

## ¿QUIÉN TIENE LA OBLIGACIÓN DE DAR DE ALTA Y COTIZAR?

- **Corresponde siempre a la persona empleadora;** en caso de que el trabajador preste servicio en varios hogares corresponde a cada uno de los distintos empleadores.
- No obstante, desde el 1 de abril de 2013, **los trabajadores que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador** deberán formular directamente su afiliación, altas, bajas y variaciones de datos cuando así lo acuerden con sus empleadores.

## ¿CUÁNTO HAY QUE COTIZAR?

Existen unas bases de cotización por contingencia comunes y profesionales que se determinan en función de la de retribución percibida y que se actualiza anualmente.

- **Tipo de cotización por contingencias comunes:** serán los que se establezcan con carácter general para el Régimen General de la Seguridad Social (28,30%, siendo el 23,60% a cargo de la persona empleadora y el 4,70% a cargo de la persona empleada)
- **Tipo de cotización por contingencias profesionales:** el 1,50% sobre la base de cotización a cargo de la persona empleadora.

La persona empleada del hogar no cotiza por desempleo al no estar cubierta esta contingencia.

## ¿CUÁL ES LA NORMATIVA 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 de 17 de noviembre de 2011).



PERSONAS TRABAJADORAS DEL SECTOR DOMÉSTICO  
**SUS DERECHOS SON NUESTROS DEBERES**



Al contratar **personas trabajadoras del sector doméstico** recuerda...



**Su trabajo es valioso, por eso sus derechos son nuestros deberes.**



PERSONAS TRABAJADORAS DEL SECTOR DOMÉSTICO  
**SUS DERECHOS SON NUESTROS DEBERES**



# El régimen laboral de las personas empleadas del hogar

## ¿QUIÉNES SON LAS PERSONAS TRABAJADORAS INCLUIDAS EN EL RÉGIMEN LABORAL DEL SERVICIO DEL HOGAR?

Personas trabajadoras contratadas por cuenta de una persona empleadora, que no puede ser empresa, para realizar servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar.

## ¿QUÉ TAREAS PROFESIONALES REALIZAN?

- **Tareas domésticas** (limpieza de habitaciones y dependencias del hogar, lavado y planchado de ropa, aseo de cocina y baños, gestión alimentaria, cocinado de alimentos, etc.).
- **Cuidado y atención** de los miembros de la familia.
- **Otros trabajos** tales como guardería, jardinería, conducción de vehículos, cuando formen parte del conjunto de tareas domésticas.

## ¿CÓMO DEBE SER EL CONTRATO DE TRABAJO?

El contrato deberá formalizarse por escrito, siempre que la duración sea superior a cuatro semanas, en el caso de una duración menor podrá ser un contrato verbal.

Podrá ser por una duración temporal o por tiempo indefinido.

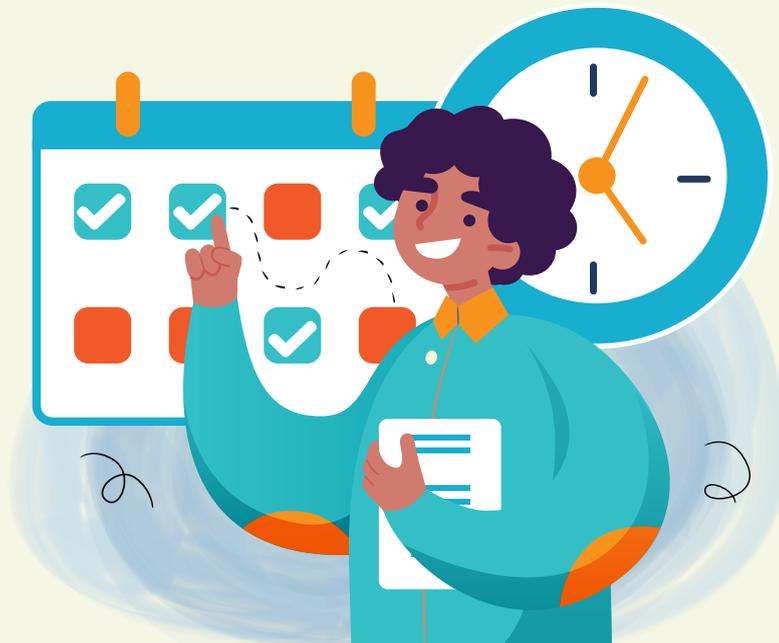
## ¿EXISTE PERIODO DE PRUEBA?

Podrá establecerse en el contrato un periodo de prueba de dos meses.

## ¿CUÁL ES EL SALARIO?

Se garantiza, como mínimo, el pago en metálico del Salario Mínimo Interprofesional en cómputo anual, para una jornada de trabajo completa, percibiéndose prorata si se realiza una jornada inferior. Se tiene derecho a dos pagas extras para garantizar el SMI en cómputo anual.

Cuando exista salario en especie no podrá superar el 30% de las percepciones salariales.



## ¿CUÁLES SON LA JORNADA LABORAL, VACACIONES Y PERMISOS?

La jornada máxima semanal será de cuarenta horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia, que deberán ser pactados entre las partes y no podrán exceder de 20 horas semanales de promedio en un mes.

Se cuenta con los siguientes periodos de descanso:

- **Entre dos jornadas de trabajo en dos días diferentes:** 12 horas mínimo, pudiendo reducirse a diez para empleados del hogar internos.
- **Descanso diario de las/os trabajadoras/es internas/os:** Contará con dos horas todos los días para las comidas principales. Dichos descansos no computan como tiempo de trabajo.
- **Descanso semanal:** Treinta y seis horas consecutivas.
- **Vacaciones anuales:** 30 días naturales, que podrán fraccionarse, siendo al menos uno de ellos de un mínimo de 15 días consecutivos.

## ¿QUÉ MOTIVOS DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO SE PUEDEN DAR?

- **Despido disciplinario**, mediante notificación escrita por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores.
- **Desistimiento del empleador**, que deberá ser comunicado por escrito a la persona empleada de hogar y satisfacer la indemnización a la que pueda dar lugar.