de bienes y servicios para el ámbito doméstico
- Trabajo no remunerado o mal pagado
- Hasta el 2012 sin contrato, o dentro del Régimen Especial de Empleo de Hogar, claramente discriminatorio
- Invisibilidad, ausencia de reconocimiento, estigma

LEGISLACIÓN Y DERECHOS

Con efecto 1 de enero de 2012, el Régimen Especial de Personas empleadas de Hogar queda integrado en el Régimen General de la Seguridad Social, mediante la creación del Sistema Especial para Empleados/as del Hogar (**Real Decreto 1620/2011 de 14 de noviembre**) y, con efecto 9 de septiembre de 2022 ha entrado en vigor el **Real Decreto-ley 16/22 de 6 de septiembre**, el cual introduce ciertas reformas, siendo las más importantes las referidas al reconocimiento del derecho a la prestación por desempleo para las personas empleadas al servicio del hogar familiar, así como a la extinción de contratos de trabajo y sistema de cotización a la seguridad social y que especificaremos más adelante.

Los trabajadores y las trabajadoras incluidos en el Sistema Especial para Personas empleadas de Hogar tendrán derecho a las prestaciones de la Seguridad Social en los términos y condiciones establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social, con las siguientes peculiaridades:

- Se amplía el período de prestación por incapacidad temporal en caso de enfermedad común o accidente no laboral, iniciándose a partir del noveno día de la baja, estando a cargo de la persona empleadora el abono de la prestación desde el día cuarto al octavo, ambos inclusive.
- En ambos casos, tanto cuando es la parte empleadora la que abona la baja como cuando es la Seguridad Social, hasta el día 20 de situación de incapacidad laboral la prestación es del 60% de la base reguladora. A partir del día 21 de la baja la prestación sube y es del 75% de la base a cargo de la Seguridad Social, hasta que se termina la situación de incapacidad laboral.
- En caso de accidente de trabajo la prestación por incapacidad laboral es del 75% de la base reguladora y se cobra desde el día siguiente al de la baja por el accidente. El mismo día del accidente se cobra como salario.
- El pago del subsidio por incapacidad temporal se efectuará directamente por la Entidad a la que corresponda su gestión, no procediendo el pago delegado del mismo.
- Se tendrá derecho a prestación por desempleo, según Real Decreto-ley 16/22, de 6 de septiembre (publicado en el BOE el 8 de septiembre), para

la mejora de las condiciones de trabajo y seguridad social de las personas trabajadoras al servicio del hogar. Se tendrá derecho a la prestación si cuando finalice su contrato ha cotizado a desempleo, al menos, 360 días. Se tendrán en cuenta las cotizaciones realizadas en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social por los que se cotiza a desempleo, incluyendo las cotizaciones como persona trabajadora empleada del hogar, ya que este colectivo tiene obligación de cotizar a desempleo a partir del 1 de octubre de 2022.

Las normas a las que nos referimos son las citadas anteriormente: **Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, y el Real Decreto-ley 16/22, de 6 de septiembre., mediante el que se ha llevado a cabo la reforma y el Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar.**

Estas normas se aplican en aquellas situaciones en las que una persona empleada o trabajadora presta servicios retribuidos para una o varias personas empleadoras en el hogar familiar, incluyendo dentro de dichos servicios todo tipo de tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar y el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que conviven en el domicilio; también se incluyen los trabajos de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros semejantes, siempre que se realicen formando parte del conjunto de tareas domésticas.

Se excluyen de la normativa anterior y por tanto no se aplica a las situaciones o actividades siguientes:

- Relaciones concertadas por personas jurídicas, de carácter civil o mercantil.
- Relaciones concertadas a través de empresas de trabajo temporal.
- Relaciones de cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o por entidades privadas.
- Relaciones concertadas entre familiares.
- Trabajo a título de amistad, benevolencia o buena vecindad

PERSONAS EMPLEADAS (EXTRANJERAS) SIN AUTORIZACIÓN PARA TRABAJAR

¿Es verdad que la persona extranjera, al no tener autorización para trabajar, no tiene los mismos derechos que el resto de las personas que sí tienen esa autorización?

Es **totalmente falso**; la única diferencia es que no se puede estar de alta en la Seguridad Social. Pero el salario, el despido, la jornada de trabajo, los descansos, festivos, la liquidación... son iguales.

Al no tener autorización para trabajar ¿hay derecho a reclamar contra los incumplimientos del contrato?

Sí se puede reclamar, como el resto de las personas trabajadoras o empleadas. El primer paso es ante el Servicio de Conciliación del Gobierno Vasco y el segundo si no hay acuerdo ante los Juzgados de lo Social, con posibilidad de obtener el beneficio a la Justicia Gratuita y Abogado del Turno de Oficio en este segundo caso.

Las instituciones que se mencionan: Departamento de Trabajo y los Juzgados de lo Social no denuncian a la persona trabajadora que no está regularizada ante la policía ni oficina de extranjería, se limitan a atender la reclamación y a resolverla.

Para asesorarse sobre cómo hacer las reclamaciones puede hacerse a través de cualquier Sindicato o de Asociaciones especializadas en ese ámbito:

- Zarauzko Emakumeen Etxea, Nafarroa 3 C- bajo, tel.: 943 00 51 36 emakumeen-etxea@zarautz.eus Asesoría jurídica gratuita
- ELA Zarautz: Bizkaia kalea 8 • Tel.: 943 00 05 28
- LAB Zarautz: Urdaneta kalea 3, bajo. Tel.: 680 55 40 74
- Servicio de Conciliación Laboral de Gipuzkoa, c/ San Bartolomé 28. 20007 Donostia. Tel.: 943 023215. Dirección correo electrónico: concili-gipuzkoa@euskadi.eus.

CONTRATO

La persona empleadora ¿tiene obligación de hacer el contrato de trabajo por escrito?

La forma del contrato se ajustará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores; si no es por escrito se considera indefinido y a tiempo completo.

Lo recomendable es que todos los contratos se recojan por escrito y que estén firmadas todas las páginas por la parte empleadora y la parte empleada.

El contrato podrá celebrarse por tiempo indefinido o por una duración determinada en los casos legalmente previstos.

Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

La persona trabajadora deberá recibir información sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, si los mismos no figuran en el contrato formalizado por escrito.

Entre otras cuestiones, el contrato tiene que concretar los horarios de trabajo. Trabajo es todo el tiempo en el que se está a disposición de la parte empleadora, sin posibilidad de salir libremente de la casa.

En los contratos de servicio al hogar familiar es importante que se especifique la siguiente información:

- a) Las prestaciones salariales en especie, cuando se haya convenido su existencia.
- b) La duración y distribución de los tiempos de presencia pactados, así como el sistema de retribución o compensación de los mismos.
- c) El régimen de las pernoctas de la persona empleada de hogar en el domicilio familiar, por ejemplo: número de noches de pernocta, como máximo deberán ser 6 noches ya que siempre hay que respetar las 36 horas mínimas de descanso semanal de la persona trabajadora. Las horas de pernocta serán para descansar y no para trabajar. El descanso entre jornada y jornada será de 12 horas, salvo en el “régimen de trabajo interno” en que puede ser de 10 horas siempre que esas 2 horas se compensen económicamente o con igual número de horas libres en el plazo de las 4 semanas siguientes.

d) Los días que se acude a trabajar y el horario de la jornada: hora de entrada y de salida.

e) Los días de vacaciones.

f) El periodo de prueba.

g) El salario mensual y si las pagas extraordinarias van a ser dos o van a estar prorrateadas.

h) Si se acuerda trabajar días festivos, conviene señalar cuales serán y detallar cuantía a percibir por cada día festivo que se trabaje.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social pondrá a disposición de las personas empleadoras modelos de contratos de trabajo, así como la información necesaria para el cumplimiento de lo establecido en este artículo.

¿Es obligatorio que le den la nómina a la persona empleada?

Sí, la persona empleadora tiene que entregar a la persona empleada cada mes una nómina o recibo de las cantidades que se le abonan. En ese documento tiene que reflejarse detalladamente: salario bruto, pagos en especie (si los hay), base de cotización y descuentos y en caso de que se abonen las pagas extraordinarias de manera prorrateadas, también tiene que aparecer. Si la persona empleada no recibe la nómina puede reclamársela a la persona empleadora y, en todo caso, denunciar a la parte empleadora en la Inspección de Trabajo.

¿Qué es el periodo de prueba y cuánto tiempo puede durar? ¿cómo se cobra?

El periodo de prueba tiene que acordarse por escrito y no puede ser superior a dos meses. En ese tiempo, cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato si no está satisfecha con el mismo. Si en el contrato no se pactó periodo de prueba, entonces no hay periodo de prueba.

En el contrato en el que se acuerde el periodo de prueba también puede acordarse un preaviso para el caso de no querer continuar con la relación laboral. El preaviso obliga a las dos partes y nunca puede ser superior a los 7 días. No es necesario cumplir ningún periodo de preaviso en el caso de que la trabajadora desee abandonar el empleo porque no se están respetando sus derechos.

La persona empleadora tiene la obligación de pagar todos los días de trabajo prestado en periodo de prueba, incluyendo la parte proporcional de pagas extras y vacaciones.

JORNADA LABORAL

¿Cuál es la jornada máxima de trabajo?

La jornada máxima semanal es de 40 horas de trabajo, tanto para el personal externo como interno, aunque la ley autoriza un tiempo de “presencia” que no podrá exceder de 20 horas semanales de promedio en el periodo de un mes.

En las horas “de presencia” solamente 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 2025 es de 9,26 €.

El personal interno debe tener 2 horas libres al día para las comidas, que no se computarán como tiempo de trabajo. No se puede impedir al trabajador o trabajadora salir de la casa en esas dos horas, salvo que se haya acordado de que las horas de comidas entran dentro de las horas de presencia pactadas.

¿Qué es el régimen de pernocta en el servicio del hogar familiar?

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

El régimen de la pernocta tiene que respetar algunos límites: no puede obligarse a la trabajadora interna a estar en la vivienda por razón de la pernocta antes de las diez de la noche, no puede pedírsele que realice tarea alguna y debe tener derecho a permanecer en su habitación, salvo casos de urgencia justificada.

Cualquier “pernocta” que no respete estos límites forma parte de la jornada de trabajo o del tiempo de presencia, según los casos, y como tal debe retribuirse.

¿Cuál es la duración del descanso semanal y cómo se disfruta?

La persona empleada con unas condiciones de trabajo que sean de interna tiene un descanso semanal de 36 horas seguidas y se tendrán que disfrutar obligatoriamente 24 horas en domingo y el resto en sábado o lunes. Es un derecho que tiene que ser respetado por la parte empleadora.

Sin embargo, la persona trabajadora puede pactar con la persona empleadora disfrutarlo en periodos de dos semanas. En ese caso, cada dos semanas tendrían que descansar 72 horas (son tres días completos). También se puede acordar descansar 24 horas una semana y 48 la siguiente.

¿A qué días festivos tiene derecho por ley la persona trabajadora?

Tiene derecho a los mismos días de fiesta que el resto de los/las trabajadores/as: 14 al año, de los que dos son fiestas locales.

¿Hay que recuperar los festivos?

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

Si se trabaja un día festivo, ¿cómo se cobra?

Se cobra al precio de la hora normal, si es trabajadora por horas o al precio del día, si es trabajadora a tiempo completo. También se puede cambiar por el mismo tiempo de descanso.

Es recomendable que, a la hora de pactar las condiciones de salario en el contrato, se pacte si hay disposición a trabajar los festivos, pero de manera remunerada y a qué precio. En este caso, siempre es mejor intentar un precio superior al del salario día que se está obteniendo.

¿Cuántos días de vacaciones tiene la persona trabajadora y cómo se disfruta?

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales, de los que 15 serán continuados y los otros 15 unidos a los anteriores o repartidos a lo largo del año. Las

fechas se pactarán entre las partes y a falta de acuerdo cada parte elegirá los 15 días que le interesen. La parte empleada tiene derecho a saber con dos meses de antelación la fecha de las vacaciones.

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

El derecho a vacaciones no depende de si la trabajadora está en “situación regular” o no, y tampoco depende de si se tiene o no contrato por escrito.

Las trabajadoras a tiempo parcial ya trabajen por horas o solo algunos días de la semana, también tienen derecho a 30 días de vacaciones.

¿Hay derecho a vacaciones pagadas si no se ha trabajado el año completo?

Sí, se disfrutan y cobran en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

Es importante disfrutar y cobrar las vacaciones antes de que finalice cada año; una vez que comienza el siguiente, las vacaciones no disfrutadas y/o cobradas del año anterior se pierden. Si las dos partes están de acuerdo en que las vacaciones se calculen de otra manera (por ejemplo, de agosto a agosto) es importante que lo ponga en el contrato.

Si la persona trabajadora se va de vacaciones más de 30 días, es recomendable que le den un permiso por escrito en el que se diga cuál es la fecha de incorporación al puesto de trabajo, para evitar acusaciones de abandono de puesto de trabajo.

Cuando un año no se han disfrutado las vacaciones por decisión de la empleadora, se pueden recuperar el año siguiente. Si se deja el trabajo, hay derecho a cobrar en la liquidación las vacaciones no disfrutadas del año anterior.

¿Hay derecho a permisos pagados? ¿Cuáles son?

Avisando antes, se puede faltar al trabajo con derecho a recibir el sueldo entero, por los siguientes motivos:

- Matrimonio o pareja de hecho registrada en el Registro Oficial de Parejas de Hecho: 15 días.

- Enfermedad grave, accidente o muerte de parientes cercanos (padres, madres, hijos/as, hermanos/as, abuelos/as, también familia política): 5 días.
- Motivos familiares (familiares o personas convivientes) en caso de enfermedad o accidente o por causa de fuerza mayor que hagan indispensable la presencia inmediata de la trabajadora: se remuneran las horas necesarias equivalentes a 4 días al año. El motivo de la ausencia debe ser acreditado.
- Fallecimiento cónyuge o pareja de hecho o familiares directos: 2 días y en caso de desplazamiento de localidad se amplía 2 días.
- Cambio de domicilio: 1 día.
- Cumplimiento de deberes como asistir a un juicio, gestión de documentos, votar... por el tiempo indispensable.
- Actividades que tengan que ver exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, el tiempo indispensable.
- Imposibilidad de traslado al puesto de trabajo por causas de situaciones meteorológicas que den lugar a que las administraciones públicas prohíban o recomienden no transitar por ciertos lugares: 4 días.

¿Hay derecho a reducir la jornada de trabajo para cuidado de familiares?

Se puede pedir la reducción de jornada entre un octavo y la mitad para cuidar de hijos e hijas menores de 12 años o parientes cercanos (padres, madres, hermanos/as, abuelos/as, familia política) que, por enfermedad, accidente o edad, no se valgan por sí mismos. Como consecuencia, el salario se rebaja en la misma proporción en que se reduce la jornada y la cotización a la Seguridad Social se hará según el nuevo salario reducido.

Durante los dos primeros años de reducción de jornada por cuidado de menores, y durante el primer año por cuidado de mayores, el sistema de Seguridad Social computará la cotización como si se hubiese trabajado al 100% de la jornada que se redujo, a efectos de pensiones y para una futura prestación de maternidad.

¿Se puede pedir una excedencia para cuidar hijos e hijas o a otros parientes?

Se puede pedir hasta que hijos e hijas menores cumplan la edad de 3 años, y también durante un máximo de dos años para cuidar a parientes cercanos (padres, madres, hijos, hermanos, abuelos, también familia política) que, por enfermedad, accidente o edad, no se valgan por sí mismos.

Durante la excedencia no se cobra salario ni prestación de desempleo, pero hay derecho a regresar al puesto de trabajo al terminarla. En estas excedencias por cuidado, hay periodos que se consideran como cotizados: en la de hijos e hijas, todo el tiempo hasta que cumplen los tres años; en la excedencia por otros familiares, son dos años, que pueden llegar a tres años si la excedencia se extendió ese tiempo por acuerdo con la parte empleadora. En los dos casos es una cotización para todas las prestaciones menos para la de desempleo. Para que el beneficio de la cotización se aplique, la parte empleadora debe notificar a la Seguridad Social la excedencia y su motivo.

Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

¿Hay algún derecho en relación con la lactancia de hijos e hijas?

Quien tenga una criatura de menos de 9 meses puede reducir la jornada en media hora, al comienzo o al final de la misma, a su elección. Otra posibilidad es interrumpir la jornada para coger una hora entera o dos medias horas, a su elección. Es un permiso pagado.

El permiso de lactancia (o “para el cuidado del bebé lactante”) es un tipo de permiso que paga la parte empleadora, no la Seguridad Social ni la Mutua.

Puede durar hasta que el hijo cumpla 9 meses, tanto si la lactancia es natural como artificial y consiste en poder disponer de una hora al día para el cuidado del bebé.

Este permiso lo pueden solicitar a sus empleadores o empleadoras: ambos progenitores, tanto el padre como la madre, ahora bien, es un derecho que corresponde a cada uno de los progenitores, personalísimo, por tanto, no puede ser transferido al otro, es decir un mismo progenitor no lo puede disfrutar de manera doble.

Estamos ante un permiso retribuido, por lo que el trabajador seguirá cobrando lo mismo, aunque trabaje una hora menos.

Artículo 37.4 Estatuto de los Trabajadores.

¿Hay derecho a permiso para cursos de formación?

El artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores establece: “Promoción y formación profesional en el trabajo: la persona trabajadora tendrá derecho:

- Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
- A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.”

A su vez el art. 3. a) y b) del Real Decreto 1620/2011, que regula la relación especial del servicio de hogar familiar, establece que los derechos y obligaciones de esta relación laboral se regularán por el real decreto citado y además con carácter supletorio, es decir, en lo no regulado por el mismo, por el Estatuto de los Trabajadores, es decir, en este caso de cursos de formación, por el art. 23 del Estatuto de los Trabajadores.

SALARIO

¿Hay algún salario legalmente establecido para las personas trabajadoras de hogar

Sí, y guarda relación con la jornada.

Para una jornada de 40 horas semanales, el sueldo será el salario mínimo interprofesional en catorce pagas, que cada año fija el Gobierno. Para el año 2025 el salario mínimo interprofesional es de 1.184,00 € por 14 pagas, total 16.576,00 € anuales.

Si se prorratean las dos pagas quedará un salario mínimo interprofesional en 12 meses de: 1.381,33 € al mes.

Si la jornada es inferior a las 40 horas a la semana, el salario se calcula en proporción.

En el caso de que se realicen horas de presencia, cada hora debe pagarse como mínimo al mismo valor de la hora ordinaria de trabajo. Por tanto, quien esté cobrando el sueldo mínimo cobrará 9,26 € (año 2025) por cada hora de presencia.

Aunque la persona empleada 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.

El salario mínimo día para el 2025 es de 39,47 €.

El salario mínimo interprofesional siempre será bruto.

¿Qué se considera hora extra?

Hora extraordinaria es la que excede del horario de trabajo pactado entre las partes, y en todo caso, la que supera la jornada semanal máxima de 40 horas que fija la ley.

La diferencia entre hora de presencia y hora extraordinaria es que en el tiempo de presencia no hay otra actividad que estar pendiente de lo que pueda necesitar la persona empleadora, y en la hora extraordinaria se está trabajando activamente.

Al año se puede hacer un máximo de 80 horas extraordinarias. El precio mínimo de la hora extra es de 9,26 € (año 2025) Las horas extras se pueden compensar con tiempo libre o con dinero.

Conviene saber que es casi imposible demostrar las horas extraordinarias de una empleada de hogar en un juicio, por lo tanto, las que no se cobran inmediatamente o al poco de hacerlas, se suelen perder, es importante por ello que la trabajadora en el momento de hacer las horas extras las cobre o que por algún medio de comunicación (normalmente se suele emplear whats app) quede constancia de haber hecho esas horas extraordinarias.

Los descuentos del salario por comida y alojamiento ¿son legales?

Sí, siempre que hayan sido pactados previamente entre la persona trabajadora y la empleadora. No obstante, trabajando la jornada completa no puede percibirse en metálico una cantidad inferior al salario mínimo interprofesional.

El descuento por comida para 30 días nunca podrá superar del 10% al 15% del salario total, ya que la ley fija un máximo del 30% por la suma de todos los conceptos en especie (desayuno, comida, cena y alojamiento).

Es recomendable que, si se pacta descuentos por estos conceptos que se pacten cantidades por cada uno de ellos o por el total de todos, en vez de establecer un porcentaje.

¿Qué es la retribución por antigüedad?

En la legislación anterior al Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por cada tres años de trabajo para la misma persona empleadora, la persona trabajadora tiene que recibir un complemento del 3% del salario mensual, hasta un máximo de 5 trienios, es decir, 15 años de antigüedad. Pero, este complemento de antigüedad desaparece a partir del 1 de enero de 2012. Quienes tenían trienios anteriores los conservan, pero en el futuro no generan nuevos.

¿Hay derecho a pagas extraordinarias y cómo se cobran?

El trabajador o la trabajadora que trabaje a jornada completa o a tiempo parcial durante más de 120 días para una misma persona tiene derecho a percibir dos pagas extraordinarias en la cuantía que se acuerde entre las partes. La cuantía de las pagas extraordinarias ha de ser suficiente para garantizar la percepción del SMI (en dinero) en cómputo anual en proporción a la jornada de trabajo.

Por ejemplo, si se trabaja a jornada completa y el salario mensual que percibe el trabajador o la trabajadora es igual al SMI (1.184,00 €) el importe de las pagas extras debe ser el mismo, es decir, 1.184,00 € de manera que así se garantiza que la persona empleada percibe 16.576,00 € al año, que es el SMI en el cómputo anual para 2025.

Por tanto, siempre que quede garantizada la percepción de la cuantía del SMI en el cómputo anual, la cuantía de las pagas extras es cuestión de acuerdo entre las partes.

Puede pactarse el cobro de las pagas incluyéndolas en el salario mensual (pro-rateadas) y en ese caso, para 2025 el salario mensual bruto (antes del descuento de Seguridad Social a cargo de la trabajadora) sería 1.381,33 €.

Solamente se pueden cobrar dos medias pagas extraordinarias si sumando el salario anual, 12 mensualidades más las dos medias pagas, el total asciende al salario anual en 14 mensualidades, es decir, para el año 2025: 16.576,00 €. Si la cantidad de 12 meses más dos medias pagas es inferior a esta cantidad no se puede cobrar dos medias pagas.

Las personas empleadas que trabajan por horas, en régimen externo, perciben una retribución global por las horas efectivamente trabajadas, que incluye la totalidad de los conceptos retributivos (salario por el tiempo trabajado, más las partes proporcionales del descanso semanal, vacaciones y pagas extraordinarias).

¿Se tiene derecho a una subida salarial anual?

Sí, cada vez que se cumple un año de trabajo 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. Como en este tipo de relación laboral no hay convenios colectivos específicos, habría que ir a los de limpieza, por ejemplo, y es un poco complicado; lo que se recomienda es utilizar el Índice de Precios al Consumo (IPC) que publica el Instituto Nacional de Estadística, o el incremento de las pensiones, etc.

¿Pueden aumentarse las tareas acordadas en el contrato inicial?

Las tareas a desarrollar en el marco de la vivienda familiar pueden aumentar, por ejemplo, porque un traslado a vivir a una casa más grande, nacimiento de nuevas criaturas, que la persona atendida pase a estar en una situación de dependencia mayor que la del comienzo, o porque aumente el número de personas que conviven (un familiar que se incorpora...).

La parte empleadora no puede exigir un incremento del ritmo ni de las horas de trabajo: es derecho de la trabajadora trabajar al ritmo y jornada anterior, realizando las tareas que le sean posibles en el tiempo de trabajo acordado.

En el caso que se dé esa exigencia habrá que plantear en todo caso un aumento salarial respecto del aumento de la jornada, en el caso de que las horas contratadas sean insuficientes para las tareas exigidas, pero si no se pacta nada nuevo, la trabajadora tiene que atenerse a las horas que se contrataron y como hemos expuesto sin aumentar el ritmo.

TERMINACIÓN DEL CONTRATO

¿La persona empleada está obligada a permanecer en el trabajo hasta que termine el contrato?

No, si la persona empleada lo decide, puede dejar el trabajo antes de que termine el período pactado, y en ese caso no tendrá derecho a indemnización.

Si se ha pactado en el contrato un preaviso para el caso de cese, el/la trabajador/a deberá respetarlo. En caso contrario, no hay obligación legal de preavisar con un determinado plazo.

El preaviso debe realizarse con una antelación mínima de siete días y no obliga en los casos en que el cese esté motivado por incumplimiento de la persona empleadora de los derechos del trabajador/ trabajadora.

En caso de que se esté cuidando a una persona en situación de dependencia, hay que avisar a su familia de la intención de dejar el empleo y mejor hacerlo por escrito o en un whatsapp, pero no hay porqué quedarse en la casa el tiempo que la familia (o la agencia) exijan, sino el tiempo imprescindible para que puedan hacerse cargo de la persona atendida.

¿Se puede contratar a la trabajadora por un tiempo determinado o siempre tienen que hacerle fija?

Se puede hacer un contrato temporal si se hace para afrontar una situación que no va a durar más de seis meses, pero si no se ha hecho por escrito la trabajadora se convierte en fija.

También se puede hacer un contrato temporal para sustituir a otra trabajadora que está de baja por enfermedad o accidente, maternidad, vacaciones o cualquier otro permiso que le da derecho a volver a su puesto de trabajo.

¿Qué tiene derecho a cobrar la persona trabajadora cuando es la que decide dejar el empleo?

Además del salario por los días trabajados el último mes, le tienen que pagar la liquidación, que se compone de: parte proporcional de pagas extras y parte proporcional de vacaciones.

Si el contrato es por tiempo determinado y llega a su fin ¿qué retribución debe recibir la parte empleada cuando termina su contrato?

Junto al salario del último mes, la liquidación de la parte proporcional de paga extraordinaria y vacaciones no disfrutadas, además de una indemnización de 12 días por año de trabajo, excepto si el contrato fue para sustituir a otro trabajador/a en situación de baja por enfermedad o accidente o por maternidad o cualquier otro permiso con derecho a volver a su puesto de trabajo.

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 la Seguridad Social.

¿Pueden despedir a la persona empleada antes de que finalice el contrato?

Sí. El contrato se extingue por voluntad de la parte empleadora de dos maneras: por causas específicas del contrato de hogar y cuidados o el despido disciplinario.

¿Qué es por causas específicas del contrato de hogar y cuidados?

La relación laboral de carácter especial del empleo al servicio del hogar familiar podrá extinguirse por alguna de las siguientes causas, siempre que estén justificadas:

- a) Disminución de los ingresos de la unidad familiar o incremento de sus gastos por circunstancia sobrevenida.
- b) Modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifican que se prescinda de la persona trabajadora del hogar.
- c) El comportamiento de la persona trabajadora que fundamente de manera razonable y proporcionada la pérdida de confianza de la persona empleadora.

La extinción por estas causas se producirá con arreglo a los siguientes requisitos:

La decisión de extinguir el contrato deberá comunicarse por escrito a la persona empleada del hogar, debiendo constar de modo claro e inequívoco la voluntad de la persona empleadora de dar por finalizada la relación laboral y la causa por la que se adopta dicha decisión.

Simultáneamente a la comunicación de la extinción, la persona empleadora deberá poner a disposición de la persona trabajadora una **indemnización**, en cuantía equivalente al salario correspondiente a **doce días por año de servicio con el límite de seis mensualidades**.

En el caso de que la prestación de servicios **hubiera superado la duración de 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, habrá de ser, como mínimo, de **20 días**. Si la **relación laboral** hubiera durado **menos de un año** el **preaviso** será de **7 días**.

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.

La persona empleadora podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios de dicho período.

De incumplirse los requisitos relativos a la forma escrita de la comunicación de extinción o la puesta a disposición de la indemnización a los que se refiere el apartado anterior, se presumirá que la persona empleadora ha optado por la aplicación del régimen extintivo del despido regulado en el Estatuto de los Trabajadores o también llamado despido disciplinario que examinamos más adelante.

Esta presunción, es decir, presumir que se opta por la aplicación del régimen extintivo del despido regulado en el Estatuto de los Trabajadores, no podrá ser aplicable, cuando en la carta que se entrega a la persona empleada comunicando la extinción por causas específicas, lo que falte sea la no concesión de preaviso o haya error en el cálculo de la indemnización. En ese caso, cuando falten estos requisitos la persona empleadora deberá abonar los salarios correspondientes al periodo de preaviso y la indemnización en la cuantía correcta.

Por tanto, en el caso de que nos encontremos ante una situación en que por escrito se comunica la causa, pero hay un error en el cálculo de la indemnización y/o finiquito, se aplicarán los 12 días por año de indemnización y se liquidará el contrato con las cantidades que se adeuden en concepto de salarios, vacaciones y/o pagas extraordinarias.

¿Qué es el despido disciplinario y qué se cobra en caso de que el despido se declare o se acuerde improcedente?

El despido puede ser procedente o improcedente. Es procedente cuando la persona empleada ha incumplido de manera grave las obligaciones que derivan de su contrato. Conforme al art. 54 del Estatuto de los Trabajadores las causas de despido serían las siguientes:

- a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

- g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

La parte empleadora podrá despedirle sin indemnización en ese caso, pero deberá hacerlo mediante una carta en la que explique sus motivos. Si el despido no se comunica por escrito, siempre será improcedente.

Cuando el despido no esté justificado en una falta grave o en el caso de que la comunicación no se haya realizado por escrito, la persona empleada tendrá derecho a la indemnización de 33 días de salario por año de servicio, con un límite de veinticuatro mensualidades.

El cálculo de la indemnización por despido 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.

La decisión extintiva (despido) no podrá llevarse a cabo respecto de la empleada o empleado interno entre las diecisiete horas y las ocho horas del día siguiente, salvo que la extinción del contrato esté motivada por falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza.

El personal que trabaja por horas ¿tiene también derecho a indemnización por despido?

Sí, en las mismas condiciones que el personal de jornada completa.

¿Hay algún plazo para reclamar lo que nos deben?

En caso de despido es importante reclamar antes de 20 días. Hay un año de plazo para reclamar las deudas salariales. Es decir, si hoy descubro que desde hace dos años me están pagando de menos, en un juicio sólo podré reclamar los atrasos correspondientes a los últimos 12 meses.

¿Hay alguna protección especial por el despido durante el embarazo?, ¿Y durante la baja maternal o al regresar al trabajo?

El despido de una trabajadora de hogar embarazada obliga al empleador a pagar una indemnización de 33 días por año y al pago de los llamados salarios de tramitación (el salario que se hubiese recibido desde la fecha del despido hasta la fecha del acuerdo de indemnizar o hasta la fecha de la sentencia, si se llega a juicio).

Durante los 12 meses posteriores al nacimiento de la criatura, la protección es la misma que se explica en el párrafo anterior.

En caso de jubilación o fallecimiento de la parte empleadora ¿a qué tiene derecho la persona empleada?

Tiene derecho a la liquidación de su contrato (pagas extras parte proporcional, vacaciones si no se han disfrutado en proporción también, días trabajados del mes del fallecimiento) y además un mes más de salario.

Si la persona sigue trabajando para otra persona dentro de ese hogar familiar durante 7 días y no se le comunica nada, entonces se considera que su contrato continúa vigente y que ha habido una subrogación de la parte empleadora.

¿Si la trabajadora deja el empleo voluntariamente, tendrá derecho a una liquidación?

Sí, para tener derecho a la liquidación da igual si una se retira voluntariamente o le han despedido. Lo único que cambia es que no habrá derecho a una indemnización.

¿Qué es el finiquito?

Es el documento que la trabajadora firma reconociendo que ya ha recibido su liquidación y que los empleadores no le adeudan nada más. Por tanto, no se debe de firmar si vamos a reclamar contra el despido o por atrasos o deudas pendientes.

En caso de que se firme, es conveniente escribir al lado de la firma “NO CONFORME”.

Con esa expresión queremos decir que firmamos el recibí, pero que no estamos conformes con la cantidad, de tal manera que si nos asesoramos y nos comunican que dicha cantidad es incorrecta, podremos acudir a la reclamación correspondiente sin ningún problema.

Antes de firmar la liquidación hay que comprobar:

- que la fecha de notificación del despido es la correcta, es decir, que no nos están dando un papel de fecha anterior;
- que la cantidad que se está recibiendo es la misma que aparece en la liquidación.

Hay que contar el dinero antes de firmar para asegurarse de que recibimos lo que dice la liquidación.

¿Se puede hacer algo en caso de estar soportando malos tratos o cualquier forma de abuso por parte de los contratantes o sus familiares?

En estos casos antes de tomar una decisión, es importante acudir a profesionales especialistas en la materia y de confianza para poder tomar una decisión acorde a la situación que se está soportando y lo más importante de todo es no callarse, contarlo y después tomar una decisión sobre qué hacer.

SEGURIDAD SOCIAL

¿Quién tiene la obligación de dar de alta al personal empleado en la Seguridad Social?

Corresponde siempre a la parte empleadora. En caso de que la persona empleada esté contratada por diferentes empleadores/as, corresponde a cada uno de éstos dar de alta en la Seguridad Social a su empleada/o.

Los empleadores están siempre obligados a dar de alta y cotizar por la trabajadora, independientemente de cuál sea la jornada que ésta tenga en otros domicilios.

La solicitud de alta deberá presentarse con antelación al comienzo de la relación laboral.

La parte empleadora es la encargada de pagar cada mes toda la cuota de la Seguridad Social, tanto su parte como la de la trabajadora, a la que se le descuenta de la nómina. La cotización varía según el salario mensual incluidas las pagas extras, que se prorratean a lo largo de los 12 meses del año. Se calcula aplicando un porcentaje a la base de cotización que corresponde según una tabla de salarios que tiene ocho tramos. La cifra de cada tramo cambia cada año, la fija el Gobierno.

¿Cuándo se da de baja a la persona empleada en la Seguridad Social y quién lo hace?

Las solicitudes de bajas y variaciones de datos se presentarán dentro de los 3 días naturales siguientes al del cese en el trabajo o de aquel en que la variación se produzca. La responsabilidad de tramitar la **baja** en empleo de **hogar** corresponde al empleador. No obstante, puede solicitarla el trabajador si tramitó el alta inicial.

Antes de firmar un impreso de baja en la Seguridad Social (TA.2/S-0138) mira bien qué pone en el apartado 2 sobre la causa de la baja. Si pone que la baja es voluntaria, recuerda que no podrás acceder a la prestación de desempleo ni a otros derechos sociales, como, en el caso del País Vasco, la Renta de Garantía de Ingresos.

¿Cómo cotiza la persona empleada en el servicio de hogar familiar en el Sistema de Seguridad Social?:

El Real Decreto-ley 16/22, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones del trabajo y seguridad social de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar ha establecido las siguientes reglas:

A partir del **1 de octubre de 2022**, la cotización a la Seguridad Social cambió porque **se introdujeron dos nuevas cuotas**: la del **desempleo**, por la que **cotizan las dos partes**, y la del **Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) para el que solo cotiza la parte empleadora**.

La aportación de cada parte se calcula aplicando a la base de cotización unos porcentajes, que **después de aplicar las bonificaciones (que se señalan más abajo) establecidas para 2025**, son:

- La empleadora, el 18,88% para contingencias comunes, un 1,50% por accidentes laborales, un 1,10 % para desempleo y un 0,04% para FOGASA y un 0,67% para el MEI (mecanismo de equidad intergeneracional). En porcentaje total es un 22,19 % de la base.
- La trabajadora, el 4,7% para contingencias comunes y el 1,55% para desempleo y un 0,13% para el MEI. El porcentaje total es un 6,38% de la base.

Tramo	Sueldo mensual con prorrateo de pagas euros/mes	Base de cotización euros/mes	Aportación parte empleadora euros/mes	Aportación persona trabajadora euros/mes	Total cotización euros/mes
1	Hasta 319,00 €	296,00 €	65,68 €	18,88 €	84,56 €
2	319,91€ a 495,00€	423,00 €	93,86 €	26,99 €	120,85 €
3	495,01€ a 672,00€	584,00 €	129,59 €	37,26 €	166,85 €
4	672,01€ a 850,00€	761,00 €	168,87 €	48,55 €	217,42 €
5	850,01€ a 1.029,00€	941,00 €	208,81 €	60,04 €	268,85 €
6	1.029,01€ a 1.204,00 €	1.116,00 €	247,64 €	71,20 €	318,84 €
7	1.204,01€ a 1.381,20€	1.381,20 €	306,49 €	88,12 €	394,61 €
8	A partir de 1.381,21€	Salario bruto	22,19% del salario bruto	6,38% del salario bruto	28,57% del salario bruto

A partir del año 2024, las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se tendrían que determinar conforme a lo establecido en el artículo 147 de la Ley General de la Seguridad Social, sin que la cotización pueda ser inferior a la base mínima que se establezca legalmente, es decir, tendría que haber desaparecido el sistema de tramos y se tendría que haber empezado a cotizar por salarios reales.

Sin embargo, esto se ha vuelto a retrasar y se continúa con el sistema de tramos.

La cotización varía según el salario mensual del personal empleado, incluidas las pagas extras, que se prorratean a lo largo de los 12 meses del año.

La parte empleadora es la responsable de ingresar la cantidad que aparece en el apartado de “Total cotización” de la tabla. De esa cantidad, puede descontar del salario de la trabajadora lo que aparece como “Aportación trabajadora”.

La persona empleadora es la que tiene que abonar todos los meses la cotización a la Seguridad Social junto con la parte de la persona empleada. Para ello, cuando se produce el alta se domicilia tal pago en una cuenta bancaria de la parte empleadora, que se denomina cuenta de cotización.

Es ilegal obligar a la trabajadora a pagar la cuota que corresponde a la empleadora. Si se venía cobrando un salario neto (neto es el salario que se estaba recibiendo en mano o en la cuenta bancaria), ese salario no puede tener ninguna disminución superior al 6,38% de la base de cotización, que es la suma de aportaciones para contingencias comunes y aportación para el desempleo que van a cargo de la trabajadora.

Existen **beneficios en la cotización aplicables en el Sistema Especial para Empleados de Hogar Familiar**:

Las personas que tengan contratada o contraten bajo cualquier modalidad contractual a una persona trabajadora al servicio del hogar y le den de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, tendrán derecho a una reducción del 20 por ciento en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en dicho régimen.

Asimismo, tendrán derecho a una bonificación del 80 por ciento en las aportaciones empresariales a la cotización por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial en ese Sistema Especial.

Como alternativa a la reducción citada anteriormente, las personas empleado-

ras que den de alta en el Régimen General de la Seguridad Social a una persona trabajadora al servicio del hogar, a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 16/22, de 6 de septiembre, 1 de abril de 2023, tendrán derecho, durante toda la situación de alta en dicho régimen, a una bonificación del 45 por ciento o del 30 por ciento en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en el mismo, cuando cumplan los requisitos de patrimonio y/o renta de la unidad familiar o de convivencia de la persona empleadora en los términos y condiciones que se fijen reglamentariamente.

Estas bonificaciones solo serán aplicables respecto de una única persona empleada de hogar en alta en el Régimen General de la Seguridad Social por cada persona empleadora. Si hubiese más de una persona empleada de hogar en alta en dicho Régimen por cada persona empleadora, la bonificación será aplicable únicamente respecto de aquella que figure en alta en primer lugar.

Además esa reducción de cuotas se ampliará con una bonificación hasta llegar al 45% para familias numerosas, siempre que las personas empleadas de hogar presten servicios que consistan exclusivamente en el cuidado o atención de los miembros de dicha familia numerosa o de quienes convivan en el domicilio de la misma, y que los dos ascendientes o el ascendiente, en caso de familia monoparental, ejerza una actividad profesional por cuenta ajena o propia fuera del hogar o estén incapacitados para trabajar. Cuando la familia numerosa sea de categoría especial no será necesario que los dos progenitores desarrollen cualquier actividad retribuida fuera del hogar.

¿Quién tiene que pagar la Seguridad Social mientras dura la baja, ya sea por enfermedad común, accidente o enfermedad profesional o maternidad?

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.

¿Se puede denunciar a la parte empleadora que no asegura o ha asegurado a la persona empleada?

Sí, siempre se puede denunciar ante la Inspección de Trabajo la falta de alta y cotización en la Seguridad Social, incluso en el caso de que la persona empleada hubiera aceptado esa situación anteriormente.

El pacto de no asegurar a la trabajadora a cambio de pagarle algo más de salario, no tiene ninguna validez.

La Seguridad Social obliga a pagar los atrasos de 4 años, aunque a la trabajadora se le reconocen todos a efectos de las futuras prestaciones.

PRESTACION POR DESEMPLEO

¿En qué casos se puede cobrar la prestación de desempleo?

Hemos de recordar que el colectivo de personas empleadas en el hogar familiar tiene obligación de cotizar al desempleo desde el 1 de octubre de 2022, por tanto, desde esa fecha hay derecho a percibir la prestación de desempleo.

Para cobrar la prestación hace falta haber estado trabajando y quedar sin trabajo de manera involuntaria por cualquier motivo: despido, fallecimiento del empleador y también por las causas específicas expuestas en el apartado correspondiente.

Además, hace falta haber cotizado para el desempleo durante 360 días en los últimos seis años. 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

¿En qué casos se puede cobrar el subsidio por desempleo?

Cuando la persona ha quedado en paro involuntario (en los mismos casos que la pregunta anterior), tiene escasez de ingresos y ha cotizado para el desempleo 6 meses o más, sin llegar a los 360 días, tiene derecho al subsidio. Si se tienen cargas familiares, es suficiente haber cotizado tres meses.

Se entiende por cargas familiares tener cónyuge y la pareja de hecho, así como las hijas e hijos menores de 26 años que dependan económicamente de la trabajadora.

Se valoran los ingresos de las personas que conviven en la unidad familiar, porque el subsidio por desempleo se obtiene si la unidad familiar convivencial tiene pocos recursos económicos.

A veces puede valorarse si hay hijos o hijas de la trabajadora en otro país y se acredita que se les está enviado dinero para su mantenimiento, pudiendo consi-

derarse como cargas familiares. Pero estas situaciones han de ser valoradas por el SEPE que es el servicio público de empleo.

¿Cómo hay que solicitar tanto la prestación como el subsidio?

Hay un plazo de quince días hábiles (los sábados, domingos y festivos no se cuentan). Si se pasa el plazo, no se pierde la prestación ni el subsidio, puede solicitarse de todas formas y se perderán los días transcurridos.

El primer paso es inscribirse como persona demandante de empleo en el servicio autonómico de empleo, en el País Vasco es LANBIDE.

Después hay que acudir al SEPE (Servicio de Empleo Público Estatal) con la documentación de la parte empleadora: certificado de empresa, carta despido o comunicación de cese en el trabajo por causas específicas, etc.

En caso de que esa documentación no nos la haya facilitado la parte empleadora, igualmente hay que ir al SEPE y desde allí ya se tomarán las medidas oportunas.

BAJA POR ENFERMEDAD Y/O MATERNIDAD

¿Cómo se disfruta la baja por enfermedad?

En caso de enfermedad, los tres primeros días no se cobra nada. La parte empleadora paga la baja desde el 4º día hasta el 8º. Es un 60% de la base diaria de cotización del mes anterior a la baja.

A partir del 9º día la baja la paga directamente la Seguridad Social y es la misma cantidad diaria, es decir, un 60% de la base.

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.

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.

¿Qué se recibe durante la baja por accidente de trabajo?

La baja por accidente de trabajo se cobra desde el día siguiente a la baja del accidente y el mismo día del accidente se cobra el salario de ese día.

Se cobra un 75% de la base diaria de cotización del mes anterior a la baja y como se ha expuesto se empieza a cobrar desde el día siguiente a la baja de accidente.

Muchas veces, lo que son accidentes de trabajo se toman como enfermedades comunes. Contra esa calificación como enfermedad común se puede reclamar, pero para hacerlo es importante acudir a una persona profesional especialista en el tema para recomendar qué hacer en esos casos. Es difícil y farragoso poder conseguir una calificación de accidente en el trabajo si se ha determinado desde un primer momento enfermedad común, pero se puede intentar.

Es recomendable que, si la trabajadora tiene cualquier lesión en horario de trabajo, acudiendo al mismo o cuando acaba de salir, en ese mismo momento acuda a su médico o a la mutua de trabajo y describa claramente como se ha producido la lesión para tener los máximos datos posibles para obtener una calificación de accidente en el trabajo.

Por otra parte, 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 corresponde hacer al empleador. En un caso así hay que insistir en que es la empleadora la obligada a rellenar ese parte (que es difícil de rellenar y no lo suelen hacer), y que la trabajadora tiene derecho a cobrar su baja de todas formas.

¿Quién tiene que pagar la Seguridad Social mientras dura la baja, ya sea de enfermedad o accidente?

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

¿En los nacimientos o adopciones se tienen los mismos derechos que el resto de las trabajadoras?

Según Real decreto Ley 9/25 de 29 de julio de 2025, a partir del 31/7/2025, los

nacimientos o adopciones darán lugar a un **permiso de 19 semanas**, para **familias biparentales**, **32 semanas para familias monoparentales** y se disfrutará de la siguiente manera:

- Las 6 primeras semanas son de disfrute obligatorio, de manera continuada tras el nacimiento, a jornada completa. Se puede coger la baja cuatro semanas antes de la fecha prevista para el parto, pero en ese caso se descuentan de las 11 siguientes.
- Las 11 semanas siguientes, (22 en caso de familias monoparentales) podrán disfrutarse a continuación de las primeras seis, o de manera interrumpida por periodos semanales, hasta que la criatura cumpla 12 meses. Y podrán ser disfrutadas a jornada completa o jornada parcial; para hacerlo a tiempo parcial hará falta el acuerdo de la parte empleadora. En ese caso, el permiso se alarga en proporción.
- Las siguientes 2 semanas se podrán disfrutar hasta que el menor cumpla 8 años. Estas dos semanas retribuidas, también serán de aplicación para los nacimientos producidos a partir del 2 de agosto de 2024. Podrán disfrutarse de manera interrumpida por periodos semanales, a jornada completa o jornada parcial.

*El permiso se ampliará 1 semana más, para cada progenitor/a (19 + 1) en caso de discapacidad del menor.

*El permiso se ampliará 1 semana más, para cada progenitor/a (19 + 1) en caso de parto múltiple.

*En caso de monoparentales (un/una solo/a progenitor/a), el permiso será de 32 semanas (6+22+2)

CUÁNTO SE COBRA: Durante todo el periodo de permiso, se cobrará el 100% de la base de cotización del mes anterior a coger la baja. Si se trabajaba a tiempo parcial, es el 100% del promedio de las bases de los 12 meses anteriores.

¿Qué hace falta para tener derecho a la prestación por nacimiento y cuidado del menor (tanto para padres como para madres)?

Hay que estar de alta en la Seguridad Social en la fecha de comienzo de la baja de maternidad y si es el padre quien disfruta de la prestación, pues el padre deberá estar de alta en la Seguridad social en la fecha de nacimiento de la criatura, y, además, según la edad, se exigen los siguientes periodos de cotización:

- Hasta los 21 años: no se exigirá periodo mínimo de cotización.
- Desde los 21 a los 26 años: 90 días en los últimos 7 años o 180 días en toda la vida.
- Más de 26 años: 180 días en los últimos 7 años o 360 días en toda la vida.

PREVENCIÓN Y RIESGOS LABORALES EN EL EMPLEO DEL HOGAR FAMILIAR

¿Las personas empleadas al servicio del hogar familiar tienen algún tipo de protección de seguridad y salud en el trabajo?

Con la reforma operada mediante el Real Decreto-ley 16/22, de 6 de septiembre, las personas empleadas al servicio del hogar familiar 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; por tanto, el empleo de hogar y cuidados deja de estar excluido de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y se prevé reglamentar las medidas de prevención de riesgos laborales para el sector.

Para ello en 2024 se publicó el Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar.

Según dicha legislación, todas las personas empleadoras en el ámbito del hogar familiar **están obligadas a realizar una evaluación de riesgos laborales antes del 14 de noviembre de 2025, siempre que tengan contratada a una persona.**

El incumplimiento de dicha obligación puede conllevar a sanciones importantes para la parte empleadora.

Esta medida tiene como objetivo garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras del servicio del hogar familiar, en línea con los principios del trabajo digno y seguro.

Para facilitar el cumplimiento de esta obligación, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) ha puesto a disposición una herramienta gratuita y oficial, accesible en el portal: www.prevencion10.es.

A través de esta plataforma, podrá realizar de forma sencilla la evaluación de riesgos en su domicilio, obteniendo un informe legalmente válido que debe ser entregado a la persona trabajadora.

¿Qué incluye la evaluación?

- Identificación de riesgos (caídas, productos químicos, posturas forzadas, etc.).
- Medidas preventivas recomendadas.
- Plan de actuación en caso de emergencia.
- Formación básica en prevención.

Esta herramienta recogida en www.prevencion10.es permite a las personas empleadoras cumplir con sus nuevas obligaciones legales y con su utilización se obtiene un documento con la evaluación de riesgos en el domicilio, las medidas preventivas que han de implantarse y los materiales informativos que deben entregarse las personas trabajadoras. El sistema también permite registrar las fechas de establecimiento de cada medida y realizar un seguimiento de su cumplimiento.

Una vez realizada la evaluación de riesgos, se tienen que implementar las medidas preventivas necesarias para eliminar o reducir los riesgos detectados. Dispondrán de seis meses de plazo para llevarlo a cabo. Así mismo, la citada herramienta, ofrece un servicio de atención telefónica gratuito para resolver dudas: 913 63 43 00, disponible de lunes a viernes, de 9:00 a 14:00 horas.

Los empleadores también tienen la obligación de entregar a las trabajadoras “materiales informativos” sobre esa autoevaluación de riesgos, así como el detalle de las medidas adoptadas.

La persona empleadora deberá proporcionar a las personas trabajadoras del servicio del hogar familiar equipos de trabajo adecuados para el desempeño de sus funciones y adoptará las medidas necesarias para que su utilización pueda efectuarse de forma segura.

Corresponderá a la evaluación de riesgos determinar las tareas en los que deban emplearse equipos de protección individual y precisar, para cada una, las características que deben tener dichos equipos y los riesgos que motivan su uso.

Otras obligaciones de la parte empleadora:

Deberes de información, participación y formación de las trabajadoras. Esto implica mantener informada a la persona trabajadora de los riesgos que entraña su puesto de trabajo y de las medidas de seguridad aplicables; recibir propuestas de la persona empleada sobre seguridad y salud en el trabajo y procurarle una formación adecuada en prevención de riesgos laborales al momento de su contratación.

Realización de reconocimientos de periodicidad al menos trienal y bajo consentimiento de la persona trabajadora, respetando su privacidad. Las personas empleadoras deberán acreditar que las personas trabajadoras a su servicio cuentan con dicho reconocimiento, siempre y cuando ésta preste su consentimiento. El Ministerio de Sanidad promoverá la inclusión de la realización gratuita de los reconocimientos médicos en la cartera de servicios comunes del Sistema nacional de salud.

Interrumpir la actividad en caso de riesgo grave e inminente. El art. 6 del Real Decreto 893/2024 establece un derecho importante para las personas empleadas del servicio del hogar familiar: la persona empleadora tiene obligación de informar lo antes posible a las personas trabajadoras afectadas acerca de la existencia de riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.

Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, las personas trabajadoras puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el domicilio. En este supuesto no podrá exigirse a las personas trabajadoras que reanuden su actividad mientras persista el peligro.

Prevención de la violencia y acoso en el servicio del hogar familiar.

La legislación citada reconoce el derecho a la protección frente a la violencia y acoso en servicio del hogar familiar, especificando su contenido, y encarga al Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo la elaboración de un protocolo para su prevención.

En este ámbito se especifica: Las personas trabajadoras que prestan servicios en el ámbito del servicio del hogar familiar tienen derecho a la protección frente a la violencia y acoso, incluida la violencia, el acoso sexual y el acoso por razón de origen racial o étnico, nacionalidad, sexo, identidad u orientación sexual o expresión de género.

El abandono del domicilio ante una situación de violencia o acoso sufrida por la persona trabajadora no podrá considerarse dimisión ni podrá ser causa de despido, sin perjuicio de la posibilidad de la persona trabajadora de solicitar la extinción del contrato en virtud del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores y de la solicitud de medidas cautelares en caso de formulación de demandas, de conformidad con la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo ha elaborado un protocolo de actuación frente a situaciones de violencia y acoso en el servicio del hogar familiar. Este protocolo, está publicado en las páginas web del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad y está a disposición de personas empleadoras y trabajadoras en las sedes de las Inspecciones provinciales de Trabajo y Seguridad Social.

¿EL FOGASA (FONDO DE GARANTÍA SALARIAL) CUBRE LAS DEUDAS DE LOS EMPLEADORES INSOLVENTES?

Según la reforma establecida por Real Decreto-ley 16/22, de 6 de septiembre, se reforma el artículo 33, párrafo 2º del Estatuto de los Trabajadores en el sentido de que el FOGASA abonará las indemnizaciones reconocidas en Sentencia, Auto, Acto de Conciliación o Resolución Administrativa por despido o extinción de contrato de trabajo cuando la persona empleadora sea insolvente.

REGISTRO DE CONTROL HORARIO PARA EL EMPLEO DEL HOGAR FAMILIAR

La justicia europea respalda que las empleadas de hogar registren su jornada laboral. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha dictado una sentencia el día 19 de diciembre de 2024, en la que señala que los empleadores domésticos deben establecer un sistema que permita a este colectivo—compuesto prácticamente en su mayoría por mujeres— computar su jornada laboral diaria, al igual que cualquier trabajador, porque de lo contrario se ve privado de la posibilidad de determinar de “manera objetiva y fiable” el número de horas de trabajo realizado y su distribución en el tiempo.

Sin embargo, hasta este momento no hay ninguna regulación en este aspecto, si bien, entre los planes del Ministerio podría estar que esto cambie, en la línea que reclama la justicia europea. Lo conveniente para ambas partes es llevar un registro de jornada diaria en aplicación móvil o en plantillas de papel.

Así, fuentes del departamento que dirige la ministra de trabajo, han asegurado que, en el Proyecto de Ley de Reducción de Jornada, que previsiblemente iniciará su tramitación de manera inminente, “se habilita un marco reglamentario para el registro de jornada que atenderá a todas las personas trabajadoras”, lo que incluye también a las personas empleadas del hogar familiar.

DIRECCIONES Y RECURSOS

- Ministerio de Trabajo y Economía Social: en el enlace siguiente hay una guía de información sobre el empleo del hogar familiar.

https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/inicio_destacados/Gua-Empleadas-de-Hogar.pdf

- Inspección de Trabajo y Seguridad Social: Urdaneta kalea 7, 1º, 20006 Donosti; Tel.: 943 45.80.00.; e-mail: itpv-gipuzkoa@euskadi.eus
- Tesorería General de la Seguridad Social: Calle Hermanos Otamendi nº13. 20014 Donostia; Tel.: 943 48.36.00; <http://www.seguridad-social.es>.
- www.prevencion10.es
- Zarauzko Emakumeen Etxea, Nafarroa 3 C- bajo; Tel.: 943 00 51 36; emakumeen-etxea@zarautz.eus; Asesoría jurídica gratuita
- ELA Zarautz, Bizkaia kalea 8; Tel.: 943 00 05 28
- LAB Zarautz, Urdaneta kalea 3, bajo; Tel.: 680 55 40 74
- Servicio de Conciliación Laboral de Gipuzkoa, c/ San Bartolomé 28. 20007 Donostia; Tel.: 943 023215; Dirección correo electrónico: concili-gipuzkoa@euskadi.eus.