



EL RÉGIMEN LABORAL DEL TRABAJO DE HOGAR Y LAS TAREAS DE CUIDADO A DOMICILIO



-ACTUALIZACIÓN 2025-

Con el apoyo de:



¿De qué hablamos cuando nos referimos al Régimen del Trabajo de Hogar? ¿Cuándo se aplica?

Cuando hay una persona, que no es de la familia, y trabaja en casa haciendo tareas domésticas o de cuidado de personas puede darse que haya una relación laboral directa entre la familia y la persona trabajadora, en este caso es cuando se aplica el Régimen de Trabajo de Hogar.

No se aplica en otros casos: Cuando haya en medio una empresa o una estructura de cualquier tipo que tenga contratada la persona trabajadora, o si esta está dada de alta en el RETA, el régimen especial de trabajadoras/es autónomas/os. En estos casos, habremos firmado un contrato de prestación de servicios y nos entregarán facturas con IVA. Tampoco se aplica cuando el servicio se nos presta de manera gratuita por una administración o una ONG.

¿Qué supone el Régimen de Trabajo de Hogar para la familia y la persona trabajadora?

Genera entre ambas partes una RELACIÓN LABORAL. La persona responsable del hogar pasa a ser CONTRACTADORA /OR, un tipo de equivalente de la empresaria/o. La persona que hace las tareas remuneradas pasa a ser TRABAJADORA/OR con todos los derechos y deberes que prevé la Ley. Y el domicilio, sin dejar de ser algo íntimo y privado, pasa a ser una especie de CENTRO DE TRABAJO en cuanto al desarrollo de las tareas contratadas.

¿De qué tareas estamos hablando? ¿Hay algún caso que quede fuera?

Hablamos de cualquier trabajo que se haga en el domicilio para tener cuidado del hogar o de sus miembros. Puede ser limpieza, plancha, cocina, compras, pero también cuidado de mayores, enfermos, niños, dentro de casa y en los acompañamientos a la calle e, incluso, otros más concretas como por ejemplo jardinería y conducción de vehículos, siempre que estén directamente vinculadas al mantenimiento del hogar.

Quedan fuera: En primer lugar, y como ya hemos dicho antes, todos los casos en que haya una contratación hecha por una estructura que no sea un particular: una empresa, una cooperativa, una comunidad de propietarios... En segundo lugar, la ley deja específicamente fuera las prestaciones acordadas en el marco de la Ley de la Dependencia. En tercer lugar, también quedan fuera las relaciones entre familiares, o basadas en relaciones de amistad y buena vecindad y el caso específico de las au-pair.

¿Esto del Régimen del Trabajo de Hogar es una Ley? ¿Dónde se puede encontrar?

La norma fundamental es el Real Decreto 1620/2011, que regula el marco general de este tipo de relaciones laborales. Hay que tener muy en cuenta el RD 16/2022 que ha introducido modificaciones importantes en el régimen laboral y materias vinculadas. También es relevante la normativa de Seguridad Social específica.

Finalmente, hay que atender las disposiciones anuales de actualización.

En la web del Ministerio de Trabajo puedes encontrar la normativa actualizada.



¿Es obligatorio hacer contrato en las relaciones de Trabajo de Hogar? ¿A partir de cuántos días de duración o de cuántas horas?

Tenemos que sacarnos de la cabeza la idea que el Contrato puede o no puede existir y que depende de nuestra voluntad hacerlo. El contrato existe siempre. De hecho, cuando acordamos las tareas a realizar, los horarios, el sueldo y cualquiera otro asunto referente al trabajo, lo que estamos haciendo es concertar un Contrato.

La obligatoriedad se refiere al hecho de ponerlo por escrito y darlo de alta en Seguridad Social. La obligación existe siempre, desde la primera hora, por pocas horas que sean. Si no lo pongo por escrito se presumirá que el contrato es indefinido y por jornada completa.

Por tanto, el contrato existe siempre, hay que ponerlo por escrito y darlo de alta en Seg. Social.

¿Qué hay que poner en el contrato? ¿Se puede establecer un periodo de prueba?

Hay unos ELEMENTOS IMPRESCINDIBLES, como en cualquier otro contrato: identificación de las partes, delimitación de las tareas, horas de jornada semanal, duración, sueldo, etc...

Hay otros ELEMENTOS propios de esta normativa: la existencia de horas de presencia para los horarios que superan las 40 horas (internas), datos referentes al salario en especie, etc...

En el contrato se puede fijar un PERIODO DE PRUEBA que no podrá ser superior a dos meses.

¿Qué tipos de contrato hay? ¿Cómo hay que hacerlos? ¿Existen modelos?

El contrato será por lo general INDEFINIDO. La modalidad de OBRA O SERVICIO ha sido eliminada. Sólo se mantendrá en caso de contratos de sustitución y el equivalente a circunstancias de la producción con justificación y limitación temporal.

En la web del SEPE (Servicio Público de Empleo) existen modelos.

¿Qué pasa con las personas trabajadoras que se encuentran en situación irregular?

Según la Ley de Extranjería, tanto facilitar trabajo a una persona que no tiene autorización para trabajar, como trabajar sin tenerla, son infracciones que pueden dar lugar a sanciones graves. Si, aun así, la persona trabaja hay que tener claro que su situación administrativa no exime del respecto a su dignidad personal ni laboral. Se tendrá que respetar igualmente el régimen de horarios, descansos, pago justo, etc...

¿Se le pueden “hacer los papeles” a una persona trabajadora de hogar?

Sí, cuando reúne los requisitos para tramitar el arraigo social. Básicamente, hace falta que la persona trabajadora pueda acreditar tres años de empadronamiento sin lagunas, no tener antecedentes penales o policiales, ni aquí ni en su país de origen, y haber hecho los cursos que acrediten su inserción en el tejido social. En tal caso, se puede tramitar la regularización presentado una oferta de trabajo de 40h con la duración de un año (o varias ofertas que sumen los ingresos de una jornada completa también por un año) Las familias deberán acreditar que tienen la solvencia necesaria para cubrir el pago de los salarios acordados (copia de la última declaración de renta presentada) Las ONG, los Sindicatos y la administración asesoran gratuitamente al respecto.



¿En Trabajo de Hogar puede haber tanto una persona trabajadora que venga una vez a la semana unas horas, como que esté en casa 24h durmiendo y todo? ¿Es el mismo Régimen legal?

Sí. Estamos hablando de la JORNADA LABORAL, y esta puede ser a tiempo completo, 40h a la semana, o parcial. Se puede añadir un máximo de 20h a las 40h para hacer el horario Interno.

También existe el trabajo por horas, cada quince días, un solo día a la semana, o más de uno.

El horario puede ser continuado o partido. Hay que tener presente que los desplazamientos entremedio de la jornada suponen un gasto de tiempo y dinero.

Entre jornadas debe haber un DESCANSO de 12 horas. También para las Personas Internas.

Todos estos supuestos entran dentro del Régimen del Trabajo de Hogar.

¿Dónde ha de quedar delimitada la Jornada de la persona trabajadora?

Esta es una de las cosas que deben quedar claras en el contrato. Se tiene que hablar con calma y ponerlo por escrito. Es muy importante adecuar el volumen real de trabajo con la dedicación en horas delimitada. Hay que ser realistas y hacer las adaptaciones necesarias.

¿La persona trabajadora del hogar tiene derecho a vacaciones?

Sí, como cualquier otra. Tiene derecho a un mes de VACACIONES PAGADAS, 30 días de fecha a fecha, por año trabajado. Se puede fraccionar, pero al menos deben quedar 15 días juntos. Lo suyo es llegar a un acuerdo y dejarlas pactadas con un mínimo de dos meses de antelación.

¿Qué pasa con los días festivos y las personas trabajadoras del hogar?

También tienen derecho a disfrutar de los 14 FESTIVOS ANUALES que se contemplan en función del lugar donde esté radicado el trabajo. Si hace un trabajo continuado a lo largo de la semana, y cae un día festivo, no se le podrá pedir que vaya a trabajar sin una compensación adecuada. Si tiene contratada una dedicación de ciertas horas semanales, concentradas en uno o dos días, se pueden negociar adaptaciones para que no coincidan reiteradamente los días festivos con el día de dedicación. En cualquier caso, el día festivo es festivo.

En la web del Ayuntamiento puedes encontrar cada año el listado de días festivos del municipio.

¿En el Régimen de Trabajo de Hogar también funcionan los permisos retribuidos y las reducciones de jornada como para el resto de personas trabajadoras?

Sí. La persona trabajadora puede disfrutar de los PERMISOS RETRIBUIDOS previstos en el marco general que establece el art. 37,3 del Estatuto de los Trabajadores: por matrimonio; nacimiento del hijo/a de un familiar, su enfermedad o deceso; por traslado de domicilio; por el desempeño de deberes inexcusables... También tendrá derecho a pedir REDUCCIÓN DE JORNADA CON REDUCCIÓN DE SALARIO en casos de guarda legal y cuidado de familiares, menores o dependientes, aparte de lo específicamente previsto para los casos de violencia machista. En caso que te encuentres, es bueno buscar información y asesoramiento.

Si la dedicación máxima de trabajo es de 40h ¿cómo es posible contratar a alguien para que esté en casa día y noche? ¿Es legal contratar a una persona Interna?

Es cierto que la jornada de TRABAJO EFECTIVO es de 40h/semanales. Pero la modalidad de trabajo interno es el único caso en el cual las personas trabajadoras pueden acordar más de 40h/semanales en un mismo contrato. Esto es posible en Régimen de Trabajo de Hogar añadiendo HORAS DE PRESENCIA (que como máximo pueden llegar a 20h semanales, pero pueden ser menos). Tiempo de presencia quiere decir que las trabajadoras están a disposición, pero no que hayan de realizar tareas. Se cobra igual que el trabajo efectivo.

Entonces ¿no vale para nada la norma general de la Jornada máxima de 40 horas?

Sí que vale. La JORNADA LABORAL EFECTIVA DE LA PERSONA TRABAJADORA ES DE 40H. Durante 5 días a la semana tendrá una dedicación máxima de 8h por día como cualquier otra.

Y esto de las horas de presencia, ¿cómo va? ¿Son igual que las horas de trabajo efectivo?

No. LAS HORAS DE PRESENCIA, son un suplemento de permanencia de hasta 20h a la semana, 4 horas a lo largo de los 5 días de trabajo. Sumadas jornada y presencia, nos salen hasta 12h de estar en casa. Pero en estas horas suplementarias no se le pueden encargar tareas a la persona trabajadora. Estará allí para atender posibles urgencias y/o necesidades inmediatas.

Y el hecho de quedarse en casa por la noche, ¿no es para trabajar?

No. Si se queda a dormir lo hará en virtud de lo que se denomina PACTO DE PERNOCTA. Y hay que remarcar que quedarse a dormir no quiere decir quedarse a trabajar. Tiene derecho a 12 horas continuadas de descanso que sólo se podrán reducirse a 10 si se le compensan con 2 horas de descanso a lo largo de la jornada.

¿Se puede contratar alguien para trabajar los siete días de la semana?

Eso sí que no. La persona trabajadora tiene derecho a un DESCANSO SEMANAL CONTINUADO de 36h. Esto quiere decir que un día se marcha a determinada hora de la mañana y reingresa a la misma hora del anochecer del día siguiente (de sábado a las 10h a domingo a las 22h, por ejemplo) La megajornada es de 5 días, preferentemente de lunes a viernes. Por tanto, hay un descanso obligatorio de dos días, con la noche entremedio.

La persona trabajadora vivirá en el domicilio donde trabaja. ¿Qué hay que prever al respecto?

Hay que ADECUAR UN ESPACIO DEL DOMICILIO para que pueda ubicarse y retirarse en los descansos, con respecto a su intimidad y dignidad como persona y trabajadora. También hay que contar con 2h horas a lo largo del día para que haga las comidas principales.

Por tanto, ¿una sola persona puede cubrir las necesidades de atención 7 días a la semana?

No. Por mucho que exista la figura del trabajo Interno, no se puede cubrir con una sola persona el cuidado de alguien 24 horas al día, 7 días a la semana. Se necesita como mínimo dos personas, una de 5 días y la otra para el descanso de las 36h. Esto, si pueden dormir como es debido. Si por las noches se requiere atención, hará falta una tercera.



¿Cómo podemos saber que estamos pagando lo que toca? ¿Cómo se puede saber cuál es el sueldo justo?

Esto depende de muchos factores: el tipo de tareas, la dedicación exigida, la carga de trabajo, el nivel de confianza que exigimos a la persona trabajadora... Es importante no dejarse arrastrar por inercias de bajo coste y poner en valor lo que pedimos con un sueldo a su altura.

En cualquier caso, lo que sí se puede fijar con claridad es el límite por debajo del cual no se puede hablar de sueldo justo. En todos los ámbitos de trabajo este límite viene definido en las Tablas Salariales del Convenio Colectivo. En el Trabajo de Hogar no hay Convenio, ni está previsto que lo haya. Por tanto, el único referente de validez normativa es el SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL que fija cada año el gobierno del Estado.

Las entidades sin ánimo de lucro que trabajan en el sector, suelen elaborar propuestas de PACTOS DE SALARIOS, tomando como base el Salario Mínimo, y adaptándose a las realidades de cada territorio. Vale la pena tenerlas en cuenta.

¿Dónde puedo encontrar estas propuestas de PACTOS DE SALARIOS?

Aquí puedes ver la propuesta que en el territorio ha elaborado TREBALL DE LA LLAR JUST

EL CÁLCULO DE UN SUELDO

SALARIO MÍNIMO 2025 - PARA LAS RELACIONES LABORALES DE EMPLEO DE HOGAR - Ctto. indefinido

SUELDO TRABAJADORA X12 COSTE FAMILIA X12

*SUELDO BRUTO	CUOTA TRABAJADORA	SUELDO NETO	HORARIO	*SUELDO BRUTO	CUOTA CONTRATADORA	TOTAL MENSUAL
518,40€	37,26€	481,14€	15h	518,40€	129,59€	647,99€
691,20€	48,55€	642,65€	20h	691,20€	168,87€	860,07€
864,00€	60,04€	803,96€	25h	864,00€	208,81€	1072,81€
1036,80€	71,20€	965,60€	30h	1036,80€	247,64€	1284,44€
1209,60€	88,12€	1121,48€	35h	1209,60€	306,49€	1516,09€
1381,33€	88,13€	1293,21€	40h	1381,33€	306,52€	1687,86€
1726,94€	110,18€	1616,76€	10h/día	1726,94€	383,21€	2110,15
2072,54€	132,23€	1940,31€	12h/día	2072,54€	459,90€	2532,44€
1726,94€	110,18€	1616,76€	INTERNA 10h presencia	1726,94€	383,21€	2110,15
2072,54€	132,23€	1940,31€	INTERNA 20h presencia	2072,54€	459,90€	2532,44€
829,44€	48,55€	780,89€	INTERNA FIN DE SEMANA	829,44€	168,87€	998,31€

* Precio hora redondeado a 8,64€/h

TREBALL DE LA LLAR JUST — Xarxa Catalana d'entitats que treballen per la professionalització del Treball de la Llar i Feines de Cura.
 C. Guàrdia, 11, baixos 08001 Barcelona
 CENTRE SOCIAL MARIA IMMACULADA-EL LLOC DE LA DONA-LATINAS SIN FRONTERAS-FUNDACIÓ MAMBRE-COORD, ENTITATS DE POBLE SEC-INTEGRAMENET-FUNDACIÓ ATENCIÓ A PERSONES DEPENDENTS-EUROPA SENSE MURS-CPS FRANCESC PALAU-LA MERIENDA-FUNDACIÓ FORMACIÓ I TREBALL (PROJECTE APROP) - COORD. ANEM PER FEINA

Hay que tener presente que el SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (y la SEGURIDAD SOCIAL) aumentan cada año de acuerdo a lo que fija el Gobierno y por tanto hay que estar atentos para realizar las adaptaciones necesarias y no seguir pagando con valores de años anteriores. También hay que tener en cuenta que la cotización varía en caso de contratación temporal, sobretodo en el coeficiente de desempleo. Podéis encontrar la información de sueldos actualizada en: <http://treballdelallarjust.org/taula-de-preus/>

¿Hay que pagar pagas extra?

Sí. Se tienen que pagar DOS PAGAS EXTRA ENTERAS, una en verano y la otra en Navidad. Se pueden prorratear, pero habrá que haberlo acordado así al hacer el contrato.

¿Se pueden hacer horas extra? ¿Cómo Hay que pagarlas?

Horas extra son aquellas que exceden del horario habitual. Se tienen que pactar previamente, no se pueden exigir sin más. Y se tienen que compensar, o bien con un descanso retribuido equivalente en las cuatro semanas siguientes o bien pagarlas por el MISMO PRECIO QUE LAS HORAS ORDINARIAS.

¿Se puede descontar los gastos de manutención y alojamiento de la persona trabajadora que come o duerme en casa?

La ley lo permite. Es lo que se llama SALARIO EN ESPECIE. Pero hay que tener presente que si está tantas horas en el hogar es porque a la familia le interesa. ¿Hasta qué punto se puede descontar el precio de algo que se produce porque a quien contrata le interesa? Vale la pena pensárselo un poco.

En cualquier caso, el pago en especies no puede restarse nunca del SMI. Dicho de otro modo, no se puede pagar en metálico menos del SMI con las dos pagas enteras. Y el salario en especie no podrá suponer más del 30% de aquello que pagas en dinero.

¿La familia tiene que hacer nóminas como si fuera una empresa?

Sí. Cada mes hay que entregarle a la persona trabajadora un RECIBO DE SALARIO, donde se detallen los siguientes conceptos: sueldo base, prorrateo de pagas, horas extras...

En la web del Ministerio de Trabajo puedes encontrar un modelo en formato Excel muy fácil de gestionar.

Además, es recomendable hacer el pago por transferencia o cualquier otro medio que deje constancia.

¿Cómo se le hace el pago a la persona trabajadora que viene a casa una vez o dos por semana, o cada quince días? ¿Cómo se paga el trabajo por horas?

Cómo ya hemos dicho antes, siempre se tiene que hacer contrato, también en el trabajo por horas. Y al hacerlo, hay que calcular un sueldo mensual para tramitar el alta en Seguridad Social. Sólo así se puede hacer la asignación de la base y la cuota de cotización. Para obtenerlo, se tendrá que hacer un cálculo de la media de horas de cada mes y multiplicarlo por el precio hora (8€/h por ejemplo) Hecho esto, quedan dos opciones:

OPCIÓN A: Pagar el SUELDO que se ha calculado cada mes, con las correspondientes vacaciones y dos pagas extras, prorrateadas o no.

OPCIÓN B: Pagar por HORA TRABAJADA a razón de un precio superior que incluya las vacaciones y pagas extras (10€/h por trabajos semanales y 11€/h por las quincenales, por ejemplo)

**¿A partir de cuántas horas a la semana, o de qué duración del contrato, se tiene que hacer el alta a la Seguridad Social de la persona trabajadora?**

El alta SEGURIDAD SOCIAL ES OBLIGATORIA SIEMPRE. Desde la primera hora, aunque sólo sea una hora a la semana o al mes, y sea cual sea la duración del contrato. Esto es lo que dice la normativa de Seguridad Social. No contempla la posibilidad de contratar, o trabajar, sin el alta a Seguridad Social.

¿La Seguridad Social de las personas trabajadoras del Régimen de Trabajo de Hogar es la misma que si tienen contrato con una empresa?

No exactamente. A pesar de que desde el año 2012 se considera que este tipo de trabajos se incluyen dentro del Régimen General de Seguridad Social, que es el que funciona para las empresas, las personas trabajadoras de Hogar se rigen por UN SISTEMA ESPECIAL DENTRO DEL RÉGIMEN GENERAL que tiene sus peculiaridades. El alta se hace de manera diferente, la cotización que tiene que pagar la contratadora/or se calcula de manera diferente, y las protecciones que recibe la persona trabajadora también son diferentes.

¿Puede ocurrir que la persona trabajadora se encuentre cubierta por otras vías y no haya que darla de alta en Seguridad Social?

Si la persona trabajadora y la familia se encuentran vinculadas por una relación de Trabajo del Hogar NO HAY NINGUNA OTRA VÍA.

No vale eso de que la persona trabajadora ya está cubierta porque trabaja en otras casas y allí le pagan la Seguridad Social, o bien que trabaja unas horas en una empresa y eso la cubre, o incluso que está cubierta porque trabaja su marido o porque se paga un seguro médico privado. Nada de esto cubre la responsabilidad de la familia de dar de alta y cotizar por la relación laboral que se realiza en su casa.

Cómo dijimos al inicio de la guía, sólo quedan fuera de la obligación de cotizar los casos en que la persona trabajadora venga correctamente contratada por una empresa o esté cotizando en el Régimen de Trabajadores Autónomos, casos en los cuales nos entregará, la empresa o la persona trabajadora autónoma, una factura de servicios con IVA. (Aparte quedan los supuestos de servicios prestados gratuitamente por una administración o una entidad)

¿Y no es muy complicado eso de hacer un alta y cotizar como si la familia fuera una empresa?

No tanto como parece. LA CLAVE ESTÁ EN PERDERLE EL MIEDO. Hacer el alta de Seg. Social y cotizar es factible y también lo es tramitar la baja cuando toque. Por otro lado, no es ninguna opción. Forma parte del coste de un trabajo que se considera esencial para el cuidado del hogar o sus integrantes. Además, hay servicios gratuitos dispuestos a ayudar a las familias.

¿Cotizar en Seguridad Social por una relación laboral de Trabajo de Hogar puede suponer problemas con Hacienda al hacer la Declaración de Renta?

Ahora mismo NO TIENE NINGÚN EFECTO, ni bueno ni malo. Algún día puede llegar a suponer una ventaja por la vía de bonificaciones o desgravaciones de impuestos, pero hoy por hoy no.

¿Cómo funcionan los trámites del alta y la baja de las personas trabajadoras?

Hasta 2020 las gestiones de alta, baja y variación de datos de las empleadas de hogar se podían hacer presencialmente en las oficinas de la Tesorería General de la Seguridad Social. Desde 2021 se ha impuesto el modelo de gestión telemática. Las oficinas de la TGSS están cerradas y sólo se puede acceder en el caso de tener una cita concertada a iniciativa de la propia TGSS.

El mecanismo habitual para realizar las gestiones de ALTA, BAJA o VARIACIÓN DE DATOS consiste en emplear el portal IMPORTASS.

En caso de disponer de un mecanismo de identificación digital, ya sea Cl@ve Permanente, Cl@ve PIN, Certificado Digital, DNI electrónico o si se tiene dado de alta el N° de móvil para poder operar con SMS, se podrá entrar en el área personal y realizar éstas y muchas otras gestiones.

Si no se dispone de mecanismo de identificación digital, se pueden hacer llegar los formularios oportunos y la documentación requerida a través del mecanismo de ENVIAR SOLICITUD.

A través de este último mecanismo se puede, por ejemplo, notificar el móvil actual para poder identificarse digitalmente y poder acceder al área personal.

¿Quién tiene que tramitar todo esto?

LOS TRÁMITES TIENE QUE HACERLOS LA CONTRATADORA/OR. Puede firmar una AUTORIZACIÓN para que lo haga otro en su nombre.

La apuesta clara y decidida por la gestión telemática supone un reto para muchas personas. La propia TGSS, el Ayuntamiento y muchas entidades que trabajan en el sector están dispuestos a echar una mano en la gestión de los trámites a quien no esté acostumbrado.

¿Quién tiene que pagar las cuotas de Seguridad Social? ¿Cómo las cobrarán?

LAS TIENE QUE PAGAR LA CONTRATADORA/OR, la cuota entera. Cuando se tramita el alta, la Seguridad Social exige que se le faciliten los datos bancarios, de forma que irá cargando el pago cada mes. No hay que hacer nada. Cobra siempre, a mes vencido, el día 30 (enero se paga al acabar febrero, y así cada mes)

La contratadora/or, por su parte, tendrá que descontarle en el sueldo la parte de cuota que corresponde a la persona trabajadora. El modelo de nómina lo recoge y hace el cálculo.

¿Funciona igual cuando la persona trabajadora hace pocas horas a la semana y trabaja en diferentes casas?

Antes existía la posibilidad que las personas trabajadoras que hacían trabajo por horas en diferentes domicilios cotizasen por su cuenta, se denominaba LAS "DISCONTINUAS". Pero eso YA NO EXISTE. Una reforma de 2013 abrió la posibilidad a que las personas trabajadoras se hicieran responsables del pago de las cuotas cuando llevasen a cabo trabajos de menos de 60 horas al mes (15h a la semana) Este sistema desapareció el 31/12/2022



Se oye decir que cotizar en Trabajo de Hogar no vale para mucho. ¿Es eso cierto?

Tradicionalmente la regulación específica de Empleo de Hogar ha dejado a las trabajadoras del sector en clara desprotección respecto del resto de trabajadoras hasta el punto que muchas veces se ha planteado la idea que no valía la pena cotizar si al fin y al cabo no iba a dar derecho a paro, a una jubilación o a cubrir una baja médica. Eso ha ido cambiando. Se han ido reconociendo las coberturas: jubilación ha habido siempre, bajas están cubiertas y desde 2012 también por accidente de trabajo y desde octubre de 2022 se ha empezado a cotizar por desempleo. Hoy por hoy podemos decir que SÍ VALE LA PENA cotizar en Empleo de Hogar

¿Las personas trabajadoras de Hogar tienen o no tienen derecho al paro?

AL FIN SÍ. El RD 16/2022 de 6 de septiembre ha establecido la fecha del 01/10/2022 como el inicio de la cotización por DESEMPLEO. A partir de ese día las trabajadoras/es de hogar empezaron a cotizar. Eso no quiere decir que tengan desde ese día derecho a cobrar el paro. Tal derecho dependerá del cumplimiento de los requisitos, el principal de ellos haber cotizado el tiempo requerido. El tiempo anterior al 01/10/2022 trabajado en empleo de hogar no cuenta, pero sí que se le pueden sumar tiempos cotizados en Régimen General.

¿Las cotizaciones del Régimen de Trabajo de Hogar cuentan para la jubilación?

Las personas trabajadoras de Hogar SÍ QUE TIENEN DERECHO A LA JUBILACIÓN. Sus cotizaciones cuentan. Se les aplica la misma exigencia de años cotizados que al resto y el cálculo del importe de la pensión depende de lo que se haya ido cotizando. Aquí radica el problema. El sistema especial, en vez de compensar las peculiaridades del tipo de trabajo (jornadas parciales, trabajos por horas, sueldos bajos) parece que las castigue con una manera de calcularlo que las perjudica, pero el derecho a la JUBILACIÓN existe y hay que cotizar desde el primer día para llegar a él.

¿Las personas trabajadoras de Hogar tienen cobertura por baja médica?

ESO SÍ QUE ESTÁ RECONOCIDO. Tanto POR ACCIDENTE O ENFERMEDAD LABORAL, que se cobra a cargo de la Seg. Social desde el día siguiente del hecho por importe del 75% de la base reguladora, como para la ENFERMEDAD COMÚN (cuando no obedece a accidente o enfermedad laboral), que se cobra a cargo de la Seg. Social a partir del 9º día por importe del 60% de la base y del 75% a partir del 21º día. Los días del 4º al 8º los paga la contratadora/or. Los tres primeros días no se cobran. Otro tema es la dificultad para la realización de los trámites, teniendo en cuenta que las familias no son empresas y no tienen un Departamento de Personal. Llegado el caso, es bueno asesorarse con el apoyo de alguna ONG, sindicato o servicio público para hacerlo efectivo.

¿El Régimen de Trabajo de Hogar reconoce la protección por maternidad/paternidad?

SÍ. SE RECONOCE EN IGUALDAD DE CONDICIONES CON EL RESTO DE TRABAJADORAS/RES. Consiste en el derecho a 16 semanas de permiso retribuido del 100% de la base a cargo de la Seguridad Social por nacimiento, adopción o acogida. Las 6 primeras semanas para la madre o adoptadora y el resto que se pueden ceder al otro/a progenitor/a. Se exigen periodos previos de cotización que dependen de la edad de la madre. Llegado el caso, hay que informarse bien.

¿A las personas trabajadoras de Hogar se les aplica la Ley de Prevención de Riesgos Laborales igual que al resto de trabajadoras/es?

SÍ Y NO. El RD 16/2022 de 6 de Septiembre eliminó la exclusión de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales al EMPLEO DE HOGAR que regía hasta ese momento. Dos años después, el 11 de septiembre de 2024 se publicó finalmente el RD893/2024 que regula la materia. Por tanto, tenemos una normativa específica sobre riesgos laborales para el empleo de hogar, que incluye temas referentes a casos de acoso y abuso sexual, en la que fundamentalmente se determina que las contratadoras/es tienen que velar por tal que el trabajo se realice con las debidas condiciones de seguridad y salud y se establecen una serie de previsiones acerca de las obligaciones concretas.

¿En qué se concretan las medidas de prevención que contempla la normativa?

- **EL DERECHO/DEBER A LA PROTECCIÓN.** La normativa reconoce el derecho de la trabajadora a una protección eficaz en materia de salud laboral y el correlativo deber de la persona empleadora. Ese derecho se concreta en los siguientes aspectos: información, formación, participación, paralización de la actividad en caso de riesgo grave y vigilancia del estado de salud.
- **LA EVALUACIÓN DE RIESGOS.** Se le exigirá a la persona empleadora (directamente o por delegación) que la lleve a cabo y la mantenga al largo del tiempo. Está previsto que desde el Ministerio se elabore un aplicativo informático para su realización.
- **EQUIPOS DE TRABAJO Y PROTECCIÓN.** Le corresponde a la persona empleadora facilitar el equipamiento necesario para realizar las actividades laborales de manera segura y no podrá suponer un cargo económico para la trabajadora.
- **INFORMACIÓN, PARTICIPACIÓN Y FORMACIÓN.** Aunque se trata de un deber de la parte empleadora debe llevarlo a cabo en colaboración con la trabajadora, es una tarea conjunta, mantenerla informada y se hace una segunda previsión consistente en articular cursos de formación al respecto que se realizarán en horario laboral y sin cargo para la trabajadora.
- **CASOS DE RIESGO GRAVE E INMINENTE.** Se especifica la obligación de la parte empleadora de informar al respecto, de adoptar medidas de seguridad, en su caso, y se recoge el derecho de la trabajadora a interrumpir la actividad si fuera necesario, sin perjuicios en materia laboral.
- **VIGILANCIA DE LA SALUD.** Se reconoce el derecho a chequeos de salud y se ubica a la parte empleadora en la obligación de facilitarlos pero no se concreta la vía de hacerlo.

¿De qué riesgos estamos hablando?

- **Riesgos ligados a las CONDICIONES DE SEGURIDAD EN LA REALIZACIÓN DEL TRABAJO:** posibles golpes y caídas, electrocuciones e incendios, cortes y amputaciones.
- **Riesgos ligados al MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO:** todo lo relacionado con el uso de productos químicos peligrosos, la manipulación de medicamentos y herramientas como por ejemplo jeringuillas el riesgo de contagio de enfermedades.
- **Riesgos de CARIZ ERGONÓMICO:** aquí aparece la problemática derivada de la realización de movimientos repetitivos y lo referente a la carga de pesos.
- **Riesgos PSICOSOCIALES:** hablamos de la presión psicológica que pueden comportar este tipo de trabajos, por el alto nivel de implicación emocional y la necesidad de una gestión adecuada del vínculo, el aislamiento, las dificultades de relación, la carencia de reconocimiento.



¿Cuáles son las causas que pueden dar lugar a la finalización de la relación laboral de Trabajo de Hogar? ¿Son las mismas que por el resto de trabajos?

Por un lado, LAS QUE SON COMUNES a todos los contratos: finalización del periodo pactado de sustitución, la baja voluntaria del trabajador/a, la no superación del periodo de prueba, el despido, también motivos ajenos como la muerte de la contratadora/or, la jubilación del trabajador/a o su muerte y el despido por causas objetivas del ET. Se recogen en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

Pero HAY UNA QUE ES PROPIA del Régimen de Trabajo de Hogar y además puede resultar muy habitual, como sustituto del LIBRE DESISTIMIENTO eliminado por el RD 16/2022. Es lo que se denomina el DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS.

¿En qué consiste el DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS y cómo funciona?

EL DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS se basa en la concurrencia de una de las tres causas previstas en el art. 5.3 del RD 16/2022 de 6 de septiembre:

- 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 prescindiera 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.

Habrá que redactar una carta de Despido indicando expresamente que la familia se acoge a esta modalidad y justificando de manera razonada la causa en la que se basa. Ello podrá ser discutido y reclamado por la parte trabajadora en contencioso.

Además, hay que tener presente que no consiste en un “mañana no vuelvas”. Si se da el caso, hay que notificarlo con preaviso, de una semana durante el primer año de trabajo y de 20 días a partir del segundo, y se tiene que poner a disposición de la persona trabajadora una indemnización de 12 días por año trabajado.

¿Cuáles son los trámites de la finalización de un contrato de Trabajo de Hogar? ¿Cómo se tiene que hacer?

Se tienen que cumplir las FORMALIDADES DE NOTIFICACIÓN a la persona trabajadora que requiera cada caso. En todos los casos la contratadora/or tendrá que hacer la LIQUIDACIÓN DE PAGAS, si no iban prorrateadas (esto se acordó cuando se hizo el contrato, no se puede decidir ahora unilateralmente), y también de las VACACIONES NO REALIZADAS (si no se pagaban con el precio hora por trabajos de pocas horas).

También se tendrá que poner a disposición de la persona trabajadora una INDEMNIZACIÓN cuando corresponda: 33 días por año en casos de despido improcedente, 12 días por año por el despido por causas objetivas y 1 mes de salario por muerte de la contratadora/or.

¿Basta con esto para dejar de cotizar o hay que hacer algún trámite ante la Seguridad Social?

Una vez gestionada la finalización con la persona trabajadora, la contratadora/or tiene que formalizar la BAJA por IMPORTASS. Si no lo hace, le seguirán cobrando la cuota de cotización.