



EL TRABAJO EN EL SERVICIO DOMÉSTICO

Actualizado a
marzo de 2023

Derechos y obligaciones de quienes trabajan en este sector.

El régimen de los/as empleados/as del hogar, comúnmente conocido como “servicio doméstico”.

Consideramos importante que conozcas tus derechos si te encuentras trabajando en este sector.

1. ¿QUÉ TRABAJO SE CONSIDERA SERVICIO DOMÉSTICO?

Los trabajos que quedan **dentro del ámbito doméstico y del hogar** son:

- Cuidado o atención de los miembros de la familia;
- Tareas domésticas (limpieza, lavado y planchado de ropa, cocina, etc.);
- Trabajos como guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos.

Siempre **que el empleador sea persona física** (no una empresa) y **recibas un salario**.

Por tanto, no se considera servicio doméstico:

- Las relaciones laborales concertadas a través de empresas de trabajo temporal o empresas de servicios (el empleador es una empresa);
- Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad (no percibe salario).

- Relaciones de cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o por entidades privadas.
- Relaciones de cuidadores no profesionales en atención a personas en situación de dependencia en su domicilio.



2. CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo siempre tiene que efectuarse por escrito sin importar su duración. Todo contrato que no esté escrito se presumirá indefinido y a jornada completa, salvo que pueda acreditarse lo contrario.

Tanto el/la emplead@ y el/la empleador/a podrán exigir que se formalice por escrito, en cualquier momento.

El contrato se podrá firmar por una **duración temporal**, en este caso deben concurrir causas justificadas de temporalidad y se tienen que especificar con precisión en el contrato y justificar su conexión con la duración prevista o con **carácter indefinido**. Puede estipularse un **periodo de prueba**, pero **no por más de dos meses**.

2.1 Salario y otras retribuciones

Es **obligatorio** firmar un recibo de salario (nómina) mensual donde se refleje el salario del trabajador, que ha de ajustarse al Salario Mínimo Interprofesional (SMI), como mínimo.

Importes mínimos

- En 2023 el SMI es de 1.080€ al mes en 14 pagas o 1.260€ en 12 pagas.
- Si trabajas por horas, lo mínimo que debes cobrar por hora son 8,45€, con vacaciones y pagas extras.

Pago en especie

Puede ser que te ofrezcan pagarte parte de tu trabajo en especie, ofreciéndote alojamiento y manutención y menos dinero. Es posible, pero debes conocer que, en este caso, existen dos **limitaciones**:

1. El salario en especie nunca puede superar el 30% del salario total.
2. En todo caso, la parte del salario pagada en metálico nunca puede ser inferior al SMI (1.080 o 1.260€/mes para 2023).

Pagas extraordinarias

El/la empleado/a del hogar tendrá derecho a **dos pagas extraordinarias al año** que se percibirán, salvo pacto en contrario, en los meses de junio y diciembre en proporción al tiempo que lleve trabajado en el año.

2.2 Jornada de trabajo

La jornada laboral no podrá superar un **máximo de 40 horas semanales**.

Horas extraordinarias

Se puede acordar la realización de **horas extraordinarias**, mientras no se excedan las **80 horas** al año.

Se puede acordar que estas horas extraordinarias sean compensadas con tiempos de descanso o que sean pagadas. Si son pagadas, el importe percibido por cada hora realizada no puede ser menor al importe que corresponda a una hora de trabajo ordinaria.

Descansos

Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente debe mediar un descanso mínimo de **12 horas diarias**.

El descanso entre jornadas puede ser de **10 horas** si trabajas en **régimen interno**. En este caso, tienes derecho a que esas dos horas diarias de descanso que no disfrutas se compensen con el tiempo libre en periodos de hasta 4 semanas. En régimen interno también se tendrá derecho a un **descanso durante la jornada diaria** de 2 horas: se trata de la parada para comidas principales.

Como mínimo debes descansar **36 horas seguidas a la semana**. Como regla general será la tarde del sábado y domingo completo o el domingo completo y la mañana del lunes.

Tiempo de presencia

En cuanto a los llamados "**tiempos de presencia**", que deben ser objeto de retribución o compensación, se puede negociar con el/la empleador/a. Este pacto debe respetar, en todo caso, la jornada máxima de trabajo y los períodos mínimos de descanso.

No podrán superar las 20 horas por semana por lo que en caso de que el/la empleador/a proporcione alojamiento, no significa que debas estar 24 horas al día "disponible" para trabajar.

2.3 Vacaciones y permisos

Las vacaciones serán de al menos **30 días naturales al año**, 15 de los cuales deberán disfrutarse de forma continuada.

Si trabajas al acompañar a tu empleador/a de vacaciones, no se consideran vacaciones, sino jornadas de trabajo y no reducen tu derecho a vacaciones anuales.

El/a trabajador/a tendrá derecho al disfrute de las **fiestas y permisos** previstos en el **artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores**¹.

Las fiestas laborales son las fijadas a nivel nacional, autonómico y local que se correspondan al lugar donde trabajas. Puede haber variaciones de un año a otro por lo que se aconseja consultar el calendario laboral oficial disponible en internet.



¹ Las fiestas laborales (...) no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso, se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de Navidad, Año Nuevo, 1 de mayo como Fiesta del Trabajo, y 12 de octubre como Fiesta Nacional de España.

3. EXTINCIÓN DEL CONTRATO Y DESEMPLEO

3.1 Extinción

El contrato de trabajo puede finalizar por varias causas:

1. Por las mismas que se recogen en el **Estatuto de los Trabajadores**.
2. **Causas justificadas:**
 - Disminución de ingresos de la unidad familiar o incremento de gastos por circunstancias sobrevenidas (ej. Pérdida de trabajo del empleador).
 - Modificación sustancial de necesidades de la unidad familiar (ej. Que el cuidado lo asuma una entidad pública o porque se cambien las necesidades del cuidado).
 - Comportamiento de la persona trabajadora que justifique pérdida de confianza del empleador.

En estos casos se debe comunicar por escrito a la persona empleada y debe 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. Además, debe ponerse a disposición de la persona trabajadora una indemnización de doce días de salario por año de servicio con el límite de seis mensualidades.

Si el contrato hubiera superado la duración de un año, la persona empleadora deberá conceder un plazo de preaviso como mínimo, de veinte días. En los demás supuestos el preaviso será de siete días. Este plazo se puede sustituir por una indemnización equivalente a los salarios de dicho período.

Si se trabajaba a jornada completa, durante el período de preaviso se tiene derecho a una licencia de 6 horas semanales para búsqueda de empleo, sin perder la retribución.

3. Por **acuerdo** entre trabajador/a y empleador/a.
4. Por **fallecimiento** de la persona empleadora. En este caso se tiene derecho a una indemnización de un mes de salario.
5. Por **despido** improcedente. Si no quedan acreditadas las razones anteriores, se declararía improcedente y se tendría que indemnizar al/a la trabajador/a con 33 días de salario por año trabajado. Para esto puedes solicitar asistencia jurídica gratuita y que un abogado se haga cargo del procedimiento. Solo hay un plazo de 20 días hábiles desde que notifican el despido para poder reclamar, es importante que te asesores bien primero.

RECUERDA: Si trabajas en régimen interno, no podrás ser despedido después de las 05:00 pm ni antes de las 08:00 am.

Ya **no es posible extinguir un contrato por desistimiento** de la persona que te ha contratado.

3.2 Indemnización y desempleo

A las personas empleadas del hogar les corresponde una indemnización después de ser despedidas, como hemos comentado anteriormente, y además deberán recibir el correspondiente finiquito que incluirá:

- Conceptos salariales pendientes de pago como salario, horas extraordinarias, días de vacaciones no disfrutadas, y pagas extras.
- Importe correspondiente al tiempo de preaviso, caso de no haber sido avisado con el tiempo suficiente exigido.

Tendrán derecho a una **prestación por desempleo** si cuando finalice su contrato han cotizado por lo menos **360 días** a desempleo.



4. LA SEGURIDAD SOCIAL

La relación laboral de carácter especial del Servicio de Hogar Familiar cotiza en el **Sistema Especial de Empleados de Hogar** incluido en el Régimen General de la Seguridad Social.

4.1 ¿Quién tiene la obligación de cotizar?

Es la **persona empleadora** quien tiene la obligación de gestionar el alta y posterior baja ante la Seguridad Social y de cotizar, aunque la persona trabajadora abona una parte, la que le corresponde como trabajadora.

El pago de las cuotas es obligatorio hacerlo mediante domiciliación en una entidad financiera autorizada (un banco).

4.2 ¿Cuánto hay que cotizar?

Para 2023 el tipo de **cotización por contingencias comunes** será el 28,30%, siendo el 23,60% a cargo de la persona empleadora y el 4,70% a cargo de la persona empleada. Existen bonificaciones del 20% en estas cuotas y si no se supera un determinado nivel de ingresos de renta, puede llegar al 30% o 45% a partir del 1 de abril de 2023.

Para la cotización por **contingencias profesionales** se cotizará por Desempleo el 6,05% (5% a cargo del empleador y el 1,05% a cargo del trabajador) y por Fondo de Garantía Salarial un 0,2% a cargo del empleador. Puede acogerse a una bonificación en estas cuotas, del 80%.

4.3 Tabla de cotización de empleados/as de hogar en 2023

Tramo	Retribución mensual Euros/mes				Base de cotización Euros/mes
1.º	Hasta	269,00			250,00
2.º	Desde	269,01	Hasta	418,00	357,00
3.º	Desde	418,01	Hasta	568,00	493,00
4.º	Desde	568,01	Hasta	718,00	643,00
5.º	Desde	718,01	Hasta	869,00	794,00
6.º	Desde	869,01	Hasta	1.017,00	943,00
7.º	Desde	1.017,01	Hasta	1.166,669	1.166,70
8.º	Desde	1.166,67			Retribución mensual

Enlace para más información [aquí](#).

El sueldo bruto mensual debe incluir: el salario en dinero más la parte proporcional correspondiente a manutención y el alojamiento, si es el caso, y la parte proporcional de las pagas extraordinarias, así como la antigüedad, si la hubiera.

Los importes que aparecen en esta tabla son las bases de cotización de empleados/as de hogar en 2023, corresponden a importes brutos. Sobre estas bases de cotización se calcula lo que hay que pagar y se aplican las correspondientes bonificaciones.

Para más información, puedes dirigirte a cualquiera de las oficinas de Tesorería General de la Seguridad Social o en su [página web](#).

ENLACES DE INTERÉS

Normativa Reguladora del régimen de los/as empleados/as de hogar

[Ley 27/2011](#)

[Real Decreto 1620/2011](#)

[Real Decreto-Ley 29/2012](#)

[Real Decreto-Ley 16/2022](#)

Para 2022

[Real Decreto-Ley 152/2022](#) : Salario Mínimo Interprofesional 2022

[Bases Cotización de la Seguridad Social para Empleados/as de Hogar 2022](#)