

# Guía sobre el trabajo en el servicio del hogar familiar

El Real Decreto 1620/2011 ha modificado la relación laboral del empleo doméstico. Esta guía te ofrece la información básica y necesaria para que conozcas y exijas tus derechos a partir del 1 de enero de 2012.



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
E INMIGRACIÓN

SECRETARÍA DE ESTADO  
DE LA SEGURIDAD SOCIAL

 TESORERÍA GENERAL  
DE LA SEGURIDAD SOCIAL



## Servicio del hogar familiar

**Edita:** Comisión Ejecutiva Confederal de UGT  
C/ Hortaleza 88, 28004 MADRID.

**Depósito Legal:**

### ¿Qué es?

La relación laboral concertada para prestar servicios retribuidos por cuenta de una persona física, titular de un hogar familiar o de un domicilio o lugar de residencia en el que se prestan los servicios domésticos.

### ¿Qué tareas incluye?

Cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas. También la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de alguna de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar. Trabajos de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos, siempre que estos se realicen formando parte del conjunto de tareas domésticas.



## No es servicio del hogar familiar

- Si tu contrato es con una persona jurídica (civil o mercantil), una empresa, y no con una persona física
- Si has conseguido el empleo, aunque sea para realizar tareas en un hogar familiar, a través de una empresa de trabajo temporal
- Si eres cuidador profesional contratado por una institución pública o una entidad privada para prestar servicios de acuerdo con la Ley 39/2006 de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia
- Si eres cuidador no profesional, familiar o no, para atender a personas en situación de dependencia en su domicilio de acuerdo con la Ley 39/2006 de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia
- Si eres un familiar conviviente (cónyuge, descendientes, ascendiente, o familiar hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad) con el titular del hogar y realizas tareas domésticas para tu familiar, pero no percibes retribución económica por ello
- Si prestas servicios a título de amistad, benevolencia o buena vecindad para personas particulares
- Si prestas servicios como cuidado de niños, enseñanza de idiomas o alguno de los comprendidos en las tareas domésticas, pero lo haces de manera marginal, a cambio de la comida, alojamiento o de la simple compensación de tus gastos
- Si además de las tareas domésticas, tienes que realizar otros trabajos fuera del hogar familiar, en actividades o empresas de la persona que te contrata

## ¿Por qué el servicio del hogar familiar es una relación laboral especial?

Porque para conocer tus derechos, tus deberes y la regulación del trabajo que realizas has de acudir al RD 1620/2011. El Estatuto de los Trabajadores, que es la norma laboral general, se aplica de forma supletoria.

Si tienes dudas sobre si el trabajo que realizas es o no servicio del hogar familiar **ACUDE A UGT E INFORMATE SOBRE TUS DERECHOS.**

## ¿Dónde acudir para encontrar empleo?

Puedes acudir, como el resto de trabajadores y trabajadoras, a la **Oficina de los Servicios Públicos de Empleo** que te corresponda y presentar tu demanda de empleo para prestar servicios del hogar familiar. También puedes encontrar trabajo a través de una **agencia de colocación, pública o privada**, o firmar tu contrato **directamente con el empleador** sin la intermediación de ningún servicio público o privado.

**Recuerda:** en el caso de que acudas al servicio público de empleo o a una agencia de colocación, **NO PUEDEN HACERTE LLEGAR UNA OFERTA DE EMPLEO QUE CONTenga ELEMENTOS DISCRIMINATORIOS**, por origen, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre que te halles en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo. En este supuesto, comunícalo en la Oficina del Servicio Público de Empleo.

Si has acudido a una agencia colocación, **ASEGURATE DE QUE ESTÁ DEBIDAMENTE AUTORIZADA Y RECUERDA QUE NO PUEDEN COBRARTE POR LOS SERVICIOS PRESTADOS, NI PEDIRTE QUE LES ENTREGUES UNA PARTE DE TU SALARIO COMO CONTRAPRESTACIÓN.**



## El contrato ¿De palabra o por escrito?

Puedes contratar de palabra. **Pero tu contrato deberá ser por escrito, por obligación legal, siempre que tenga una duración superior a cuatro semanas o sea un contrato a tiempo parcial, o fijo discontinuo, entre otros.** Además, cuando te contraten para prestar servicios por un tiempo superior a cuatro semanas, **tienes derecho a recibir información, POR ESCRITO, de estos elementos y condiciones del trabajo que vas a realizar, si no figuran en el contrato:**

- Identidad de las partes que firman el contrato
- Fecha de comienzo de la relación laboral y si es temporal, duración previsible de la misma
- Domicilio del empleador, y lugares donde has de prestar servicios de manera habitual
- Cuantía del salario y periodicidad, incluyendo las prestaciones en especie, cuando hayáis acordado que estas existan
- Duración de la jornada de trabajo, incluyendo, si así lo habéis pactado, el régimen de los tiempos de presencia y cómo serán estos retribuidos. También, en el caso de que pernoctes en el hogar familiar para el que trabajas, la información ha de incluir las condiciones de la pernocta.
- Duración de las vacaciones y distribución de las mismas
- Plazos de preaviso para la terminación del contrato

**Recuerda:** Tanto si trabajas a tiempo completo para un solo hogar familiar, como si trabajas para varios, puedes exigir en cualquier momento que el contrato se formalice por escrito, aunque ya hayas empezado a trabajar. **SITU CONTRATO DURA MAS DE CUATRO SEMANAS, A TIEMPO COMPLETO O POR HORAS, Y HAY CONDICIONES DE TU TRABAJO QUE NO FIGURAN EN TU CONTRATO (COMO LOS TIEMPOS DE PRESENCIA O LAS PRESTACIONES DE ESPECIE), EXIGE INFORMACION POR ESCRITO DE LOS ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

## Salario por los servicios del hogar familiar

Cada año el Gobierno fija el Salario Mínimo Interprofesional como retribución mínima para una jornada de trabajo completa (40 horas de trabajo semanales), y una cantidad distinta para los supuestos de trabajadores eventuales, agrarios y empleados de hogar por horas. Esta será la retribución mínima que has de recibir en cada uno de los supuestos (jornada completa o trabajo por horas). Pero, por supuesto, tu salario puede ser mayor si así lo pactas con la parte empleadora. Recuerda que **tienes que recibirlo en metálico mediante talón u otra modalidad de pago a través de una entidad de crédito, si así lo acordáis y siempre con un recibo que justifique que lo has recibido.** Por cada año de trabajo, tu salario se incrementará en la cantidad que hayáis pactado; si no lo habéis hecho, como mínimo tienes derecho a un aumento igual al incremento salarial medio de los convenios colectivos (encontrarás la cifra en el Boletín de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo e Inmigración).

Tienes derecho a dos pagas extraordinarias al año; podéis pactar cuando recibirlas, pero si no lo hacéis, deberás percibir las al final de cada uno de los semestres del año, en proporción al tiempo que hayas trabajado.

**Recuerda:** EXIGE MENSUALMENTE EL RECIBO POR EL SALARIO QUE PERCIBES. **Por cada año de trabajo, tienes derecho a un incremento de tu sueldo, como mínimo, igual al incremento salarial medio pactado en los convenios colectivos.** También tienes derecho a dos pagas extraordinarias al año, cuyo importe, al año, tiene que ser al menos igual al Salario Mínimo Interprofesional en cómputo anual. **ACUDE A UGT E INFÓRMATE.**

## ¿Y el salario en especie?

La manutención (comidas) o pernocta en el lugar de trabajo, si así lo pactas con la parte empleadora, se pueden considerar prestaciones en especie, y por lo tanto se puede descontar por alguno de estos conceptos parte de tu salario. Pero **ESTE DESCUENTO NUNCA PUEDE SER SUPERIOR AL 30% DEL SALARIO.** Y en todo caso **se ha de garantizar que, como mínimo, percibes en metálico, talón o modalidad de pago que hayáis acordado, el importe del Salario Mínimo Interprofesional en cómputo mensual.**

**Recuerda:** No son prestaciones en especie y, por lo tanto, no pueden restarte parte de tu salario, los elementos necesarios para el desarrollo de tu trabajo (prendas de trabajo, útiles de limpieza, uniformes...). Y, en todo caso, **LAS PRESTACIONES EN ESPECIE HAN DE SER PACTADAS ENTRE TÚ Y LA PARTE EMPLEADORA** y figurar en el contrato o en la información por escrito que recibas de los elementos esenciales del contrato.



## La jornada de trabajo

- La jornada máxima de trabajo es de 40 horas semanales de trabajo efectivo; el tiempo de presencia no es trabajo efectivo y, por lo tanto, si haces una jornada máxima de 40 horas de trabajo, el tiempo de presencia sería una ampliación de esta jornada. **Entre una jornada y otra de trabajo tienen que transcurrir como mínimo 12 horas.** Si pernoctas en el domicilio familiar, trabajando de forma interna, este descanso puede reducirse a 10 horas, pero esas dos horas que faltan hasta las 12, te las tienen que compensar con tiempo de descanso en las siguientes cuatro semanas. También, si trabajas de forma interna, tienes dos horas libres para las comidas principales. **EL DESCANSO SEMANAL MÍNIMO ES DE 36 HORAS SEGUIDAS** que, por lo general, serán la tarde del sábado o la mañana del lunes y el domingo entero.
- **Tienes derecho a 30 días naturales de vacaciones**, seguidos o fraccionados en periodos. Pero si se fraccionan, al menos uno de los periodos ha de ser como mínimo de 15 días naturales consecutivos. Tenéis que fijar las fechas de común acuerdo, pero si no hacéis, el empleador podrá fijar 15 días según su conveniencia y el resto los elegirás tú libremente.

**Recuerda:** Si no habéis pactado las fechas de disfrute de vacaciones, tanto tú como la parte empleadora tenéis que conocer con dos meses de antelación cuando las vas a disfrutar. Si la familia para la que trabajas se va de vacaciones y les acompañas para seguir trabajando para ellos, estas no son tus vacaciones, sino tiempo de trabajo. **El periodo de descanso semanal de 36 horas seguidas** puede acumularse en periodos de hasta 14 días (excepto si eres menor de 18 años).

## Tiempo de presencia y horas extraordinarias

El tiempo de presencia es aquel que no se considera de trabajo efectivo, sino que permaneces en el hogar familiar a disposición del empleador, pero sin realizar trabajo, siempre que así lo hayáis pactado en el contrato. **No puedes hacer más de 20 horas de presencia por semana, tomando como periodo de referencia el mes y, en todo caso, es un tiempo por el que tienen que compensarte, bien con horas de descanso, bien con el mismo salario con el que te pagan una hora ordinaria.** Tienes que tener en cuenta también que la jornada de trabajo más los tiempos de presencias, **han de respetar siempre los periodos de descanso mínimo** (10 o 12 horas entre jornadas, dos horas de comidas, si trabajas de forma interna, 36 horas de descanso semanal).

Las horas extraordinarias son aquellas en las que haces el mismo trabajo de siempre, pero más allá de la jornada pactada con el empleador. Por estas horas te tienen, bien que compensar con tiempo de descanso en las cuatro semanas siguientes a su realización, o bien pagarlas al mismo precio que la hora ordinaria de trabajo. La diferencia con el tiempo de presencia es que en las horas extraordinarias haces el mismo trabajo que en las ordinarias.

**Recuerda:** la prestación de horas extraordinarias es siempre voluntaria. En cuanto al TIEMPO DE PRESENCIA, DEBE HABER SIDO PACTADO ENTRE LA PARTE TRABAJADORA Y EMPLEADORA QUE SE VA A PRESTAR. EN CASO DE REALIZAR HORAS DE PRESENCIA, ÉSTAS HAN DE SER COMPENSADAS, BIEN CON TIEMPO EQUIVALENTE DE DESCANSO, BIEN CON EL MISMO SALARIO CON EL QUE TE PAGAN LA HORA ORDINARIA.



## ¿Tengo derecho a algún permiso?

**Tienes derecho a los mismos permisos y fiestas previstos para el conjunto de trabajadoras y trabajadores.** En cuanto a los permisos:

- Quince días en caso de matrimonio.
- Dos días por nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si te tienes que desplazar por estos motivos, el plazo será de cuatro días.
- Un día por mudanza del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el sufragio activo.
- Para realizar funciones sindicales.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Si eres trabajadora, por **lactancia de un hijo menor de nueve meses** tienes derecho a una hora de ausencia del trabajo que puedes fraccionar en dos. En el caso de parto múltiple la duración del permiso se incrementa proporcionalmente. Tienes derecho a sustituir este derecho por una reducción de jornada de media hora o acumularlo en jornadas completas si llegas a este acuerdo con el empresario. Este permiso puede ser disfrutado por la madre o por el padre, si ambos trabajáis.
- En el caso de **hijos prematuros, o que continúen hospitalizados tras el parto**, el padre o la madre tenéis derecho a ausentaros una hora del trabajo. También tenéis derecho, una u otro, a reducir vuestra jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la reducción consiguiente del salario.
- Si tienes a tu cuidado directo a un menor de ocho años o una persona con discapacidad que no trabaja, o a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo ni trabaje, tienes derecho a disminuir la jornada entre un octavo o la mitad de su duración, con la consiguiente reducción de salario.
- Si tienes un menor a tu cargo afectado por cáncer, o cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración, tienes derecho a una reducción de jornada de al menos la mitad de la misma, con la reducción consiguiente de salario.
- Si eres trabajadora víctima de violencia de género, tienes derecho a reducir tu jornada con la reducción correspondiente de salario o a reordenar tu horario de trabajo para poder hacer efectiva tu protección o el derecho a la asistencia social integral.

## ¿Y si tengo menos de 18 años?

Solo puedes realizar ocho horas de trabajo efectivo al día, con una pausa de 30 minutos para jornadas superiores a cuatro horas y media. Si trabajas para varios empleadores, tendrás que tener en cuenta todas las horas realizadas para cada uno de ellos. No puedes trabajar horas extraordinarias, ni en periodo nocturno (entre las diez de la noche y las seis de la mañana). Tu descanso entre jornadas, será como mínimo de doce horas y el semanal obligatoriamente tiene que ser, por lo menos, de dos días consecutivos sin que puedas optar a acumularlo en periodos de 14 días. **Recuerda que la edad legal para poder empezar a trabajar está en los 16 años.**

## La cotización a la seguridad social

**Desde el uno de enero de 2012, parte empleadora y trabajadora tienen la obligación de cotizar a la seguridad social por cada hora trabajada**, ya trabajes para un solo empleador a jornada completa o para varios empleadores. Es la parte empleadora la obligada a darte de alta en la Seguridad Social, a retener de tu salario la parte de cotización a la Seguridad Social que te corresponda y a ingresar, la tuya y la suya, en la Tesorería General de la Seguridad Social. La cotización dependerá de cuál sea tu retribución mensual.

**INFÓRMATE EN UGT.**

**Recuerda:** tanto en el supuesto de lactancia como en los de reducción de jornada eres tú quien determina las horas o el periodo en que vas a hacer uso del derecho, pero tienes que preavisar al empleador con quince días de antelación cuando te vayas a incorporar a la jornada ordinaria. En el caso de que tengas un menor a cargo hospitalizado por cáncer u otra enfermedad grave, tienes que recabar el informe del Servicio Público de Salud correspondiente.





## Extinción del contrato

Tu contrato puede extinguirse, entre otras causas, porque se haya acabado el tiempo por el que se pactó la prestación de servicios, por voluntad tuya, por despido disciplinario o por desistimiento del empleador.

**El despido disciplinario solo puede utilizarse cuando existe un incumplimiento grave del trabajador:**

- Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- Indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- Ofensas verbales o físicas al empleador o a los familiares.
- Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado.
- Embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- Acoso al empleador por razones 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.

**Recuerda:** en el caso del despido disciplinario, **te lo han de comunicar por escrito indicando que hechos, de los que contiene la lista anterior, lo motivan.** Si no estás de acuerdo con la causa de despido puedes presentar una demanda y si se declara que el despido es improcedente, tendrás derecho a una indemnización en metálico igual al salario correspondiente a 20 días naturales multiplicado por los años que hayas trabajado para el empleador que te despidió con el límite de 12 mensualidades. **ASESÓRATE EN UGT.**

**El empleador también puede desistir del contrato de trabajo que tiene contigo (desistimiento).**

En estos casos:

- **Tiene que comunicártelo por escrito** y dejar claro en el escrito que la causa por la que da por terminado el contrato es su desistimiento.
- Si llevabas trabajando más de un año, esta comunicación tiene que ser como mínimo, con 20 días de antelación a la finalización de la relación laboral. Si llevas menos de un año trabajando, como mínimo, tiene que comunicártelo con siete días de antelación. Durante este periodo de preaviso tienes derecho, si prestas servicios a jornada completa, a una licencia de seis horas semanales para buscar un nuevo empleo. Pero recuerda que el empleador puede sustituir el periodo de preaviso, de 20 o de 7 días, por una indemnización equivalente al salario de ese periodo y por lo tanto extinguir el contrato de forma inmediata.
- Al mismo tiempo que te lo comunica, tiene que poner a tu disposición una **indemnización en metálico igual al salario de 12 días naturales por cada uno de los años que has trabajado para el empleador que desiste, con el límite de seis mensualidades.**

**Recuerda:** si tu empleador se limita a decirte de palabra y no por escrito, que no vuelvas a trabajar porque desiste; o te lo comunica por escrito, pero no pone la indemnización prevista a tu disposición, se entenderá que te ha despedido y no que ha desistido. Tanto en los casos de despido disciplinario como de desistimiento, si pernoctas en el hogar en el que trabajas, no pueden obligarte a que abandones el hogar el mismo día que se extingue la relación de trabajo entre las 17 y las 8 horas del día siguiente, salvo que la extinción del contrato esté motivada por una falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza.





**EL REAL DECRETO 1620/2011 HA MODIFICADO LA REGULACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR Y EMPEZARÁ A APLICARSE EL UNO DE ENERO DE 2012**

**Si tienes un contrato anterior al 01/01/2012 y después de esta fecha continúa en vigor:**

La indemnización por desistimiento del empleador será la misma de la regulación anterior: 7 días naturales por cada año de duración del contrato con el límite de seis mensualidades.

El empleador tendrá un año para formalizar por escrito el contrato de trabajo (si hubiera obligación de hacerlo) e informarte de los contenidos esenciales del contrato.

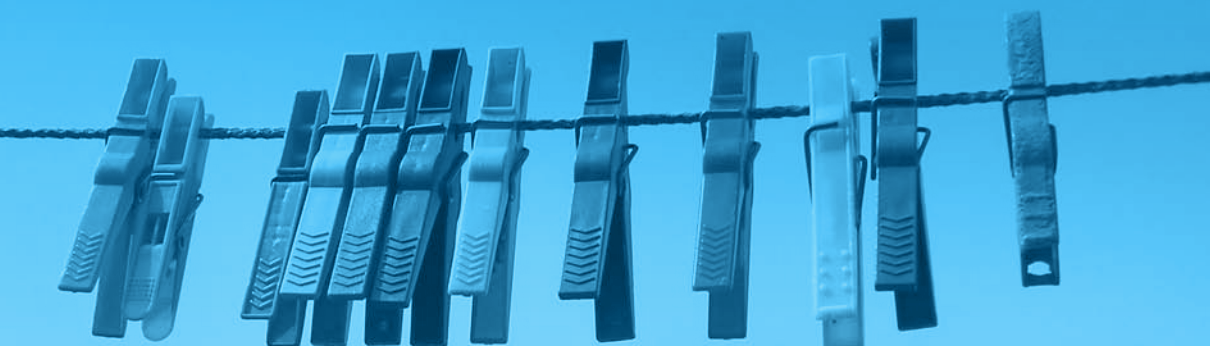
En todo lo demás, se aplica lo establecido en el Real Decreto.

**Si te contratan después del 01/01/2012, se aplican a tu relación laboral la totalidad de las previsiones incluidas en el Real Decreto.**

**AHORA TIENES MÁS DERECHOS.  
ACUDE A INFORMARTE A UGT**







GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO  
E INMIGRACIÓN

SECRETARÍA DE ESTADO  
DE LA SEGURIDAD SOCIAL



TESORERÍA GENERAL  
DE LA SEGURIDAD SOCIAL