

GUÍA ESENCIAL DE LA PERSONA EMPLEADA DEL HOGAR

— para personas trabajadoras del hogar y familias empleadoras —



Proyecto Clínico de Empoderamiento de las Personas Trabajadoras al Servicio del
Hogar Familiar

Alejandra Lera

María López Homar



CLÍNICA JURÍDICA
UC3M

ÍNDICE



CUESTIONES GENERALES

PARTE 1. PARA LA PERSONA EMPLEADA DEL HOGAR

1.1. Antes de que empieces a trabajar como persona empleada del hogar

- 1.1.1. El contrato de trabajo
- 1.1.2. El período de prueba
- 1.1.3. El salario
- 1.1.4. La jornada de trabajo
- 1.1.5. Los periodos de descanso
- 1.1.6. ¿Y si eres inmigrante?

1.2. ¿Te han despedido o te quieren despedir?

- 1.2.1. Causas legales para que te despidan
- 1.2.2. Te deben comunicar el despido con una carta
- 1.2.3. Videovigilancia (cámaras)
- 1.2.4. Cálculo de indemnización y despido

1.3. Derecho a la prestación por desempleo

- 1.3.1. ¿Cómo puedo cobrar la prestación por desempleo?
- 1.3.2. Cómo calcular la prestación por desempleo
- 1.3.2. Subsidios (si no llegas a 360 días o cuando se agota el paro)
- 1.3.3. ¿Qué hago si tengo más de 52 años y me despiden?

1.4. Experiencias de otras personas trabajadoras

- 1.4.1. Me echaron por WhatsApp sin carta
- 1.4.2. Interna: me comunican la extinción de noche
- 1.4.3. No estaba de alta en la Seguridad Social y me han despedido
- 1.4.4. Si eres extranjera (con y sin papeles)





PARTE 2. PARA LAS FAMILIAS QUE CONTRATAN

- 2.1. Antes de contratar a una persona empleada del hogar
- 2.2. Una vez tiene que empezar a trabajar. Instrucciones para darla de alta en la Seguridad Social
- 2.3. Queremos contratar a una persona extranjera. ¿Cómo podemos hacer las cosas bien?
- 2.4. ¿Cómo debo despedir a mi empleada del hogar?
 - 2.4.1. Motivos de despido
 - 2.4.2. La carta de despido
 - 2.4.3. Cálculo de indemnización y finiquito

PARTE 3. MODELOS

- 3.1. Carta de extinción. Causa económica
- 3.2. Carta de extinción. Cambios en las necesidades del hogar
- 3.3. Carta de extinción. Pérdida de confianza
- 3.4. Recibo de indemnización y finiquito
- 3.5. Email pidiendo la carta de despido si te echaron sin carta o por whatsapp
- 3.6. Escrito a TGSS pidiendo alta de oficio y petición del número de la Seguridad Social
- 3.7. Demanda por despido sin carta por whatsapp

PARTE 4. CUADROS RESUMEN

- 4.1. Extinción en el hogar: qué debe pasar y en qué orden
- 4.2. Paro y subsidios: requisitos clave
- 4.3. Compatibilidades habituales



Cuestiones Generales

El régimen laboral de las personas trabajadoras dedicadas al servicio del hogar es un régimen especial regulado principalmente en el **Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre**.

Este Real Decreto tuvo una **importante modificación en septiembre de 2022** mediante el Real Decreto Ley 16/2022. Gracias a esta modificación la relación especial se parece un poco más al régimen laboral común debido a 3 cambios:

- La forma del contrato en este sector se ajusta a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores: si no hay contrato por escrito, el contrato se supone indefinido y a jornada completa.
- En cuanto a las causas de extinción del contrato, se añade que se pueda finalizar el contrato por causas específicas y justificadas como la bajada de ingresos familiares o pérdida de confianza, entre otros.
- Pasa a ser aplicable la protección de **FOGASA** en este sector, que es una garantía salarial para la persona trabajadora.

¿Qué trabajadores están incluidos en el régimen especial de trabajadores del hogar?

Todas aquellas personas trabajadoras que dentro del ámbito del hogar familiar realicen tareas domésticas como:

- Cuidado o atención de los miembros de la familia.
- Guardería.
- Jardinería.
- Conducción de vehículos.
- Otras que formen parte del conjunto de tareas domésticas.

No se considerarán incluidas en este régimen aquellas personas contratadas por una empresa de trabajo temporal, instituciones públicas o empresas privadas. A estas personas se les aplicará el Estatuto de los Trabajadores.

Los **derechos laborales básicos** recogidos en el Real Decreto 1620/2011 **son irrenunciables** por las personas trabajadoras, y cualquier acuerdo de contrario es nulo.

PARTE 1. Para la persona empleada del hogar

1.1. ANTES DE QUE EMPIECES A TRABAJAR COMO PERSONA EMPLEADA DEL HOGAR

El contrato es tu prueba de lo que acordaste cuando comenzaste a trabajar para tu empleador. El contrato puede ser verbal o por escrito, pero si es verbal se va a presumir que es a jornada completa y por tiempo indefinido. Es mejor que pidas que sea por escrito puesto que sin contrato es tu palabra contra la de la familia empleadora.

- El contrato te sirve para pedir el paro o un subsidio si algún día te despiden: el SEPE pide papeles.
- Obliga a la familia a darte de alta en la Seguridad Social: así cotizas (te cuenta para paro, jubilación, y otras prestaciones) y estás protegida si tienes un accidente mientras trabajas en el hogar.
- Evitas cambios de horario, recortes de sueldo y tareas que no te corresponden.
- La familia empleadora debe tramitar tu alta en la Seguridad Social antes de que empieces a trabajar. Se hace online en "Import@ss".
- Pide el resguardo del alta y guarda una foto en el móvil.
- En cada casa donde trabajes te deben dar de alta en la Seguridad Social de forma separada.

1.1.1. EL CONTRATO DE TRABAJO

En el contrato de trabajo debe haber la siguiente información esencial:

- La identidad de las partes en el contrato de trabajo.
- La fecha de inicio de la relación laboral. Si es contrato temporal también debe incluir la duración prevista de la relación laboral.
- Duración de la jornada laboral y el horario. Si eres interna o hay noches, que lo diga expresamente.
- La cuantía del salario base y de los complementos salariales. Se debe decir si el salario es por hora o por mes trabajado.

Se debe incluir cuánto vas a cobrar y si hay complementos. Si hay salario en especie (te dan alojamiento y/o manutención), tiene que figurar en cuántos euros se valora porque no puede suponer más del 30% del salario total.

También se debe decir si las dos pagas extras que te corresponden te las van a pagar en dos veces o si las van a dividir entre todos los meses del año.

- La duración de los descansos y vacaciones. Debe aparecer cuántos días y cuándo los vas a disfrutar. No estás obligada a acompañar a la familia durante sus vacaciones, si vas con ellos cuenta como trabajo.
- Las tareas que vas a realizar y en qué domicilios. Si hay desplazamientos debe aparecer en el contrato cómo te lo van a pagar.
- Pide una copia del contrato para ti desde el primer día.

1.1.2. EL PERÍODO DE PRUEBA PODRÁ ESTABLECERSE EN EL CONTRATO UN PERÍODO DE PRUEBA DE 2 MESES.

Durante este tiempo, cualquiera de las dos partes (tanto tú como tu empleador) podréis extinguir la relación laboral sin que sea necesario una causa para ello. Tampoco será necesario que aviséis con antelación (a menos que lo hubierais pactado expresamente). Si pactáis un preaviso en el periodo de prueba no podrá ser superior a 7 días.

1.1.3. El salario El salariomínimo que debe cobrar cualquier persona empleada del hogar es el Salario Mínimo Interprofesional (de ahora en adelante SMI), que se va actualizando. Si hay salario en especie, éste no podrá superar el 30% del SMI.

Además, la persona trabajadora tiene derecho a dos pagas extraordinarias que, salvo que se acuerde repartirlas entre las 12 pagas, se cobrarán en junio y diciembre.

Además, las personas trabajadoras que trabajen por horas percibirán una retribución global por las horas efectivamente trabajadas.

En el año 2025 el Salario Mínimo Interprofesional es de 16.576 euros anuales, lo implica que el salario mensual a jornada completa será de:

- Mensual con 14 pagas: 1.184 € brutos.
- Mensual con 12 pagas, con las pagas extraordinarias repartidas entre las 12 pagas: 1.381,33 € brutos.
- Salario hora, 9,26 €.

Este salario mínimo siempre podrá ser aumentado mediante acuerdo entre la persona empleadora y la persona trabajadora y deberá aparecer en el contrato. Es decir, este es el salario mínimo que se ha de abonar, pero no impide que se abone un salario superior.

Tablas salariales para 2025 con el salario en 12 pagas.

Tablas salariales para 2025 con el salario en 14 pagas.

Número de horas	Salario Bruto	Salario Neto	Base de cotización
1	34,53	15,65	296
2	69,07	50,18	296
3	103,60	84,72	296
4	138,13	119,25	296
5	172,67	153,78	296
6	207,20	188,32	296
7	241,73	222,85	296
8	276,27	257,38	296
9	310,80	291,92	296
10	345,33	318,35	423
11	379,87	352,88	423
12	414,40	387,41	423
13	448,93	421,95	423
14	483,47	456,48	423
15	518,00	480,74	584
16	552,53	515,27	584
17	587,07	549,81	584
18	621,60	584,34	584
19	656,13	618,87	584
20	690,67	642,11	761
21	725,20	676,65	761
22	759,73	711,18	761
23	794,27	745,71	761

Número de horas	Salario Bruto	Salario Neto	Base de cotización
1	29,60	10,72	296
2	59,20	40,32	296
3	88,80	69,92	296
4	118,40	99,52	296
5	148,00	129,12	296
6	177,60	158,72	296
7	207,20	188,32	296
8	236,80	217,92	296
9	266,40	247,52	296
10	296,00	269,01	423
11	325,60	298,61	423
12	355,20	328,21	423
13	384,80	357,81	423
14	414,40	387,41	423
15	444,00	406,74	584
16	473,60	436,34	584
17	503,20	465,94	584
18	532,80	495,54	584
19	562,40	525,14	584
20	592,00	543,45	761
21	621,60	573,05	761
22	651,20	602,65	761
23	680,80	632,25	761

24	828,80	780,25	761
25	863,33	803,30	941
26	897,87	837,83	941
27	932,40	872,36	941
28	966,93	906,90	941
29	1001,47	941,43	941
30	1036,00	964,80	1116
31	1070,53	999,33	1116
32	1105,07	1033,87	1116
33	1139,60	1068,40	1116
34	1174,13	1102,93	1116
35	1208,67	1120,55	1381,2
36	1243,20	1155,08	1381,2
37	1277,73	1189,61	1381,2
38	1312,27	1224,15	1381,2
39	1346,80	1258,68	1381,20
40	1381,33	1293,20	1381,33

24	710,40	661,85	761
25	740,00	679,96	941
26	769,60	709,56	941
27	799,20	739,16	941
28	828,80	768,76	941
29	858,40	798,36	941
30	888,00	816,80	1116
31	917,60	846,40	1116
32	947,20	876,00	1116
33	976,80	905,60	1116
34	1006,40	935,20	1116
35	1036,00	947,88	1381,2
36	1065,60	977,48	1381,2
37	1095,20	1007,08	1381,2
38	1124,80	1036,68	1381,2
39	1154,40	1066,28	1381,20
40	1184,00	1095,87	1381,33

Las tablas tienen cuatro columnas, la primera se refiere al número de horas semanales que se van a trabajar y en las siguientes columnas diferenciamos:

- **Salario Bruto.** El que establece la nómina de la persona trabajadora sin realizar el descuento que le corresponde de seguridad social. Este es el salario importante para calcular la indemnización por despido.
- **Salario Neto.** El que percibe el trabajador en el banco o en metálico, tras descontarle la parte que le corresponde a la Seguridad Social. Se le descuenta un 6,38% de la base de cotización.
- **La base de cotización.** Establece la cotización a la seguridad social de la persona trabajadora. Esta es la base que se toma como referencia para pagar la incapacidad temporal, el paro, la jubilación, la prestación por maternidad...

1.1.4. LA JORNADA DE TRABAJO

La jornada máxima semanal será de 40 horas de trabajo.

En cuanto a las personas empleadas internas, su jornada laboral también será, como máximo, de 40 horas semanales que se podrán distribuir como las partes acuerden. Además, en las personas trabajadoras internas son muy comunes los **tiempos de presencia**, que se cuentan a parte de las 40 horas de trabajo. Como máximo se podrán establecer 20 horas a la semana como tiempo de presencia.

***Tiempo de presencia:** Es aquel tiempo que tú, como persona empleada del hogar te encuentras disponible en la casa para estar pendiente de quien cuides o para estar pendiente de si tienes que realizar alguna tarea, pero que cuenta como hora trabajada.

El tiempo de presencia deben pagarlo con la misma cuantía que te pagan las horas normales de trabajo o más, también se te puede compensar con tiempo de descanso.

En resumen, una persona trabajadora interna podrá estar como máximo 60 horas a la semana a disposición del hogar familiar, teniendo en cuenta que son 40 horas de trabajo efectivo + 20 de presencia. En caso de realizarse más horas de trabajo, serán horas extraordinarias.

1.1.5. LOS PERIODOS DE DESCANSO

La persona trabajadora debe saber que tiene derecho a:

- Entre dos jornadas de trabajo en 2 días diferentes tiene derecho a 12 horas de descanso como mínimo, pudiendo reducirse a 10 horas para personas empleadas internas. Ejemplo: entre tu jornada laboral del lunes y tu jornada del martes deberán pasar 12 horas libres.
- Las personas trabajadoras internas tendrán 2 horas de descanso diarias para las comidas principales. Estos descansos no contarán como tiempo de trabajo y la persona podrá marchar del hogar.
- Una vez a la semana deberán tener un descanso de 36 horas consecutivas (que suele comprender la tarde de sábado y el domingo entero).

- La persona trabajadora tiene derecho al disfrute de las fiestas previstas para el resto de los trabajadores.

Además, las personas trabajadoras del hogar tienen 30 días de vacaciones anuales que pueden repartirse a lo largo del año como deseen. 15 días de estas vacaciones deberán ser consecutivos (es decir, no se pueden fraccionar).

Estos 30 días se generan si trabajas todo el año; pero si la relación laboral empezó en marzo, por ejemplo, sólo se habrá generado la parte proporcional.

Para decidir qué días vas a tener de vacaciones como persona trabajadora lo mejor es que te pongas de acuerdo con tu empleador. Si no hay acuerdo 15 días los decide el empleador y los otros 15 días los decides tú; además, en este caso sí que debéis avisaros con una antelación de 2 meses.

En caso de personas empleadas del hogar internas, deben saber que durante las vacaciones no están obligadas a residir en el domicilio familiar.

1.1.6. ¿Y SI ERES INMIGRANTE?

- Con permiso (residencia y trabajo): alta normal en “Import@ss” y contrato por escrito.
- Sin permiso todavía: existen vías para regularizarte y poder firmar contrato legal.
 - Arraigo social (3 años en España + contrato):
<https://www.inclusion.gob.es/en/web/migraciones/w/autorizacion-residencia-temporal-por-circunstancias-excepcionales.-arraigo-social> Arraigo sociolaboral (2 años + pruebas de trabajo):
<https://www.inclusion.gob.es/en/web/migraciones/w/29.-autorizacion-de-residencia-temporal-por-circunstancias-excepcionales.-arraigo-sociolaboral>.
 - Guía general de extranjería (información oficial):
<https://www.interior.gob.es/opencms/es/servicios-al-ciudadano/tramites-y-gestiones/extranjeria/regimen-general/residencia-temporal/>

1.2. ¿TE HAN DESPEDIDO? ¿TE QUIEREN DESPEDIR?

1.2.1. CAUSAS LEGALES PARA QUE TE DESPIDAN

La relación puede terminar por las causas generales del Estatuto de los Trabajadores (fin de contrato, mutuo acuerdo, etc.) y por tres causas específicas adaptadas al hogar familiar, que deben justificarse de verdad:

- Bajan los ingresos de la familia o suben sus gastos por una causa sobrevenida.



- Cambian sustancialmente las necesidades del hogar (ya no hace falta el puesto).
- Pérdida de confianza de la persona empleadora, razonable y proporcionada, por el comportamiento de la trabajadora.
 - Diferencia con despido disciplinario: El despido disciplinario se basa en que la persona trabajadora ha cometido un incumplimiento grave y culpable (por ejemplo, faltas reiteradas, desobediencia u ofensas) y, por eso, lo importante es probar qué hizo, si fue realmente grave y si hubo culpa. En cambio, en el empleo del hogar, la extinción por pérdida de confianza se formula en términos de confianza, pero tampoco vale “porque sí”: tiene que apoyarse en conductas concretas y ser una reacción razonable y proporcionada a lo ocurrido.

Estas causas deben constar por escrito, explicadas y con la indemnización y el preaviso correspondientes. El viejo “desistimiento sin causa” desaparece.

1.2.2. TE DEBEN COMUNICAR EL DESPIDO CON UNA CARTA

La carta debe expresar claramente dos cosas:

1. Que la familia finaliza la relación laboral.
2. La causa concreta (económica, cambio de necesidades o pérdida de confianza razonada).

Se entrega a la vez que la indemnización (no después). Si no hay carta o no se pone la indemnización a disposición, se presume que estamos en un despido improcedente con las consecuencias del Estatuto.

Indemnización legal (extinción por causas específicas del hogar): ha de ser una cantidad igual a 12 días por cada año de servicio (antigüedad en la casa), con límite máximo que es la cantidad equivalente a 6 mensualidades.

Preaviso:

- Si la relación supera 1 año de antigüedad, se exigen 20 días de preaviso.
- Si la relación es menor de 1 año, se exigen 7 días de preaviso.

El preaviso puede sustituirse por el abono del salario de esos días. Además, si la jornada es completa, durante el preaviso la trabajadora tiene 6 horas semanales retribuidas para buscar empleo.

¿Es necesario el preaviso?

Sólo será necesario en los siguientes supuestos.



- En caso de que se realice por causas justificadas por el empleador, es decir, en caso de despido; si se lleva más de un año trabajando, el preaviso es de 20 días, si se lleva igual o menos, el preaviso es de siete días. En el caso de periodo de prueba, sólo será necesario el preaviso si se hubiera pactado expresamente, sin que, en ningún caso, se pueda pactar un periodo de preaviso superior a siete días naturales.

Internas: franja protegida. No se puede comunicar la extinción entre las 17:00 y las 8:00 del día siguiente (salvo falta muy grave de lealtad/confianza).

¿Y si la familia es insolvente y no puede pagarme la indemnización? Cuando la familia que te emplea no tiene dinero (en lenguaje jurídico se dice que es insolvente o está en concurso) y te debe indemnización (o salarios), puedes pedir que pague FOGASA, el Fondo de Garantía Salarial.

1) Debéis aseguraros de que haya pruebas de la deuda. FOGASA no te pagará si solamente manifiestas que no te ha pagado la familia empleadora. Normalmente necesitas un papel oficial donde conste lo que te deben. Te sirve una sentencia o acta de conciliación judicial (ambas te las darán en un juzgado cuando demandes a tu empleador por no haber pagado).

¡Ojo! Si el acuerdo es solo en conciliación administrativa (SMAC), FOGASA suele excluir indemnizaciones reconocidas ahí (salvo casos muy concretos). Por eso, si el empleador no paga, suele acabarse necesitando la vía judicial.

2) Demostración de que la familia es insolvente. Esta parte consiste en un documento del juzgado diciendo que no se puede cobrar la deuda directamente de la familia empleadora porque no hay bienes o dinero que embargar.

3) Pedirlo a FOGASA. Para ello se puede hacer de 2 maneras:

- Por internet (lo más cómodo): en la Sede Electrónica de FOGASA. (sede.fogasa.mites.gob.es)
- Presencial: en una oficina provincial de FOGASA.

Debes tener en cuenta que tienes el plazo de 1 año para solicitar a FOGASA la indemnización, desde que recibas el documento que reconoce la deuda.

¿Qué documentos necesitas traer?

- Tu DNI o NIE
- Tu número de cuenta
- Documento judicial (sentencia o acta de conciliación judicial) donde aparezca la cantidad que te deben.
- Documento que demuestre la insolvencia de la familia empleadora, es decir, que familia no tiene dinero para pagar lo que te debe.



Cálculo de la deuda:

1. Calcula los días por los que tienes derecho a cobrar = 12 días * número de años trabajados
2. Salario diario = salario mensual/30 días
3. Total indemnización = Días por los que tienes derecho * salario diario
4. En caso de no hayan cumplido con el preaviso:

Días de preaviso * salario diario = plus de indemnización

1.2.3 INFORMACIÓN SOBRE VIDEOVIGILANCIA QUE ES DE TU INTERÉS

En una casa puede haber cámaras, pero no hay completa libertad aunque sea un domicilio privado. Cuando trabajas como persona empleada del hogar, la familia tiene derecho a proteger su casa y sus bienes, pero tú también tienes derecho a tu intimidad y a que se respeten tus datos personales. Por eso, para que una cámara sea correcta, deben cumplirse tres ideas clave:

- Deben avisarte previamente. Lo correcto es que la familia te avise antes de poner las cámaras. Te deben decir dónde las van a colocar y para qué las van a usar. No hace falta que te enseñen todo el sistema técnico, pero sí que no sea algo escondido ni sorpresivo. Si no te informan y te graban sin tu consentimiento, la grabación puede acabar no valiendo como prueba y, además, la familia puede meterse en un problema por vulnerar tus derechos. No pueden grabar más de lo necesario. Aunque te avisen, la cámara tiene que tener un
- sentido razonable y grabar solo lo imprescindible. No es lo mismo una cámara en la entrada por seguridad que un control constante para vigilar cada movimiento. En la práctica, esto significa:
Está bien: cámaras en zonas de paso, como la entrada o el recibidor; o puntos justificados por seguridad.
Está mal: cámaras que enfocan a tu puesto de trabajo para controlarte, sin una razón clara.
~~En las zonas de intimidad no se pueden colocar cámaras.~~ Hay lugares en los que una cámara no debería estar jamás, aunque te avisen:
 - baños, dormitorios, zonas dónde te cambies de ropa, entre otras.Si una familia pone una cámara en esas zonas, hablamos de una intromisión muy grave. Además, con una grabación en esas zonas no podrán intentar justificar tu despido.

DUDAS FRECUENTES:

● **¿Y el audio?**

El audio es todavía más sensible que la imagen. Grabar conversaciones suele ser más intrusivo y más difícil de justificar. Si hay micrófonos o cámaras con sonido conviene que pidas asesoramiento externo.

● **Cámaras ocultas**

Grabar a escondidas suele ser ilegal. Solo se llega a admitir (y no siempre) cuando concurren cosas muy concretas: sospechas serias y específicas de un hecho grave.

Aun así la grabación debería ser limitada en tiempo y lugar para comprobar ese hecho concreto.

● **¿Qué pasa si te despiden con una grabación irregular?**

Puede pasar dos cosas:

- 1) La grabación se anula y no sirve como prueba. Si el despido se basaba en eso, lo habitual es que el despido termine siendo improcedente.
- 2) Si la cámara vulnera claramente tu intimidad (por ejemplo, zona íntima), el asunto puede ir a más y el despido puede llegar a considerarse nulo si hay vulneración de derechos fundamentales.

● **¿Qué hacer si sospechas que te graban o te han grabado mal?**

1. Preguntar con calma y pedir que te digan si hay cámaras y dónde están. Si confirmas
2. algo invasivo (baño/dormitorio/audio/ocultas), guarda pruebas (mensajes, fotos de la cámara si es visible, conversaciones por escrito). Busca ayuda: sindicato,
3. asesoría laboral, o servicios de orientación jurídica. Si es grave, se puede acudir a
4. la Agencia Española de Protección de Datos (por el uso de cámaras/datos) y/o a la vía laboral si te despiden apoyándose en eso.

1.2.4. CÁLCULO DE INDEMNIZACIÓN Y FINIQUITO

Cuando finaliza tu relación laboral como empleada del hogar, sea cual sea la causa, debes saber que tienes derecho al finiquito.

Sin embargo, no siempre vas a tener derecho a indemnización por despido, ya que eso dependerá de la causa de la extinción de la relación laboral. Es importante que distingas los conceptos de finiquito e indemnización por despido. Ahora te lo explicamos.

EL FINIQUITO

El finiquito es el documento mediante el cual tu empleador te abona todas las cuantías pendientes de pago.



En el finiquito se suele incluir:

1. Vacaciones a las que tenías derecho y que no has llegado a tener. Ya hemos dicho antes que como persona trabajadora tienes derecho a 30 días de vacaciones al año. Eso significa que por cada mes que trabajas tienes derecho a 2,5 días de vacaciones. Si acabas de trabajar antes de poder disfrutar de tus vacaciones te tienen que pagar por esos días que no llegaste a disfrutar.
2. Parte proporcional de las pagas extraordinarias. Si no llegas a recibir las pagas extraordinarias por finalizar el trabajo antes de llegar a los meses de julio o diciembre, te deben pagar la parte proporcional que corresponde a los meses trabajados.

Ejemplo. Teniendo en cuenta que hay 2 pagas extraordinarias al año, equivalentes cada una a un mes de sueldo, el cálculo se haría de la siguiente manera (suponiendo que el salario es de 1500 € mensuales y que se han trabajado 6 meses antes del despido):

$$1500 \text{ €} \times 2 = 3000 \text{ € al año} \rightarrow 3000 \text{ €} / 12 = 250 \text{ € al mes}$$

$$\text{Por 6 meses trabajados: } 250 \text{ €} \times 6 = 1500 \text{ €}$$

3. Falta de preaviso. Si te despiden es obligatorio que te avisen con una antelación determinada (ver “1.2.2. Te deben comunicar el despido con una carta”). Si no te avisan con esta antelación deben compensarte económicamente por cada día que no te avisaron y debieron hacerlo.
4. Salario del mes trabajado. Se incluye dentro del finiquito la parte del salario del mes trabajado que todavía no has cobrado.

LA INDEMNIZACIÓN

La indemnización dependerá de la causa de la extinción, es decir, no es lo mismo una baja voluntaria, que un fin de contrato temporal o un despido.

Por ello, vamos a detallar la indemnización a la que tienes derecho en cada caso:

- Si te das de baja de forma voluntaria o abandonas el puesto de trabajo. En este caso no tienes derecho a indemnización.
- Si no superas el periodo de prueba. Tampoco tienes derecho a recibir indemnización.
- Fin del contrato temporal. Tienes derecho a indemnización. Recibirás el salario de 1 día de trabajo por cada mes trabajado.
- Despido disciplinario. No tienes derecho a indemnización puesto que el despido se realiza por un incumplimiento grave y culpable de la persona trabajadora.



- Extinción por causas justificadas indicadas en la carta de despido que no constituyen despido. Tienes derecho a indemnización. Recibirás el salario de 1 día de trabajo por cada mes de trabajo, hasta un máximo de 6 meses. Fallecimiento del titular del hogar familiar.
- La indemnización es de un mes, independientemente de la antigüedad del trabajador.

Hay que tener en cuenta que en caso de extinción de la relación laboral, el empleador te tiene que decir cuál es la causa por escrito. Si la causa no es cierta o no se ha seguido el procedimiento establecido para ello, podrás demandar en un plazo de 20 días hábiles desde la fecha de extinción para que el despido sea declarado improcedente o nulo.

A la hora de calcular la indemnización, y teniendo en cuenta los días a los que se tiene derecho, hay que tener en cuenta las siguientes cuestiones:

- La indemnización se calcula por meses completos, de tal manera que si se ha trabajado un mes y dos días, a los efectos de calcular la indemnización es como si se hubieran trabajado dos meses completos.
- A los efectos de antigüedad, se computan todos los contratos de trabajo. Si se comenzó con un contrato temporal y posteriormente uno indefinido, se tiene en cuenta ambos contratos.
- Una vez calculado los días a los que se tiene derecho se debe calcular el salario por día. Para ello se utiliza el salario que se percibe en el momento de la extinción de la relación laboral.

Se parte del salario anual y se divide entre 365 días. Por ejemplo, un trabajador que percibe un salario de 1260 euros mensuales, el salario día será de 41,42 euros días ($1.260 \times 12 / 365 = 41,42$ euros/día).

- Conocidos los días a los que se tiene derecho, se multiplica el número de días por el salario día para obtener la indemnización correspondiente.

1.3. DERECHO A LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

1.3.1. ¿CÓMO PUEDO COBRAR LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO?

Desde el 1 de octubre de 2022 cotizas al derecho a la prestación por desempleo. Para tener derecho a cobrar la prestación por desempleo deberás cumplir con los siguientes requisitos:

- Situación legal de desempleo. Deberás tener una carta de despido puesto que en caso de baja voluntaria o en caso de no superar el periodo de prueba no tendrás derecho a la prestación por desempleo. Tampoco podrás cobrar la prestación si no hay una carta de despido que te respalde.



- Debes estar inscrita como persona demandante de trabajo.
- Debes tener 360 días cotizados por desempleo en los últimos 6 años (se suman todos tus trabajos al servicio del hogar o en otros regímenes con protección por desempleo).
- Tienes 15 días hábiles desde el último día trabajado para tramitar la solicitud de la prestación por desempleo. ¡ES IMPORTANTE QUE NO TE PASES DE PLAZO!

* Debemos distinguir si estás antes una prestación por desempleo o un subsidio:

- Prestación por desempleo. Es la ayuda económica que recibes cuando te despiden de tu puesto de trabajo y has cotizado el tiempo suficiente que marca la ley para que recibas dicha prestación. Se conoce como prestación contributiva.
- Subsidio por desempleo. Es la ayuda económica que recibes cuando te despiden y no has cotizado el tiempo suficiente para recibir la prestación por desempleo o ya has agotado la prestación que te correspondía. El subsidio es una cantidad inferior a la prestación y es una ayuda más del Estado para que no quedes desamparado.

En esta tabla puedes ver el tiempo de prestación por desempleo al que tienes derecho dependiendo de los días que hayas cotizado:

Periodo de cotización en días	Periodo de prestación en días	Periodo de prestación en meses
Desde 360 hasta 539	120	4
Desde 540 hasta 719	180	6
Desde 720 hasta 899	240	8
Desde 900 hasta 1.079	300	10
Desde 1.080 hasta 1.259	360	12
Desde 1.260 hasta 1.439	420	14
Desde 1.440 hasta 1.619	480	16
Desde 1.620 hasta 1.799	540	18
Desde 1.800 hasta 1.979	600	20
Desde 1.980 hasta 2.159	660	22
Desde 2.160	720	24

1.3.2. CÓMO CALCULAR LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

1. Debes conocer la base de cotización que has tenido en los últimos 180 días trabajados. La base de cotización debe aparecer en la nómina que te entrega tu empleador. También puedes buscarla en las “Tablas salariales para 2025” del punto 1.1.3. El salario.



2. Tienes que hacer el promedio de las bases de cotización de estos 180 días y obtendrás la base reguladora.

3. El cálculo se divide en dos tramos:

- En los primeros 180 días (6 meses) de prestación por desempleo recibes el 70% de la base reguladora.
- A partir de los 180 días (>6 meses) percibes el 60% de la base reguladora.

Es importante indicar que existen unos límites máximos y mínimos que se pueden percibir.

Para el año 2025 son:

Cuantía máxima	2025
Sin hijos	1.225 euros
Con un hijo	1.400 euros
Con dos o más hijos	1.575 euros
Cuantías mínimas	2025
Sin hijos	560 euros
Con hijos a cargo	749 euros

Se considera que la persona trabajadora tiene hijos a su cargo cuando estos cumplan estos requisitos:

- Sean menores de 26 años o mayores con una incapacidad igual o superior al 33%.
- Convivan con la persona trabajadora. Carezcan de rentas iguales o superiores al SMI (1.184 euros en el año 2025).

PARA MÁS INFORMACIÓN CONSULTAR EL SIGUIENTE ENLACE:

<https://www.sepe.es/HomeSepe/prestaciones-desempleo/Cuantias-anuales.html>

1.3.3. ¿PUEDO COBRAR LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO SI TRABAJO EN OTROS HOGARES?

Sí, puedes cobrar la prestación por desempleo y los subsidios por desempleo a la vez que trabajas a tiempo parcial o a tiempo completo en otros hogares, distintos del que te ha despedido. Esto es gracias al CAE.

*El Complemento de Apoyo al Empleo (conocido como CAE) es una medida implementada por el SEPE en España que permite compatibilizar el cobro de prestaciones/subsidios por desempleo con trabajos a tiempo parcial o completo. Esta ayuda se introdujo el 1 de noviembre de 2024. Esto permite que los trabajadores sigan trabajando y sigan percibiendo



parte de la prestación/subsidio, lo que evita que los trabajadores rechacen trabajos temporales por miedo a la pérdida de la prestación/subsidio.

CAE DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

Podrás compatibilizar la prestación por desempleo con el trabajo a tiempo parcial que ya tuvieras o que inicies después del cobro de la prestación. De la cantidad que percibas como prestación por desempleo te van a quitar una parte, que será proporcional a las horas que sí trabajes en el otro hogar.

Si la prestación por desempleo que recibes es por un periodo superior a 1 año (12 meses), pasados los primeros 9 meses podrás pasar a cobrar la prestación en forma de CAE. Esto te permitirá compatibilizarla con otro trabajo a tiempo completo.

La duración máxima del CAE será de 180 días (6 meses). Este tiempo se te descontará de los días que te queden de prestación.

La cuantía del complemento varía dependiendo de la jornada laboral que hagas:

Mes de prestación en que se percibe el complemento de apoyo al empleo	CAE. Empleo a tiempo completo	CAE. Empleo a tiempo parcial ≥ 75 % de la jornada	CAE. Empleo a tiempo parcial <75 % y ≥ 50 % de la jornada	CAE. Empleo a tiempo parcial <50 % de la jornada	Duración máxima
Mes 10	480 €	450 €	420 €	360 €	30 días
Mes 11	480 €	450 €	420 €	360 €	60 días
Mes 12	480 €	450 €	420 €	360 €	90 días
Mes 13 al 15	480 €	450 €	420 €	360 €	180 días
Mes 16 al 18	360 €	300 €	270 €	240 €	180 días
Mes 19 al 21	240 €	210 €	180 €	150 €	180 días
Mes 22 al 24	180 €	150 €	120 €	90 €	180 días

Si cesas en el trabajo o suspendes tu actividad, deberás comunicarlo al SEPE en un plazo de 15 días para evitar que te sancionen.

1.3.4. ¿QUÉ HAGO SI NO CUMPLO CON LOS REQUISITOS PARA COBRAR DESEMPLEO?

Si no tienes derecho a la prestación por desempleo o la has agotado debes saber que existen los subsidios por desempleo. Los hay de varios tipos pero los que más te afectan son los siguientes:

i) Subsidio por no haber cotizado lo suficiente para recibir la prestación por desempleo.

Este subsidio es una ayuda del SEPE pensada para cuando te han despedido pero no llegas a los 360 días cotizados que se requieren para cobrar la prestación por desempleo.

- Para poder pedir el subsidio debes haber cotizado mínimo 90 días y estar en situación legal de desempleo.
- Puedes pedir el subsidio si trabajas en varias casas a tiempo parcial, pero es importante que la suma de las horas que trabajas en esas otras casas sea inferior a una jornada completa (40 horas semanales).
- No debes exceder el límite de rentas propias: tus ingresos del mes anterior no pueden superar el 75% del SMI (en 2025 equivale a 888 euros al mes)
- Debes firmar el acuerdo de actividad. Es decir, debes comprometerte a buscar empleo de forma activa.
- Debes solicitarlo en los 6 meses siguientes al despido.
- El subsidio se reconocerá por trimestres, prorrogable hasta la duración máxima.

La duración del subsidio se determinará en función del periodo cotizado y si tienes responsabilidades familiares:

Periodo mínimo de ocupación cotizada	Acreditación de responsabilidades familiares	Duración máxima del subsidio
90 días	No	3 meses
120 días	No	4 meses
150 días	No	5 meses
180 días	No	6 meses
	Sí	21 meses

La cuantía del subsidio será:

- El 95% del IPREM durante los 180 días primeros.
- El 90% del IPREM entre los 181-360 días.
- El 80% del IPREM a partir del día 361.

*El IPREM en 2025 es de 600 euros mensuales, es decir, 7.200 euros anuales.

ii) Subsidio por haber finalizado ya tu prestación por desempleo.

Este subsidio es una ayuda del SEPE por si agotas la prestación por desempleo que te correspondía y sigues en desempleo o con trabajo a tiempo parcial.

Puedes pedir el subsidio si trabajas en varias casas a tiempo parcial, pero es importante que la suma de las horas que trabajas en esas otras casas sea inferior a una jornada completa (40 horas semanales). Además, no debes exceder el límite de rentas propias: tus ingresos del mes anterior no pueden superar el 75% del SMI (en 2025 equivale a 888 euros al mes)

La duración del subsidio se determinará en función de cuánto duró el paro que agotaste y si tienes responsabilidades familiares:

Acreditación responsabilidades familiares	Edad en la fecha de agotamiento de la prestación	Duración de la prestación por desempleo agotada	Duración máxima del subsidio
No	<45	>= 360 días	6 meses
	>45	>= 120 días	
Sí	Indiferente	= 120 días	24 meses
Sí	Indiferente	>=180 días	30 meses

La cuantía del subsidio será:

- El 95% del IPREM durante los 180 días primeros.
- El 90% del IPREM entre los 181-360 días.
- El 80% del IPREM a partir del día 361.

iii) Subsidio para personas trabajadoras de más de 52 años.

El subsidio para mayores de 52 años es una ayuda del SEPE pensada como un puente a la jubilación. El subsidio que recibes cada mes sigue cotizando a la Seguridad Social de cara a tu pensión de jubilación.

Hasta el 1 de octubre de 2022 las personas empleadas del hogar como tú no podíais cotizar por desempleo como el resto de trabajadores. Por eso, si te despedían teniendo más de 52 años, no podías cobrar este subsidio puesto que se te exigía haber cotizado 6 años (requisito que no podías cumplir, puesto que solo cotizabas por desempleo desde 2022 y solo han pasado 3 años desde esa fecha).

La novedad es que a partir del 11 de noviembre de 2025, si eres persona empleada del hogar y tienes más de 52 años, el tiempo que estuviste dada de alta en el Sistema Especial de Empleo del Hogar (sistema que había antes del 1 de octubre de 2022) van a contar como cotizados. De esta forma, las personas empleadas del hogar vais a poder solicitar el subsidio para personas mayores de 52 años si cumplís con el requisito de haber cotizado durante los últimos 6 años incluso aunque estuvierais en el Régimen Especial.

Esto se ha comunicado por instrucción del SEPE tras varias sentencias y con el apoyo de la Abogacía del Estado, por lo que es una medida garantizada.

Requisitos para pedir este subsidio:

- Haber agotado la prestación por desempleo después del 1 de noviembre de 2024 o haberte quedado en situación de desempleo a partir de esa fecha.
- Haber cotizado un mínimo de 90 días.
- Tener 52 años.
- Puedes pedirlo tanto si estás en desempleo total como si tienes algún trabajo a tiempo parcial a parte del que te genera la situación de desempleo. Esto es importante si trabajas unas cuantas horas en algún otro hogar.
- Debes estar inscrita como persona demandante de empleo y haber firmado el acuerdo de actividad.
- Debes cumplir con los requisitos para una pensión contributiva de jubilación, excepto la edad.
- No debes exceder el límite de rentas propias: tus ingresos del mes anterior no pueden superar el 75% del SMI (en 2025 equivale a 888 euros al mes).

El subsidio +52 va a durar hasta que llegues a la edad ordinaria de jubilación. La cuantía que vas a recibir es del 80% del IPREM, por lo que en 2025 sería de 480 €/mes.

Además, es importante que sepas que si cobras el CAE por estar trabajando a tiempo parcial o completo a la vez que obtienes el subsidio +52:

- Con un trabajo a tiempo completo -> el SEPE no ingresará cotizaciones a efectos de la jubilación mientras mantengas ese trabajo. Con un trabajo a tiempo parcial -> el SEPE ingresará cotizaciones, pero las va a reducir de forma proporcional.

¿Y si todavía no he cumplido los 52 años? Si cuando te quedaste en situación de desempleo todavía no habías cumplido los 52 años pero cumplías con el resto de requisitos, puedes esperar a cumplir los 52 años para solicitar este subsidio.

Para más información sobre los subsidios por desempleo:

<https://www.sepe.es/HomeSepe/prestaciones-desempleo/subsidio-desempleo.html>



iv) CAE del subsidio por desempleo

Si eres perceptor del subsidio por desempleo y tienes otro trabajo a tiempo parcial vas a cobrar directamente el CAE desde el 1r día.

La percepción del CAE no es voluntaria, te la reconoce el SEPE de oficio.

Los días que cobres el CAE se te van a restar de la duración del subsidio por desempleo. Además, pasados 3 meses cobrando el CAE, si sigues trabajando a tiempo parcial o completo en otro hogar, deberás solicitar la prórroga del CAE.

La duración máxima del CAE será de 180 días (6 meses).

La cuantía del CAE depende de varios factores. En la tabla siguiente se muestran las cantidades que percibirías:

Trimestre de subsidio	CAE. Empleo a tiempo completo	CAE. Empleo a tiempo parcial \geq 75% de la jornada	CAE. Empleo a tiempo parcial $<$ 75% y \geq 50% de la jornada	CAE. Empleo a tiempo parcial $<$ 50% de la jornada
1	480 €	450 €	420 €	360 €
2	360 €	300 €	270 €	240 €
3	240 €	210 €	180 €	150 €
4	180 €	150 €	120 €	90 €
5 y siguientes	120 €	90 €	60 €	30 €

Para más información consultar el siguiente enlace: [Complemento apoyo empleo | Servicio Público de Empleo Estatal](#)

1.4. EXPERIENCIAS DE OTROS TRABAJADORES

1.4.1. ME ECHARON POR WHATSAPP SIN CARTA

Sin carta, el SEPE puede negar que estés en situación legal de desempleo. Pide la carta de despido donde aparezca la causa, el preaviso y la indemnización. Si no te la dan, guarda pruebas de que has trabajado en la casa del empleador y demanda.

Demandar consiste en pedirle a un juez o jueza que solucione un problema entre personas por escrito. Tú, como persona empleadora del hogar a la que han despedido sin cumplir con los requisitos que la ley exige, tienes derecho a contar lo que te ha pasado (que te han despedido de forma injusta o sin los requisitos que hemos explicado antes) y pedir lo que quieres que te concedan (un despido justificado para que puedas cobrar la prestación por desempleo).



Para demandar debes rellenar el Modelo que te adjuntamos más abajo y debes presentar el escrito en el Juzgado de lo Social. Demandar es gratuito y no necesitas abogado. Además, si quieres la ayuda de un abogado puedes pedir orientación jurídica gratuita a tu sindicato.

1.4.2. INTERNA: ME COMUNICAN LA EXTINCIÓN DE NOCHE

No te pueden notificar el despido entre las 17:00 horas y las 8:00 horas (salvo falta muy grave). Reclama la forma y el horario del despido correctos.

Tienes derecho a 6 horas a la semana para búsqueda de un nuevo empleo en el preaviso.

1.4.3. NO ESTABA DE ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL Y ME HAN DESPEDIDO

Debes juntar pruebas (sirven mensajes de whatsapp, los pagos que te ha hecho la familia empleadora, las llaves de la casa que posees, testigos...).

Pide alta de oficio en la Tesorería General de la Seguridad Social o en Inspección de Trabajo. Para pedir el alta de oficio simplemente tienes que:

- Rellenar el Modelo que adjuntamos más abajo (dónde, con quién, desde cuándo has trabajado) y recopilar las pruebas de que has trabajado como empleada del hogar.
- Ir a TGSS o a Inspección de Trabajo de tu ciudad y presentar estos papeles o documentos.
- Guarda el justificante o resguardo de que has presentado los documentos. Nunca se sabe qué puede ocurrir.
- Cuando te llegue una resolución que reconozca el tiempo trabajado debes usarla para pedir la prestación por desempleo.

Es importante que, incluso antes de pedir el alta de oficio en la Seguridad Social solicites la prestación por desempleo en los 15 días hábiles siguientes al despido. Son hábiles los días que van de lunes a viernes, festivos no incluidos. Así, te aseguras que no te rechacen la solicitud por presentarla fuera de tiempo. Si te deniegan la prestación por desempleo por no estar dada de alta en la Seguridad Social, cuando haya una resolución que reconozca el tiempo trabajado van a tener que rectificar.

1.4.4. SI ERES EXTRANJERA (CON Y SIN PAPELES)

- Con residencia y permiso de trabajo: mismos derechos al paro/subsidios que una persona española si estás de alta y cotizas.
- Sin papeles: la familia no puede darte de alta legalmente; tienes derechos laborales (salarios, descansos, indemnización) y vías para regularizarte (arraigo social/laboral/para la formación, familiares EU y contratación desde origen)



PARTE 2. Para las familias empleadoras

Cuando una familia como vosotros contratáis a una persona para que os ayude con el cuidado del hogar o de familiares lo hacéis porque estáis desbordados y necesitáis a alguien de confianza en vuestra casa. Precisamente por eso, porque es una relación muy cercana y cotidiana, conviene hacer las cosas bien desde el principio: no por desconfianza, sino porque cuando todo está claro desde el primer día se evitan futuros disgustos tanto por una parte como por la otra.

2.1. ANTES DE CONTRATAR A UNA PERSONA EMPLEADA DEL HOGAR. CLAVES PARA HACER BIEN EL CONTRATO.

Si vas a contratar a una persona para que te ayude con las tareas domésticas es muy importante que lo hagas **garantizando sus derechos laborales**. Hacerlo bien os beneficia a ambas partes y te ayuda a ser responsable y respetuoso con los derechos de la persona empleada.

El contrato no es para cuando todo va bien, es para cuando queréis cambiar las tareas de la persona empleada, cuando se discute el horario o cuando se decide terminar la relación laboral. **Tenerlo todo por escrito evita el “yo entendí una cosa y tú entendiste otra”.**

Contratar bien empieza antes del primer día. El contrato siempre debe ser **por escrito** y se debe firmar antes de empezar a trabajar.

Qué debe incluir el contrato?

- La identidad de las partes en el contrato de trabajo.
- La fecha de inicio de la relación laboral.
- **Duración** de la jornada laboral y el horario. Si eres interna o hay noches, que lo diga expresamente.
- La cuantía del **salario base** y de los **complementos** salariales.
- Se debe incluir cuánto vais a pagar a la persona empleada y si hay complementos. Si hay **salario en especie** (le dais alojamiento y/o manutención), tiene que figurar en cuántos euros se valora porque **no puede suponer más del 30%** del salario total.
- La duración de los descansos y vacaciones. Debe aparecer cuántos días y cuándo los va a disfrutar la persona a la que contratáis. Además, debéis saber que no está obligada a acompañaros durante vuestras vacaciones, si viene con vosotros cuenta como trabajo.

Aunque no debe incluirse en el contrato es muy importante que si va a haber cámaras en la casa informéis a la persona trabajadora. Además, estas cámaras jamás las podréis colocar en zonas de intimidad como el baño o los dormitorios.

Tenéis información más concreta en la siguiente página:

https://portal.seg-social.gob.es/wps/portal/importass/importass/Colectivos/Empleo%2Bdel%2Bhogar/guia?utm_source=chatgpt.com

2.2. UNA VEZ TIENE QUE EMPEZAR A TRABAJAR. INSTRUCCIONES PARA DARLA DE ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL.

Respecto a este tema no debe haber debate. El **alta es obligatoria** y os conviene a ambas partes: si la persona se hace daño trabajando en la casa, si sufre un accidente de camino a la casa o volviendo de ella, si se pusiera enferma o si quisierais terminar la relación laboral y ella necesita pedir la prestación que le corresponde.

El **alta la realizáis vosotros** como empleadores a través de **Import@ss**. Los requisitos para que podáis iniciar el alta son:

- Vosotros, como empleadores, necesitáis un **Código de Cuenta de Cotización (CCC)** del hogar. Este código se pide online en la Sede de la Seguridad Social.
- Además, la persona empleada debe contar con **DNI/NIE** y **Número de la Seguridad Social (NUSS)**. Si la persona empleada no tiene NUSS debéis indicarle que lo puede solicitar en **Import@ss** y obtener justificante.

Una vez hecho esto debéis entrar en Import@ss con Cl@ve o certificado digital y elegir la opción “Alta en empleo de hogar”. La misma página os guiará en 9 pasos:

1. Datos de la persona trabajadora.
2. Datos del empleador.
3. Fecha de inicio.
4. Tipo de contrato.
5. Jornada y salario (el propio sistema os calcula la cuota).
6. Domicilio de trabajo.
7. Entidad aseguradora
8. Datos de contacto.
9. Domiciliación bancaria.



Al finalizar os dará un comprobante en PDF que debéis guardar. La página para dar el alta es la siguiente:

<https://portal.seg-social.gob.es/wps/portal/importass/importass/Categorias/Altas%2C%2Bbajas%2BBy%2Bmodificaciones/Altas%2BBy%2Bafiliacion%2Bde%2Btrabajadores/Alta%2Ben%2Bempleo%2Bde%2Bhogar?>

¿Cuándo hay que dar de alta a la persona trabajadora?

Debéis tramitar el alta en la Seguridad Social antes de que la persona empiece a trabajar, con un máximo de 60 días de antelación.

Si la persona ya ha empezado a trabajar sin estar dada de alta en la Seguridad Social tenéis 30 días desde el día de inicio del trabajo para comunicarlo. AVISO: va a constar como fuera de plazo por lo que podría haber sanción, por ello lo ideal es dar de alta antes o incluso el mismo día de inicio del trabajo.

¿Y si modificamos las condiciones del contrato, debemos avisar a la Seguridad Social?

Sí, debes comunicarlos para que se refleje en la cotización de la persona empleada. Piensa que no es lo mismo trabajar 20 horas a la semana que 40 horas. Si en un futuro despedís a la persona empleada y ésta tiene que pedir su prestación por desempleo, las horas cotizadas o el salario que cobraba son decisivos para que cobre una prestación u otra.

Sabemos que la persona a la que empleamos ya está de alta en la Seguridad Social porque trabaja en otras casas también, entonces ¿nosotros ya no debemos darla de alta, no? Este pensamiento es erróneo. Si la persona a la que contratáis **trabaja en varias casas, cada casa tiene que darla de alta** por el tiempo que trabaja en ese hogar. Si no lo hicierais así, las horas que trabaja en tu casa no cuentan para la Seguridad Social y esto no puede ser.

2.3. QUEREMOS CONTRATAR A UNA PERSONA EXTRANJERA. ¿CÓMO PODEMOS HACER LAS COSAS BIEN?

Si la persona que queréis contratar **no tiene permiso de residencia ni de trabajo**, no vais a poder contratarla siguiendo el procedimiento que comentábamos hasta ahora.

Esto no significa que la persona no tenga derechos ni que no podáis darle trabajo. Pero es **vital que os informéis muy bien** de cómo llevar a cabo el proceso en Guías sobre extranjería.



2.4. ¿CÓMO DEBO DESPEDIR A MI EMPLEADA DEL HOGAR?

En el empleo del hogar, cuando un despido se hace mal, se hace daño dos veces: primero, a la persona trabajadora porque se la puede dejar sin ingresos y sin poder tramitar la prestación por desempleo y, segundo, a la familia empleadora, porque un despido mal hecho suele acabar en conflicto.

Para hacerlo bien hay **tres pasos** a seguir:

1. Debéis comunicar el despido mediante carta por escrito.
2. En la carta de despido debéis incluir la causa del despido de forma clara. Las causas del despido se deben justificar y dependiendo del tipo de despido se van a dar unas consecuencias u otras.
3. Debéis calcular bien el finiquito e indemnización y pagarlo en el momento de entrega de la carta.

La relación laboral puede terminar por las **causas generales** del Estatuto de los Trabajadores (fin de contrato, mutuo acuerdo, etc.) y por **tres causas específicas adaptadas al hogar familiar**, que deben justificarse de verdad:

- **Causa Económica.** Bajan los ingresos de la familia o suben sus gastos por una causa sobrevenida.
- **Cambio en las necesidades del hogar.** Ya no hace falta el puesto.
- **Pérdida de confianza** de la persona empleadora, razonable y proporcionada, por el comportamiento de la trabajadora.

2.4.1 MOTIVOS DE DESPIDO

Algo muy importante es que el antiguo “**desistimiento sin causa**” (te despido porque sí) **desaparece** con la nueva reforma. Esto significa que si queréis terminar la relación laboral debéis justificar vuestra relación, hacerlo con carta de despido y con los pagos que corresponden.

2.4.2. LA CARTA DE DESPIDO

La carta de despido **debe expresar** claramente dos cosas:

- Que la **familia finaliza la relación laboral.**
- La **causa concreta** (económica, cambio de necesidades o pérdida de confianza razonada).

Se entrega a la vez que la indemnización y, si no hay carta o no se pone la indemnización a disposición del trabajador, se presume que estamos ante un despido improcedente. Es por ello que la extinción podría impugnarse.

Preaviso:

- Si la relación supera 1 año de antigüedad, se exigen 20 días de preaviso.
- Si la relación es menor de 1 año, se exigen 7 días de preaviso.

El preaviso puede sustituirse por el abono del salario de esos días. Además, si la jornada es completa, durante el preaviso la trabajadora tiene 6 horas semanales retribuidas para buscar empleo.

Ejemplo. Imagina que la persona empleada lleva más de 1 año trabajando en tu casa, cobrando 1.200 euros al mes. Le das el preaviso en los 20 días anteriores pero durante esos 20 días sigue trabajando. De esta manera, la persona trabajadora tiene derecho a 6 horas a la semana pagadas para buscar otro empleo. Como 20 días equivale a 3 semanas, $6 \times 3 = 18$ horas para buscar empleo, sin perder su salario.

Ejemplo. Imagina que no das el preaviso porque no esperabas el cambio de situación. Entonces, esos 20 días la persona empleada no va a trabajar en el hogar, pero le vas a tener que pagar el salario correspondiente a estos 20 días.

¿Es necesario el preaviso?

Solo será necesario en los siguientes supuestos:

- En caso de que se realice por causas justificadas por el empleador, es decir, en caso de despido; si se lleva más de un año trabajando, el preaviso es de 20 días, si se lleva igual o menos, el preaviso es de siete días.
- En el caso de periodo de prueba, sólo será necesario el preaviso si se hubiera pactado expresamente, sin que, en ningún caso, se pueda pactar un periodo de preaviso superior a siete días naturales.

Internas: franja protegida. No se puede comunicar la extinción entre las 17:00 y las 8:00 del día siguiente (salvo falta muy grave de lealtad o confianza).

¿Y si la familia es insolvente y no puede pagarme la indemnización?

FOGASA (Fondo de Garantía Salarial) es una red de seguridad pública. Si la familia empleadora no puede pagar lo que debe (salarios pendientes o la indemnización que corresponda) porque realmente está en una situación de insolvencia o similar, FOGASA puede acabar abonando a la persona trabajadora esas cantidades dentro de unos límites, para que no se quede sin nada.



En la práctica, lo normal es que la solicitud la presente la persona trabajadora, pero a las familias les conviene saberlo porque muchas veces la trabajadora os pedirá documentación o datos para tramitarlo.

El trámite se puede hacer por internet en la Sede electrónica de FOGASA (Registro electrónico de solicitud de prestaciones) o presencialmente descargando el impreso y presentándose en la Unidad Administrativa de FOGASA de la provincia.

2.4.3. CÁLCULO DE INDEMNIZACIÓN Y FINIQUITO

Cuando finaliza tu relación laboral como empleada del hogar, sea cual sea la causa, debes saber que tienes derecho al finiquito. Sin embargo, no siempre vas a tener derecho a indemnización por despido, ya que eso dependerá de la causa de la extinción de la relación laboral. Es importante que distingas los conceptos de finiquito e indemnización por despido. Ahora te lo explicamos.

EL FINIQUITO

Es el documento mediante el cual tu empleador te abona todas las cuantías pendientes de pago.

En el finiquito se **suele incluir**:

- **Vacaciones a las que tenías derecho y que no has llegado a tener.** Ya hemos dicho antes que como persona trabajadora tienes derecho a 30 días de vacaciones al año. Eso significa que por cada mes que trabajas tienes derecho a 2,5 días de vacaciones. Si acabas de trabajar antes de poder disfrutar de tus vacaciones te tienen que pagar por esos días que no llegaste a disfrutar. Parte proporcional de las pagas extraordinarias. Si no llegas a recibir las pagas extraordinarias por finalizar el trabajo antes de llegar a los meses de julio o diciembre, te deben pagar la parte proporcional que corresponde a los meses trabajados.

Ejemplo. Teniendo en cuenta que hay 2 pagas extraordinarias al año, equivalentes cada una a un mes de sueldo, el cálculo se haría de la siguiente manera (suponiendo que el salario es de 1500 € mensuales y que se han trabajado 6 meses antes del despido):

$$1500 \text{ €} \times 2 = 3000 \text{ € al año} \rightarrow 3000 \text{ €} / 12 = 250 \text{ € al mes}$$
$$\text{Por 6 meses trabajados: } 250 \text{ €} \times 6 = 1500 \text{ €}$$

- **Falta de preaviso.** Si te despiden es obligatorio que te avisen con una antelación determinada (ver “1.2.2. Te deben comunicar el despido con una carta”). Si no te avisan con esta antelación deben compensarte económicamente por cada día que no te avisaron y debieron hacerlo.
- **Salario del mes trabajado.** Se incluye dentro del finiquito la parte del salario del mes trabajado que todavía no has cobrado.

LA INDEMNIZACIÓN

La indemnización dependerá de la causa de la extinción, es decir, no es lo mismo una baja voluntaria, que un fin de contrato temporal o un despido.

Por ello, vamos a detallar la indemnización a la que tienes derecho en cada caso:

- **Si te das de baja de forma voluntaria o abandonas el puesto de trabajo.** En este caso no tienes derecho a indemnización.
- **Si no superas el periodo de prueba.** Tampoco tienes derecho a recibir indemnización.
- **Fin del contrato temporal.** Tienes derecho a indemnización. Recibirás el salario de 1 día de trabajo por cada mes trabajado.
- **Despido disciplinario.** No tienes derecho a indemnización puesto que el despido se realiza por un incumplimiento grave y culpable de la persona trabajadora.
- **Extinción por causas justificadas indicadas en la carta de despido** que no constituyen despido. Tienes derecho a indemnización. Recibirás el salario de 1 día de trabajo por cada mes de trabajo, hasta un máximo de 6 meses.
- **Fallecimiento del titular del hogar familiar.** La indemnización es de un mes, independientemente de la antigüedad del trabajador.

Hay que tener en cuenta que en caso de extinción de la relación laboral, el empleador te tiene que decir cuál es la causa por escrito. **Si la causa no es cierta** o no se ha seguido el procedimiento establecido para ello, **podrás demandar** en un plazo de **20 días hábiles** desde la fecha de extinción para que el despido sea declarado improcedente o nulo.

A la hora de **calcular la indemnización**, y teniendo en cuenta los días a los que se tiene derecho, hay que tener en cuenta las siguientes cuestiones:

- La indemnización **se calcula por meses completos**, de tal manera que si se ha trabajado un mes y dos días, a los efectos de calcular la indemnización es como si se hubieran trabajado dos meses completos.
- A los efectos de antigüedad, se computan **todos los contratos de trabajo**. Si se comenzó con un contrato temporal y posteriormente uno indefinido, se tiene en cuenta ambos contratos.



- Una vez calculado los días a los que se tiene derecho se debe calcular el salario por día. Para ello se utiliza el salario que se percibe en el momento de la extinción de la relación laboral. Se parte del salario anual y se divide entre 365 días.

Por ejemplo, un trabajador que percibe un salario de 1260 euros mensuales, el salario día será de 41,42 euros días:

$$(1.260 \times 12 / 365) = 41,42 \text{ euros/día.}$$



PARTE 3. Modelos

Sustituye los corchetes [] con tus datos. Conserva fechas, firmas y justificantes de pago.

3.1. CARTA DE EXTINCIÓN — > Causa económica (bajan ingresos / suben gastos).

[Lugar], [Fecha]

A la atención de [nombre empleado], DNI/NIE [número de DNI/NIE]:

Por la presente, le comunicamos nuestra decisión de extinguir su contrato de trabajo en el hogar familiar, de conformidad con el art. 11 del RD 1620/2011, por la siguiente causa específica:

[Disminución de ingresos/incremento de gastos] en la unidad familiar por causa sobrevenida [Describir los hechos de forma concreta: pérdida del empleo del empleador, reducción salarial, gastos extraordinarios por enfermedad/hipoteca/etc.].

La extinción se hará efectiva el [fecha], habiéndose concedido el preaviso legal de [7/20 días]. Alternativamente, le abonaremos los salarios correspondientes al período de preaviso. En este acto se pone a su disposición la indemnización de [importe], equivalente a 12 días por año de servicio, con el límite de seis mensualidades, así como el finiquito (salarios pendientes, vacaciones y pagas extras prorrateadas).

Quedamos a su disposición para cualquier aclaración y para la firma del recibo de saldo y finiquito.

Atentamente,

[Firma empleadora] [Firma trabajadora - "recibí"]

[Lugar], [Fecha]

A la atención de [nombre de la persona trabajadora], DNI/NIE [número de DNI/NIE]:

Por la presente, le comunicamos nuestra decisión de extinguir su contrato de trabajo en el hogar familiar, de conformidad con el art. 11 del RD 1620/2011, por la siguiente causa específica:

Cambios en las necesidades del hogar familiar por causa sobrevenida: [Describir los hechos de forma concreta: reorganización de las tareas domésticas, reducción de las horas necesarias, incorporación de un familiar al cuidado del hogar, cambio en la situación personal o familiar del empleador, etc.]

La extinción se hará efectiva el día [fecha], habiéndose concedido el preaviso legal de [7-20 días]. Alternativamente, se abonarán los salarios correspondientes al período de preaviso no disfrutado.

En este acto se pone a su disposición la indemnización de [importe], equivalente a 12 días de salario por año de servicio, con el límite de seis mensualidades, así como el finiquito correspondiente (salarios pendientes, vacaciones no disfrutadas y pagas extraordinarias prorrateadas).

Quedamos a su disposición para cualquier aclaración y para la firma del recibo de saldo y finiquito.

Atentamente,

[Firma de la persona empleadora]

3.3. CARTA DE EXTINCIÓN — >

La causa es la pérdida de confianza. Usar solo con hechos objetivos (incumplimientos acreditables), nunca como fórmula genérica.

[Lugar], [fecha]

A la atención de [nombre trabajadora], DNI/NIE [_____]:

Le comunicamos la extinción de su contrato (art. 11 RD 1620/2011) por causa específica de pérdida de confianza, fundamentada de manera razonable y proporcionada en los siguientes hechos:

[Describir conductas concretas, fechas y pruebas: ausencias injustificadas, desobediencias graves, trato inadecuado a persona dependiente, etc.]

Se concede preaviso de [7 - 20] días (o se abona su salario) y se pone a su disposición la indemnización legal de [importe], así como el finiquito correspondiente.

[Firmas]

3.4. RECIBO DE INDEMNIZACIÓN Y FINIQUITO

En [lugar], a [fecha]

Yo, [Nombre trabajadora], DNI/NIE [____], declaro haber recibido de [Nombre empleadora], DNI [____], la cantidad de [____ €] en concepto de: (i) indemnización legal por extinción (12 días/año; con un máximo de 6 meses), (ii) salarios pendientes, (iii) vacaciones no disfrutadas (iv) pagas extras prorrateadas y, en su caso, (v) sustitución del preaviso.

Queda a salvo mi derecho a impugnar judicialmente la extinción si no estoy conforme con su causa.

[Firma trabajadora] [Firma empleadora]



3.5. EMAIL PIDIENDO LA CARTA DE DESPIDO SI TE ECHARON SIN CARTA O POR WHATSAPP.

[Lugar], [fecha]

A [Nombre empleadora]:

El [fecha] me comunicaron verbalmente/por WhatsApp el fin de mi trabajo. Solicito que, en 48 horas, me entreguen la carta de extinción con indicación de la causa, el preaviso y la indemnización legal, conforme al art. 11 del RD 1620/2011, para poder gestionar mi prestación por desempleo.

Atentamente,

[Firma y contacto]

3.6. ESCRITO A TGSS PIDIENDO ALTA DE OFICIO Y PETICIÓN DEL NÚMERO DE LA SS (SI ESTABAS SIN ALTA)_

A la Tesorería General de la Seguridad Social

Asunto: Solicitud de alta de oficio y regularización de cuotas

Yo, [Nombre], NIE/pasaporte [_____], expongo que he trabajado como empleada del hogar para [Nombre empleadora], en [dirección], desde [fecha inicio] hasta [fecha fin], sin estar dada de alta. Adjunto pruebas: [mensajes, pagos, testigos, llaves, fotos, horarios, etc.].

Solicito el alta de oficio con efectos desde [fecha], el abono de cuotas y la anotación de cotizaciones.

[Firma]

AL JUZGADO DE LO SOCIAL QUE POR TURNO CORRESPONDA Dña.
_____, mayor de edad, con DNI/NIE nº _____, con domicilio en
_____, actuando en mi propio nombre, comparezco ante este Juzgado
y como
mejor proceda en Derecho, DIGO Que por medio del presente escrito interpongo DEMANDA
POR DESPIDO frente a D./Dña.
_____, con domicilio en _____, en base a los
siguientes:

Primero.

He venido trabajando como empleada del hogar familiar para la persona demandada desde el día ___ de _____ de _____, realizando tareas domésticas en su domicilio particular, percibiendo un salario de _____ euros mensuales.

Segundo.

El día ___ de _____ de _____, la persona empleadora me comunicó por WhatsApp que no debía volver a trabajar, dándose por finalizada la relación laboral.

Tercero.

La finalización del contrato se produjo sin entrega de carta de despido o desistimiento, sin explicación escrita de la causa, sin respetar el preaviso legal y sin abonar ni poner a mi disposición indemnización alguna, incumpliendo los requisitos exigidos para la extinción del contrato en el empleo del hogar.

Cuarto.

Esta forma de despido me impide acreditar correctamente mi situación legal de desempleo ante el SEPE, lo que me perjudica gravemente, ya que no puedo acceder a la prestación por desempleo a la que tengo derecho.

Quinto.

Dispongo de pruebas de la relación laboral y del despido, como mensajes de WhatsApp, justificantes de pago, testigos y otros medios de prueba que se aportarán en el momento procesal oportuno.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

- I. Competencia del Juzgado de lo Social conforme a la legislación laboral vigente.
- II. Aplicación de la normativa reguladora de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar.
- III. Incumplimiento de los requisitos legales para el desistimiento del empleador.
- IV. Doctrina y jurisprudencia sobre despido improcedente en el empleo del hogar.

SUPLICO AL JUZGADO

Que tenga por presentado este escrito, lo admita y, tras los trámites legales oportunos, dicte sentencia declarando que la extinción de la relación laboral ha sido improcedente, o en todo caso irregular, y que:

1. Se reconozca que me encuentro en situación legal de desempleo.
2. Se condene a la persona demandada al pago de la indemnización legal correspondiente.
3. Se ordene la entrega de la documentación necesaria para poder acceder a la prestación por

En [Lugar], a [Día] de [Mes] de [Año].

FIRMA

[Firma de la persona empleada del hogar]
