CUIDAR A LA CUIDADORA

Un código de buenas prácticas
para el sector de las trabajadoras
del hogar y cuidados



SEDOAC

Octubre, 2026.

Autora: Por D. Ismael Sánchez Jiménez, letrado colegiado del Ilustre Colegio de la Abogacía de Madrid 116.908, DNI 51449069-R del área jurídico del Centro de Empoderamiento de trabajadoras de hogar y cuidados – CETHYC.

Coordinación de la publicación: Edith Espínola Coronel.

Material elaborado en el marco del programa: «*Democracia y derechos para las mujeres migrantes y las trabajadoras del hogar*» que ha sido posible gracias al apoyo del Proyecto RIZA y cofinanciado por la Unión Europea. Los puntos de vista y opiniones expresados son únicamente responsabilidad del autor y de la Asociación SEDOAC. Ni el Proyecto RIZA ni la Unión Europea pueden ser considerados responsables de ellos.

Diseño y Maquetación: Milagros Romero Meza y Wendy Páiz

Financiado:

FUNDED BY RIZA

Co-funded by the European Union

Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0). Este documento está bajo una licencia de Creative Commons. Se permite libremente compartir, copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato siempre que se reconozca la autoría. No puede utilizar el material para una finalidad comercial, si se remezcla, transforma o crea a partir del material, no puede difundirse la versión modificada, no puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que legalmente restrinja realizar aquello que la licencia permite. Licencia completa: https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN- ¿Por qué un “código de buenas prácticas”? ____ **4**
2. CUESTIONES PREVIAS AL CONTRATO: ENTREVISTA DE TRABAJO ____ 9
3. CONTRATO DE TRABAJO ____ **16**
4. JORNADA DE TRABAJO ____ **26**
5. PERMISOS RETRIBUIDOS Y FESTIVOS PARA LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR ____ **33**
6. SISTEMA DE VACACIONES ____ **39**
7. MODIFICACIONES EN LAS CONDICIONES LABORALES O EL CONTRATO ____ **42**
8. RETRIBUCIONES, DERECHOS Y DEBERES BÁSICOS PARA LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR Y CUIDADOS Y PARA LA PARTE EMPLEADORA ____ **49**
9. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO ____ **53**
10. DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA, PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL ____ **61**
11. EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL ____ **69**
12. EPÍLOGO ____ **86**
13. BIBLIOGRAFÍA ____ **89**



1. INTRODUCCIÓN

¿Por qué un "código de buenas prácticas"?



Recordemos que una relación laboral es una relación mediante la cual, una persona de manera voluntaria presta servicios por cuenta de otra persona (ajena), dentro de su ámbito de dirección a cambio de una remuneración mensual llamada salario[1].

En el caso concreto de la relación laboral del trabajo en el hogar y cuidados, es una relación por cuenta ajena que se da entre un/a titular del hogar familiar y un/a trabajadora del hogar que presta servicios en el hogar familiar (de cualquier clase) para realizar las tareas propias de la llevanza de la casa así como el cuidado de sus miembros, jardinería, conducción, etc.[2]

Como podemos ver, esta relación laboral se da entre particulares, esto es, entre empleadores/as y trabajadores/as aunque, como veremos más adelante, intervienen o pueden intervenir otras entidades.

A partir de aquí, nos vamos a referir a las personas trabajadoras del hogar y cuidados en femenino, es decir, como **trabajadoras del hogar y cuidados** dado que, según los datos de la *Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 24 de febrero de 2022 C-389/20* el 96% de las personas trabajadoras en este sector de las que se tienen datos son mujeres.

Añadido a lo anterior, hay que tener en cuenta que, según los datos de los que disponemos en el *Centro de Empoderamiento de Trabajadoras del Hogar y Cuidados*, según el informe jurídico de 2024, el 96,66% de las personas atendidas fueron mujeres, de las cuales, un 56% fueron trabajadoras internas y de éstas un **80% no tenían alta en la seguridad social.** En el mismo informe pero del periodo del año 2025 nos encontrábamos que se llegaba a la conclusión de que aproximadamente 1 de cada 2 trabajadoras del hogar en general no tienen alta en la seguridad social.

Para el año 2026 la regularización ha tenido un impacto muy ilustrativo ya que, como se verá en el informe que publiquemos, estamos teniendo un volumen muy elevado de consultas relacionadas con el hecho de que las trabajadoras ya tienen el NIE pero sus empleadores, igualmente, o bien no quieren proceder al alta en la seguridad social o bien quieren dar de alta con menos horas (infracotización).

Como podemos observar, y así lo reflejamos en nuestros informes en base al trabajo diario del *CETHYC*, estamos ante un sector, el de los cuidados, claramente feminizado, realizado en su mayoría por mujeres migrantes, donde hay una enorme cantidad de personas que no están de alta en la Seguridad Social y donde hay una situación de vulneración de derechos laborales muy importante y preocupante.

---

1. Art. 1.1 ET (RDL 2/2015)
2. Art. 1 del RD 1620/2011.

A este respecto, indicar a título ilustrativo que, de las consultas jurídicas realizadas en el *CETHYC* en el periodo 2024 y 2025, casi el 40% fueron por motivo de pago de salario por debajo del SMI[3], o los empleadores no estaban cotizando bien en la Seguridad Social (infracotización) o le bajaron las horas sin su consentimiento con la subida del SMI para cotizar menos (modificación sustancial de las condiciones laborales incumpliendo el art. 41 del ET).

También es ilustrativo que el 90% de los hombres trabajadores del sector, según los datos del *CETHYC*, en armonía con informes de organismos internacionales, se dedican a labores de jardinería, conducción, mantenimiento y en muy menor medida a los cuidados, que quedan en una abrumadora mayoría en manos de las mujeres trabajadoras.

Así pues, la conclusión es que los cuidados, sin perjuicio de ciertas medidas que se han venido aprobando en los últimos años, en el Estado español, se están dejando en manos de mujeres, en su mayoría migrantes, con una verdadera y flagrante vulneración de sus derechos laborales con una normativa que contempla derechos inferiores a los y las trabajadoras por cuenta ajena que no son del sector del trabajo del hogar y cuidados, todo ello a pesar de la entrada en vigor del Convenio 189 de la OIT en febrero de 2024 que prevé la total equiparación de derechos con respecto a cualquier otra persona trabajadora por cuenta ajena.

En este sentido, cabe destacar que no sólo se ha detectado una consolidada vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras por parte de los empleadores, sino que el propio Estado ha estado vulnerando los derechos fundamentales de las trabajadoras del hogar y cuidados durante muchos años, donde se las ha excluido del sistema contributivo y no contributivo de desempleo, de las prestaciones de FOGASA[4], del control horario obligatorio, de los riesgos laborales, del sistema de cotización por tramos, del sistema de extinción de la relación laboral, y un largo etc.

Gracias a la enorme y larga lucha y movilización de las trabajadoras del hogar y cuidados, junto a la *Sentencia del TJUE de 24 de febrero de 2022*, que entendió que la exclusión de la prestación por desempleo de las trabajadoras del hogar y cuidados **era discriminatoria por razón de género**; se han venido aprobando en los últimos años (2022 - 2024) varias normas que han modificado el *Real Decreto 1620/2011* de 14 de noviembre, así como la ratificación del *Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo*, que ha supuesto una evolución positiva hacia el camino de la equiparación de derechos entre el sector de los cuidados y trabajo en el hogar con el resto de trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena.

3. Salario Mínimo Interprofesional
4. Fondo de Garantía Salarial (art. 33 ET)

Así pues, con estos antecedentes, vemos absolutamente necesario la elaboración de un código o guía de buenas prácticas para cuidar a nuestras cuidadoras porque el Estado lleva toda la vida abandonando los cuidados, dejándolos en manos privadas que abusan y se aprovechan de la laxa normativa y de la situación de necesidad de las personas migrantes para vulnerar los derechos básicos y fundamentales de las trabajadoras del hogar y cuidados.

Queremos un sector limpio, legal, transparente, responsable y confiable. Los cuidados son algo tan inherente al ser humano que es imperativo darle la importancia que merece, que es toda. No es justificable ni admisible la infravaloración de los cuidados y menos aún cuando desde siempre se han delegado a las mujeres fruto de la lógica y cultura del patriarcado en nuestra sociedad.

Por tanto, no podemos decir que vivimos en un Estado de Derecho si permitimos y asumimos que la realidad del cuidado de nuestras personas mayores, nuestros pequeños, el hogar, etc., esté en manos de mujeres explotadas, con empleadores/as que no quieren pagar las cotizaciones y el Estado no quiere asumir su responsabilidad con una política de cuidados moderna, ambiciosa, democrática, igualitaria y sin explotación laboral de las mujeres que conforman la mayoría de población de este sector. Todas las personas, entidades, organismos, empresas y administraciones, deben tomar conciencia y respetar, garantizar y promover los derechos de las trabajadoras del hogar y cuidados porque una sociedad que no cuida a sus cuidadoras, no puede autodenominarse jamás una sociedad justa.

Es por ello por lo que, con esta guía, desde el CETHYC, como proyecto de la asociación Servicio Doméstico Activo (SEDOAC), nos planteamos los siguientes objetivos:

- Queremos un sector limpio, transparente, legal, responsable, confiable y que respete la debida dignidad de las personas trabajadoras.
- Queremos informar, formar y empoderar no sólo a las trabajadoras, sino a los y las empleadoras y resto de profesionales y operadores del sector para que comprendan cómo funciona la relación laboral y dotar a dicha relación de la debida profesionalidad, seriedad, dignidad y garantías que merece para todas las partes.
- Queremos concienciar a los y las empleadoras de que la persona que trabaja en el hogar y cuidados tiene unos derechos elementales y que es obligatorio respetarlos a la par que importante reconocerlos para evitar consecuencias perniciosas como la infracotización que tanto daño causa a las trabajadoras, del mismo modo que las trabajadoras tienen que cumplir con sus obligaciones contractuales.

- Queremos compartir nuestro conocimiento y ponerlo al servicio de todos los operadores del sector, incluido, operadores de la Administración, Justicia, asociaciones, intermediarios, empresa y resto de profesionales que tomen contacto con el sector.

- Queremos concienciar a las personas de la sociedad de que el trabajo de cuidados es el trabajo más importante de todos, dado que es la base para el desarrollo de la sociedad.

- Queremos concienciar a la sociedad de que al ser un trabajo tan importante, debe desarrollarse de manera clara y con la debida seguridad jurídica para todas las partes intervinientes.

- Queremos concienciar de que si el Estado ha depositado los cuidados en manos de las trabajadoras del hogar y cuidados, tenemos la obligación legal, ética y social de **cuidar a nuestras cuidadoras.**

2. Cuestiones previas al contrato:

ENTREVISTA DE TRABAJO



El acto de la entrevista de trabajo es muy importante para ambas partes de la relación laboral en el sector de los cuidados en el hogar y el sector de ayuda a domicilio, ya que es el momento donde se intercambia la información tanto de la persona trabajadora como de la parte empleadora y de las características del trabajo que se va a desarrollar.

Por esta razón, es de suma importancia que la información sea limpia, clara y que las preguntas versen sobre las aptitudes a desarrollar en el trabajo y no sobre cuestiones personales o que supongan algún tipo de discriminación por razones de género, nacionalidad, etnia, ideología, religación o cualquier condición social o de otra naturaleza.

Así pues, bien sea una empresa o bien sea un empleador/a de hogar, recomendamos:

1ª BUENA PRÁCTICA:



La información que se trasladen las dos partes tiene que ser veraz. Las preguntas a la trabajadora NO deben suponer nunca una discriminación por razones de género, de origen o cualquier otra circunstancia social o de otra naturaleza. Hay que evitar preguntas de índole personal como "¿Tienes pensado casarte y tener hijos?" dado que estas preguntas, en tanto vulneran derechos fundamentales, son nulas de pleno derecho y en nada tienen que ver con la prestación efectiva de servicios.

2ª BUENA PRÁCTICA:



Intentar dejar por escrito en el contrato, informe de riesgos laborales y en posibles anexos la mayor cantidad de información posible para ***mayor garantía de ambas partes.*** *Así, establecer la jornada concreta de 40 horas y su distribución ayudará a las partes a tener claras cuáles son las tareas que se deben realizar. No hace falta tener un detalle máximo, pero determinar los turnos, incluyendo los descansos y los tiempos de presencia, siempre será más garantista para las dos partes y siempre se puede modificar con el paso del tiempo y de mutuo acuerdo para mejor adaptabilidad. Por ejemplo: para una trabajadora interna de jornada de 40 horas semanales + 20 de presencia de lunes a viernes distribuidas: "de 9 a 13 horas desayuno y limpieza general, de 14 a 16 comida, de 16 a 18 descanso y de 18 a 22 horas tiempo de presencia y cena". Este es un ejemplo muy sencillo y general, lo ideal es cuanto más detalle mejor.*

También es buena práctica dejar persona de contacto para el caso de emergencias, dar la información sobre qué mutualidad es la que tienen contratada y todo aquello que sea relevante para la mayor seguridad jurídica entre las partes.
Por último es muy positivo y recomendable dejar por escrito el desglose de tareas concretas que se van a realizar"

Acceso al empleo

Agencias de colocación falsas

En el sector de los cuidados y trabajo en el hogar las personas integrantes de la familia, en cualquiera de sus variantes, pueden ejercer de empleadores de manera directa, es decir, que pueden contratar directamente a la trabajadora del hogar o bien pueden valerse bien de intermediación de servicios públicos o bien a través de agencias de colocación debidamente autorizadas[5].

En el CETHYC, hemos detectado una serie de <<malas prácticas>> consistentes en:

- Personas que se hacen pasar por agencias de colocación que NO están debidamente autorizadas. Hacen contratos con las familias donde cobran un dinero mensual a esta persona/s haciéndose pasar por agencia de colocación y luego ésta persona o personas mantienen a trabajadoras del hogar sin alta o con alta pero en condiciones de absoluta precariedad laboral.

Hay que tener cuidado y evitar esta práctica, tanto para la trabajadora como para la parte empleadora ya que, podríamos estar en presencia de una posible *cesión ilegal de trabajadores*[6] y se puede determinar la responsabilidad solidaria tanto de la persona que se está haciendo pasar por agencia de colocación como de la familia, además de sanciones administrativas muy fuertes.

Esto significa que la trabajadora podría reclamar todos los derechos laborales, salarios, cotización, indemnizaciones en su totalidad tanto a la persona o personas que se hacen pasar por agencia de colocación como para la familia.

Además, según el art. 8.2 del *Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)*, establece la cesión ilegal como una infracción muy grave en materia de relaciones laborales y establece una sanción económica que va desde 7.501 € hasta 225.018 €[7].

5. Art. 4.1 RD 1620/2011.
6. Art. 43 ET (RDL 2/2015)
7. Art. 40.1c) LISOS (RDL 5/2000)

BUENA PRÁCTICA:



Como trabajadora debes informarte bien cuando haces la entrevista o te ofrecen el trabajo de la persona con la que vas a trabajar, tienes que solicitar los datos de la persona (nombre, apellidos, DNI y dirección). Por parte de la familia que tiene interés en contratar a una persona para que le facilite una trabajadora de hogar, igualmente, debe solicitar a esa persona que le acredite su situación de agencia de colocación debidamente acreditada para evitar problemas.

Bono ayuda de la CAM

Otra mala práctica es aquella que está sucediendo a raíz del bono ayuda de la Comunidad de Madrid para la contratación de trabajadoras del hogar para el cuidado de personas, mediante la cual, para cobrar el bono y obtener ganancia, una pequeña parte parte (de 4 a 8 horas semanales) cursa el alta en la Seguridad Social de la trabajadora a través de una empresa que actúa como empleador y otra parte de alta en la Seguridad Social con el titular del hogar familiar (el resto de horas 32 a 36 horas)

Esta práctica se hace para justificar el cobro del bono ayuda[8], pero es una mala práctica porque supone que la trabajadora tiene 2 pagadores que, de cara a la tributación del modelo 100 del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), es decir, la "declaración anual de la renta" supone que si obtiene más de unos ingresos anuales (actualmente el SMI) va a suponer un enorme perjuicio en la tributación de esta trabajadora que probablemente tenga que pagar un dineral a Hacienda.

MALA PRÁCTICA:



Esta cuestión es imperativa que se aborde desde el poder legislativo y se modifique la normativa porque supone que una trabajadora que exceda del límite establecido legalmente y tenga 2 o más pagadores (recordemos que el SEPE es considerado también un pagador), puede suponer que una trabajadora del hogar pague 1 o 2 mensualidades de su recién conseguido derecho al desempleo a Hacienda. Es absolutamente inadmisible que personas que rondan siempre el salario mínimo interprofesional (recordemos que no hay negociación colectiva a día de hoy reconocida en el Estado español para las trabajadoras del hogar y cuidados), paguen impuestos de manera equivalente a personas que cobran 30.000 o más € al año.

8. Acuerdo del Consejo de Gobierno, de 24 de mayo de 2023, por el que se aprueban las normas reguladoras y se establece el procedimiento de concesión directa de subvenciones del programa de incentivos a la contratación de personas empleadas de hogar para la conciliación de la vida familiar y laboral.

Por otro lado, se da una situación de pluriempleo en la vida laboral y se da una situación de **infracotización** dado que al dar de alta menos horas de las 40 mediante un empleador de hogar, esto supone que va a estar en tramos inferiores de cotización al de 1424,5 €, por lo que, va a cotizar menos a la Seguridad Social que si estuviera a jornada completa directamente con la empresa o directamente con la familia en su totalidad.

Además, como el bono ayuda está vinculado al cuidado de personas, en general, dependientes, normalmente esta mala práctica afecta a trabajadoras internas que se ven perjudicadas de esta manera, cuando ni siquiera se está reconociendo las horas reales que trabaja ni se están pagando ni cotizando.

Y como en el caso anterior, puede ser una forma de contratación anómala y por tanto ser de aplicación el artículo 43 del E.T. en cuanto a una posible cesión ilegal de trabajadoras.

BUENA PRÁCTICA:



Las y los empleadores deben tramitar el bono ayuda con personas profesionales que no implique modificación alguna en el contrato ni en la cotización de la trabajadora y huir de las empresas que gestionan este bono de manera interesada y perniciosa. Las trabajadoras deben consultar su vida laboral y sus bases de cotización y tener activado el sistema de alerta de la Seguridad Social para evitar que les hagan modificaciones sin su consentimiento.

¿Qué sucede si trabajo para una empresa de ayuda a domicilio como trabajadora de hogar?

Es importante entender que una trabajadora de hogar y cuidados que es contratada por una empresa que se dedica al sector de ayuda a domicilio, no se le aplica la normativa de las trabajadoras del hogar y cuidados, es decir, el ya mencionado *Real Decreto 1620/2011 de 14 de noviembre*, si no que se **aplica la normativa laboral *"común"***, es decir, el contrato de trabajo vendrá regulado por el Convenio Colectivo de Ayuda a Domicilio del lugar donde se preste el servicio, el Estatuto de los Trabajadores y resto de normativa.

En este caso es importante ver las diferencias que hay, poniendo de ejemplo el *Convenio Colectivo de ayuda a domicilio de la Comunidad de Madrid para 2024-2028*:

- La jornada laboral máxima (es decir la jornada completa) es de 36 horas y a partir de 2026 de 35 horas y no de 40 horas.
- Las vacaciones son de 31 días naturales y no de 30 días naturales.
- El salario bruto anual de la Auxiliar de ayuda a domicilio (35 horas) asciende a: 18.188,89 € € anuales con las pagas incluidas y para la trabajadora de hogar es el SMI de 17.094 € anuales.

Como se puede ver con estos tres ejemplos, el salario que debe cobrar una trabajadora que presta servicios a través de una empresa **es mayor que el SMI y tienen que trabajar menos horas.**

Pues bien, hemos detectado desde el CETHYC que hay muchas trabajadoras tanto externas como internas que trabajan muchas más horas de las que marca el convenio como máxima (35 horas a partir del año 2026) y como el trabajo que desempeñan es de trabajadora de hogar y cuidados aunque se denomine auxiliar de ayuda a domicilio, les pagan y cotizan como el Salario Mínimo Interprofesional provocando que la trabajadora del hogar gane menos y cotice menos.

BUENA PRÁCTICA:

Estas empresas deben cumplir con lo previsto en el convenio colectivo y normas laborales básicas para que el trabajo se pueda desarrollar con las máximas garantías para ambas partes.

Prohibición de dicriminación en el acceso al empleo

Una buena práctica es evitar discriminar a las personas al acceso al empleo.

No sólo es una buena práctica, sino que es una obligación legal dado que la discriminación por razones de género está absolutamente prohibida por la normativa nacional e internacional, sirva como ejemplo del nivel internacional, el artículo 2 y 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 (DUDH), o el artículo 11 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de 1979 o, a nivel Europeo, el artículo 20 y 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea o la muy importante Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, la Directiva 79/7/CEE de 19 de diciembre de 1978 relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social entre otras.Igualmente, en este sentido y a nivel del Estado español, tenemos el artículo 14 de la Constitución Española que determina prohibición de discriminación por cualquier causa y la *Ley 15/2022 de 12 de julio integral para la igualdad de trato y la no discriminación*, donde en su artículo 2.1 determina:

"1. Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social"

Así pues, esta prohibición se extiende a las relaciones laborales, desde el acceso al empleo[9] hasta el fin de la misma.

BUENA PRÁCTICA:

Que tanto empleadores/as como agencias de colocación se tomen muy en serio las ofertas de trabajo que publican, la entrevista y que no realicen actos de discriminación por ninguna razón a las personas trabajadoras del hogar.

9. Art. 9 Ley 15/2022 de 12 de julio integral para la igualdad de trato y no discriminación

3. CONTRATO DE TRABAJO



El contrato de trabajo es un documento legal que sirve para establecer los datos personales de las partes y las condiciones laborales de prestación de servicios, es decir, los derechos y obligaciones de las partes en la relación laboral.

Hay que recordar en este punto que establecer condiciones inferiores a lo que marca la Ley o los Convenios colectivos, es NULO e ilegal, dado que un trabajador/a t**iene derechos que NO puede renunciar.**

Pongamos un ejemplo:

Una familia contrata a una persona para trabajar 40 horas semanales en la llevanza ordinaria de la casa. Se establece un horario de 10 a 18 horas y el salario mínimo interprofesional (1.424,50 € para 2026) brutos con las pagas incluidas. Sin embargo, deciden poner que las vacaciones serán de 20 días al año en el contrato porque por sus necesidades no pueden dar 30 días de vacaciones.

Pues bien, en este caso, el hecho de que una trabajadora acepte y firme que está de acuerdo con disfrutar 20 días al año de vacaciones NO impide a la trabajadora con posterioridad reclamar su derecho legal a que le den 30 días naturales al año.

Esto es porque los derechos laborales no los otorgan los empleadores por capricho, el art. 9 y el 3.5 del Estatuto de los Trabajadores (ET), determina que los y las trabajadoras no pueden renunciar ni disponer antes o después de adquirir derechos que establece la Ley o los Convenios Colectivos, es decir, los derechos los da la Ley y suponen obligaciones para los empleadores.

Otro ejemplo:

Pongamos que una familia decide tener una trabajadora de hogar y cuidados sin alta en la seguridad social porque no tiene documentación en regla. Es interna y trabaja de 9 de la mañana a 22 de la noche, con dos horas de descanso de lunes a viernes y los sábados de 9 a 14, sale y el domingo se vuelve a internar a las 21 horas. Le abonan 1.100 € al mes con dos medias pagas. Al cabo del tiempo la trabajadora le pide a los empleadores que le suban el SMI porque ha escuchado de otras personas y en la radio que ha subido el salario mínimo. La familia le dice que no porque al no tener papeles no tiene derechos y ha aceptado cobrar la cantidad de 1.100 €, que si no le gusta que se vaya.

Este, que por desgracia es bastante habitual, es un ejemplo en el que una familia niega los derechos laborales por el hecho de no tener papeles. Pues bien, la trabajadora puede reclamar sus derechos laborales ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y/o ante la Jurisdicción Social, dado que **el hecho de que no tenga autorización para residir y trabajar, NO impide que tenga exactamente los mismos derechos laborales que el resto, con independencia de que haya aceptado dichas condiciones.**

Estos casos son más bien excusas que dan los empleadores defraudadores que no quieren dar de alta a la seguridad social y no quieren pagar para tener una persona casi 24 horas y casi toda la semana prestando un servicio tan fundamental como los cuidados.

Por consiguiente, en conclusión, una cláusula tanto escrita como verbal que establezca condiciones laborales inferiores a lo que indeica la Ley, **da derecho a una trabajadora a reclamarlo legalmente ante los empleadores que tienen obligación de cumplir con la normativa.**

¿Qué forma tiene que tener el contrato de trabajo?

Según el art. 5.1 del RD 1620/2011, la forma del contrato:

"1. El contrato de trabajo podrá celebrarse por escrito o de palabra. Deberá celebrarse por escrito cuando así lo exija una disposición legal para una modalidad determinada. En todo caso, constarán por escrito los contratos de duración determinada cuya duración sea igual o superior a cuatro semanas."

Por otro lado, es importante destacar que existe una **presunción** de que, en defecto de contrato por escrito, el trabajo es a tiempo completo e indefinido. Es decir, salvo que haya prueba en contrario de la naturaleza temporal y jornada parcial, **todas las relaciones laborales se consideran indefinidas a tiempo completo[10].**

Añadido a lo anterior, merece la pena poner el tenor literal del art. 5.4 del RD 1620/2011:

*"4. **Cuando la duración de la relación laboral sea superior a cuatro semanas, el trabajador deberá recibir información sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral si los mismos no figuran en el contrato formalizado por escrito,** de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.*

Además de los extremos a que se refiere el artículo 2.2 del Real Decreto 1659/1998, dicha información deberá comprender:

10. Art. 5.2 RD 1620/2011 y 8.2 RD 2/2015 de 23 de Octubre del Estatuto de los Trabajadores

a) Las prestaciones salariales en especie, cuando se haya convenido su existencia.

b) La duración y distribución de los tiempos de presencia pactados, así como el sistema de retribución o compensación de los mismos.

c) El régimen de las pernoctas del empleado de hogar en el domicilio familiar, en su caso."

Es decir, observamos que hay una obligación LEGAL para los empleadores y empresas de poner los elementos esenciales de la prestación de servicios.

Añadido a lo anterior, en febrero de 2024 ha entrado en vigor el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que tiene como objetivo que los Estados firmantes de dicho convenio internacional equiparen las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar y cuidados al resto de trabajadores/as.

Así, éste convenio determina la obligación de los Estados miembros de que se garantice la información, preferentemente por escrito, de los siguientes datos:

- *"(a) el nombre y los apellidos del empleador y del trabajador y la dirección respectiva;*
- *(b) la dirección del lugar o los lugares de trabajo habituales;*
- *(c) la fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración;*
- *(d) el tipo de trabajo por realizar;*
- *(e) la remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos;*
- *(f) las horas normales de trabajo;*
- *(g) las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diarios y semanales;*
- *(h) el suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;*
- *(i) el período de prueba, cuando proceda;*
- *(j) las condiciones de repatriación, cuando proceda; y*
- *(k) las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, inclusive todo plazo de preaviso que han de respetar el trabajador doméstico o el empleador*[11]*."*

11. Art. 7 C-189 de la OIT

Por consiguiente, de todo lo anteriormente expuesto podemos extraer la siguiente:

BUENA PRÁCTICA:



Que los empleadores/as del hogar o empresas, establezcan por escrito con la mayor claridad posible toda la información a nivel de datos personales de las partes así como de la prestación concreta de servicios.

Para el caso de que no se cumpla esta previsión, recordemos que el art. 5.3 del RD 1620/2011 de 14 de noviembre, faculta a cualquiera de las partes a que el contrato de trabajo se formalice por escrito.

MALA PRÁCTICA:



No hacer por escrito el contrato o no poner los elementos esenciales o la información establecida en los artículos y normativas anteriores. Frente a esta mala práctica la trabajadora del hogar y cuidados puede obligar mediante mecanismos legales a que se formalice el contrato por escrito ***¡incluso aunque la trabajadora del hogar no tenga permiso de residencia y trabajo o incluso aunque no le hayan dado de alta en la seguridad social!***

Trabajo en varios domicilios con un mismo contrato de trabajo ¿está bien?

No cabe duda de que la subcontratación en el sector de las trabajadoras del hogar y cuidados no es una situación que pueda darse entre personas físicas salvo para las agencias de colocación debidamente autorizadas como ya hemos visto anteriormente. Pero, ¿qué sucede en los casos que una persona da de alta en la seguridad social 40 horas pero trabaja en diferentes casas bajo ese contrato de trabajo?

Esto es una práctica de la que hay que huir, puesto que puede ser una **cesión ilegal de trabajadores del art. 43 del ET.** A este respecto se posicionó el *Tribunal Superior de Justicia de Cataluña*[12] en el caso de un empleador que tenía contratado a una trabajadora que también prestaba servicios en casa de su hija.

12. STSJCat de 14 de octubre de 2008

En la citada Sentencia, entre otras, no deja dudas de que es una situación anómala y que para las horas que hacía en casa de la hija procedía un contrato y un alta en la seguridad social diferencia de la del padre, por lo que, se determinó la r**esponsabilidad solidaria** de las dos partes de todas las deudas y la calificación de los hechos como **cesión ilegal de trabajadores/as.** Además, con la entrada en vigor del *Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar*, esto cobra mucho más sentido ya que hay que elaborar un informe de los riesgos laborales de cada casa y cada prestación laboral, con lo que, lo lógico es que con cada contrato de trabajo se realice este informe de evaluación de riesgos.

Recordemos, como hemos dicho anteriormente, que es importante tener en cuenta que la Ley califica como MUY GRAVE la cesión ilegal de trabajadores/as y establece sanciones que pueden ir desde 7.501 € hasta 225.018 € [13]

MALA PRÁCTICA:



Cuando un grupo de amigos decide compartir a una trabajadora, le dan de alta en la Seguridad Social con un solo contrato a nombre de una persona pero presta servicios en varios domicilios. Si una trabajadora tiene un contrato de trabajo vinculado al cuidado de una persona y/o una casa, no puede prestar servicios en otro domicilio, aunque sea familiar.

BUENA PRÁCTICA:



Por cada prestación de servicios en cada hogar se tiene que realizar un contrato de trabajo individualizado, con el consiguiente alta en la Seguridad Social.

13. Art. 8.2 y 40.1c) del LISOS (RDL 5/2000)

¿Hay un periodo de prueba en el trabajo en el hogar y cuidados?

El periodo de prueba es un tiempo que necesariamente debe estar pactado en el contrato de trabajo y que supone que cualquiera de las partes puede finalizar la prestación de servicios sin más motivación que comunicar el fin de la relación laboral por no cumplimiento del periodo de prueba.

Está claro que al ser un tipo de extinción *"sin causa"*, no puede hacerse para ocultar un despido por un motivo discriminatorio u ocultar una vulneración de derechos fundamentales como por ejemplo aprovechar para hacer un fin de periodo de prueba al enterarse un empleador/a que su trabajadora está embarazada[14].

En todo caso, **el periodo de prueba no puede ser superior a 2 meses, debe constar por escrito desde el inicio de la relación laboral y para la finalización por este motivo debe darse un preaviso de 7 días para cualquiera de las dos partes**[15]**.**

¿Esto significa que una trabajadora puede retirarse del trabajo por fin de periodo de prueba? **Así es**. Como decimos, el periodo de prueba es un tiempo en el que la parte empleadora verifica las aptitudes laborales de la trabajadora así como la trabajadora verifica que se están cumpliendo con las condiciones anunciadas en la entrevista y/o pactadas en el contrato de trabajo. Por lo tanto, **el fin de periodo de prueba va en ambas direcciones.**

¡OJO!. Sólo el fin del periodo de prueba por voluntad del empleador daría lugar a poder solicitar la prestación por desempleo.

¿Entonces en qué se diferencia que una trabajadora haga un fin de periodo de prueba a una renuncia al trabajo?

En ambos casos NO se accede al desempleo, ya que no se está en situación legal de desempleo dado que es la propia trabajadora la que ha decidido, por su propia voluntad, terminar el contrato de trabajo. En caso de ser trabajadora de hogar y cuidados directamente para una familia hay que hacer el preaviso de 7 días para el fin de periodo de prueba y de 15 días para el caso de una baja voluntaria o renuncia al trabajo, sin embargo, si, por ejemplo, una trabajadora presta servicio para una empresa que se dedica a la ayuda a domicilio o similar, para hacer un fin de periodo de prueba a instancia de la trabajadora entonces hay que ver el convenio colectivo para ver si existe un plazo de preaviso establecido o, en todo caso, el art. 14 del ET, **que no establece un preaviso concreto.**

---

14. Art. 14.2 del ET
15. Art. 6.2 del RD 1620/2011

Aunque no siempre es posible, sí que es recomendable dar un preaviso para el caso de fin de periodo de prueba para que ambas partes puedan tener un mínimo tiempo de organización.

Duración del contrato de trabajo

En principio, la duración de la relación laboral en el trabajo del hogar y los cuidados debe ser indefinida salvo que exista una causa válida de contratación temporal conforme lo establecido en la norma básica, esto es, el *Estatuto de los Trabajadores (ET).*

Así pues, si no se establece nada concreto o no se establece contrato por escrito o se trabaja sin alta en la seguridad social, **la relación laboral se va a considerar indefinida y a tiempo completo**[16], salvo que haya prueba en contrario de su naturaleza temporal. Así pues, lo normal en esta clase de relación laboral será que tengamos una relación laboral indefinida por la propia naturaleza de la prestación de servicios.

Para que pueda ser válida una contratación temporal de duración determinada, existen dos fórmulas concretas:

- Causas de la producción. No decimos que no pueda suceder, pero en el sector es muy complicado que se pueda entender que existe un desajuste en la necesidad de contratación indefinida por motivo del incremento imprevisible y ocasional de la actividad. Sobre todo es complicado de justificar, por lo que, **no recomendamos realizar esta clase de contratación dado que se debe establecer de manera clara en el contrato de trabajo y se tiene que poder justificar ante el Juez/a o Inspección de Trabajo si así se requiere, por lo que, para evitar posibles problemas o conflictos por este motivo, lo mejor es realizar una contratación indefinida.**

- Sustitución de la trabajadora (interinidad). En este caso sí que puede caber en el sector un contrato de sustitución de una persona trabajadora siempre y cuando **tenga reserva de su puesto de trabajo y se especifique claramente en el contrato de trabajo la persona sustituída y la causa justificativa.**

- Otras situaciones. Pueden existir otras situaciones como necesidad de contratar a una persona temporalmente porque se dispone de una vivienda de manera temporal, pero en general, habrá que estudiar caso a caso, recomendamos realizar contratos indefinidos para evitar problemáticas.

16. Art. 8.2 y 15.1 del ET

Pero para el caso de sustitución de persona de trabajo con reserva de puesto, ¿cuándo se tiene reserva del puesto de trabajo?

Pues se trata de circunstancias en las que la persona trabajadora no presta servicios por un motivo legalmente reconocido pero en cuanto cesa ese motivo vuelve obligatoriamente a su puesto de trabajo (por ejemplo, situación de incapacidad temporal, excedencia forzosa, sustitución para cubrir reducción de jornada legalmente prevista, embarazo, permiso de maternidad/paternidad, etc.).

Es muy importante para la persona empleadora **tener mucha prudencia a la hora de elegir esta clase de contratación, dado que si no se cumplen los requisitos para poder aplicar un contrato temporal o la causa no es suficiente, o aun pasada la causa se ha seguido prestando servicio o la causa no es real, entonces la consecuencia es que es una contratación en fraude de ley y, por tanto, la relación se considerará indefinida a todos los efectos.**

Esta clase de contratos sí que son más habituales en empresas del sector, ya que tienen plantillas de trabajadoras y es normal que existan situaciones que dan lugar a la sustitución.

Pongamos un ejemplo de las consecuencias de no establecer bien la causa del contrato:

> *Supongamos que soy un empleador de hogar y decido hacer un contrato temporal de 6 meses a mi trabajadora por causas de la producción, pero en el contrato no pongo la causa concreta que motiva dicha contratación. Cuando llega el momento, hago el preaviso y comunico a mi trabajadora el fin de contrato temporal. Pues bien, al no tener una causa válida de temporalidad esa relación laboral se entiende indefinida por fraude de ley y, por tanto, ese fin de contrato temporal, sería un despido improcedente y daría lugar a la trabajadora a reclamar la indemnización de 33 días por año de servicio*[17].

Igualmente, hay que recordar que **las personas contratadas de forma temporal tienen los mismos derechos que las personas contratadas indefinidas y no deben sufrir discriminación o merma en sus derechos por ser temporales.**

Otra opción de contratación que puede existir en el sector, es la contratación como fija discontinua[18].

17. Art. 56 del ET.
18. Art. 16 del ET.

Se trata de la contratación para la realización de las tareas propias del sector de las trabajadoras del hogar y cuidados, pero que se realiza en periodos estacionales. Igualmente suele ser de difícil encaje en el sector esta modalidad de contratación (que no imposible), pero sucede lo mismo que con la contratación temporal, que si no se corresponde con una causa real, entonces se aplica también el fraude de ley.

La indemnización que se debe abonar por fin de contratación temporal es de 12 días por año de servicio y para el caso de interinidad (sustitución) no hay indemnización[19].

MALA PRÁCTICA:



Aprovecharse de una contratación temporal sin justificación para evitar las consecuencias de un despido improcedente. Realizar contratación temporal sin causa real o contrato de fija discontinua sin causa real.

BUENA PRÁCTICA:



Realizar contratación indefinida, salvo que exista una verdadera causa que justifique una contratación temporal como por ejemplo la sustitución de una trabajadora en baja de maternidad, o una trabajadora en situación de incapacidad temporal, etc.

19. Art. 49.1 C) ET.

4. JORNADA DE TRABAJO



En esta cuestión debemos detenernos y hacer un análisis algo más extenso ya que las horas, el horario y la jornada de trabajo en el sector de las trabajadoras del hogar y cuidados es un auténtico foco de explotación laboral notorio, flagrante e insoportable, plenamente conocido por todos los operadores, tanto empresas, como ciudadanía, como Administración Pública, que debemos resolver a toda costa, dado que el tiempo es una variable fundamental en la vida de todas las personas y en el ámbito laboral, el tiempo es una unidad que tiene valor económico, como no puede ser de otra manera.

Como sociedad, no podemos ni debemos permitir ni tolerar que existan seres humanos, en este caso, mujeres, que están dando prácticamente **24 horas de su tiempo** a una tarea tan absolutamente fundamental en la sociedad, como son los cuidados por el módico precio del SMI por 40 horas e incluso menos en muchas ocasiones.

Esta práctica tan habitual, no puede hacernos insensibles o generar una costumbre o aquiescencia dado que no sólo es ilegal, sino que, además, es injusto y no debería tener cabida en un Estado de Derecho y en una sociedad que se autodefine como democrática.

Por la experiencia vivida en el *CETHYC* llegamos a la conclusión de que, en general, para muchos empleadores no se le da valor porque no quieren pagar ni cotizar ni tampoco se le da importancia, **pero sí la tiene y muchísima**, ya que esto afecta a diferentes dimensiones:

- La salud física por los esfuerzos que tienen que realizar, teniendo en cuenta que la mayoría de trabajadoras se encuentra en una franja de edad de 40 a 65 años (y más) y que el trabajo del hogar y los cuidados es un trabajo que en muchos casos requiere mover personas, usar objetos, realizar tareas físicas repetitivas, subir escaleras, andar, agacharse, levantar y manipular objetos y un largo etc. Que hace que se deteriore o se pueda deteriorar la salud física de la trabajadora.

- A la salud mental por la situación de encierro, soledad, agotamiento por las excesivas horas de trabajo, maltrato que sufren de manera habitual las trabajadoras del hogar y cuidados. Incertidumbre sobre sus pagos, sobre sus vacaciones, sobre sus descanso. Además, muchas sufren profunda angustia por su situación laboral y por su situación administrativa, *"esta familia sé que se está aprovechando de mí, pero me va a hacer los papeles, por eso aguanto" "aguanté comer comida de la basura triturada porque quería que me hicieran los papeles"* esto son ejemplos de testimonios que recibimos en el CETHYC y que ilustran lo que tienen que aguantar a nivel psicológico y emocional. Falta de libertad, encierro, maltrato directo de la persona que cuidan (consciente o inconsciente por tener una patología que suprime el elemento volitivo), de la familia. Situaciones de acoso sexual, insinuaciones, tocamientos sin consentimiento. Todo ello supone un tremendo daño a la salud mental muy importante que no puede ni debe ignorarse.

- Al libre desarrollo de la personalidad. El tiempo que se está trabajando no se está invirtiendo en otras cuestiones como pueden ser estudios, ocio o familia y, por tanto, incide en la libertad para poder hacer otras actividades o no para el desarrollo como seres humanos.

- A las condiciones materiales. No es aceptable que una trabajadora interna invierta 70 u 80 horas a la semana por 1.424,50 € brutos que es el salario mínimo para 2026, dado que los precios de la vivienda y la vida, hacen que esta situación sea inviable y condene a la supervivencia más precaria a este sector, cuando realmente por horas invertidas en el trabajo deberían cobrar para el año 2026 (40 horas ordinarias + 20 de presencia) 2.035 € brutos.

Desde el *CETHYC* llevamos años trabajando para luchar contra la principal mala práctica de NO pagar ni cotizar lo que corresponde por ley por las horas trabajadas. En sintonía con lo expuesto, según el Informe *Trabajo invisible cuerpos rotos* publicado en 2025 por Oxfam intermon[20], según el INE hay 565.718 trabajadoras de hogar y cuidados en el Estado español, de las cuales, casi el 90% son mujeres, el 70% tienen doble nacionalidad o nacionalidad extranjera y 38.143 son internas y 1 de cada 4 son internas sin documentación, tasándolas en 70.000 aproximadamente.

Estos datos, son similares a los que maneja el *CETHYC*, si bien, hay ciertas variaciones dado que ciertamente, de las trabajadoras que realmente son internas, **no tienen reconocida esta condición en el contrato de trabajo en una abrumadora mayoría y manejamos datos superiores en cuanto a % de las personas que trabajan de internas sin documentación, siendo entre el 30% y el 40% dependiendo del periodo.**

Con todo lo anterior, **nos parece absolutamente imprescindible COMO BUENA PRÁCTICA que se respete la Ley de manera taxativa sobre la cuestión de la jornada de trabajo, por lo que, vamos a pasar a exponer cómo funciona y cómo debe funcionar:**

TIEMPO DE TRABAJO

La jornada de trabajo puede ser pactada por contrato de trabajo o establecida en Convenios Colectivos[21], de tal manera que tanto para empresas que operan en el sector como para empleadores/as de hogar, se debe tener mucha consideración con la cuestión del tiempo de trabajo.

Así pues, vamos a ver cómo funciona.

---

20. https://www.oxfamintermon.org/es/nota-de-prensa/empleo-hogar-cuidados-precariedad-informalidad-problemas-salud
21. Artículo 34.1 ET

Jornada legal máxima

Ahora mismo se está debatiendo cuál debe ser la jornada legal máxima semanal. Del mismo modo que existe un salario mínimo por debajo del cual legalmente no puede cobrarse, también existe un tiempo máximo de trabajo que no se puede sobrepasar, es lo que llamamos como *"jornada completa"*.

Esta jornada completa o tiempo legal máximo que se puede trabajar semanalmente asciende a: **40 horas semanales de jornada legal máxima**[22]. Esto significa que una persona NO puede legalmente trabajar más de 40 horas semanales.

EJEMPLO: *"una trabajadora de hogar y cuidados externa presta servicios de lunes a viernes de 8 de la mañana a 16 de la tarde y los sábados de 10 a 14".*

Si vemos este ejemplo, la trabajadora realiza 40 horas semanales de lunes a viernes y, además, hace 4 horas los sábados. Por tanto, esta jornada estaría por encima de las 40 horas semanales y, por tanto, estaría incumpliendo el límite legal de la jornada completa.

Ahora bien, en el sector del trabajo del hogar y cuidados se establece la excepción de las horas de presencia a disposición del empleador, por lo tanto, podemos distinguir tres tipos de horas en el sector, horas ordinarias, horas de presencia y horas extraordinarias.

- *Tiempo de trabajo efectivo:* son las horas ordinarias de trabajo efectivo que tiene que realizar la trabajadora y que NO deben superar las 40 horas semanales.

- *Tiempo de presencia:* se trata de aquellos tiempos en los que la trabajadora NO hace un trabajo efectivo y está a disposición de los empleadores para simplemente *"estar disponible"*, estar en situación de descanso locativo o para realizar alguna tarea sencilla como abrir una puerta, dar una medicina, esperar para acostar a la persona que cuida, etc. Se trata de un tiempo en el que aunque no se esté haciendo un trabajo efectivo, la trabajadora no dispone libremente de su tiempo.

  Es importante, porque una trabajadora de hogar, mientras no esté trabajando, **no tiene obligación de permanecer en el domicilio**[23], por lo que, si no está pactado en el contrato de trabajo, la trabajadora del hogar podrá abandonar el domicilio dado que no se le puede obligar ya que esto podría ser un ilícito administrativo o incluso podríamos estar en presencia de un delito contra la libertad.

22. Artículo 34.1 ET y art. 9.1 del RD 1620/2011 de 14 de noviembre
23. Art. 9.1 del Real Decreto 1620/2011 de 14 de noviembre

Las horas de presencia también tienen un límite máximo, esto significa que no se pueden hacer más de 20 horas semanales de tiempo de presencia de promedio en un periodo de un mes y deben ser retribuidas conforme a la hora ordinaria de trabajo y cotizadas a la Seguridad Social o bien dar equivalencia en tiempo de descanso[24].

- *Horas extraordinarias.* Se trata de todas aquellas horas que exceden de la jornada pactada o de la jornada completa y tiempo de presencia acordados[25]. Se establece un máximo anual de 80 horas extraordinarias y su carácter es, como no puede ser de otro modo **voluntario**[26].

Problemática con el control horario ¿es obligatorio hacer un registro de horas realizadas?

Según el criterio de SEDOAC-CETHYC, adelantamos la respuesta: **SÍ** y no sólo desde la reciente *Sentencia del TJUE de 19 de diciembre de 2024 asunto C-531/2023*, si no, ya desde el año 2019. Procedemos a explicar la razón.

El *Real Decreto 1620/2011 de 14 de noviembre que regula la relación laboral de carácter especial en el hogar familiar,* excluye expresamente la aplicación del art. 35.5 del Estatuto de los trabajadores[27], es decir, la obligación de registrar las horas totales de un trabajador o trabajadora a los efectos del cómputo y remuneración de las horas extraordinarias.

Como vemos, en el año 2011 cuando se publica el Real Decreto que modifica el régimen de las trabajadoras del hogar, se excluye expresamente el control horario a efecto de computar las horas extraordinarias.

Posteriormente, 11 años después, cuando se produce la gran modificación normativa a través del *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* que permite una ampliación de derechos que veremos posteriormente (acceso a desempleo, FOGASA, etc) no se modifica el art. 9.3 del Real Decreto 1620/2011 y, por tanto, pervive en el año 2022 la exclusión del control horario a efecto de cómputo de jornada para controlar y remunerar las horas extraordinarias.

24. Art. 9.2 del Real Decreto 1620/2011 de 14 de noviembre
25. Art. 35.1 del ET
26. Art. 35.4 del ET
27. Art. 9.3 del RD 1620/2011 de 14 de noviembre.

CONCLUSIÓN: el RD 1620/2011 excluye la aplicación del art. 35.5 del ET **pero NO del art. 34.9 del mismo cuerpo legal, por lo que, desde el 12 de mayo de 2019 existe obligación de hacer un registro horario con el horario de inicio y el horario de fin que se aplica también al sector de trabajadoras del hogar y cuidados**[28].

No obstante a lo anterior, como ya habíamos indicado, desde luego, **desde diciembre de 2024 tampoco hay duda de que hay que realizar un control horario** ya que la *Sentencia del TJUE de 19 de diciembre de 2024 asunto C-531/2023* ha determinado que la legislación del Estado español que excluye al colectivo de trabajadoras del hogar del sistema de control de las horas extraordinarias o del control horario en general, es, una vez más, discriminatorio por razones de género al ser un sector, como ya hemos indicado, realizado por mujeres.

MALA PRÁCTICA:



Tener una trabajadora de hogar interna mediante un contrato de 40 horas semanales e indicar en las páginas que regulan de manera concreta los tiempo de presencia y de pernocta que NO se realizan horas de presencia pero sí de pernocta. Además de no establecer los horarios y las funciones concretas, para que luego en la realidad tengas a una trabajadora 70 u 80 horas semanales, de lunes a viernes de 8 de la mañana a 23 de la noche descansando 2 horas apenas y los sábados hasta la hora de comer volviendo a internarse el domingo por la noche remunerando, además, tan sólo por el SMI por 40 horas.

Este ejemplo, que es absolutamente habitual, es una mala práctica de la que debemos huir por diversos motivos:

1º Porque es **ILEGAL**. Recordemos que incumplir la normativa de horarios, jornada y horas extraordinarias y/o nocturnas es una infracción GRAVE[29] y que puede conllevar sanciones administrativas por valor desde 751 € a 225.018 € dependiendo de la graduación de las mismas[30].

2º Porque esta situación ilegal NO es ética y, además, supone, bajo nuestro punto de vista, una situación de esclavitud moderna y una total injusticia. Estamos teniendo personas [mujeres] migrantes casi 24 horas al día por un salario miserable, muchas veces sin permiso de residencia y trabajo realizando un trabajo tan fundamental para el sostenimiento de la vida como es el de los cuidados en el apartado más importante de la vida que es sobre el hogar y sobre las personas que habitan en él, **despojándolas de los derechos laborales más básicos aprovechando su situación de necesidad.**

28. Criterio compartido por la Sentencia del TSJ País Vasco Social de 6 marzo de 2025
29. Art. 7.5 del LISOS (RDL 5/2000)
30. Art. 40.1 b) LISOS

BUENA PRÁCTICA:



Establecer en el contrato de trabajo de manera clara los horarios y las tareas que se van a realizar y la remuneración. Por ejemplo: de lunes a viernes de 8 a 15 horas se realizarán las tareas propias de la llevanza del hogar, desayuno, comida y atención a las necesidades del empleador/a. De 15 a 17 horas 2 horas de descanso. De 17 a 22 se hará el paseo de la tarde, la cena y tiempo de presencia hasta acostar al empleador/a.

Será la trabajadora la que realice en un diario o cuaderno el control de las horas ordinarias, de presencia y extraordinarias realizadas para su control, cómputo y pago que presentará al empleador/a para su cómputo, retribución y cotización.

RECOMENDACIÓN

En todo caso hay que huir de jornadas como las expuestas, sería preferible contratar dos personas ya que menos horas trabajadas = más trabajo para todas = menos precariedad ya que en todo caso, desde el CETHYC defendemos la consigna de "TRABAJO DE INTERNA ESCLAVITUD MODERNA"

Total: 8 horas efectivas + 2 horas de descanso + 4 horas de presencia. Fines de semana libres, saliendo el viernes por la noche y volviendo el lunes por la mañana.

Remuneración: SMI 40 horas + 20 horas de presencia 2.035 € bruta con prorrata de pagas para el año 2026 con el prorrateo de pagas incluidas.

5. PERMISOS RETRIBUIDOS Y FESTIVOS

para las trabajadoras del hogar



Los permisos retribuidos son días que establece la normativa que permiten a la trabajadora del hogar y cuidados no acudir al puesto de trabajo y recibir remuneración con normalidad. Del mismo modo ocurre con **los festivos**, que son 14 días al año que se establecen cada año que son días que NO se trabaja, SON retribuidos y NO son recuperables[31]. De los 14 días, 8 son de carácter nacional comunes, 4 por deciden por Comunidades Autónomas y 2 por entidades locales (Ayuntamientos, etc.). En todo caso, son 14 días al año.

Hay que recordar que no puede discriminarse a las personas que tienen contrato a tiempo parcial con respecto a los festivos, que se aplican en exacta igualdad.
En cuanto a los **permisos retribuidos**, el RD 1620/2011 no determina ninguna especialidad, remitiéndose a la normativa laboral común. Por ello, las trabajadoras del hogar y cuidados disponen de los siguientes permisos retribuidos:

1º Matrimonio o inscripción de pareja de hecho[32]

Se trata de 15 días naturales que deben disfrutarse de manera inmediata a la celebración del matrimonio o inscripción de la pareja de hecho, si coincide la fecha con día laboral, éste estará incluido dentro de los 15 días pero si se hace en día no laborable, pasará a iniciarse los 15 días a partir del siguiente hábil. La única excepción a día de hoy, salvo que se disponga otra cosa en Convenio Colectivo, es que puede disfrutarse los 15 días a continuación del permiso por maternidad, ni siquiera con situación de incapacidad temporal.

2º Accidente, enfermedad, hospitalización o intervención quirúrgica de familiar[33]

Se trata de 5 días caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad (la familia propia por sangre) o afinidad (la familia de mi cónyuge o pareja de hecho).

¿Qué son los grados? Los grados de parentesco son los familiares que tenemos que van de más cercanos a más lejanos. Existen 4 grados en función de la cercanía o lejanía.

Así, el **primer grado** son: padres/suegros/as, hijos/as, nueras/yernos
El **segundo grado** son: abuelos/as, hermanos/as, cuñados/as, nietos/nietas
Este permiso cubre las enfermedades, intervenciones, hospitalización de todas estas personas respecto de la trabajadora afectada. El resto (**tercer y cuarto grado**) no están incluidos. Huelga decir que el cónyuge y/o pareja de hecho están incluidos.

32. Art. 37.3 a) del ET
33. Art. 37.3 b) del ET

No es pacífico si se trata de días naturales o días hábiles. Pero parece que la mayoría de resoluciones, para cuando no hay previsión específica en un Convenio Colectivo de aplicación, parece referirse a **hábiles** distinguiendo los permisos de corta y de larga duración aplicando el criterio de que sean hábiles para los primeros y naturales para los segundos, salvo previsión distinta en los convenios, como por ejemplo el Convenio Colectivo de Ayuda a Domicilio que se aplica en la Comunidad de madrid que especifica *"5 días hábiles"* [34]

BUENA PRÁCTICA:



Es muy importante si eres trabajadora de ayuda a domicilio que revises el Convenio Colectivo que se te aplica dado que vas a tener posibles mejoras y especificaciones concretas para el disfrute de los permisos retribuidos. El de la Comunidad de Madrid, por ejemplo, ofrece muchas mejoras en su artículo 24 respecto al Estatuto de los Trabajadores que se aplica a la relación laboral de trabajadoras del hogar y cuidados en este aspecto.

3º Fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o por afinidad.

Para el caso de fallecimiento cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, la duración del permiso es de **dos días** y si hay que realizar un desplazamiento fuera de la localidad donde se presta servicio, entonces la duración se amplía a **cuatro días**, entendemos hábiles por el criterio de la corta duración expuesto anteriormente y que es acorde a la Directiva de la U.E. 2019/1158.

4º Traslado domicilio (día de mudanza)

Se trata de un permiso por traslado de vivienda habitual, aunque este permiso habitualmente se conoce como permiso de "mudanza", el disfrute no está vinculado a que haya que trasladar muebles, tan sólo por el hecho de realizar un cambio en la residencia habitual de la trabajadora. La duración del permiso es de **un día**.

5º Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal

Se trata de un permiso retribuido por tener que cumplir una obligación de carácter público y que sea personal. El ejemplo típico es ser parte de una mesa electoral cuando concurren elecciones y eres llamada, incluso también el ejercicio del sufragio activo (ir a votar a las elecciones) también es tiempo retribuido.

34. Art. 24 convenio colectivo ayuda a domicilio de la CAM.

Aquí podría encuadrarse por ejemplo acudir a testificar a un juicio, o ser parte de un tribunal de jurado, pero no se incluiría acompañar a familiares, incluso menores, al médico pues la Ley no contempla esto como el cumplimiento de un deber de carácter público, cosa cuestionable pues la obligación de cuidados de un hijo/a, por ejemplo, es una obligación legal.

La duración **es el tiempo indispensable para la realización del deber inexcusable de carácter público.** En caso de que la persona trabajadora reciba una indemnización por acudir al deber público (por ejemplo el pago de participar en una mesa electoral, o indemnización por ir de testigo a un juicio), ésto se debe descontar del salario.

6º Tiempo indispensable para exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto y en caso de adopción para las asistencias a las sesiones necesarias para la llevanza a cabo de la adopción o acogimiento.

La duración es por el **tiempo indispensable.** La asistencia a sesiones informativas y técnicas necesarias para la adopción y/o acogimiento.

7º Nuevo permiso respecto a circunstancias que provoquen que no se pueda ir al trabajo por recomendaciones, limitaciones o prohibiciones de las autoridades públicas.

Se trata de un permiso de **duración de 4 días** cuando existan las limitaciones o prohibiciones o recomendaciones indicadas, pero además, cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Se puede prorrogar más allá de la duración establecida si continúa la causa que lo motivó, todo ello sin perjuicio de las medidas que puedan adoptarse medidas de suspensión temporal del contrato de trabajo para la parte empleadora, etc.

8º Donación de órganos o tejidos.

Se trata de un permiso retribuido para el caso de que se produzca una donación de órganos o tejidos dentro de la jornada laboral, **por el tiempo indispensable para ello.**

9º Licencia para búsqueda de empleo en caso de despido objetivo si se trabaja para una empresa o de la extinción propia de trabajadoras del hogar del artículo 11 del RD 1620/2011 de 14 de noviembre.

Para el supuesto en el que se produzca una extinción basada en una de las 3 posibles causas del art. 11 del RD 1620/2011 o, para el caso de que se trabaje en una empresa y se produzca un despido objetivo, durante el periodo de preaviso (7, 15 o 20 días dependiendo del tipo de despido que se realice y la antigüedad de la trabajadora de hogar), que hay entre la entrega de la carta y la fecha de la extinción, **la trabajadora tiene una licencia de 6 horas semanales para búsqueda de empleo que es retribuida.**

BUENA PRÁCTICA:



Las personas empleadoras deben comprender que estos permisos existen y se aplican a sus trabajadoras del hogar, por lo que ni pueden ni deben limitarlos dado que puede haber consecuencias muy negativas. Por parte de la trabajadora de hogar debe comunicarse la situación con antelación suficiente, para poder disfrutar el ejercicio de su derecho.
Lo mejor y más garantista para todas las partes es que las comunicaciones se hagan por escrito para mayor seguridad jurídica de ambas partes.

MALA PRÁCTICA:



No permitir el disfrute de los permisos expresados por la parte empleadora, no remunerarlos o descontarlos o limitarlos o exigir su recuperación en otro tiempo.

Festivos[35]

En cuanto a los festivos, las trabajadoras del hogar y cuidados disponen de **14 días festivos al año que tienen carácter retribuido y NO recuperable.**
Es decir, que la trabajadora de hogar y cuidados, no debe trabajar en festivo y se lo tienen que remunerar sin que sea recuperable en otro periodo.

35. Art. 12.4 d) de ET.

Es irrelevante el tiempo de trabajo que se tenga contratado, es decir, para el caso de una trabajadora que trabaja a tiempo parcial, se aplica exactamente igual dado que no puede discriminarse a una trabajadora a tiempo parcial de una a tiempo completo[36].

De los 14 días reseñados, 2 son designados por las entidades locales y para el caso de que una Comunidad Autónoma tenga un festivo propio, lo puede sustituir por alguno de los 12 de carácter nacional.

Por ejemplo: ***en*** *la Comunidad de Madrid es festivo el 02 de mayo y la entidad local (el Ayuntamiento de Madrid) ha establecido para el año 2025, la festividad local del 15 de mayo de San Isidro y el día de la Almudena el 08 de noviembre, que para el 2025 será el 10 de noviembre por caer el 08 en sábado.*

MALA PRÁCTICA:

Descontar, limitar o hacer recuperar festivos trabajados o, en caso de que se pacte su realización, recordamos que debe abonarse DOBLE, como día normal y como día festivo.



36. Art. 12.4 d) de ET.

6. SISTEMA DE VACACIONES



Las vacaciones siempre son un tema muy importante en el sector de las trabajadoras del hogar y cuidados dado que se trata de tiempo importante de descanso en el que las trabajadoras del hogar pueden desarrollar su vida personal o profesional, desconectando de las vicisitudes del trabajo habitual.

Así pues, el Derecho de Vacaciones viene regulado en el art. 40.2 de la Constitución, en el Convenio 132 de la OIT, en el art. 38 del ET y en el art. 9.7 del RD 1620/2011 de 14 de noviembre por el que se regula la relación laboral en el hogar familiar.

Así pues, en base a las normas expuestas, las vacaciones quedan como:

- **30 días naturales al año** (recordemos que para trabajadoras que presten servicio en ayuda a domicilio o a través de una empresa deben acudir al convenio colectivo para ver los días y la forma del disfrute. El hecho de que sean naturales significa que si coincide con un día festivo de los que nos hemos referido en el capítulo anterior, éste se perdería. Un ejemplo típico en Madrid es el 15 de agosto.
- Los 30 días se pueden fraccionar en varios periodos, sin embargo, al menos debe haber un periodo mínimo de 15 días consecutivos.
- Se deben pactar de mutuo acuerdo.
- En caso de que no haya acuerdo, 15 días elige la parte empleadora y 15 días elige la trabajadora.
- La fecha de disfrute debe conocerse con al menos **2 meses de antelación.**

Añadido a lo anterior, debemos recordar que las vacaciones es un derecho de disfrute, es decir, no es válido el pacto de su remuneración en lugar de su **disfrute** en el año natural. Así, los 30 días deben disfrutarse entre el 01 de enero y el 31 de diciembre. Sólo para el caso de que no hayan sido disfrutadas en el año natural se deben abonar en dinero. Los empleadores tienen obligación de facilitar el disfrute de las vacaciones[37].

¿Se pierden las vacaciones si pasa el año natural y no las he disfrutado es decir, caducan las vacaciones?

Radicalmente **NO**. El *Tribunal de Justicia de la Unión Europea* ha sido muy tajante con esta cuestión estableciendo que las normativas nacionales de la UE que tienen la caducidad automática de las vacaciones cuando no se han disfrutado en el año natural, es contrario al Derecho Comunitario[38].

37. Sentencia del Tribunal de Justicia de la UE de 6 de noviembre de 2018. Asunto C684/16 entre otras
38. Sentencia del TJUE de 29 de noviembre de 2017, asunto C214/16

Es decir, como ya hemos indicado en este caso nacería el derecho a reclamar su compensación económica.

Añadido a lo anterior, recordemos también que para el caso de que el periodo de vacaciones no se haya podido disfrutar en situación de incapacidad temporal derivada de embarazo, lactancia, incapacidad temporal derivada de enfermedad común, accidente laboral o enfermedad profesional, permiso de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, etc. Se podrá disfrutar a continuación de la terminación de la situación que haya sucedido, siempre dentro de los 18 meses al inicio de la situación de incapacidad.

BUENA PRÁCTICA:



Desde el CETHYC recomendamos encarecidamente que las trabajadoras del hogar y cuidados soliciten sus vacaciones lo antes posible y que se establezcan las fechas de disfrute con antelación mínima de 2 meses y POR ESCRITO para tener la garantía ambas partes del establecimiento y disfrute de las mismas.

MALA PRÁCTICA:



Imponer los días de vacaciones de manera unilateral a la trabajadora así como no preavisar al menos con dos meses los 15 días que corresponden a cada parte, en caso de que no haya acuerdo. También entendemos como mala práctica NO hacerlo constar por escrito.



Llevar a la trabajadora a la casa de la playa, o a otra residencia que no es la habitual a que acompañe a la familia NO SON VACACIONES, dado que las vacaciones exigen, por su propia naturaleza, descanso total mental y físico, y, aunque se esté en la playa en vacaciones, si la trabajadora tiene que prestar servicio, por muy sencillo, básico, o leve que sea, NO es tiempo vacacional.

7. MODIFICACIONES EN LAS CONDICIONES LABORALES O EL CONTRATO



Una relación laboral por cuenta ajena, da igual que sea en el trabajo del hogar y cuidados o sea en cualquier otro sector puede verse modificada por diversas circunstancias, bien porque la parte empleadora o la empresa se vea obligada por situaciones o cambios objetivos, o bien porque se negocie unas nuevas condiciones laborales, etc.

En el CETHYC siempre vemos los derechos y condiciones laborales de las trabajadoras como una "mochila" en la que vas guardando tus derechos, tu horario, tu jornada si es partida o es seguida, tu salario y pluses, tus derechos de conciliación, tus funciones, tu centro de trabajo, tu antigüedad, etc.

Así, de este modo, en tu mochila vas metiendo los derechos que vas consolidando con el tiempo, es decir, si he pactado con la empresa o la parte empleadora que me paguen el abono transporte, este derecho va a mi mochila, si la parte empleadora o la empresa y yo pactamos que trabajo de 8 a 16 de lunes a viernes, esto va a mi mochila, así con todos los derechos que tengo como trabajadora.

Ahora bien, ¿puede la parte empleadora o la empresa abrir mi mochila y sacar de ella los derechos que tengo guardados? Aquí es donde vienen los problemas porque la respuesta es SI y NO.

SI: siempre y cuando cumplan con los procedimientos establecidos en la Ley o sea una modificación muy leve.

NO: si no hay una causa legal para ello, es decir,la parte empleadora NO puede sacar los derechos de la "mochila" cuando le dé la gana.

¿Cómo funciona la modificación de condiciones laborales? En primer lugar hay que dejar claro 2 cuestiones importantes:

1ª No todas las modificaciones del contrato necesitan acudir al procedimiento de la Ley. Existe lo que se conoce como el *ius variandi* de la parte empleadora que permite realizar pequeñas modificaciones que no afecten al contenido material de la relación laboral.

Este derecho que tienen los empleadores a realizar alguna modificación viene del poder organizativo de sus propios medios de producción fruto de la libertad de empresa que existe actualmente en el Estado español.
Así pues, estas variaciones pueden ser por ejemplo, un cambio de funciones siempre que esté dentro del mismo grupo o categoría profesional.

En el caso de las trabajadoras del hogar, al no establecerse normalmente en el contrato las tareas concretas que se van a hacer, estaría dentro de este ámbito por ejemplo, pedir a la trabajadora que, dentro de su horario de trabajo, realice una tarea de limpieza, por ejemplo, que antes no hacía o que nunca ha hecho.

Por ejemplo: *Andrea viene trabajando con una antigüedad de 2 años y se dedica a limpieza del hogar y preparar comidas, trabajando una jornada de 30 horas semanales. La empleadora Marta ha comprado unas plantas para el salón y le ha indicado a Andrea que va a tener que regar las plantas dentro de su horario.*

Si bien la empleadora tendría que actualizar la evaluación de los riesgos laborales al introducir un cambio en el domicilio, este ejemplo podría estar dentro del *ius variandi* que tiene la parte empleadora para modificar algún aspecto de la relación laboral, en este caso, se trata de una función dentro de su "categoría" profesional que sería como una suerte de movilidad funcional.

2º La segunda cuestión importante es que en el *Real Decreto 1620/2011 de 14 de noviembre que regula la relación laboral de carácter especial del servicio en el hogar familiar* **NO** habla nada de esta cuestión, por lo que, en aplicación del art. 3 del mismo cuerpo legal, hay que acudir a la regulación general de todos los trabajadores y trabajadoras: el Estatuto de los Trabajadores (ET).

Es decir, no existe una regulación concreta de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en el trabajo del hogar y cuidados. Recordemos que esto se aplica cuando la trabajadora presta servicios directamente para un empleador o empleadora, no para una empresa, que en este caso, directamente se aplica el convenio colectivo y ET.

¿Cómo funciona entonces la modificación de las condiciones laborales?

La Ley determina que hay condiciones laborales que NO se pueden tocar, es decir, la parte empleadora NO puede sacarlos de mi mochila.
Estas condiciones laborales son[39]:

a. Jornada de trabajo.

b. Horario y distribución del tiempo de trabajo.

c. Régimen de trabajo a turnos.

d. Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e. Sistema de trabajo y rendimiento.

f. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.

Esta lista no es exclusiva puede haber otras condiciones que si se quitan o se cambian puedan considerarse "modificación sustancial". Porque la clave de lo que hemos explicado en el punto anterior es que hay modificaciones que pueden hacer los empleadores como el ejemplo que hemos puesto anteriormente que NO son sustanciales.

39. Artículo 41.1 Estatuto de los Trabajadores

Sin embargo, si se toca alguna de las condiciones que hemos puesto en la lista anterior, entonces SÍ que se consideran sustanciales.

Esta es la clave, ya que, si la parte empleadora quiere realizar una modificación sustancial, por ejemplo:

> *La empleadora Marta tiene contratada a Andrea 30 horas. Trabaja de 09 a 15 de lunes a viernes. Sin embargo, no quiere que siga teniendo esa jornada y le dice que a partir de la siguiente semana va a trabajar de 9 a 11 y de 17 a 19, de lunes a viernes que son 20 horas semanales.*

En este ejemplo observamos claramente que se han modificado 3 cuestiones del artículo 41:

- 1º La jornada de trabajo se reduce de 30 horas a 20 horas.
- 2º El horario y distribución de trabajo cambia.
- 3º El régimen de trabajo a turnos, puede entenderse también dentro de este ámbito puesto que ha pasado de tener una jornada continuada a una jornada partida en dos turnos, uno de mañana y uno de tarde.

Aunque observamos que en este caso afecta a 3 puntos del art. 41, lo determinante para calificar una modificación como sustancial no sólo es que la modificación esté en el listado, sino que la propia modificación sea sustancial[40]. Pues bien, es evidente que en este caso estamos ante una modificación sustancial de las condiciones laborales.

¿Es legal que la parte empleadora haga esto? Pues bien, para que los cambios sean legales, la parte empleadora debería seguir los siguientes pasos[41]:

- 1º Notificar por escrito con un **preaviso de 15 días** una carta dónde explique las causas objetivas que obligan a reducir la jornada de 30 a 20 horas y a cambiar el horario y el sistema a dos turnos.
- 2º La trabajadora ante esta notificación tiene derecho a firmar poniendo NO CONFORME y desde aquí lo recomendamos encarecidamente. La parte empleadora no debería tener miedo o impedir o limitar que la trabajadora firme como no conforme si entiende que está procediendo conforme la ley más aún si está previamente asesorada.

Además, la trabajadora tiene 3 opciones ante dicha comunicación:

40. Sentencia del Tribunal Supremo de 09 de abril de 2001
41. Artículo 41.3 del ET

a. **Aceptar las nuevas condiciones laborales.** En este caso NO hay que extinguir la relación laboral y finiquitar, si no que, la relación laboral sigue viva con el único cambio en la jornada, el horario, el salario y la cotización; pero el resto de la mochila sigue igual, es decir, la antigüedad.

b. **Impugnar la decisión judicialmente** porque las causas expuestas en la carta NO son ciertas o NO son suficientes para justificar la modificación. En este caso, hay que obedecer la orden pero presentar una demanda judicial en el plazo de 20 días de caducidad desde que se notifica la decisión. En esta demanda se solicitaría que se vuelvan a establecer las condiciones laborales anteriores al cambio y que se abone y cotice los salarios dejados de percibir por el cambio, además de los daños y perjuicios sufridos.

c. **Romper la relación laboral** con derecho a una indemnización de 20 días por año trabajado, finiquito y derecho a prestación por desempleo. Es decir, SI, esto es una forma de que la trabajadora puede decidir por su voluntad poner fin a la relación laboral con derecho a una indemnización de 20 días por año, finiquito y PARO.

Estas cuestiones son muy importantes porque desde el CETHYC hemos detectado y así lo hemos reflejado en los distintos informes del área jurídica, que a medida que va subiendo el Salario Mínimo Interprofesional y, por tanto, se incrementa el coste de cotización, la parte empleadora, normalmente asesorada, decide unilateralmente bajar la jornada para cotizar menos y pagar menos.

Recordemos en este punto que las trabajadoras del hogar y cuidados cotizan por una tabla que va por tramos. Si bajas las horas y, por tanto, baja el salario, se puede bajar de tramo de cotización y, por tanto, pagar menos seguridad social. Esto, que a la parte empleadora le viene muy bien y, de hecho, hacen habitualmente, **es un auténtico destrozo para las trabajadoras.**

La razón es que si las trabajadoras cotizan menos, luego van a cobrar menos prestación por incapacidad temporal, van a cobrar menos paro y van a verse muy perjudicadas en su jubilación y en la posible indemnización en caso de despido. Volviendo al ejemplo de Marta y Andrea, ¿qué pasa si Marta no sigue los pasos que hemos expuesto?

Pues bien, si no se siguen los pasos expuestos la modificación sustancial sería ILEGAL. Por tanto, las consecuencias serían:

- 1º La trabajadora, igualmente, puede ejercer los mismos derechos que hemos expuesto anteriormente (aceptar, demandar judicialmente o "*autodespedirse*"[42], es decir, romper la relación laboral con derecho a indemnización de 20 días por año, liquidación y paro).

42. Aunque esta palabra NO nos gusta nada porque hemos detectado un uso negligente de esta palabra por parte de profesionales en redes sociales, lo ponemos para mejor entendimiento.

- 2º En caso de que no se haya seguido el procedimiento del artículo 41, es decir, no hay carta por escrito con el preaviso con los motivos objetivos que justifican la modificación y, además, **la medida produce un menoscabo en la dignidad de la trabajadora,** entonces, se puede activar otro "*autodespido*", es decir, una extinción de la relación laboral por voluntad de la trabajadora[43] con derecho a una indemnización equivalente a 33 días por año (la misma que el despido improcedente).

Añadido a esta cuestión, si el daño en la dignidad supone también vulneración de derechos fundamentales como discriminación por razones de género, de origen, daño moral, psicológico, físico, etc. La trabajadora puede reclamar una indemnización de daños y perjuicios adicional a otros daños derivados de la modificación realizada.

Conclusión:

¿Por qué es importante conocer cómo funciona legalmente las modificaciones de contratos de trabajo?

Porque desde el CETHYC hemos detectado que la parte empleadora constantemente está realizando modificaciones sustanciales con el fin de perjudicar a las trabajadoras con el motivo de no querer pagar más salario o más cotización.

Siempre sostenemos que si una familia no puede pagar a una trabajadora lo que la Ley le da, tendrá que buscar alternativas y si el Estado no sufraga los cuidados, entonces animamos a la reflexión sobre las causas que hay detrás de este hecho, pero, desde luego, lo que no es justificable bajo ningún concepto es **la explotación de las trabajadoras de hogar y cuidados aprovechando la situación de necesidad de las personas.**

Además, hemos detectado que la parte empleadora, **con el fin de eludir el procedimiento para cambiar las condiciones laborales legalmente a las trabajadoras, obligan a firmar un documento en el que ambas partes de mutuo acuerdo están conformes con la modificación de condiciones laborales.**

BUENA PRÁCTICA:

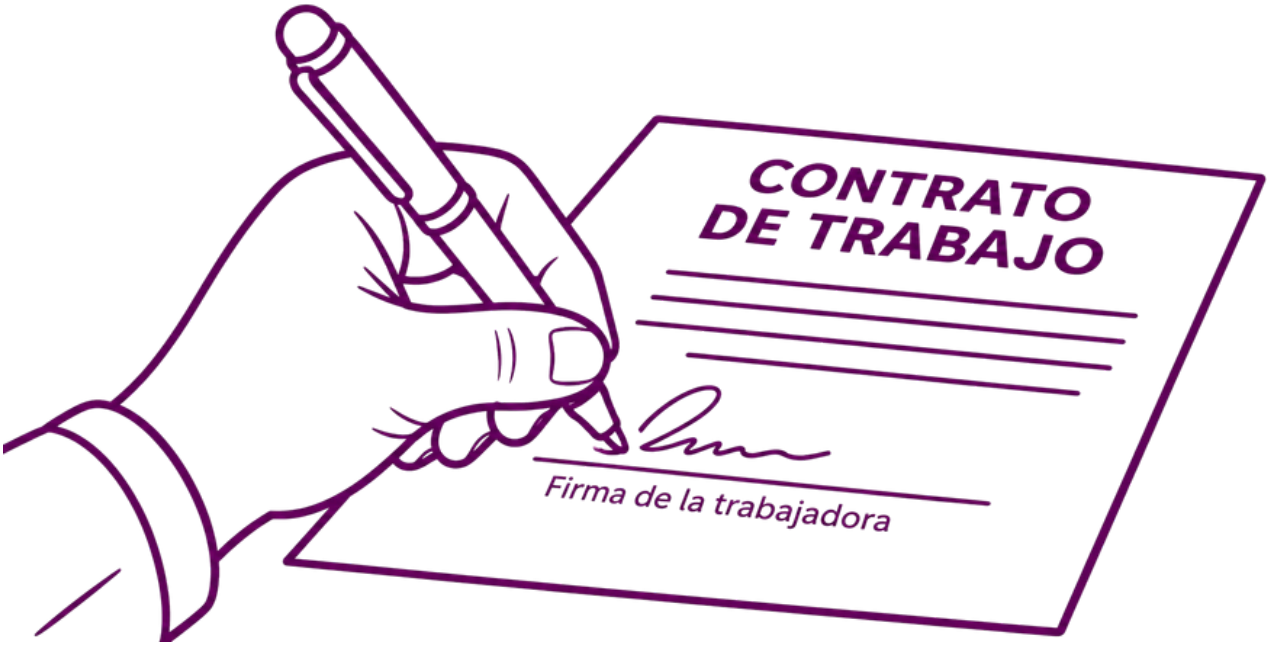
Las trabajadoras de hogar y cuidados NO deben firmar jamás ningún documento cuando no entiendan o tengas dudas. Todo aquello que no entendamos NO hay obligación de firmarlo y, por tanto, se debe firmar poniendo NO CONFORME.

43. Artículo 50.1 a) ET

MALA PRÁCTICA:

Que la parte empleadora intente imponer reducción de horas, cambios de horarios, reducción de sueldos, etc. De manera unilateral, sin seguir los procedimientos legales y obligando a firmar documentos "de mutuo acuerdo".

En cuanto al cambio de centro de trabajo, es decir, cambio de residencia como lugar de trabajo fuera de la localidad habitual, la trabajadora tiene un plazo de 7 días para comunicar la disconformidad, pudiendo extinguir la relación laboral con derecho a una indemnización de 12 días por año de servicio[44].



44. Art. 10.2 RD 1620/2011 de 14 de noviembre.

8. RETRIBUCIONES, DERECHOS Y DEBERES BÁSICOS

para las trabajadoras del hogar y cuidados y para la parte empleadora



RETRIBUCIONES

Tal y como veníamos exponiendo al inicio de este trabajo, hay una distinción a nivel retributivo, si una trabajadora presta servicios directamente para la familia (relación laboral especial en el hogar familiar) o si presta servicios para una empresa del sector de ayuda a domicilio (convenio colectivo de aplicación).

Pues bien, esta distinción cobra relevancia a nivel salarial, ya que, mientras para las trabajadoras del hogar y cuidados que prestan servicios directamente para la parte para la familia tienen como salario mínimo, el *salario mínimo interprofesional*[45], en el convenio colectivo del sector de ayuda a domicilio, se aplicará la tabla salarial correspondiente a la Comunidad Autónoma o Provincia donde se presten los servicios, siendo ésta última, en términos general, mayor que el salario mínimo interprofesional.

Así pues, para el año 2026 vemos que el SMI **asciende a 1.424,50 € en 12 pagas, es decir, con las dos pagas extraordinarias incluidas dentro del salario** o bien, **1.221 €, en 14 pagas, es decir, con las pagas extraordinarias de verano y de navidad no incluidas dentro del salario mensual ordinario.**

Sobre la evolución del SMI, observamos que en el año 2016 era de 655,20 € en 14 pagas y en el año 2026 es de 1.221 €[46], es decir, en los últimos 10 años, prácticamente se ha doblado la cuantía. Pero si observamos la evolución del periodo entre el año 2006 de 540,90 € a 2016 subió tan solo 114,3 €, lo cual, es de suma importancia la subida de salario de los últimos años dado que supone una mejora importante en los derechos, con especial incidencia en las situaciones protegidas por la seguridad social, es decir, jubilación, incapacidades, desempleo, etc.

MALA PRÁCTICA:



Tengo una trabajadora de hogar y cuidados y se ha producido una subida del SMI en febrero. Estamos en junio y no le he subido con carácter retroactivo abonando la diferencia de lo que he abonado y lo que debería haber abonado.

Recordemos en este punto que aunque la subida del salario se produzca en febrero o marzo del año, los efectos de la subida siempre con carácter retroactivo desde enero, aunque el Real Decreto por el que se establece el *SMI* se publique más tarde.

45. Art. 8 RD 1620/2011 de 14 de noviembre.
46. Real Decreto 126/2026, de 18 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2026.

¿Pero el salario de 1.221 € en 14 pagas o 1.424,5 € en 12 pagas para el año 2026 es neto o es bruto?

El salario establecido en el Real Decreto que establece el *SMI* o lo publicado en las tablas salariales de los convenios colectivos (como el de ayuda a domicilio por ejemplo), son siempre cantidades BRUTAS.

Esto significa que de dicha cantidad hay que descontar la parte de la seguridad social que le corresponde pagar a la trabajadora. En caso de trabajar para una empresa, entonces también hay que descontar la parte de Impuesto de la *Renta de las Personas Físicas.* Pongamos un ejemplo para verlo:

Una trabajadora contratada por 40 horas, que ha acordado con sus jefes cobrar las pagas extraordinarias de verano y de navidad en 14 pagos.

- Salario mensual bruto: 1.221 €
- Cuota de la trabajadora de seguridad social: 6,40 % de 1.424,5 € = 91,17 €
- Salario neto mensual sin pagas incluidas: 1.221 – 90,88 € = **1.129,83 €**
- En este caso, cuando llegue el momento de abonar la paga, se deberá abonar en junio y en diciembre la cuantía neta de 1.221 € ya que, como hemos dicho, la cotización se hace en 12 pagas con las pagas incluidas, si a una trabajadora le abonan como paga 1.129,83 €, le están descontando 2 veces la cotización y esto no es legal.

Para el caso de una trabajadora que cobra en 12 pagas con las pagas incluidas:

- Salario mensual bruto: 1.424,5 €
- Cuota de seguridad social de la trabajadora: 91,17 €
- Total neto mensual: **1.333,33 €**

DERECHOS BÁSICOS

Los derechos básicos de las trabajadoras del hogar son, en suma, el derecho a recibir una retribución por encima del mínimo legal, derecho a tener alta en la seguridad social y cotizar legalmente, derecho a que se respeten la jornada de trabajo y los descansos legalmente establecidos, derecho a vacaciones, derecho a la seguridad y salud en el trabajo, derecho a la ocupación efectiva, derecho a no ser discriminada por ningún motivo, a la integridad física y psicológica, derecho a no ser represaliada o castigada por reclamar derechos.

DEBERES BÁSICOS (ARTÍCULO 5 DEL ET)

Los deberes básicos son cumplir las obligaciones concretas del puesto de trabajo en base a la buena fe y diligencia, observar las medidas de riesgos laborales, cumplir y obedecer las instrucciones del empresario siempre dentro del marco la ley y que sean legítimas, etc.



9. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Esta materia ha sido tradicionalmente objeto de debate ya que, tradicionalmente se excluía a las trabajadoras del hogar y cuidados en el hogar familiar de la aplicación de la normativa común de prevención de riesgos laborales[47], si bien, por fortuna, desde el año 2022 esto ha cambiado y se ha establecido una normativa concreta para el sector:

El *Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar.* En este Real Decreto se regulan cuestiones muy importantes que pasamos a detallar:

1ª Un verdadero derecho a la protección eficaz, seguridad y salud en el trabajo para las trabajadoras de hogar y cuidados y la correlativa obligación de la parte empleadora de garantizar este derecho.

2º Evaluación de riesgos laborales y adopción de medidas preventivas en el empleo doméstico.[48]

Esta cuestión es de vital importancia. Al inicio de la relación laboral, o a relaciones ya iniciadas a la entrada en vigor de la obligatoriedad de realizar esta evaluación, la parte empleadora debe realizar una evaluación de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo de la trabajadora o trabajadoras que tenga contratadas.

MALA PRÁCTICA:



Esta evaluación o cualquier otro coste derivado de la normativa de riesgos laborales, ***nunca debe recaer en la persona trabajadora.***

En esa evaluación de riesgos laborales se debe tener en cuenta las características de la actividad a realizar, las personas empleadas, la localización y las circunstancias sociales y psicológicas.

Si de la evaluación de riesgos surge un riesgo o peligro para la trabajadora, la parte empleadora debe establecer cuáles son las medidas concretas para eliminar, reducir y controlar tales riesgos o peligros.

47. Número 4 del artículo 3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales suprimido por el apartado uno del artículo primero del R.D.-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 («B.O.E.» 8 septiembre).
48. Art. 3 RD 893/2024 sobre seguridad y salud en el servicio del hogar familiar.

Por ejemplo, si una trabajadora interna está cuidando a una persona muy mayor, con dificultad para moverse, donde dentro de la actividad la trabajadora debe ejecutar maniobras de movilización, ¿qué herramientas va a poner la parte empleadora a disposición de la trabajadora para facilitar dicha movilización? ¿cama articulada? ¿grúas? Etc. Es un ejemplo simple pero claro.

La parte empleadora **no debe tener miedo** de la realización de esta evaluación de los riesgos laborales porque el *Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo* ha elaborado una herramienta muy sencilla, intuitiva y gratuita, con la colaboración de diversas asociaciones de trabajadoras del hogar, donde hay que responder a unas cuantas preguntas y se genera un archivo con toda la información establecida.

La herramienta está en la siguiente página web:
https://www.prevencion10.es/

BUENA PRÁCTICA:



La parte empleadora está buscando una persona interna para la llevanza de la casa y cuidado de una persona mayor. Una vez selecciona a la candidata y van a firmar el contrato de trabajo, la parte empleadora entrega una copia firmada de la evaluación de riesgos laborales para que la tenga la trabajadora desde el inicio de la actividad laboral con todas las cuestiones que afectan al desarrollo del trabajo, tanto a nivel de la propia actividad, como de la vivienda, como de los riesgos psicosociales, la carga de trabajo, los descansos, etc.

Es obligatorio e importante entregar una copia a la trabajadora.

Además de la evaluación con los riegos y medidas preventivas, la parte empleadora debe entregar todos aquellos equipos de trabajo y protección individual a la trabajadora[49] que necesite para la realización de la actividad.

Igualmente, la trabajadora tiene derecho de información y de participación en materia de prevención de riesgos laborales, por lo que, es altamente recomendable el diálogo honesto, empático y fluido entre ambas partes para la mayor seguridad y salud en el trabajo para las trabajadoras del hogar y cuidados.

Recordemos que cuando una trabajadora está bien cuidada, tendrá mejores herramientas para cuidar mejor de las personas mayores y de las pequeñas también.

49. Art. 4 RD 893/2024 sobre seguridad y salud en el servicio del hogar familiar.

3º De la situación de riesgo grave e inminente[50]

En el caso de que exista una situación de riesgo grave e inminente con ocasión del trabajo, la parte empleadora:

- Debe inmediatamente informar a la trabajadora sobre la existencia de dicho riesgo y adoptar las medidas en materia de protección.
- Dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave e inminente, la trabajadora interrumpa la actividad y si fuera necesario abandone el domicilio.

De lo anterior se deriva que una trabajadora puede abandonar el domicilio en caso de riesgo grave e inminente para su vida o su salud, eso sí, siempre deberá informar en el momento a la parte empleadora.

4º Vigilancia de la salud[51]

Las personas trabajadoras tienen derecho a la vigilancia de su estado de salud, cuya responsabilidad recae directamente sobre la parte empleadora.

Así pues, esta vigilancia, entre otras posibles medidas, puede consistir en un reconocimiento médico, adecuado y voluntario que podrá ser único para cada persona trabajadora. La normativa prevé que se realice, en términos generales, cada tres años, salvo circunstancias que recomienden realizarlo con una periodicidad inferior.

MALA PRÁCTICA:

La familia se muda a un hogar diferente con unas circunstancias diferentes y la parte empleadora omite la actualización del informe de evaluación de riesgos laborales. En este caso se debe actualizar o realizar un nuevo informe de evaluación de los riesgos y las medidas preventivas.

5º Sobre la prevención de la violencia y el acoso en el trabajo en el hogar.

Es importante recordar que las trabajadoras del hogar y cuidados *tienen derecho a la protección frente a la violencia el acoso sexual y el acoso por razón de origen racial o étnico, nacionalidad, sexo, identidad u orientación sexual o expresión de género.*

50. Art. 6 RD 893/2024 sobre seguridad y salud en el servicio del hogar familiar.
51. Art. 8 RD 893/2024 sobre seguridad y salud en el servicio del hogar familiar.

La propia normativa establece que el abandono del domicilio ante una situación de violencia o acoso sufrida por la trabajadora, nunca puede ser considerada como dimisión, ni podrá ser causa de despido, sin perjuicio de la posibilidad de acudir a la extinción de la relación laboral por vía del art. 50 del ET, que veremos posteriormente, y solicitar medidas cautelares ante la Jurisdicción Social[52].

En esta página web, el INSST ha publicado y mantiene subido en formato descargable, el protocolo de actuación en caso de violencia y acoso en el hogar familiar: https://www.insst.es/documentacion/material-normativo/protocolo-de-actuacion-frente-a-situaciones-de-violencia-y-acoso-en-el-servicio-del-hogar-familiar-2025

Para una trabajadora que está sufriendo maltrato o acoso por la parte empleadora o personas relacionadas con ellas, es importante tener lo que en el CETHYC denominamos coloquialmente el *PLAN B*.

Así, el *PLAN B* consiste en:

1º Tener una alternativa habitacional en caso de ser despedidas. Sobre todo para las trabajadoras internas con o sin documentación, tener una habitación o amistades o familiares que aseguren que nos va a acoger en caso de despido o en caso de que haya que salir de la vivienda.

2º. Tener algo de dinero ahorrado para poder subsistir en tanto se encuentra otro trabajo.

3º. Tener una red de apoyo y tener un listado de teléfonos de contacto y de lugares importantes en los que acudir en caso de emergencia, de despido inmediato, etc. Nos referimos a centros o asociaciones que asisten a trabajadoras de hogar, instituciones municipales, provinciales o estatales, policía, hospitales, servicios sociales, colegios de abogacía y/o abogado/a de confianza, inspección de trabajo, servicios de mediación laboral, servicios de orientación jurídica gratuita, etc.

4º. Guardar bien las pruebas que se tienen sobre las situaciones de acoso o violencia para ponerlas a disposición de las autoridades competentes.

5º. En caso de agresión, violencia, pedir ayuda inmediata, llamar a la policía, acudir a un centro de salud u hospital a por un parte médico de lesiones y seguir los cauces legales de actuación.

52. Disposición ad. 2º del RD 893/2024 sobre seguridad y salud en el servicio del hogar familiar.

En este punto es importante recordar que las trabajadoras sin alta en la seguridad social y sin residencia legal tienen exactamente los mismos derechos laborales que cualquier otra persona con documentación o DNI.

Así, buenas prácticas en general en esta materia serían:

a. Definición clara de las tareas que se van a llevar a cabo en el hogar y los cuidados.

b. Establecer los horarios concretos de la actividad, teniendo en cuenta las horas de trabajo efectivo, las horas de presencia y las hora de descanso.

c. En caso de trabajadora interna, la habitación donde viva tiene que tener ventilación, debe tener un tamaño adecuado, debe mantener y salvaguardar su privacidad con una cama que garantice su descanso.

d. Para el caso que la actividad consista en el cuidado de una persona muy mayor, es muy recomendable nombrar una persona (hijos u otros familiares) como interlocutora para las cuestiones relacionadas con la prevención de los riesgos laborales y las situaciones contractuales.

e. Honestidad a la hora de realizar el informe de evaluación de riesgos laborales. Es muy poco inteligente hacer un informe de evaluación de riesgos laborales donde se ponga que todo está bien y que luego resulte que ese informe no reflejaba la realidad, ya que la trabajadora tiene a su disposición la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para obligar a los empleadores a que hagan las cosas bien, recordando que las sanciones en esta materia son muy elevadas[53], por lo que, a nuestro juicio, no merece la pena jugársela en este caso, ya que estamos hablando del derecho a la salud y la integridad física y psicológica.

f. En el informe de evaluación de riesgos laborales establecer las medidas preventivas frente a cuestiones arquitectónicas, colocación de muebles y espacios, electrodomésticos, enchufes, cristales, marcos y cualquier otro elemento que exista en la casa que pueda suponer un riesgo.

Ejemplos de conductas de violencia, acoso, que son, obviamente muy malas prácticas en esta materia[54].

a. Formular solicitudes, insinuaciones o propuestas de contenido sexual que resulten indeseadas para la persona destinataria.

b. Insistir en iniciar o mantener una relación afectiva o sexual después de que la otra persona haya manifestado su rechazo o falta de interés.

---

53. Art. 40.2 del LISOS (RDL 5/2000)

54. Fuente: elaboración propia tomando como referencia Asociación Por Ti Mujer (2024), Informe sobre violencias sexuales, pp. 11-12, y CCOO–Ministerio de Igualdad (2021), El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España.

c. Realizar comentarios sobre relaciones sexuales, preferencias íntimas, fantasías, capacidades sexuales o cualquier otro aspecto de la vida sexual de una persona.

d. Contar chistes, efectuar bromas o emplear expresiones de contenido sexual que resulten ofensivas, humillantes o inapropiadas.

e. Difundir o fomentar rumores relativos a la vida sexual o afectiva de una persona.

f. Reproducir cualquiera de estas conductas mediante llamadas telefónicas, mensajes, aplicaciones de mensajería, redes sociales u otros canales de comunicación.

g. Remitir o mostrar textos, audios, fotografías, vídeos, dibujos u otros materiales de contenido sexual, sugestivo o pornográfico sin que hayan sido solicitados o consentidos.

h. Condicionar la contratación, la continuidad en el empleo, el salario, el descanso, la promoción o cualquier otra condición laboral a la aceptación de requerimientos de naturaleza sexual. También se incluye la amenaza de causar un perjuicio laboral cuando la persona rechace tales requerimientos.

i. Dirigir miradas persistentes, gestos obscenos u otras expresiones corporales de significado sexual que resulten indeseadas o intimidatorias.

j. Buscar o imponer un contacto físico no consentido, como tocar, besar, abrazar, arrinconar o aproximarse de manera excesiva o innecesaria. 53

k. Generar, mediante comportamientos de naturaleza sexual, un entorno de trabajo intimidatorio, degradante, humillante, hostil u ofensivo, aunque no exista una petición sexual explícita.

l. Desautorizar, cuestionar o desacreditar de manera ofensiva las decisiones profesionales de una persona por razón de su sexo o por los estereotipos asociados a este.

m. Asignar funciones ajenas a la categoría profesional, de responsabilidad superior o inferior, o vinculadas a roles tradicionalmente atribuidos a las mujeres, cuando la decisión responda a prejuicios o estereotipos de género.

n. Dar instrucciones incompatibles entre sí, exigir resultados imposibles, provocar deliberadamente errores u ocultar la información o los medios necesarios para realizar correctamente el trabajo.

o. Divulgar afirmaciones o rumores destinados a deteriorar la reputación personal o profesional de la trabajadora.

p. Ridiculizar, menospreciar o criticar reiteradamente a una persona mediante expresiones sexistas o basadas en estereotipos de género.

q. Ejercer de forma reiterada conductas de hostigamiento, aislamiento, descrédito o presión psicológica que tengan por objeto o produzcan el efecto de degradar las condiciones de trabajo, lesionar la dignidad de la trabajadora o provocar que abandone el empleo.

Igualmente, el propio protocolo de acoso y violencia en el trabajo del hogar publicado por el INSST establece un listado de ejemplos de conductas de acoso laboral[55].

a. Impedir acceder a ciertos espacios de la vivienda requeridos y acordados para las necesidades básicas (baño, ducha...).

b. Amenazar con el despido, retener o retrasar el pago por los servicios prestados, así como descontar dinero como forma de castigo o represalia.

c. Enviar mensajes amenazantes o intimidatorios.

d. Gritar o utilizar un tono agresivo para proporcionar instrucciones.

e. Hacer bromas hirientes o ridiculizar.

f. Agredir físicamente.

g. Lanzar objetos con desprecio para que los recoja.

h. Negar agua o comida, siempre que esta última esté incluida en el acuerdo de salario.

i. Realizar insinuaciones o acusaciones no justificadas de robo.

j. En el caso de trabajar en régimen interno, acceder a su espacio privado o tocar sus cosas personales sin consentimiento.

k. La retención del pasaporte

Recomendamos muy encarecidamente a todas las partes que intervienen en la relación laboral en el hogar familiar (trabajadoras, empleadores/as, recursos públicos y privados, asociaciones, profesionales, etc.) que lean detenidamente el Protocolo elaborado por el INSST.

55. https://www.insst.es/documentacion/material-normativo/protocolo-de-actuacion-frente-a-situaciones-de-violencia-y-acoso-en-el-servicio-del-hogar-familiar-2025

10. DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA, PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL



Los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, entre otras, están regulados en el *Estatuto de los Trabajadores*, siendo que, para el caso de las trabajadoras del hogar y cuidados se aplican los mismos derechos que al resto de trabajadores y trabajadoras[56].

Esta materia es absolutamente fundamental conocerla por ambas partes de la relación laboral para poder establecer negociaciones y acuerdos para el mantenimiento del empleo y el respeto a los derechos de conciliación de las trabajadoras. Si bien la normativa hace alusión a que los derechos deben ser compatibles con la naturaleza de la relación laboral en el hogar familiar, lo cierto y verdad es que esta afirmación no debería suponer una discriminación por razones de género sobre las trabajadoras del hogar, ya que, iría en contra del C-189 de la OIT.

Así, los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral que destacamos son:

1º DERECHO DE ADAPTACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO[57]

Este derecho consiste en que la trabajadora puede solicitar adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, así como la ordenación del tiempo de trabajo y la forma de prestación, incluida trabajo a distancia (que en este caso no tendría mucho encaje debido a la naturaleza física del trabajo en el hogar) para hacer efectivo el derecho a conciliar la vida familiar y laboral.

La solicitud de adaptación expuesta debe ser proporcionada y razonable con respecto a las necesidades de la actividad desarrollada en el hogar familiar. En el caso de que la conciliación sea por tener hijos/as, la duración del derecho puede extenderse hasta que cumplan los 12 años de edad.

Este mismo derecho se extiende a el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta segundo grado de la persona trabajadora y otras personas dependientes cuando se acredite convivencia en el mismo domicilio y que no puedan valerse por sí mismos.

Para trabajadoras que prestan servicios en el sector de ayuda a domicilio y están contratadas por empresas deben mirar el convenio colectivo de aplicación, dado que pueden encontrarse con criterios, términos u otras cuestiones relacionadas con el ejercicio de este derecho.

56. Art. 3b y 9.6 del RD 1620/2011 sobre el servicio del hogar familiar
57. Art. 34.8 ET (RDL 2/2015)

¿Cómo se hace efectivo?

La trabajadora debe comunicar por escrito la solicitud del ejercicio del derecho a la conciliación con un plazo de al menos 15 días antes de la fecha de incio y adjuntar la documentación acreditativa de las circunstancias acreditativas. En este punto se debe guardar mucha prudencia con respecto a datos de carácter personal que están protegidos por la *Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.*

Se recomienda que dicha solicitud se envíe por vía de *burofax* ya que a través de este medio puedes acreditar en un eventual juicio tu solicitud de manera garantista.

A continuación, se abre un periodo de negociación y en el plazo máximo de 15 días, la parte empleadora debe dar una respuesta accediendo, denegando u ofreciendo alternativas. Para el caso de que la empresa no conteste en plazo, se presume la concesión del derecho.

Frente a la denegación, la trabajadora puede ejercer sus derechos ante los tribunales de Instancia, sección de lo social del partido judicial que corresponda mediante la modalidad procesal que existe para estas cuestiones[58].

2º CUIDADO DEL LACTANTE [59]

En el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tienen derecho a 1 hora de ausencia al día hasta que el menor cumpla 9 meses. Este derecho se puede sustituir por reducción de jornada en la misma cantidad o **acumulación de las horas en jornadas completas.**

La elección del disfrute del derecho **lo elige la trabajadora.** Si se escoge la opción de reducción, no habría disminución de salario proporcional, salvo que cuando ambos progenitores ejerzan este derecho de manera simultánea, que se puede ampliar hasta los 12 meses del menor, sin embargo, a partir del 9º mes sí que habría reducción proporcional de salario.

En caso de que haya varias trabajadoras y ejerzan de modo simultáneo, la parte empleadora podría limitar el disfrute del derecho de manera motivada siempre que haya probadas razones que sean incompatibles con la prestación del servicio.

58. Art. 139 de la Ley reguladora de la jurisdicción social (Ley 36/2011)
59. Art. 37.4 del ET (RDL 2/2015)

3º HOSPITALIZACIÓN DEL MENOR TRAS NACIMIENTO[60]

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.
Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

4º REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE MENOR DE 12 AÑOS, PERSONA CON DISCAPACIDAD QUE NO DESEMPEÑE ACTIVIDAD O FAMILIAR QUE NO PUEDA VALERSE POR SÍ MISMO

Este derecho supone que una trabajadora puede reducirse la jornada de trabajo diaria con una disminución proporcional del salario, al menos entre un octavo y la mitad de la duración de la jornada pactada.

Por ejemplo, una trabajadora que tiene un contrato de 40 horas, de lunes a viernes de 8 de la mañana a 16 de la tarde, podría reducirse la jornada al menos un octavo (es decir, al menos 5 horas semanales, que sería 1 diaria; hasta la mitad de la jornada que serían 20 horas, es decir, 4 diarias).

Se trata de un derecho muy importante y que ha sido ampliado con diversas reformas.

Así, por ejemplo, el progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

60. Art. 37.5 ET (RDL 2/2015)

En la propia norma, se prevé que se trata del ejercicio de un derecho que trata de fomentar **la corresponsabilidad en el cuidado**, ya que, el cuidado de los menores y el uso de la reducción de la jornada ha sido históricamente usado por las mujeres, lo que supone una mayor carga en los cuidados que los hombres, por lo que, es muy importante que este derecho se pueda ejercer por ambos progenitores en función de sus circunstancias vitales, pero, implicando necesariamente a los hombres en el cuidado de los menores, ya que si no, se va a seguir cayendo en los estereotipos y roles de género ante el cuidado.

Por lo tanto, este derecho, puede y debe ser usado por madres, padres, progenitores, adoptantes, etc.

Del mismo modo que en la reducción por cuidado del lactante, si hay varias trabajadoras simultáneamente disfrutando del derecho o hay probadas razones que hagan que incompatible el servicio, podrá limitarlo y deberá ofrecer alternativas razonables.

5º ¿CÓMO FUNCIONA LA CONCRECIÓN HORARIO DEL 2º, 3º Y 4º DERECHO DE CONCILIACIÓN QUE HEMOS EXPUESTO?

La concreción horaria la debe escoger la trabajadora, dentro de su horario y jornada. Es decir, hay que distinguir el derecho establecido en el art. 34.8 del ET que hemos expuesto en 1º lugar, donde lo que se solicita es la adaptación de horario y jornada.

En ese caso, si una trabajadora presta servicios de lunes a viernes de 8 a 16, podría solicitar un cambio de jornada para que su nueva jornada fuera, por ejemplo, de 10 a 18. Es decir, hay una modificación de la jornada y distribución de la misma. Sin embargo, en el resto de derechos, la reducción de jornada debe ser dentro del horario.

Recordemos que los convenios colectivos relacionados con el sector de los cuidados, ayuda a domicilio, etc. Pueden establecer criterios o cuestiones concretas para el disfrute de estos derechos de conciliación.

Al respecto de esta cuestión, hay varios posicionamientos jurisdiccionales en el que se ha entendido que cabe perfectamente acogerse al derecho de reducción de jornada y, también, ejercer el derecho de adaptación de la jornada[61] , considerando la denegación como una posible vulneración de derechos fundamentales por prohibición de discriminación por razones de género.

61. Sentencia Nº 551/2022, Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 5, Rec 279/2022 de 17 de Octubre de 2022

6º REDUCCIÓN DE JORNADA EN CASO DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO [62]

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen por la parte empleadora.

También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

7º DERECHO DE AUSENTARSE DEL TRABAJO POR FUERZA MAYOR O MOTIVOS FAMILIARES URGENTES, ENFERMEDAD O ACCIDENTE QUE HAGAN INDISPENSABLE SU PRESENCIA INMEDIATA[63]

Tal y como indica el E.T., la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

8º DERECHO A EXCEDENCIA EN EL TRABAJO

El artículo 46 del E.T. regula las excedencias, las cuales las divide entre excedencias "forzosas" y excedencia "voluntaria". En general, la consecuencia que tiene la excedencia sobre el contrato de trabajo es que la relación laboral se suspende, de tal modo que el vínculo sigue vivo pero la persona trabajadora no presta servicio y la parte empleadora no abona salario[64].

62. Art. 37.8 ET (RDL 2/2015)
63. Art. 37.9 ET (RDL 2/2015)
64. Art. 45.2 ET (RDL 2/2015)

Sin embargo, dependiendo de cada tipo de excedencia hay otras consecuencias. En este punto hablaremos de las denominadas "forzosas".

a. Excedencia por puesto de cargo público que hace incompatible el trabajo. En este caso se conserva la antigüedad a todos los efectos y tiene reserva de puesto de trabajo, es decir, una vez finalice la excedencia, puede recuperar su puesto del mismo modo cuando terminas unas vacaciones o una situación de incapacidad temporal[65].

b. Excedencia por cuidado de familiares.

   - Hijos biológicos o adoptados, también en guardia o acogimiento. Derecho a excedencia forzosa de duración de no más de 3 años

   - Cónyuge o pareja de hecho o familiares de hasta segundo grado de consanguinidad. Derecho a excedencia de duración de no más de 2 años.

Estas excedencias suponen que se mantiene el vínculo laboral, la empresa o parte empleadora reserva el puesto de trabajo durante el primer año, posteriormente tiene reserva de puesto dentro del mismo grupo profesional, la empresa o parte empeladora no abona el salario. En caso de familia numerosa se amplía el plazo de reserva de trabajo a 15 meses y si es familia numerosa especial a 18.

Respecto al a excedencia "voluntaria"

Se trata de un derecho individual de cada trabajador/a que consiste en que se suspende el contrato de trabajo (es decir, la persona trabajadora no presta servicio y la parte empleadora no abona el salario), pero la persona trabajadora **no tiene reserva de puesto de trabajo,** es decir, tiene un derecho preferente de reingreso para el caso de que exista una vacante de igual o inferior categoría.

Durante esta excedencia se puede trabajar en otro sitio sin tener que justificar nada, en las anteriores también pero deben ser compatibles con el cuidado por el que has solicitado la excedencia.

Así pues, en este caso una vez que se termina el periodo de excedencia voluntaria se puede solicitar el reingreso al puesto de trabajo que se venía desempeñando por la persona trabajadora, pero si la parte empleadora lo ha amortizado, entonces no tiene obligación de reintegrar a la persona trabajadora si no existe una vacante similar o de inferior categoría.

65. Art. 46.1 ET (RDL 2/2015)

Por último indicar que a efectos de cotización, la parte empleadora da de baja en la seguridad social durante la duración de la excedencia (tanto voluntaria como forzosa), la única diferencia es que en la de cuidado de hijos o familiares, se tiene el beneficio de que el periodo de duración de la excedencia se considera efectivamente cotizado a efectos dejubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad[66].

En todo caso, es importante destacar que en estos derechos se tendrá en cuenta **el fomento de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres con respecto a los cuidados y evitar que se perpetúen los roles de género, es decir, que sean siempre las mujeres las que tienen que reducirse la jornada, solicitar excedencias, etc. Los hombres tienen que hacerse responsables de los cuidados para que haya una efectiva igualdad.**



66. Art. 237.2 Ley General de la Seguridad Social (RDL 8/2015).

11. EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL



La extinción de la relación laboral se produce cuando una de las partes comunica a la otra la voluntad inequívoca de que finalice ese vínculo contractual laboral que existe, bien sea verbal o bien sea con contrato y con alta.

Es decir, es importante tener en cuenta que aunque no medie contrato ni alta en la seguridad social, igualmente puede llegar un punto en que alguna de las dos partes quiera no continuar con esa relación laboral, la cual, recordemos que existe con independencia de que se haya hecho contrato y alta.

Así pues, decíamos en los primeros puntos de este código que aunque una trabajadora no tenga permiso de residencia y trabajo, tiene exactamente los mismos derechos laborales que una persona que sí que tenga NIE o DNI.

En el caso de la extinción de la relación laboral sucede lo mismo con una particularidad y es que normalmente, por desgracia, los empleadores no suelen reconocer que ha realizado un despido mal hecho y que deben indemnizar en los términos que indica la ley.

Precisamente esto es lo que vamos a ver.

Previamente a analizar las diferentes causas, motivos y circunstancias de la ruptura de la relación laboral, debemos indicar que ésta está estrechamente relacionada con el desempleo, es decir, con lo que comúnmente llamamos “el paro”.

El paro es una situación protegida por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y es un derecho que a las trabajadoras del hogar se le ha negado sistemáticamente hasta la reforma normativa del Real Decreto 1620/2011 de 14 de noviembre operada en septiembre del año 2022 que supuso que las trabajadoras del hogar pudieran empezar a cotizar a partir de 1 de octubre de 2022 a la contingencia de desempleo para poder acceder al sistema contributivo y no contributivo de “paro”.

Al final haremos una breve mención a la gran pregunta ¿y qué pasa con las que han cotizado antes de esa fecha durante años? Al final haremos mención, pero ya adelantamos que desde noviembre de 2025 el SEPE está reconociendo las cotizaciones anteriores a octubre de 2022 para calcular el desempleo tanto contributivo como no contributivo.

En todo caso, como decimos, la extinción de la relación laboral está relacionada con el paro en el sentido de que dependiendo de quién es la voluntad de romper el vínculo laboral se accede a la denominada *“situación legal de desempleo”*, que es lo que dará derecho a una trabajadora a cobrar el paro o no.

Otra consecuencia de la extinción de la relación laboral es la posibilidad de que la parte empleadora entregue una indemnización por los años trabajados, sin embargo, no en todos los casos procede esta indemnización.

Por último, para el caso de "despido" (extinción por voluntad de la parte empleadora", habrá que calificar dicho despido como procedente, improcedente y nulo. Esto lo veremos más abajo con las consecuencias de cada calificación.

Así pues, la extinción de la relación laboral se produce por los siguientes motivos o en las siguientes circunstancias, comenzaremos por las causas generales[67] que se aplican a todos los trabajadores y trabajadoras y posteriormente expondremos la causa particular de las trabajadoras del hogar y cuidados:

1º **Por mutuo acuerdo entre las partes.** En principio, nada impide que se pueda pactar una indemnización ya que es de mutuo acuerdo, pero en este caso la trabajadora no tiene derecho a paro.

2º. **Por las causas consignadas válidamente en el contrato** salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario. En este caso, si es el empleador el que finalice la relación laboral, la trabajadora tendrá derecho a indemnización en función del tipo de despido que se haya especificado válidamente en el contrato y derecho a prestación por desempleo.

3º. **Por finalización del tiempo convenido en el contrato.** En este caso estamos hablando de contratos temporales, los cuales ya expusimos en el punto sobre la duración de los contratos, en este caso corresponde una indemnización de 12 días por año trabajado y facultaría a la trabajadora para ir al paro.

4º. **Por dimisión o baja voluntaria de la persona trabajadora.** En este caso estamos ante una finalización de la relación laboral por voluntad exclusiva de la trabajadora. Las consecuencias son que NO hay indemnización alguna ni tampoco hay derecho a paro. Es la forma de terminación de la relación laboral que menos protege a una persona trabajadora y, por tanto, hay que pensarla muy bien antes de activarla. Para que opere, la trabajadora debe dar un preaviso por escrito según marque el convenio colectivo o la costumbre. En general, se habla siempre de los famosos 15 días de preaviso, que suele ser lo que se aplica a falta de previsión específica.

¿Pero puede una trabajadora rectificar y cambiar de opinión durante esos 15 días de preaviso? **Sí**[68], debe notificar por escrito que deja sin efecto la baja voluntaria, eso sí, debe mediar siempre el principio de buena fe, del mismo modo que una empresa o parte empleadora puede retractarse del despido durante el periodo de preaviso.

67. Art. 49 ET (RDL 2/2015)
68. Sentencia Social Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 3289/2009 de 01 de Julio de 2010

Otra cuestión importante es ¿si no doy el preaviso de 15 días para causar baja voluntaria me pueden descontar esos 15 días de mi liquidación?
Rotundamente sí[69].

MALA PRÁCTICA:



Parte empleadora que pretende despedir a la trabajadora y por ahorrarse el dinero de la indemnización le entrega una carta de baja voluntaria o dimisión a la trabajadora para que la firme.



Una trabajadora quiere irse del trabajo y comunica su intención de causar baja voluntaria. Cuando llega el momento en el que se hace efectiva la renuncia, la trabajadora exige a los empleadores que le den los papeles para el paro y una indemnización.

Estas dos conductas son prácticas realizadas con mala fe. En el caso de la parte empleadora que pretende engañar o abusar de su posición con el fin de ahorrarse una indemnización provocando que la trabajadora no pueda acceder al desempleo y la segunda es una trabajadora que está proponiendo un fraude a la parte empleadora para poder cobrar el paro y encima una indemnización que no le corresponde, pues como hemos indicado la baja voluntaria no conlleva una indemnización aparejada.

5º. **Por fallecimiento o jubilación de la persona trabajadora.** En ambos casos no procede indemnización ni desempleo.

6º. **Por fallecimiento, incapacidad o jubilación de la parte empleadora.** En este caso, sí que procede el derecho a desempleo y se tiene derecho a una indemnización de una mensualidad con la inclusión de pagas.
Esta forma de terminación de la relación laboral afecta mucho a las trabajadoras de hogar y cuidados ya que hay muchas que se dedican a cuidar a personas muy mayores y/o con enfermedades terminales o patologías que pueden conllevar la muerte.

Así, puede darse la situación de una trabajadora que cuide durante 20 años a una persona, que es su empleadora y que se active este despido provocando que una trabajadora de tanta antigüedad cobre tan sólo un mes de trabajo por tantos años de trabajo.

69. Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de marzo de 2005, recurso 118/2003, ECLI:ES:TS:2005:1672

Sin embargo, hay que distinguir una cuestión importante, una cosa es que la persona que es cuidada sea la persona que figura en el contrato de trabajo y otra cuestión es que, realmente los empleadores sean personas que ejercen su representación en los términos establecidos en el art. 1.3 del RD 1620/2011 de 14 de noviembre.

Supongamos este caso: una trabajadora que lleva 10 años cuidado a una persona que tiene Alzheimer y otras patologías que hace que no tenga plena capacidad para ejercer las funciones de empleadora y es uno de los hijos el que da las órdenes, el que paga, el que supervisa el trabajo, la persona con la que se hablan las cuestiones contractuales como las vacaciones, los horarios, los descansos, los permisos, las bajas médicas, etc. Es evidente que en este caso si fallece la persona que cuida, la causa de "fallecimiento, incapacidad o jubilación de la parte empleadora" no sería correcta, ya que, aunque figure la persona fallecida en el contrato, la parte empleadora era también el hijo que realizaba las funciones de empleador, por tanto, no sería técnicamente correcto usar esta figura.

Así pues, en este caso sería más adecuado acudir a la extinción prevista en el art. 11 del RD 1620/2011 de 14 de noviembre que estudiaremos más abajo, como causa justificada de terminación del contrato de trabajo por parte de los empleadores.

En todo caso, desde el CETHYC consideramos que es necesario un cambio legislativo en este sentido dado que tal y como está la normativa actualmente, deja desprotegidas a las trabajadoras internas, sobre todo, ante esta situación de fallecimiento de la parte empleadora, figura que, sin duda, se hizo sin pensar en que podía afectar a este sector, pensando más bien en trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena en general.

7º. Por voluntad del trabajador/a fundamentada en un incumplimiento contractual de la parte empleadora o empresa. Aquí entramos en un tema muy delicado y en el que, por desgracia, hay mucha desinformación, por lo que, vamos a intentar clarificar cómo funciona.

Es lo que se mal llama *"autodespido"* que no es sino una forma de que la persona trabajadora extinga la relación laboral con derecho a una indemnización como la del despido improcedente[70] y derecho a paro.

Se trata de una forma de romper la relación laboral porque la parte empleadora está realizando una serie de actividades que suponen un incumplimiento grave o muy grave en sus obligaciones como empleadores.

Esto está relacionado con el manido artículo 50 del ET, que dispone 3 causas para que una persona trabajadora rompa la relación laboral por incumplimiento de las obligaciones de la parte empleadora que son:

70. Art. 50.2 ET (RDL 2/2015)

a. Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.
Aquí observamos una distinción entre la extinción a la que te da derecho cuando la parte empleadora realiza una modificación sustancial de las condiciones de trabajo que vimos anteriormente, que serían 20 días por año de servicio[71] y derecho a paro.
Así pues, la diferencia está en la expresión *"menoscabo de la dignidad del trabajador"* que, en general las sentencias hablan de humillación, degradación profesional[72] o incluso vaciado total de funciones.

b. La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado. En este caso se considera que hay retraso cuando se supera en 15 días la fecha fijada para el abono del salario, concurriendo cuando en un trabajador/a en el periodo de un año se adeudan 3 meses de salario completos, aun no consecutivos o cuando hay retraso en el pago del salario durante 6 meses, aún siendo no consecutivos.

c. Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador o la trabajadora en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.

Aquí distinguimos dos supuestos: el primero habla de un incumplimiento grave de las obligaciones del empresario, así, se han determinado por la jurisprudencia determinadas conductas como por ejemplo, pagar el salario en "b" sin cotizar[73], conductas propias de acoso sexual[74], no evaluar ni prevenir riesgos psicosociales por parte de la empresa en caso de acoso laboral por parte de un jefe que trataba mal a su subordinados[75] y hay otros muchos ejemplos.

Como se puede apreciar, para que prospere esta causa estamos hablando de incumplimientos en las obligaciones como empleador, graves o muy graves. Uno de los supuestos clásicos de extinción de la relación laboral por vía de este artículo es el *mobbing* o acoso laboral [76] y conductas como las que pusimos en el apartado del protocolo contra la violencia y el acoso en el trabajo para trabajadoras de hogar y cuidados.

Por supuesto, huelga decir que estas son todas malas prácticas ya que muchas de ellas afectan a derechos fundamentales o derechos de relevancia constitucional, por lo que, jamás deben realizarse.

71. Art. 41.3 ET (RDL 2/2015)
72. STSJ de Murcia 886/2024, de 16 de julio, rec. 473/2024, ECLI:ES:TSJMU:2024:1613
73. Sentencia del Tribunal Supremo 480/2020, 18 de Junio de 2020
74. Sentencia SOCIAL Nº 2479/2022, Tribunal Superior de Justicia de Asturias, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 2216/2022 de 29 de Noviembre de 2022
75. STSJ de Canarias —Santa Cruz de Tenerife— 721/2024, de 27 de septiembre, rec. 256/2024, ECLI:ES:TSJICAN:2024:2530
76. Sentencia del Tribunal Supremo, 20 de Septiembre de 2011, ES:TS:2011:6132

El segundo supuesto del que habla este apartado del artículo 50.1 del ET es el que sucede cuando una sentencia condena a una empresa a devolver las condiciones anteriores en el supuesto de modificación sustancial de las condiciones laborales y la empresa se niega a cumplir.

Pero...¿cómo funciona este artículo? ¿yo puedo comunicar a mis empleadores que rompo el contrato por incumplimiento grave y ya con eso tengo derecho a indemnización y a paro?

La respuesta es que, en general no, hay que seguir trabajando mientras interponer una papeleta de conciliación ante los servicios de arbitraje y conciliación laboral de la provincia donde residas y posteriormente, para el caso de que no haya acuerdo, debes interponer una demanda judicial, ya que es el juez o la jueza la que debe extinguir la relación laboral.

En términos generales, no cabe que sea la persona trabajadora la que "extinga la relación laboral" y deje de ir a trabajar.

Hay excepciones que se han determinado por sentencias, como por ejemplo, cuando se lleva mucho tiempo sin percibir el salario, carece de sentido seguir yendo a trabajar cuando no te están pagando y no parece que te vayan a seguir pagando[77], hay otros supuestos que autorizan al trabajador/a a no acudir a trabajar, como por ejemplo cuando ir a trabajar suponga una humillación o un ataque a la dignidad o vulneración de derechos fundamentales.

En todo caso, se pueden solicitar las llamadas *"medidas cautelares"*[78]que para el caso de estar ejerciendo una acción de extinción de la relación laboral cobran mucha importancia ya que le puedes pedir al juez o a la jueza que permita que no vayas a trabajar y que, mientras, sigas con derecho a percibir salario y cotizar a la seguridad social.

Existen precedentes en los que se ha estimado la medida cautelar de exoneración de ir a trabajar con derecho a percibir salario y cotización mientras la trabajadora de hogar y cuidados demandaba por extinción del contrato de trabajo por aplicación del artículo 50 por falta de pago de salario[79]

Sin embargo, siempre que se tengan dudas sobre activar o no el artículo 50 del ET lo mejor es acudir a personas profesionales, recordemos que para trabajadoras del hogar y cuidados y, en general para todos los trabajadores y trabajadoras hay recursos gratuitos para poder consultar sobre esta cuestión o podéis acudir a las diversas asociaciones de trabajadoras del hogar que operan por todo el territorio nacional.

77. Sentencia del Tribunal Supremo de 28 de octubre de 2015, recurso 2621/2014
78. Art. 79.7 y 180.4 de la Ley reguladora de la jurisdicción social (Ley 36/2011)
79. Juzgado de lo Social 11 de Madrid (ahora Plaza 11 del TI de Madrid) - Auto 12/2024 de 12 de febrero

8º. **Por despido de la persona trabajadora.** El despido es una extinción que es voluntad inequívoca de la parte empleadora. En este caso, dependiendo del tipo de despido que se realice conlleva una indemnización o no pero, en todo caso, siempre que hay despido la trabajadora estará en situación legal de desempleo y podrá optar al paro siempre que cumpla los requisitos para la prestación. Así pues, comenzaremos con el despido disciplinario.

Este despido se da cuando la trabajadora incumple gravemente sus obligaciones de manera culpable e intencionada, como por ejemplo, no presentarse a trabajar 3 días seguidos, o fingir una baja médica, agredir a compañeros de trabajo o causarles acoso laboral, transgredir la buena fe contractual, vulnerar derechos fundamentales a otras personas como la parte empleadora u otras personas trabajadoras, etc.

Así pues, no hay un listado cerrado de conductas susceptibles de despido disciplinario dependerá de los hechos.

Para realizar este despido, la parte empleadora tiene que realizar un expediente disciplinario previo al despido con el fin de que la trabajadora pueda defenderse[80].

MALA PRÁCTICA:



realizar un despido disciplinario sin posibilidad de que la trabajadora pueda defenderse del mismo o realizar el expediente contradictorio sin exponer los hechos de los que se acusan y una exposición de las pruebas permitiendo a la trabajadora realizar alegaciones y presentar pruebas, para finalmente tomar una decisión proporcional y adecuada a la circunstancias y no convertir el expediente previo en un mero trámite.

Así pues, el inicio del expediente contradictorio vendrá dado con los hechos detallados que se le acusa a la trabajadora, a la cual, se le dará un plazo razonable, dependiendo de la complejidad de los hechos, para poder presentar alegaciones si a su derecho interesa.

Una vez presentadas o no las alegaciones, la parte empleadora comunicará la decisión final, si archiva el expediente sin sanción alguna, si aplica alguna sanción de suspensión de empleo y sueldo u otras o si finalmente opta por el despido disciplinario.

La carta de despido disciplinario debe contener los hechos detallados y debe notificarse por escrito[81] y este despido da derecho a prestación por desempleo si se cumplen los requisitos para cobrar la prestación pero NO conlleva indemnización alguna dado que se trata de una causa provocada por la trabajadora.

80. Art. 7 del Convenio 158 de la OIT - Sentencia del Tribunal Supremo núm. 1250/2024, de 18 de noviembre.
81. Art. 54 ET (RDL 2/2015)

Ahora vamos a estudiar las causas de despido propias de las trabajadoras de hogar y cuidados, es decir, las causas que pueden justificar el despido de una empleada de hogar según su propia regulación.

De este modo, en principio la normativa dice que se podrán usar cualquiera de las causas del art. 49 del ET (que son todas las que estamos viendo en este capítulo) siempre que sean compatibles con la naturaleza especial de esta relación laboral[82].

Añadido a lo anterior, la normativa prevé la posibilidad de extinguir la relación laboral por las siguientes causas justificadas:

1º Disminución de los ingresos de la unidad familiar o incremento de sus gastos por circunstancias sobrevenidas. En este caso entraría, por ejemplo, perder un empleo y no tener derecho a desempleo, tener que abonar una suma de dinero que impida poder seguir abonando los costes de la trabajadora, etc. Es decir, se trata de una causa económica. Como indica la propia norma, se habla de ingresos de la unidad familiar, es decir, no sólo de la persona que figura en el contrato. Por ejemplo, el caso de una trabajadora que presta servicio para un matrimonio realizando labores de cuidado de los hijos y las tareas de la llevanza de la casa. En este caso no pueden figurar ambos en el contrato como empleadores pero sí que, para el caso de que despidieran a la trabajadora por esta causa, se tendría que valorar el conjunto económico de la unidad familiar. También indica el precepto que debe ser por causa sobrevenida, es decir, no puede usarse una causa que ha pasado hace años, por poner un ejemplo.

2º Modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifican que se prescinda de la persona trabajadora del hogar. En este caso estamos ante una circunstancia de la unidad familiar, que justifica que se despida a la trabajadora. Aquí, por ejemplo, vemos despidos como que la persona a la que se cuida se vaya a una residencia, aunque habría que ver el caso concreto, o por ejemplo, entendemos que casa mejor el fallecimiento de una persona muy mayor y dependiente en este supuesto que en el supuesto del art. 49.1 g) para el caso de que los hijos u otros familiares sean empleadores también. También podría ser la separación de la familia, pero igualmente, hay que analizar cada caso en concreto.
La clave es que sea una situación nacida de la necesidad y no al capricho de los empleadores, de ahí que el precepto indique que tiene que ser una modificación sustancial, es decir, que no vale cualquier modificación.

3º El comportamiento de la persona trabajadora que fundamente de manera razonable y proporcionada la pérdida de confianza de la persona empleadora. Aquí estamos ante un tipo de extinción que, por la experiencia, entronca mucho con el despido disciplinario si bien, no es lo mismo.

82. Art. 11.1 RD 1620/2011 sobre el servicio del hogar familiar

Las causas disciplinarias son incumplimientos en las obligaciones graves e intencionadas por parte de la trabajadora, en este caso, debe ser una causa de pérdida de confianza, no es igual ya que el despido disciplinario lleva unas exigencias formales muy importantes y la confianza se tiene o no se tiene, aunque, prima la proporcionalidad en la aplicación de la extinción de la relación laboral.

La forma en la que se lleva a cabo esta extinción de la relación laboral por causas justificadas es la siguiente:

1. Se tiene que entregar una carta explicando los hechos y las causas que motivan la extinción y se debe entregar con un preaviso de 7 días en caso de que la relación laboral haya durado menos de un año y de 20 días para el caso de que la relación laboral haya durado más de un año. Durante este periodo de preaviso, la trabajadora dispone de un permiso retribuido de 6 horas semanales para búsqueda de empleo.

2. Simultáneamente a la entrega de la carta, la parte empleadora debe poner a disposición una indemnización de 12 días por año trabajado con límite de 6 mensualidades.

BUENA PRÁCTICA:



Parte empleadora que se ve obligada a extinguir la relación laboral por una pérdida económica muy importante y sobrevenida que compromete incluso las condiciones económicas de la familia. Entrega dentro de los 20 días de preaviso una carta explicando detalladamente los motivos, entrega la indemnización de 12 días por año trabajado y explica que a la finalización entregará la liquidación correspondiente, permitiendo que disponga de 6 horas semanales para búsqueda de empleo. Una vez llega el momento de la efectividad del despido, abona el resto de la liquidación y finiquito de las vacaciones, las pagas, el salario y procede a entregar el certificado de empleadora para poder acceder al desempleo.

Estas causas al ser una extinción por voluntad de la parte empleadora, dan lugar a desempleo para el caso de que se cumplan los requisitos para cobrar la prestación.

¿Qué ocurre si la parte empleadora no cumple el requisito de la carta o del abono de la indemnización?

Lo veremos posteriormente en la sección de “calificación de la extinción de la relación laboral”.

9º **Por causas objetivas legalmente procedentes.** Aquí estamos ante los denominados "despidos objetivos" de los artículos 52 y 54 del Estatuto de los Trabajadores, que tienen poco encaje para el sector de las trabajadoras del hogar y cuidados ya que tiene su propia regulación sobre extinción justificada por parte de los empleadores de hogar que hemos visto en el punto anterior.

La excepción sería para las trabajadoras que prestan servicios en ayuda a domicilio o trabajar para una empresa, entonces sí que se podría aplicar las causas de despido objetivo.

De manera resumida este despido conlleva que la empresa tenga que prescindir de los servicios de una o varias personas trabajadoras por motivos objetivos, es decir, por causas económicas, técnicas, organizativas o tecnológicas, así como ineptitud sobrevenida.

Para que este despido esté realizado de manera correcta, la empresa tiene que entregar una carta de despido con un preaviso de 15 días, exponiendo la causa y el relato de hechos que motiva el despido. Dichos hechos y dicha causa deben poder ser acreditadas ante un juez o una jueza, ya que si no, el despido no estaría realizado de manera correcta. Simultáneamente con la entrega de la carta de despido, la empresa tiene que abonar una indemnización de 20 días por año trabajado y, por supuesto, esta causa da derecho a desempleo.

10º. **Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual.** En estos casos la trabajadora puede poner fin inmediatamente a la relación laboral por su propia voluntad y con derecho a desempleo, sin necesidad de acudir a demandas como sucedía en el caso de la extinción de la relación laboral por voluntad de la persona trabajadora por aplicación del art. 50 del ET.

En este caso la ley no habla de indemnización aparejada concreta, pero no impide que se puedan reclamar indemnizaciones por otras cuestiones como daños morales por vulneración de derechos fundamentales, etc.

11º. **Cuando se declara en incapacidad permanente absoluta o total de la persona trabajadora.** Se puede extinguir la relación laboral en este caso cuando la trabajadora sea declarada en incapacidad permanente absoluta o total y para la empresa o parte empleadora suponga una carga excesiva realizar una adaptación del puesto de trabajo u no se pueda ofrecer una vacante compatible con la capacidad laboral de la trabajadora.

Esta causa sí que se podría aplicar al sector de las trabajadoras del hogar y cuidados, pero no obstante por la propia naturaleza de la relación laboral podría ser complicada la adaptación, dependiendo del tipo de trabajo que se realice, las lesiones de la trabajadora, la capacidad laboral que ha quedado, etc.

12º Calificación de la extinción de la relación laboral[83]. En términos generales cuando se extingue la relación laboral y la parte trabajadora considera que se ha realizado un despido mal hecho por la forma, o por las causas que no están justificadas o que se han vulnerado sus derechos fundamentales y presenta una demanda contra dicha extinción, la consecuencia es que dicha extinción deberá ser calificada como procedente, improcedente o nula.

- **Despido procedente:** Se da cuando una de las extinciones que hemos estudiado en este apartado de las que son voluntad de la parte empleadora se ha hecho con la formalidad que requiere la ley y, además, con pruebas que justifican las causas de dicha extinción.

  Por ejemplo, un despido disciplinario que se ha seguido con el expediente contradictorio y que se tienen pruebas de lo contenido en la carta que se entregó por escrito, podrá ser calificado como un despido procedente y, por tanto, la trabajadora tiene derecho a paro pero no tendrá derecho a reclamar indemnización alguna.

  Otro ejemplo sería la extinción por causas justificadas del art. 11 que hemos estudiado, si se ha hecho con la entrega de la carta, el abono de la indemnización y las causas están probadas y son proporcionales, entonces dicha extinción se considerará procedente y la trabajadora no tendrá derecho a una indemnización diferente de la ya abonada de 12 días por año.

- **Despido improcedente:** El despido improcedente se da cuando una extinción de la relación laboral por voluntad de la parte empleadora se ha hecho de manera incorrecta en cuanto a la forma de hacerlo o las causas son insuficientes, o no están debidamente acreditadas.

  Así, no entregar la carta de despido por escrito sería un despido improcedente o no especificar los hechos detallados del despido o extinción también sería un despido improcedente, o no realizar el expediente contradictorio en casos de despido disciplinario, no abonar la indemnización de 12 días por año a la vez que se entrega la carta de extinción por causa justificada del art. 11 del RD 1620/2011, etc.

  Hay varios tipo de despido, es decir, extinciones por voluntad inequívoca de la parte empleadora que siempre se considerarán improcedentes que son, el despido tácito y el despido verbal.

  El despido tácito se da cuando de una manera no directa la parte empleadora muestra una voluntad inequívoca de extinguir la relación laboral. Por ejemplo, dar de baja en la seguridad social sin entregar una carta de despido o no abrir la puerta para acceda a su puesto de trabajo, pedirle que entregue las llaves y se lleve las cosas, etc.

83. Art. 55 del ET (RDL 2/2015)

Es un despido improcedente porque no reúne los requisitos de ninguna de las formas de extinción que hemos estudiado en este apartado.

Por otro lado, está el despido verbal, es decir, un despido, que por muy justificado que esté, se dice de manera verbal. En este caso, al igual que el anterior, no existe la posibilidad de realizar un despido procedente verbal ya que no cumple ninguno de los requisitos estudiados en este apartado. El problema que tiene un despido verbal es la prueba del mismo.

BUENA PRÁCTICA:



*Una familia que no tiene su trabajadora de hogar y cuidados dada de alta despide a una trabajadora verbalmente y de manera inmediata sin abonar liquidación ni finiquito ni indemnización alguna (esto es obviamente una **mala práctica**). La trabajadora rápidamente envía un burofax indicando que ha sido despedida y otorga un plazo a la parte empleadora para que se ratifique en el despido verbal realizado o indique si continúa la relación laboral.*



Una familia entrega una carta de despido y liquidación a una trabajadora junto con una indemnización de 12 días por año trabajado con efecto inmediato. La trabajadora no sabe si las causas que le están diciendo son correctas y si la liquidación y el finiquito son correctos. Por esta razón indica a la familia que va a firmar poniendo la fecha del día y NO conforme.

MALA PRÁCTICA:



Una parte empleadora se niega a pagar la liquidación que ellos mismos han confeccionado porque la trabajadora que están despidiendo firma poniendo "no conforme".



Trabajadora interna que no tienen dada de alta en la seguridad social ni contrato de trabajo. Sabe que la van a despedir porque la parte empleadora ha solicitado su presencia para hablar. La trabajadora graba la conversación sin solicitar autorización de la parte empleadora y resulta que en esa conversación realizan un despido verbal sin abonar liquidación ni indemnización.

La principal consecuencia de la calificación del despido como despido improcedente es:

1. La parte empleadora tiene la opción de readmitir a la trabajadora en su puesto de trabajo abonando los salarios dejados de percibir desde el despido hasta la readmisión, descontando otros salarios que haya percibido la trabajadora en otros trabajos y teniendo la parte empleadora que abonar al SEPE toda la prestación por desempleo que haya percibido la trabajadora.
2. La parte empleadora puede optar por **una indemnización de 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades**[84].

Antes de estudiar la última calificación del despido vamos a detenernos en un punto importante.

¿Es lo mismo la liquidación el finiquito y la indemnización por despido?

Radicalmente NO. La liquidación o finiquito es un documento donde se saldan las deudas que tiene la parte empleadora con la trabajadora cuando se produce el despido. La indemnización es la cantidad que corresponde dependiendo del tipo de despido que se realice.

Un ejemplo: una trabajadora externa que trabaja a jornada completa y cobra el SMI para el año 2026 que asciende a 1.424,5 € brutos con prorrata incluida. Tiene una antigüedad 5 años.

La parte empleadora decide extinguir la relación laboral por modificación sustancial de las circunstancias familiares del art. 11.2 del RD 1620/2011 de 14 de noviembre.

Así, con 20 días de preaviso entrega la carta y una indemnización de 12 días por año que asciende a 1.732,82 €. Cuando llega el momento de la efectividad del despido, la parte empleadora entrega un documento de liquidación y finiquito donde consta:

- Salario del mes: 1.424,5 € con la paga incluida al estar prorrateada
- Vacaciones devengadas y no disfrutadas del año: 474,83 € correspondiente a 10 días.
- Indemnización por causa justificada: 1.732,82 € (abonado previamente)
- TOTAL: 1.899,33 € brutos de liquidación.

Como podemos observar, la indemnización forma parte de la liquidación, es decir, es uno de los conceptos que está dentro de la liquidación.

Ahora bien, la trabajadora no se ha quedado tranquila con el despido porque considera que los motivos que han puesto en la carta son insuficientes o no están debidamente detallados.

84. Art. 56.1 del ET (RDL 2/2015)

En este caso, si la trabajadora demanda por despido a la parte empleadora, deberá debatirse sobre si el despido es procedente o improcedente, para el caso de que se califique como improcedente y que la parte empleadora opte por la indemnización, tendrá que abonar la cuantía de 4.765,25 € que es la indemnización de 33 días por año trabajado, descontando lo que ya han abonado por concepto de indemnización, es decir, descontando 1.732,82 €, por tanto, la parte empleadora deberá abonar a la trabajadora 4.765,25 € - 1.732,82 € = 2.865,92 € por la calificación de despido improcedente y opción por indemnización y no por readmisión.

Por tanto, **es una buena práctica** que la trabajadora que tiene dudas sobre si han liquidado bien o si la carta de despido está bien, que firme consignando la fecha y "NO conforme" en todos los documentos que entregue la parte empleadora. Del mismo modo, la parte empleadora debe abonar lo que considera que le corresponde legalmente a la trabajadora aunque firme poniendo NO conforme ya que se arriesga a que si no paga, tener que pagar intereses del art. 29 del ET y otras posibles cuantías adicionales.

- Despido nulo[85]. Esta calificación debe ser siempre calificada por un juez o una jueza, ya que, la calificación como despido nulo se realiza porque dicho despido en realidad se ha hecho con causa de discriminación prohibidas por la ley, bien sea discriminación por razones de género, de raza, de pensamiento, de orientación o identidad sexual, o cualquier condición o situación social, o con vulneración de derechos fundamentales, por ejemplo que se haya despedido en un contexto de violencia o acoso.

  Ejemplos concretos, despido de una trabajadora embarazada durante el periodo de protección establecido en el art. 55.5 a) b) y c). En este caso, recordemos que una trabajadora no tiene obligación de decir a sus empleadores que está embarazada, pues forma parte de su intimidad.

  Entre los profesionales del derecho no parece haber mucho consenso sobre recomendar comunicar por escrito para tener constancia de este hecho a la parte empleadora, en general, si se tiene miedo de que la reacción al enterarse la parte empleadora de que puede haber un despido si se enteran del embarazo, lo recomendable es dejar constancia por escrito de la comunicación del mismo, ya que así la trabajadora estará plenamente protegida por el paraguas jurídico que declara el despido nulo por discriminación por razone de género la extinción por motivos de embarazo o parto o incluso dentro de la reincorporación despues de la maternidad o de la excedencia por cuidado de hijo.

  Sin embargo, como decíamos la trabajadora no tiene obligación de notificar su situación de embarazo a la parte empleadora, pero ¿qué ocurre si igualmente despiden a la trabajadora?

85. Art. 55.5 ET (RDL 2/2015)

Aquí opera la protección objetiva frente a la subjetiva de la trabajadora embarazada[86], es decir, si una trabajadora es despedida mientras está en el periodo de protección al que hace referencia el art. 55.5 a) b) y c) y dicho despido es declarado improcedente, automáticamente se considerará nulo con las consecuencias inherentes a tal posicionamiento, que veremos a continuación.

Consecuencias del despido nulo[87]

1º Se debe readmitir a la persona trabajadora en su puesto de trabajo y se deben abonar los salarios dejados de percibir desde la extinción hasta la readmisión en su puesto, descontando otros salarios que haya percibido la trabajadora y teniendo que reponer la parte empleadora el paro que haya cobrado durante ese periodo la persona trabajadora.

¿En el caso de una trabajadora de hogar también hay readmisión obligatoria para el caso de un despido nulo?

Esta cuestión, s.e.u.o. no ha sido expresamente resuelta por el Tribunal Supremo y hay resoluciones que dicen que si y resoluciones que dicen que no, si bien hay más de las que dicen que no es obligatoria la readmisión y que en su lugar procede la extinción indemnizada de la relación laboral con derecho a indemnización de 33 días por año a fecha de la resolución contractual que coincide con la que hubiera sido la readmisión.

Así, por ejemplo, tenemos el caso de una trabajadora que se hace un antiguo desistimiento de empleador (esto ha sido sustituido por las 3 causas justificadas que hemos estudiado del art. 11) a una trabajadora embarazada. El Tribunal determina que es un despido nulo por causa de discriminación por razones de género ya que el desistimiento en realidad lo que ocultaba era que estaban despidiendo a la trabajadora de hogar por estar embarazada. Así, éste Tribunal fue taxativo e indicó expresamente que la consecuencia legal de la nulidad de un despido de una trabajadora es la readmisión obligatoria[88].

Sin embargo, como hemos dicho existen algo más de resoluciones declarando de manera clara que NO procede la readmisión sino que, en su lugar procede la extinción de la relación laboral con fecha cuando se hubiere producido la eventual readmisión y una indemnización de 33 días por año trabajado. Otro ejemplo, más reciente, tenemos en Madrid el caso de una trabajadora que se declara su despido nulo y el motivo para rechazar la readmisión obligatoria es que la propia norma que regula la relación laboral de trabajadoras de hogar y cuidados (el RD 1620/2011 de 14 de noviembre), no incluye esa posibilidad, si bien el art. 11 parece remitir a la normativa común, sin embargo, se indica que se aplicará la normativa común en aquello que no sea incompatible con la naturaleza especial de esta relación laboral.

86. Sentencia Tribunal Constitucional 92/2008, de 21 de julio
87. Art. 55.6 del ET (RDL 2/2015)
88. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía Sala de lo Social (sede Sevilla) 2108/2022, de 14 de julio de 2022

Al ser un domicilio familiar el centro de trabajo, considera la Sala que imponer la readmisión obligatoria supondría un atentado contra la intimidad personal e inviolabilidad del domicilio[89].

Así pues, parece que la posición mayoritaria a falta de una resolución expresa por parte del Tribunal Supremo es que a día de hoy NO hay readmisión obligatoria para las trabajadoras del hogar en caso de despido nulo y se sustituye por una extinción del contrato con derecho a indemnización como si fuera un despido improcedente, sin perjuicio de la indemnización por vulneración de derechos fundamentales que sería perfectamente compatible, que es la otra consecuencia del despido nulo como vamos a ver a continuación.

2º Para el caso de que se haya acreditado la vulneración de algún derecho fundamental, como por ejemplo, la prohibición de discriminación del art. 14 de la CE, o el derecho a la dignidad del art. 10, el derecho a la integridad física y moral del art. 15, el derecho a no sufrir represalias por solicitar derechos (garantía de indemnidad) art. 24 de la CE, el derecho a huelga y libertad sindical del art. 28, etc., entonces procede el abono de una indemnización de daños y perjuicios, tanto daños patrimoniales acreditables como daños morales difíciles de acreditar.

En este caso la cuantía de la indemnización no está tasada, si bien, el juez o la jueza podrá establecer la considere oportuna atendiendo a la dificultad de cuantificar el daño moral producido por la vulneración de los derechos fundamentales y como criterio orientativo la utilización de las sanciones establecidas en el *Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social* [90]



89. Sentencia Social 424/2024 Tribunal Superior de Justicia de Comunidad de Madrid. Sala de lo Social. Sección Cuarta, Rec. 296/2024 de 31 de mayo del 2024
90. Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de abril de 2022 (rec. 2391/2019) y Sentencia del Tribunal Constitucional 247/2006, de 24 de julio, ambas entre otras muchas

12. EPÍLOGO



Hay muchas cuestiones que no hemos tratado y otras que seguramente merecen un tratamiento mucho más detallado. En todo caso, la intención de este trabajo es que sea un material de uso tanto para las trabajadoras, como para la parte empleadora, como para las personas profesionales que operan en el sector, como una guía de consulta.

Seguramente con el tiempo perderá vigencia, pero, dentro de las posibilidades de las personas que hacemos posible este trabajo, haremos actualizaciones. A modo de finalización, nos gustaría reseñar que en los últimos 5 años se ha avanzado mucho en la equiparación de las trabajadoras del hogar y cuidados, pero todavía falta mucho por hacer.

El sistema de cotización por tramos es injusto y fomenta la infracotización a las trabajadoras con el tremendo daño que causa en sus vidas laborales y bases de cotización para futuras prestaciones de la seguridad social. Las trabajadoras internas siguen realizando trabajos sin control ni abono ni cotización de las horas de presencia y las horas extraordinarias que trabajan, todo ello a pesar de que, como hemos explicado en este trabajo es obligatorio el registro horario.

Una posible solución o limpieza del sector puede pasar por la aplicación de los puntos contenidos en la *Recomendación 201 de la OIT*, donde se establece ampliación de la información que debe establecerse en el contrato de trabajo, lo cual, puede mitigar la explotación de las trabajadoras internas, por ejemplo.

La indemnización de 12 días por años para despidos justificados es una cuantía absolutamente indigna que equipara dicha extinción con la de fin de contrato temporal y no con la de 20 días por año de los despidos objetivos.

En cuanto a enfermedades profesionales, es necesario abordar un listado amplio con el fin de proteger la salud de las trabajadoras del hogar y cuidados.

En consonancia con el punto 21 de la *Recomendación 201 de la OIT*, desde los Estados debe fomentarse la implantación de recursos públicos adecuados tales como:

a. Establecer una línea telefónica nacional de asistencia, con servicios de interpretación para los trabajadores domésticos que necesiten ayuda;

b. en consonancia con el artículo 17 del Convenio, prever un sistema de visitas, antes de la colocación, a los hogares que emplearán a trabajadores domésticos migrantes;

c. crear una red de alojamiento de urgencia;

d. sensibilizar a los empleadores en cuanto a sus obligaciones, proporcionándoles información sobre las buenas prácticas relativas al empleo de trabajadores domésticos, sobre las obligaciones legales en materia de empleo e inmigración en relación con los trabajadores domésticos migrantes, sobre las medidas de ejecución y las sanciones en caso de infracción, y sobre los servicios de asistencia a disposición de los trabajadores domésticos y de sus empleadores;

e. asegurar que los trabajadores domésticos puedan recurrir a los mecanismos de queja y tengan la capacidad de presentar recursos legales en lo civil y en lo penal, tanto durante el empleo como después de terminada la relación de trabajo e independientemente de que ya hayan dejado el país de empleo; y

f. establecer un servicio público de asistencia que informe a los trabajadores domésticos, en idiomas que éstos comprendan, sobre sus derechos, sobre la legislación pertinente, sobre los mecanismos de queja y de recurso disponibles, tanto en lo relativo a la legislación en materia de empleo como a la legislación sobre inmigración, y sobre la protección jurídica contra delitos como los actos de violencia, la trata de personas y la privación de libertad, y que les proporcione otros datos que puedan necesitar.

Así pues, deseamos que este trabajo pueda servir para mejorar las condiciones de trabajo de las trabajadoras del hogar y también como guía orientativa para los empleadores y empleadoras de hogar que quieren hacer las cosas bien, así como para uso de las personas profesionales.



13. BIBLIOGRAFÍA



Referencias y notas citadas, por orden de aparición. La numeración corresponde a las notas al pie del texto.

- Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015). Artículo 1.1.
- RD 1620/2011 sobre el servicio del hogar familiar. Artículo 1.
- Salario mínimo interprofesional (SMI).
- Fondo de Garantía Salarial (FOGASA). Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015), artículo 33.
- RD 1620/2011 sobre el servicio del hogar familiar. Artículo 4.1.
- Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015). Artículo 43.
- LISOS (RDL 5/2000). Artículo 40.1.c).
- Acuerdo del Consejo de Gobierno, de 24 de mayo de 2023, por el que se aprueban las normas reguladoras y se establece el procedimiento de concesión directa de subvenciones del programa de incentivos a la contratación de personas empleadas de hogar para la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Artículo 9.
- RD 1620/2011 sobre el servicio del hogar familiar, artículo 5.2; Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015), artículo 8.2.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Convenio núm. 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Artículo 7.
- Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social. Sentencia de 14 de octubre de 2008.
- LISOS (RDL 5/2000). Artículos 8.2 y 40.1.c).
- Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015). Artículo 14.2.
- RD 1620/2011 sobre el servicio del hogar familiar. Artículo 6.2.
- Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015). Artículos 8.2 y 15.1.
- Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015). Artículo 56.
- Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015). Artículo 16.
- Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015). Artículo 49.1.c).
- Oxfam Intermón. Nota de prensa sobre empleo del hogar y cuidados, precariedad, informalidad y problemas de salud. https://www.oxfamintermon.org/es/nota-de-prensa/empleo-hogar-cuidados-precariedad-informalidad-problemas-salud
- Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015). Artículo 34.1.
- Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015), artículo 34.1; RD 1620/2011 sobre el servicio del hogar familiar, artículo 9.1.
- RD 1620/2011 sobre el servicio del hogar familiar. Artículo 9.1.
- RD 1620/2011 sobre el servicio del hogar familiar. Artículo 9.2.
- Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015). Artículo 35.1.
- Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015). Artículo 35.4.

- RD 1620/2011 sobre el servicio del hogar familiar. Artículo 9.3.
- Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social. Sentencia de 6 de marzo de 2025.
- LISOS (RDL 5/2000). Artículo 7.5.
- LISOS (RDL 5/2000). Artículo 40.1.b).
- Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015). Artículo 37.2.
- Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015). Artículo 37.3.a).
- Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015). Artículo 37.3.b).
- Convenio colectivo del sector de ayuda a domicilio de la Comunidad de Madrid. Artículo 24.
- RD 1620/2011 sobre el servicio del hogar familiar, artículo 9.6; Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015), artículo 37.2.
- Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015). Artículo 12.4.d).
- Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Sentencia de 6 de noviembre de 2018, asunto C-684/16.
- Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Sentencia de 29 de noviembre de 2017, asunto C-214/16.
- Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015). Artículo 41.1.
- Tribunal Supremo, Sala de lo Social. Sentencia de 9 de abril de 2001.
- Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015). Artículo 41.3.
- Nota aclaratoria del autor: Aunque esta palabra NO nos gusta nada porque hemos detectado un uso negligente de esta palabra por parte de profesionales en redes sociales, lo ponemos para mejor entendimiento.
- Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015). Artículo 50.1.a).
- RD 1620/2011 sobre el servicio del hogar familiar. Artículo 10.2.
- RD 1620/2011 sobre el servicio del hogar familiar. Artículo 8.
- Real Decreto 126/2026, de 18 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2026.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Artículo 3.4, suprimido por el artículo primero, apartado uno, del 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 (BOE de 8 de septiembre).
- RD 893/2024 sobre seguridad y salud en el servicio del hogar familiar. Artículo 3.
- RD 893/2024 sobre seguridad y salud en el servicio del hogar familiar. Artículo 4.
- RD 893/2024 sobre seguridad y salud en el servicio del hogar familiar. Artículo 6.
- RD 893/2024 sobre seguridad y salud en el servicio del hogar familiar. Artículo 8.
- RD 893/2024 sobre seguridad y salud en el servicio del hogar familiar. Disposición adicional segunda.
- LISOS (RDL 5/2000). Artículo 40.2.

- Elaboración propia tomando como referencia: Asociación Por Ti Mujer (2024), Informe sobre violencias sexuales, pp. 11-12; CCOO–Ministerio de Igualdad (2021), El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Protocolo de actuación frente a situaciones de violencia y acoso en el servicio del hogar familiar (2025). https://www.insst.es/documentacion/material-normativo/protocolo-de-actuacion-frente-a-situaciones-de-violencia-y-acoso-en-el-servicio-del-hogar-familiar-2025
- RD 1620/2011 sobre el servicio del hogar familiar. Artículos 3.b) y 9.6.
- Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015). Artículo 34.8.
- Ley reguladora de la jurisdicción social (Ley 36/2011). Artículo 139.
- Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015). Artículo 37.4.
- Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015). Artículo 37.5.
- Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección Quinta. Sentencia 551/2022, de 17 de octubre, recurso 279/2022.
- Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015). Artículo 37.8.
- Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015). Artículo 37.9.
- Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015). Artículo 45.2.
- Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015). Artículo 46.1.
- Ley General de la Seguridad Social (RDL 8/2015). Artículo 237.2.
- Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015). Artículo 49.
- Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sección Primera. Sentencia de 1 de julio de 2010, recurso 3289/2009.
- Tribunal Supremo, Sala de lo Social. Sentencia de 16 de marzo de 2005, recurso 118/2003. ECLI:ES:TS:2005:1672.
- Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015). Artículo 50.2.
- Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015). Artículo 41.3.
- Tribunal Superior de Justicia de Murcia, Sala de lo Social. Sentencia 886/2024, de 16 de julio, recurso 473/2024. ECLI:ES:TSJMU:2024:1613.
- Tribunal Supremo, Sala de lo Social. Sentencia 480/2020, de 18 de junio.
- Tribunal Superior de Justicia de Asturias, Sala de lo Social, Sección Primera. Sentencia 2479/2022, de 29 de noviembre, recurso 2216/2022.
- Tribunal Superior de Justicia de Canarias, Sala de lo Social, sede Santa Cruz de Tenerife. Sentencia 721/2024, de 27 de septiembre, recurso 256/2024. ECLI:ES:TSJICAN:2024:2530.
- Tribunal Supremo, Sala de lo Social. Sentencia de 20 de septiembre de 2011. ECLI:ES:TS:2011:6132.
- Tribunal Supremo, Sala de lo Social. Sentencia de 28 de octubre de 2015, recurso 2621/2014.

- Ley reguladora de la jurisdicción social (Ley 36/2011). Artículos 79.7 y 180.4.
- Juzgado de lo Social núm. 11 de Madrid (actualmente Plaza núm. 11 del Tribunal de Instancia de Madrid). Auto 12/2024, de 12 de febrero.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Convenio núm. 158 sobre la terminación de la relación de trabajo, artículo 7; Tribunal Supremo, Sala de lo Social, sentencia 1250/2024, de 18 de noviembre.
- Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015). Artículo 54.
- RD 1620/2011 sobre el servicio del hogar familiar. Artículo 11.1.
- Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015). Artículo 55.
- Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015). Artículo 56.1.
- Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015). Artículo 55.5.
- Tribunal Constitucional. Sentencia 92/2008, de 21 de julio.
- Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015). Artículo 55.6.
- Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sala de lo Social, sede Sevilla. Sentencia 2108/2022, de 14 de julio.
- Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección Cuarta. Sentencia 424/2024, de 31 de mayo, recurso 296/2024.
- Tribunal Supremo, Sala de lo Social. Sentencia de 20 de abril de 2022, recurso 2391/2019; Tribunal Constitucional, sentencia 247/2006, de 24 de julio.

CUIDAR A LA CUIDADORA

Un código de buenas prácticas para el sector de las trabajadoras del hogar y cuidados

SEDOAC