

**MUJERES**



# Guía Integral Trabajadoras del Hogar

diciembre 2022

Secretaría de Mujeres

**CCOO**  
**hábitat**

## Índice

<i>Capítulo/Sección</i>	<i>Página</i>	
<b>1</b>	<b>Capítulo 1: Derechos laborales</b>	<b>3</b>
1.1	Contratación	3
1.2	Salario	3
1.3	Jornada y descansos	4
1.4	Vacaciones y festivos	4
1.5	Permisos	4
1.6	Baja laboral (incapacidad temporal)	5
1.7	Fin de contrato - Garantías	5
1.8	Fin de contrato - Causas	6
1.9	Derecho al paro	6
1.10	Fogasa = Protección por impago	7

# 1 Capítulo 1: Derechos laborales

Conoce tus derechos para exigir que se cumplan.

## 1.1 Contratación

- **Contrato siempre por escrito si va a durar 4 semanas o más.**
  - Si no se hace por escrito se considera indefinido y a jornada completa.
- **El contrato debe especificar necesariamente:**
  - Si hay una parte del salario que pagará en especie.
  - La jornada de trabajo, la distribución así como los tiempos de presencia pactados y su compensación (tiempo en el que no realizan tareas, pero permanece en el domicilio).
  - Si se va a dormir en el domicilio de la persona empleadora (interna)
  - En caso de personas extranjeras con más de 3 años en España, pero sin “permiso de trabajo” antes de empezar a trabajar deben hacerle un precontrato.
  - El periodo de prueba no puede superar los 2 meses.

## 1.2 Salario

- El salario no podrá ser inferior al importe del salario mínimo interprofesional (SMI).
- En 2022 el SMI establecido, para una jornada completa de 40 horas a la semana, es de 1.080 euros al mes por 14 pagas y de 1.260 euros al mes por 12 pagas.
- Las pagas extra se perciben una a finales de junio y otra a finales de diciembre.
- Se puede pactar una mejora del salario.
- Si el trabajo se retribuye por horas, se aplicará el SMI por hora que es de 7,82€/hora. En esa cuantía están todas las retribuciones: tiempo de trabajo, descanso, vacaciones, pagas extras, etc.
- Se considera que se trabaja por horas cuando a lo largo de un año no se trabajan más de 120 días para un mismo empleador/a.
- **En caso de trabajadora interna a los 1.260€/mes por jornada completa pueden añadirse hasta 80 horas de presencia al mes. Cada hora de presencia se paga a 8,45€, por lo que el coste mínimo total de una interna con 5 noches/semana (8h. trabajo efectivo + 2h. presencia) es de 1.928,93€/mes.**
- Se puede acordar que parte del salario se pague en especie (manutención o alojamiento) pero nunca puede superar el 30% del salario total y siempre se

debe pagar como mínimo, en metálico, el Salario Mínimo Interprofesional mensual.

### 1.3 Jornada y descansos

- La **jornada** máxima legal es de 40 horas a la semana.
- **Internas:** además de la jornada de 40 horas semanales, se pueden pactar tiempos de presencia (horas en las que se debe estar disponible para prestar servicio si fuese necesario, pero sin realizar trabajo efectivo). El pago de estos tiempos serán como mínimo de 8,45€/hora.
- El **descanso mínimo semanal** será de 36 horas consecutivas.
- **Internas:** El descanso entre el final de la jornada y el inicio de la siguiente será como mínimo de 12 horas, pudiéndose reducir a 10 horas siempre que se compense en las cuatro semanas siguientes.
- **Internas:** Disponen de 2 horas diarias para las comidas que no se computan como tiempo de trabajo.

### 1.4 Vacaciones y festivos

- Tiene derecho a 30 días de **vacaciones** al año, de cuales al menos 15 días serán consecutivos. Se pactarán con antelación por ambas partes y, en caso de desacuerdo, el empleador puede fijar 15 días y el resto los fijas tú. Los períodos de vacaciones hay que conocerlos con 2 meses de antelación.
- Las **vacaciones** solo serán compensadas económicamente cuando no haya dado tiempo a su disfrute a la finalización del contrato.
- También serán días no laborables los 12 días festivos nacionales, más los 2 correspondientes a la localidad donde se desempeñe el trabajo. En total **14 días festivos al año**.
- **Internas:** Durante sus **vacaciones**, en ningún caso, tiene la obligación de vivir en la casa.

### 1.5 Permisos

- **Retribuidos:** todos los permisos establecidos para el resto de las personas trabajadoras. Algunos de ellos son: por cambio de domicilio (1 día), matrimonio (15 días), nacimiento de hijo/a, permiso de lactancia, fallecimiento/enfermedad de familiares hasta 2º grado\*, ejercicio de voto, etc.
- Debes presentar los justificantes necesarios.

- **No Retribuidos:** Se pueden solicitar también permisos sin salario. Al no ser un derecho, pueden no ser concedidos por el empleado/a. Algunos ejemplos son: permisos para atención a menores o personas que precisen de cuidados, hospitalizados o en casa o los permisos para asistir a las consultas médicas.

\***1er grado:** padre/madre, suegro/a, hijo/a, yerno/nuera.

**2º grado:** abuelo/a, nieto/a, hermano/a, cuñado/a.

## 1.6 Baja laboral (incapacidad temporal)

- Por **enfermedad común o accidente no laboral**, los tres primeros días no se percibe salario. Desde el 4ª al 8º día de baja, ambos inclusive, tendrá que pagarla empleador. A partir del 9º día pagará la prestación la Seguridad Social.
  - El importe será del 60% de la base reguladora desde el día 4 al 20 ambos inclusive y el 75% a partir del día 21 hasta la fecha de alta.
  - Durante la baja el empleador debe seguir cotizando a la Seguridad Social.
- Si la baja se debe a una **enfermedad profesional o a un accidente laboral**, el importe de la prestación será del 75% de la base reguladora y se cobrará a partir del día siguiente a la fecha de baja.
  - Los accidentes trabajando, aunque sean en una casa se consideran accidente de trabajo si la persona trabajadora es empleada de hogar.
  - Recuerda que la persona empleadora debe firmar el justificante de accidente.



En caso de que durante la baja el empleador dé de baja en la Seguridad Social a la trabajadora, se tratará de un despido improcedente y es conveniente y urgente que te asesores sobre tus derechos.

## 1.7 Fin de contrato - Garantías

- Obligación de la parte empleadora a **justificar debidamente y por escrito** la causa de extinción y **la fecha del cese** de la empleada.
- Poner a disposición de la empleada **una indemnización de 12 días por año de servicio** con el límite de 6 mensualidades.
- El **preaviso puede sustituirse por una indemnización equivalente** a los salarios de ese periodo.
- **Internas:** La comunicación de finalizar el contrato **no podrá llevarse a cabo entre las 17:00 horas y las 08:00 horas del día siguiente**, salvo que la extinción

del contrato esté motivada por falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza.



En caso de fallecimiento del empleador/a, la indemnización es la equivalente a un mes de salario.

## 1.8 Fin de contrato - Causas

Ya no es posible el llamado desistimiento o despido sin causa.

Por tanto, **cualquier extinción laboral tendrá que basarse en circunstancias económicas o personales de la parte empleadora.**

- **Causas posibles de extinción además de las contempladas en el Estatuto de los Trabajadores:**
  - Disminución de los ingresos.
  - Modificación sustancial de las necesidades de la familia.
  - Pérdida de confianza.

## 1.9 Derecho al paro

- Es preciso estar **dada de alta** en la Seguridad Social
- **Cotizar por desempleo** un año completo (360 días)
- Inscribirse como demandante de empleo en el SEPE
- No haber cumplido los 65 años.
- Por cada 360 días de cotización por desempleo corresponde 4 meses de paro cobrando el 70%. A partir de 180 primeros días se reduce la prestación a un 50%.



En caso de encontrarse en paro sin cotizaciones suficientes (menos de 360 días), puede acceder a un **subsidio por desempleo**. Con cargas familiares, se tiene derecho a subsidio a partir de 3 meses cotizados y sin cargas familiares son precisos más de 6 meses de cotización.

**Subsidio para personas mayores de 52 años:** con 15 años cotizados se cobra el 80% del IPREM= en 2023 corresponderían 480 euros al mes hasta la jubilación.

### 1.10 Fogasa = Protección por impago

- Supone una protección frente a la declaración de insolvencia de la persona empleadora.
- En caso de declaración de esa insolvencia, el derecho a indemnización que le corresponde a la empleada será cubierto por este Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)
- Cubre la indemnización correspondiente a 12 días por año trabajado, con el límite máximo de 6 mensualidades.

**Comisiones Obreras del Hábitat**  
C/Ramírez de Arellano, 19 2ª Planta  
28043 Madrid

<https://habitat.ccoo.es/inicio>

