

CONTRATACIÓN DE EMPLEADOS DEL HOGAR

Le informamos de las obligaciones legales, costes y beneficios que implica contratar a una persona para tareas del hogar, incluyendo la dirección y cuidado del hogar, atención a los miembros de la familia, jardinería, y conducción de vehículos. Cumplir con la normativa protege sus intereses y asegura los derechos del trabajador.

1.- Obligación de alta en la Seguridad Social

Desde el 1 de enero de 2012, todo empleador **está obligado a dar de alta en la Seguridad Social** a su empleado/a de hogar desde el primer día de actividad, **sin importar la jornada**.

- **Responsable del alta:** el empleador.
- Régimen aplicable: Sistema Especial de Empleados de Hogar (Régimen General).

2.- Costes por tramos salariales (2025)

A continuación, se detallan los costes mensuales aproximados según la retribución bruta mensual. Los importes incluyen contingencias comunes, profesionales, desempleo y FOGASA.

Nota: se aplica una bonificación del 20% sobre la cuota empresarial.

Horas/mes	Retribución mensual (€)	Cuota Trabajador (€)	Bonificación (20%) (€)	Cuota total aprox. (€)
Hasta 36	Hasta 319,00	13,91	27,47	84,57
37 – 56	319,01 – 495,00	19,88	39,25	120,85
57 – 76	495,01 – 672,00	27,45	54,19	166,84
77 – 96	672,01 – 850,00	35,77	70,62	217,42
97 – 116	850,01 – 1.029,00	44,23	87,32	268,84
117 – 136	1.029,01 – 1.204,00	52,45	103,56	318,84

La “cuota total aprox.” incluye aportaciones del empleador y del trabajador, aplicando la bonificación del 20%.

3.- Riesgos por no cumplir la normativa

El incumplimiento puede conllevar graves consecuencias:

- **Multas económicas** entre 3.750 € y 12.000 €.
- **Responsabilidad penal y civil** en caso de accidentes.
- **No acceso a prestaciones** por parte del trabajador.
- **Reclamaciones legales** por despido o impago.

4.- Derechos del empleado/a de hogar

Desde la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 16/2022, y respaldado por la jurisprudencia reciente:

- **Contrato por escrito obligatorio.**
- Derecho a bajas **médicas, maternidad/paternidad y jubilación.**
- **Acceso a la prestación por desempleo** desde octubre de 2022.
- **Vacaciones mínimas:** 30 días naturales al año.
- **Salario mínimo vigente 2025:**
 - Mensual (14 pagas): 1.184 € brutos.
 - **Mensual (12 pagas):** 1.381,33 € brutos.
 - Anual: 16.576 € brutos.
 - **Por hora efectivamente trabajada:** 9,26 € brutos (incluye vacaciones y pagas extras prorrateadas).
- **Indemnización por despido**

5.- Servicios que ofrecemos como asesoría

Le ayudamos a cumplir con todas las obligaciones como empleador de forma segura y profesional:

- Redacción del contrato laboral.
- Alta y bajas en la Seguridad Social.
- Elaboración mensual de nóminas.
- Preparación de finiquitos y despidos.
- Asesoramiento en inspecciones o conflictos laborales.

Preguntas y Respuestas

1. ¿Qué características definen la relación laboral especial de los empleados del hogar en comparación con otras relaciones laborales?

La relación laboral especial de los empleados del hogar se caracteriza por su naturaleza de confianza mutua, el ámbito de prestación de servicios en el hogar familiar y la figura del empleador como cabeza de familia. A diferencia de otras relaciones laborales, esta regulación incluye particularidades en la jornada, el tiempo de presencia y la exclusión de ciertos colectivos. Además, se rige por un sistema especial de Seguridad Social.

2. ¿Cuáles son las obligaciones del empleador en relación con la afiliación y cotización de los empleados del hogar en el sistema de Seguridad Social?

El empleador de empleados del hogar tiene la obligación de cursar la afiliación y alta en el sistema de Seguridad Social, así como de realizar las cotizaciones correspondientes. Debe presentar las solicitudes ante las direcciones provinciales de la TGSS antes de que el trabajador inicie su actividad. Además, es responsable de cumplir con las obligaciones de cotización, independientemente del número de horas trabajadas por el empleado.

3. ¿Qué tipos de tareas pueden realizar los empleados del hogar y cómo se clasifican según su modalidad de trabajo (interno, externo, a tiempo parcial, etc.)?

Los empleados del hogar pueden realizar diversas tareas, incluyendo la dirección y cuidado del hogar, atención a los miembros de la familia, jardinería, y conducción de vehículos. Se clasifican según su modalidad de trabajo en: empleados de hogar internos (que viven en el domicilio del empleador), externos (que no pernoctan), y a tiempo parcial (que trabajan menos de 120 días al año o en horarios reducidos).

4. ¿Qué derechos tienen los empleados del hogar en términos de vacaciones, permisos y tiempo de trabajo, y cómo se regulan estos aspectos?

Los empleados del hogar tienen derecho a 30 días naturales de vacaciones anuales, que pueden fraccionarse, y a un descanso semanal de 36 horas. El tiempo de trabajo se establece por acuerdo, con un máximo de 40 horas semanales, y se pueden pactar tiempos de presencia, que deben ser retribuidos. Los permisos se ajustan a la normativa laboral común.

5. ¿Cuáles son las causas específicas que pueden justificar la extinción del contrato de trabajo de un empleado del hogar a instancia del empleador?

Las causas específicas que pueden justificar la extinción del contrato de trabajo de un empleado del hogar a instancia del empleador incluyen: la disminución de los ingresos de la unidad familiar o el aumento de sus gastos por circunstancias sobrevenidas, la modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifiquen prescindir del empleado, y la pérdida de confianza del empleador en el comportamiento del empleado, fundamentada de manera razonable y proporcionada.

6. ¿Qué exclusiones existen en la regulación laboral de los empleados del hogar, y qué tipos de relaciones laborales no se consideran como tales?

En la regulación laboral de los empleados del hogar, se excluyen las relaciones concertadas por personas jurídicas, las de cuidadores profesionales contratados por instituciones, y aquellas entre familiares que no tengan la condición de asalariado. También se excluyen trabajos a título de amistad o benevolencia, y las relaciones "au pair". Estas relaciones no se consideran laborales debido a su naturaleza no remunerada o a la falta de dependencia laboral.

Evite riesgos innecesarios y contrate de forma legal y segura. Nosotros nos encargamos de todo el proceso.

Desde el Departamento Laboral de Grupo Asesor Ros, agradecemos su atención y esperamos resolver todas las dudas que nos consulten.

Elche, 5 de junio de 2025