

CONCEPTO

Se considera **relación laboral especial del servicio del hogar familiar** la que conciertan el/la titular del hogar, empleador/a, y la/el empleada/o que presta servicios retribuidos en el ámbito familiar.

Actividades incluidas: tareas domésticas; cuidado o atención de los miembros de la familia; otros (guardería, jardinería, conducción de vehículos... dentro del hogar).

CONTRATO

Siempre debe hacerse un **contrato escrito** y si hay cambios, hacer un anexo. En caso de no realizarse, la relación laboral se entenderá indefinida y a jornada completa **Tipos de contrato:**

- Indefinido, a tiempo completo o parcial. No tiene fecha de finalización y solo finalizaría si se dan causas justificadas: despido, jubilación de la empleada. Es el aplicable por regla general.

- Duración Determinada: puede ser de dos tipos:

- Contrato por sustitución.
- Contrato por circunstancias de la producción, ya sea por cambios de la actividad normal, previsibles o imprevisibles.

Se puede dar un **periodo de prueba por escrito**, como **máximo de 2 meses**. Durante este tiempo se podrá extinguir la relación laboral por cualquiera de las dos partes sin derecho a indemnización. Sólo será necesario el preaviso si se hubiera pactado de manera expresa entre las partes, y nunca podrá superar los 7 días naturales.

SALARIO Y PAGAS EXTRAORDINARIAS

El RD 1620/2011, art. 8, establece que una persona empleada del hogar debe percibir como mínimo el **Salario Mínimo Interprofesional (SMI)** cuando trabaja a jornada completa, siendo ésta de 40 horas semanales. Para 2026 es de: **1.221 €** (Real Decreto 126/2026, de 18 de febrero). Si se trabaja en jornada inferior, el salario se calcula a prorrata.

La persona trabajadora tiene derecho a **dos pagas extraordinarias al año**, de igual cantidad al salario percibido y pueden ser prorrateadas. **Salario anual: 17.094 €**

Si la **jornada es parcial**, podrá acordarse el pago en cómputo mensual, proporcional al SMI o por horas, abonándose como mínimo, **9,55 €/hora**. En esta cantidad ya está incluida parte proporcional de pagas extras y vacaciones.

Se debe realizar un **recibo o nómina** a la persona trabajadora, con los conceptos salariales.

JORNADA Y DESCANSOS

La **jornada máxima** de trabajo semanal es de **40 horas**.

Las **horas extras** son distintas a las horas de presencia, deben pagarse aparte y no pueden superar las 80 al año.

El **descanso entre jornadas** de trabajo debe ser de 12 h.

La persona trabajadora tiene derecho a disfrutar de los **14 días festivos** del calendario laboral. Estos días no hay que recuperarlos, y si se trabajan, aunque no hay obligación, se debe llegar a un acuerdo de descansar otro día o pagarlo.

FESTIVOS AÑO 2026 en Salamanca:

1 y 6 de enero, 2, 3 y 23 de abril, 1 de mayo, 12 de junio*, 15 de agosto, 8 de septiembre*, 12 de octubre, 2 de noviembre, 7, 8 y 25 de diciembre.

(*12 junio y 8 septiembre, fiestas locales en Salamanca cuidad)

REGIMEN INTERNO

- La **jornada máxima** de trabajo semanal es de **40 horas**, aunque pueden acordarse horas de presencia.

- Las **horas de presencia** no pueden ser más de 20 a la semana y tienen que ser retribuidas (como mínimo igual salario que las normales) o compensadas (con descansos).

- El **descanso entre jornadas** de trabajo debe ser mínimo de 10 horas (máximo 12 horas). El resto hasta las 12 horas, se compensan en periodos de hasta cuatro semanas.

- Dispone de, al menos, **2 horas diarias para las comidas principales**. Este tiempo no es de trabajo, es de descanso y **2 horas más, de descanso libre**, fuera o dentro del domicilio.

- Debe **garantizarse el pago en dinero de las cuantías del SMI**, sin posibilidad, por tanto, de descuentos en concepto de salario en especie por debajo del SMI en dinero.

- El **descanso semanal** es de 36 horas seguidas. Como regla general, se disfrutarán desde las 12'00 del sábado hasta las 24'00 del domingo o el domingo completo y el lunes hasta las 12'00 h.

- Durante el periodo de vacaciones, la persona trabajadora no está obligada a residir en el domicilio familiar o en el lugar al que se desplace la familia.

- No se las puede despedir entre las 17'00 y las 8'00 horas, salvo que el motivo sea por falta muy grave.

VACACIONES

30 días naturales al año, independientemente del nº de horas de trabajo semanal. Podrá fraccionarse en 2 o más periodos, siendo al menos 1 de ellos, como mínimo, de 15 días naturales consecutivos.

Sin acuerdo, 15 días los puede fijar la familia empleadora y otros 15, la persona trabajadora.

Si el **pago es por horas**, ya están incluidas.

Estas fechas serán comunicadas 2 meses antes.

Otros permisos (previo aviso, si es posible) y justificación:

- Matrimonio: 15 días naturales.

- 5 días laborables por accidente, enfermedad grave, hospitalización o cirugía sin hospitalización con reposo domiciliario de parientes hasta 2º grado, incluido familiares consanguíneos de pareja de hecho o cualquier otra persona, que conviva en el mismo domicilio y que requiera cuidado.

- Traslado del domicilio habitual, 1 día.

- Tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

- Exámenes prenatales y preparación de parto.

- Maternidad: 16 semanas, ampliables a 2 más por cada hijo, en caso de parto múltiple. Paternidad: 16 semanas.

- Lactancia hijos menores de 9 meses. 1 hora. Puede ser dividida en 2 fracciones o reducción de la jornada laboral de ½ hora (padre o madre, si ambos trabajan).

- Permiso climático: hasta 4 días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo; por recomendación, limitación o prohibición de autoridades competentes o por situación de riesgo grave o inminente.

- Permiso por incapacidad temporal especial, por actos preparatorios para la donación de órganos o tejidos, hasta la recuperación final.

BAJAS MÉDICAS

En caso de que el/la trabajador/a se enferme o tenga un accidente no laboral del 1º al 3º día no percibe salario; del 4º al 8º día, la familia abona el 60% del salario correspondiente y a partir del 9º día, la Seguridad Social se hace cargo del pago.

Si es **enfermedad o accidente profesional**, a partir del 2º día la Seguridad Social se hace cargo del pago.

La familia empleadora debe **seguir pagando su cuota de seguridad social**, no así la de la trabajadora.

FIN DEL CONTRATO

Siempre tiene que ser comunicado por escrito.

Los contratos de sustitución no tienen indemnización

CAUSAS DE DESPIDO: las que marca el estatuto de los trabajadores. Las más comunes en empleo de hogar:

Finalización de contrato TEMPORAL:

Indemnización: 12 días por año trabajado (máx. 6 meses).

Preaviso: 20 días o 7 si lleva menos de 1 año contratada.

Despido improcedente

Indemnización: 33 días por año trabajado (máx. 24 meses).

Por no notificación escrita, renuncia voluntaria por incumplimiento de condiciones de contrato, falta de pago, vulneración de derechos fundamentales, etc.

Por causas específicas:

Indemnización: 12 días por año (máx. seis mensualidades)

Preaviso. 20 días o 7 si lleva menos de 1 año contratada.

Las causas específicas pueden ser las siguientes:

-Disminución de los ingresos de la unidad familiar o incremento de sus gastos por circunstancias sobrevenida.

-Modificación sustancial de necesidades de la unidad familiar que justifique que se prescinda del trabajador/a.

-El comportamiento de la persona trabajadora que fundamenta de manera razonable y proporcionada la pérdida de confianza de la persona empleadora.

Durante el periodo de preaviso la persona que presta servicios a jornada completa, tendrá derecho, sin pérdida de retribución, a un permiso de 6 horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

En el caso de una empleada de hogar interna la extinción no podrá llevarse a cabo entre las 17:00 h y las 8:00 del día siguiente, salvo que la extinción del contrato esté motivada por falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza.

Una vez **firmado el finiquito**, ya no cabe reclamación judicial alguna de ésta, por ningún tipo de concepto no se pueden reclamar atrasos o deudas pendientes

En el acto de firma del finiquito la persona despedida debe recibir toda la cantidad expresada en el documento. También puede cobrar lo que aparece en el finiquito poniendo la frase “no conforme” antes de firmar, anotando fecha y hora de la firma y número de DNI/NIE.

DISCREPANCIAS O RECLAMACIONES: antes de 20 días hábiles desde la fecha de extinción, presentando papeleta de conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC). Posibilidad de nombramiento de abogado de oficio en el plazo de 20 días.

BONIFICACIONES para Empleadores/as

Desde 1/01/2024, para nuevas contrataciones:

- Reducción 20% en contingencias comunes, o
- Reducción del 45% o 30% en contingencias comunes según determinados requisitos de patrimonio y/o renta de la unidad familiar o de convivencia (solo para 1 contratación).
- Bonificación del 80 por ciento en las aportaciones empresariales a la cotización por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial

COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL

La obligación de dar de alta en la Seguridad Social, es **desde la primera hora de trabajo.**

Las personas empleadoras asumirán siempre (la parte que le corresponde) las obligaciones en materia de cotización para los trabajadores/as que presten sus servicios en el hogar.

<https://portal.seg-social.gob.es/wps/portal/importass/importass/Colectivos/Empleo+del+hogar>

Si la persona trabajadora presta sus servicios en **varios domicilios**, debe tener **un alta por cada domicilio.**

Los empleadores deben comunicar, con la mayor brevedad posible a través del portal 'Import@ss' de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) **los cambios** que se produzcan en la relación laboral: salario, horario, jornada, baja.

PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

Las personas trabajadoras **podrán acceder a prestaciones por desempleo** desde el 1 de octubre de 2022. Por tanto, **desde entonces, se cotizará para ello**, por ambas partes.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La normativa (RD 893/2024) obliga a empleadores-as de hogar a realizar una **evaluación de riesgos laborales** y a proporcionar formación e información sobre seguridad a las personas trabajadoras. La normativa se aplica a todas las personas que desarrollan tareas domésticas dentro de un hogar: régimen interno, externo, cuidadores de personas mayores, personal de limpieza, trabajadores por horas, etc. Se puede utilizar la **herramienta gratuita**: Prevencion10 del INSST: <https://www.prevencion10.es/>

INFORMACIÓN BÁSICA

Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (BOE 17/11/2011);

Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social (BOE 31/12/2012);

Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el **Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre** (BOE 31/10/2015);

Real Decreto 893/2024, de 11 de septiembre de 2024, obliga a empleadores-as del hogar a realizar una evaluación de riesgos laborales (PRL) e implementar medidas preventivas para proteger a las empleadas-as del hogar.

Real Decreto 126/2026, de 18 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2026 (BOE 18/02/2026)

SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

2026

