

# guía <sup>nº17</sup>

## derechos

# empleadas

# hogar

[servicio al hogar]

REAL DECRETO-LEY 16/2022



COMARCAL SUR  
MADRID

**Guía nº17**

**Derechos empleadas de hogar  
[servicio al hogar]**

**Edita:**

Secretaría de Acción  
Sindical y Jurídica

Comarcal Sur Madrid  
Confederación Nacional del  
Trabajo

Madrid, septiembre 2023  
(edición digital)

Asesoría Jurídica  
Castillo y Danés Abogados  
*castilloydanesabogados.com*

Secretaría de Acción Sindical

Fotografía: Comarcal Sur  
Madrid©

Diseño: *kreiva.es*

# Índice

Introducción	5
¿Quién se considera empleada del hogar?	7
¿Cuándo no se es empleada del hogar?	7
El contrato de trabajo	8
Periodo de prueba	8
El salario	9
La jornada	10
Descansos	11
Vacaciones	11
El Despido	12
Consejos antes de firmar un despido o finiquito	14
Las cotizaciones	15
Seguro de desempleo	15



Guía sindical nº17 *Derechos empleadas de hogar [servicio al hogar]* CNT Comarcasur Madrid se distribuye bajo una licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional Basado en una obra <https://comarcasur.cnt.es/>

*en esta guía vamos a  
explicar cuáles son  
tus derechos como  
empleada del hogar,  
así como otra  
información útil para  
hacerlos valer y luchar  
para que se cumplan.*

## Introducción

Tras décadas de lucha, y con mayor intensidad desde que se aprobó el *Convenio 189 de la OIT* (Organización Internacional del Trabajo) sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos en 2011, y que el Gobierno español no ratificaría hasta 2022 haciéndose efectivo mediante el *Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar*. Cabe recordar que este reconocimiento del Gobierno de España se produce tras la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea (TSJUE), de enero de 2022, que declaró que el sistema vigente hasta el día de hoy (Real Decreto 1620/2011 de 14 de noviembre de 2011, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar) era discriminatorio, tras la demanda de una empleada del hogar que elevó su lucha hasta instancias europeas para que le fuera reconocido el derecho al desempleo entre otras demandas de derechos que discriminaban al colectivo de trabajadoras/es, es lo que fuerza al Gobierno a hacer efectivo el Convenio 189 de la OIT.

Las implicaciones principales que tiene este último Real Decreto de 2022 sobre los derechos de las empleadas de hogar, entre otras son:

### Nuevos derechos y garantías laborales

- Derecho a la prestación y subsidios por desempleo.
- En caso de despido, el Fondo de Garantía Social (FOGASA) será el encargado de subsanar las indemnizaciones de los/as empleadores/as que se declaren insolventes
- Salud laboral, se aplicará la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Se restringen las causas que justifican las causas de despido.

### Seguimos reivindicando:

- Inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social.
- Inspecciones de Trabajo en el hogar de los empleadores/as, la principal vía para aflorar todas las relaciones laborales fraudulentas que no cotizan a la Seguridad Social y de explotación laboral, especialmente en internas.

- Reconocimiento específico de riesgos y enfermedades laborales en materia de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales.
- Integrar lagunas de cotización a la Seguridad Social para equiparar las pensiones.
- Libertad Sindical. Derecho a la Negociación Colectiva y plenos derechos de ejercicio de actividad sindical.

El camino recorrido por diferentes colectivos, asociaciones y sindicatos de trabajadoras del hogar ha sido largo y duro. Si hay algo que destacar por encima de todo, ha sido la firmeza, perseverancia, organización entre iguales y el apoyo mutuo para construir una gran red de empleadas del hogar que ha sido y es apoyada por el movimiento feminista, movimientos sociales y sindicatos de clase no institucionales. La interacción mutua de todos estos últimos años se visualiza, entre otros muchas acciones en la confluencia en espacios colectivos de lucha como la defedensa de la sanidad pública, contra la Ley de Extranjería, movimientos de vivienda, huelgas generales feministas, el 8 de Marzo... y además, aquí, en la Comunidad Autónoma de Madrid desde 2021 en el 1º de Mayo Interseccional y de Clase del que también somos parte y cuerpo la CNT.

Te esperamos en el sindicato



## 2.

### ¿QUIÉN SE CONSIDERA EMPLEAD@ DEL HOGAR?

Se considera que se es empleada/o de hogar cuando se trabaja directamente en el hogar de cualquier modelo familiar o unidad de convivencia, contratado directamente por las personas empleadoras. En el caso de que se trabaje para más de una persona, que convivan, pero que no sean una unidad familiar, se entiende que se depende de la persona que sea titular de la vivienda.

El trabajo puede consistir en cualquier relación laboral doméstica: cuidado de la casa, de las personas de la unidad familiar, pero también la jardinería doméstica, la guardería, la conducción de vehículos u otros trabajos similares.

## 3.

### ¿CUÁNDO NO SE ES EMPLEAD@ DEL HOGAR?

No se es empleado/a del hogar cuando se dan las siguientes circunstancias:

- Si el contrato no es directamente con la unidad familiar, sino que es con una empresa, aunque sea para hacer tareas domésticas.
  - Si es un trabajo como cuidador/a profesional para atender a personas con diferentes grados de dependencia.
  - Si es un trabajo hecho por amistad, benevolencia o buena vecindad.
  - Si el contrato es a través de una Empresa de Trabajo Temporal (ETT).
  - Las relaciones «au pair», de cuidado de niños/as, enseñanza... a cambio de alojamiento y comida, o solo la compensación de gastos.
  - Si es un trabajo familiar.
- Si es una situación de cuidador/a no profesional para personas con dependencia, si se es familiar o del entorno de la persona que recibe los cuidados.

En caso de tener cualquier otra relación laboral y una de empleada/o del hogar con la misma persona, se presume que todo es la misma relación laboral, y será la común, no la de empleada/o del hogar.

## **4.** **EL CONTRATO DE TRABAJO**

**en el  
contrato de  
trabajo deben  
recogerse los  
datos  
esenciales de  
la relación  
laboral**

El contrato puede ser verbal o por escrito. Si es verbal, se presume que es indefinido y a tiempo completo. Tanto la persona trabajadora como la persona empleadora puede pedir que se formalice el contrato por escrito, aunque ya haya empezado la relación laboral.

En el contrato tienen que venir incluido todos los elementos esenciales de la relación laboral: nombre de la persona empleadora y del/la trabajador/a, el tipo de contrato, la jornada, el lugar de trabajo, si hay salario en especie (comida, alojamiento...), los tiempos de presencia y la compensación/retribución de los tiempos de presencia, y en caso de personal interno, el régimen de pernoctas.

La persona trabajadora del hogar tiene los mismos derechos que el resto de trabajadora/es, salvo las situaciones específicas que se indican en esta guía.

## **5.** **PERIODO DE PRUEBA**

El periodo de prueba no podrá ser superior a dos meses. En el caso de que la persona empleadora o trabajador/a quieran rescindir la relación laboral por no superación del periodo de prueba, deberá de hacerse con el preaviso que se haya pactado, si se ha pactado, y que nunca pueda ser más de 7 días naturales.



## 6. EL SALARIO

Se debe de cobrar como mínimo el Salario Mínimo Interprofesional, (actualmente para 2023 son 1.080€ en 14 pagas, es decir 15.120€ brutos anuales) en proporción a la jornada que se trabaje. Como el resto de personas trabajadoras, se tienen que cobrar dos pagas extraordinarias completas, en junio y diciembre, salvo que se acuerde percibirla de forma prorrateada (en este caso el salario mínimo mensual sería de 1.260€ en 12 pagas).

- El pago tiene que ser de la forma que se acuerde, en metálico, talón o transferencia, y se actualizará, por acuerdo entre ambas partes (siempre y que sea superior al SMI) o por la actualización del SMI que marque la Ley.
- En caso de trabajar por horas, el salario será igualmente como mínimo, el Salario Mínimo Interprofesional para trabajadores/as contratados/as de forma eventual y temporal.
- La persona empleadora tiene la obligación de entregar mensualmente un recibo individual y justificativo del pago de su salario: nómina (Artículo 29. Liquidación y pago. Estatuto de los trabajadores).

### Salario en especie

En el caso de que se reciba salario en especie (comida, alojamiento...), el valor de este tipo de salario no podrá ser más del 30% del salario pactado o SMI, y se podrá descontar el coste del salario que se recibe, pero siempre se tiene que cobrar en dinero como mínimo el Salario Mínimo Interprofesional. Es decir, si se cobra un salario en especie valorado en 300 euros, el salario será del salario mínimo interprofesional en metálico y luego esos 300 euros de salario en especie.

	14 PAGAS	12 PAGAS	ANUAL
Salario Mínimo Interprofesional	1.080€	1.260€	15.210€
30% salario en especie	324€	378€	4.536€

## 7. LA JORNADA

**las  
trabajadoras  
del hogar  
tienen los  
mismos  
derechos  
que el resto  
de personas  
trabajadoras**

La jornada máxima de trabajo es de 40 horas semanales, de trabajo efectivo. Además, se pueden pactar horas de presencia (horas en las que no se realizan trabajos, pero se está presente en el domicilio).

Las horas de presencia se tienen que pactar de mutuo acuerdo. Puede acordarse su compensación con descanso o su pago, en la misma cuantía que las horas normales de trabajo. No se podrán hacer más de 20 horas de presencia semanales en promedio mensual, salvo se compensen con descanso retribuido, que entonces no se contarán.

Una vez finalizada la jornada y las horas de presencia pactadas, no hay obligación de permanecer en el domicilio. En el caso de las/os empleadas/os de hogar, no existe la obligación de realizar un registro horario.

En caso de hacer horas extraordinarias, no podrán ser más de 80 horas anuales, y se pagarán como mínimo igual que la hora ordinaria.



**las trabajadoras internas sufren condiciones laborales de esclavitud: sin horarios, sin descansos. Viviendo en espacios del hogar sin condiciones dignas de habitabilidad**



## 8. DESCANSOS

Entre jornada y jornada de trabajo tiene que haber un descanso mínimo de 12 horas, pudiendo ser solo 10 en caso de trabajadoras/es internas/os, siempre que el descanso no realizado se compense mensualmente. La persona empleada interna tiene derecho a dos horas diarias para la comida y la cena.

Se tiene derecho a un descanso semanal de 36 horas seguidas, que como norma general será la tarde del sábado o la mañana del lunes, y el domingo.

Respecto de permisos y festivos, se tienen los mismos derechos que las/os demás trabajadores.

En caso de trabajadoras/es menores de edad, el trabajo diario no podrá ser superior a 8 horas, con un descanso de 30 minutos si se trabajan más de 4,5 horas; no se podrán hacer horas extra; el descanso diario nunca podrá ser inferior a 12 horas y el descanso semanal será de 2 días.

**entre  
jornada y  
jornada debe  
haber un  
descanso  
mínimo de  
12 horas**

## 9. VACACIONES

Se tiene derecho a 30 días naturales de vacaciones, que pueden disfrutarse en varios periodos, pero un periodo tiene que ser mínimo de 15 días seguidos. Las fechas se deben elegir de mutuo acuerdo; y en caso de no llegar a acuerdo, 15 días los puede fijar la persona empleadora y 15 días la persona empleada. Las fechas de las vacaciones tienen que ser conocidas con 2 meses de antelación.

Durante las vacaciones, el/la empleada/o interna/o no tiene la obligación de residir en el domicilio o el lugar de desplazamiento de la familia.

## **10.** **EL DESPIDO**

El contrato de trabajo se puede extinguir con los mismos tipos de despidos que un trabajador normal (ver: *Guía nº 10 Tipos de Despidos y extinciones de contrato*), salvo algunos específicos para empresas, como el despido objetivo o el despido colectivo.

Pero, además, este tipo de relación laboral se puede extinguir por motivos específicos:

1. Por disminución de los ingresos de la unidad familiar/persona empleadora o incremento de gastos.
2. Modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar/persona empleadora.
3. Pérdida de confianza por el comportamiento de la persona trabajadora.

En estos tres casos, el despido debe de realizarse:

- Siempre por escrito, y justificando los motivos.
- Se debe de pagar una indemnización de 12 días de salario por cada año trabajado, con un límite de 6 mensualidades.
- Si la relación laboral ha durado más de 1 año, se tiene que preavisar con 20 días.
- Si la relación laboral ha durado menos de 1 año, se tiene que preavisar con 7 días.
- Durante el periodo de preaviso, la persona empleada tiene derecho a un permiso de 6h horas semanales para buscar trabajo.
- El preaviso se puede compensar con el pago del salario de los días que no se den de preaviso.

En caso de despido de una empleada interna, no se podrá realizar después de las 17.00 horas ni antes de las 8.00 horas, salvo que el despido sea por una falta muy grave de confianza.

En caso de no estar de acuerdo con el despido, se puede reclamar al igual que el resto de trabajadores/as, en el plazo de 20 días hábiles. Se puede consultar la guía de tipos de despidos para más información.

Actualmente la indemnización por despido improcedente es igual que el resto de trabajadores/as, 33 días de salario por cada año trabajado.

En caso de insolvencia de la persona empleadora, el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) ya cubre las indemnizaciones de despido de los/as trabajadores/as del hogar, aunque con un límite de 6 mensualidades en las indemnizaciones realizadas con el despido específico para empleados/as del hogar.



## Consulta nuestras guías jurídicas y sindicales

- |   |   |
|---|---|
| <b>nº1</b> ERTE's de Fuerza Mayor                           | <b>nº9</b> Tipos de contratos laborales                                   |
| <b>nº2</b> ERTE's causas objetivas                          | <b>nº10</b> Tipos de despidos y extinciones de contratos                  |
| <b>nº3</b> Teletrabajo, reducción de jornada y conciliación | <b>nº11</b> Derechos laborales básicos                                    |
| <b>nº4</b> Derechos laborales empleadas de hogar            | <b>nº12</b> Falsos autónomos y plataformas «Ley Riders»                   |
| <b>nº5</b> Contrato temporal, obra y servicio o eventuales  | <b>nº13</b> Derechos trans en el ámbito laboral                           |
| <b>nº6</b> Trabajo a distancia y teletrabajo                | <b>nº14</b> Elaboración de un Plan de igualdad                            |
| <b>nº7</b> ERE's Despidos colectivos                        | <b>nº15</b> Reforma Laboral / 2022  |
| <b>nº8</b> ERTE's Suspensión temporal de empleo             | <b>nº16</b> Estrategias de Acción Sindical: Diversidad sexual y de género |



## consejos antes de firmar un despido o finiquito

Estos consejos se deben seguir cuando es la empresa la que notifica una finalización de la relación laboral, a la hora de firmar esa comunicación; y siempre que se firma un finiquito, aunque haya sido el/la trabajador/a quien haya finalizado el contrato.

### Antes de firmar nada

es necesario pedir una copia de todo lo que la empresa quiere que se firme, y ver que la copia que entregan está sellada por la empresa.

### Lo primero

que conviene poner es la fecha del día en que se está firmando. Es especialmente importante por si hubiese que reclamar.

### Puedes pedir

que en el momento de la firma esté presente un/a representante de los/as trabajadores/as contigo. Si se pide y la empresa no admite su presencia, conviene indicarlo «no permitida presencial del/la representante de los/as trabajadores/as»

### Antes de la firma

poner «pendiente de revisión» o «no conforme». De esta forma, en el caso de que hubiese que reclamar algo, se podrá hacer con más garantías.

### Si en el documento

pone que se recibe una cantidad de dinero y no se ha recibido indicarlo claramente poniendo «pendiente de recibir».

### Ante cualquier despido

recurre al sindicato, para verificar si la causa del despido es legal y las cantidades recibidas son correctas. El sindicato, como la sección sindical si la hubiéra, valorará las estrategias jurídicas y sindicales para revertir el despido.

Ante cualquier duda, recuerda siempre poner **«NO CONFORME»** junto a tu firma y fecha.  
Y acudir al Sindicato.



## 11. LAS COTIZACIONES

Actualmente, la persona empleadora tiene la obligación de dar de alta en Seguridad Social al empleada/o, independientemente del número de horas contratadas. En el caso de trabajadores/as contratados/as anteriormente con jornadas inferiores a 60 horas mensuales, que podían gestionar ellos/as mismos sus cotizaciones, tienen que ser dados de alta por la persona empleadora desde el 1 de enero de 2023 (colo cuentan las cotizaciones posteriores al 1 de octubre de 2022).

Desde el 1 de octubre de 2022 ya se cotiza por desempleo y por el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).

## 12. EL SEGURO DE DESEMPLEO

Actualmente las empleadas de hogar pueden pedir la prestación y subsidios por desempleo, como el resto de trabajadores/as cuando se finaliza el contrato de trabajo por voluntad de el/la empleador/a.

Para ello será necesario tener al menos 360 días cotizados en los últimos 6 años, para poder pedir la prestación por desempleo (paro). Para pedir los subsidios por desempleo, dependiendo del caso, se necesitarán 90 o 180 días cotizados.

desde el 1 de octubre de 2022 se tiene derecho a la prestación por desempleo

plazos para solicitar la prestación por desempleo

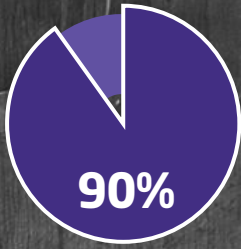
Deberás presentar la solicitud en el plazo de 15 días hábiles, que empiezan a computar desde el día siguiente a la situación de desempleo. Hacerlo fuera de plazo conlleva la pérdida del derecho a cobrar la prestación por desempleo.

# QUIÉNES SON LAS EMPLEADAS DEL HOGAR EN EL ESTADO ESPAÑOL



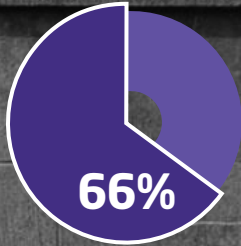
se estiman en más 600.000 las trabajadoras  
del hogar: el empleo del hogar es un  
sector feminizado y altamente  
precarizado, invisibilizado y explotado





de personas que trabajan en el  
empleado del hogar son **mujeres**

---



son **migrantes** y 1 de cada 4  
esta en situación  
administrativa irregular

---



viven en situación de **pobreza  
extrema**

---



trabajan **sin contrato de trabajo**

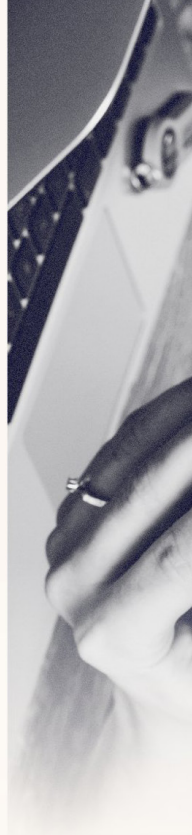
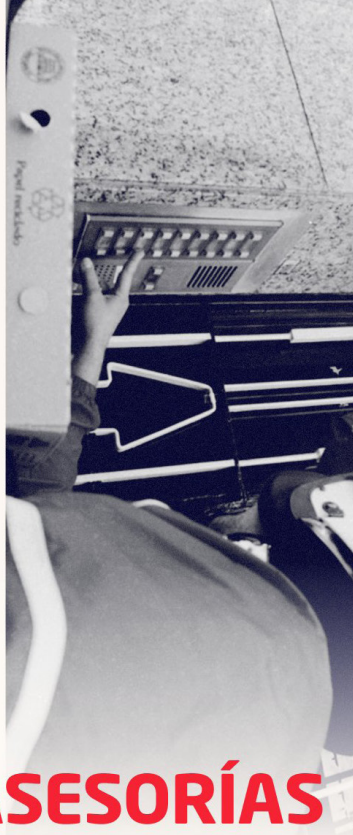
---

\*Datos del INSS, 2023.



de las **trabajadoras internas**  
se encuentran en situación  
administrativa irregular

---



## **NUEVAS ASESORÍAS**

Jurídica laboral • Orientación sindical

**MARTES**  
**JUEVES**

---

10.30 • 13.30

17.30 • 20.00

Tu consulta en   
**comarcalsur.cnt.es**

## ASESORÍAS JURÍDICA LABORAL Y SINDICAL

martes y jueves de 10:30h a  
13:30h y de 17:30h a 20:00h

### Orientación sindical

Pide cita con Técnico sindical

[https://comarcalsur.cnt.es/cita-  
previa/](https://comarcalsur.cnt.es/cita-previa/)

### Asesoría online

[https://comarcalsur.cnt.es/ase-  
sorias/](https://comarcalsur.cnt.es/ase-sorias/)



**COMARCAL SUR  
MADRID**

---

## AFILIATE AL SINDICATO

### Presencial:

martes y jueves de 19:00h a  
21:00h

### afiliación online:

[https://comarcalsur.cnt.es/quiere-  
afiliarte-cnt-comarcal-sur/](https://comarcalsur.cnt.es/quiere-afiliarte-cnt-comarcal-sur/)

### o escríbenos al correo:

[info@comarcalsur.cnt.es](mailto:info@comarcalsur.cnt.es)



**súmate!**

# EL SINDICATO QUE NOS DEFIENDE



**COMARCAL SUR  
MADRID**

Paseo Alberto Palacios 2, Villaverde Alto, Madrid.

662 66 77 45 917 970 424

[info@comarcalsur.cnt.es](mailto:info@comarcalsur.cnt.es) [comarcalsur.cnt.es](http://comarcalsur.cnt.es)