



MANUAL DEL SERVICIO DOMÉSTICO

El servicio doméstico en España está regulado por una normativa específica que protege los derechos de los empleados y establece las obligaciones de los empleadores. Esta guía te ayudará a entender los aspectos clave del sistema para que puedas contratar con seguridad y legalidad.

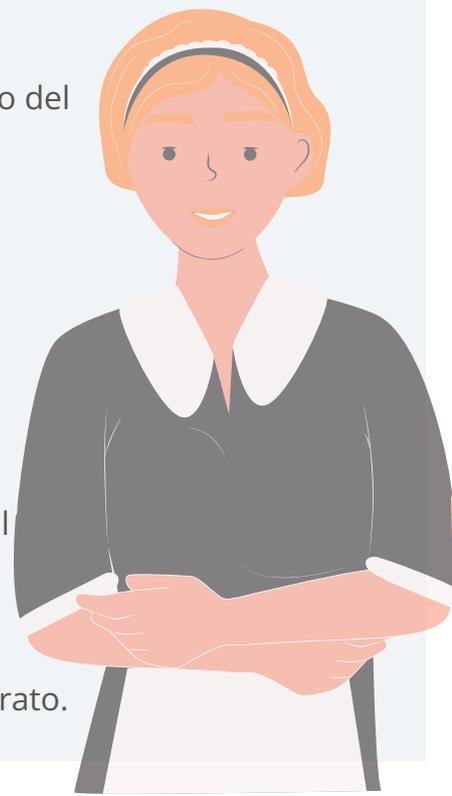
1. TIPOS DE JORNADA LABORAL

EMPLEADA INTERNA

- Vive en el domicilio del empleador y suele desempeñar funciones de limpieza, cocina, cuidado de niños y personas mayores, entre otras.
- La jornada ordinaria máxima de trabajo que puede realizar cualquier empleada del hogar interna es de **40 horas a la semana**. Siempre que se respeten los descansos, se pueden distribuir como las partes quieran.
- A esta jornada ordinaria se pueden establecer **tiempos de presencia**, que es el tiempo en que la empleada no está efectivamente trabajando pero está disponible por si la necesitaran. El tiempo de presencia de una empleada interna no debe superar las **20 horas semanales** (salvo acuerdo o si se compensa con descanso) y debe ser remunerado.
- Si en algún momento durante el tiempo de presencia la empleada realiza alguna labor, deberá de computarse como tiempo de trabajo efectivo y sumado a las 40 horas de trabajo semanales y, por supuesto, remunerados o compensados.
- Derecho a descanso diario de 2 horas para comidas.
- Descanso mínimo semanal de 36 horas consecutivas, normalmente sábado por la tarde y domingo completo, aunque pueden pactarse otras opciones.
- Disponibilidad nocturna limitada: las internas no pueden estar disponibles las 24 horas del día.
- Habitación privada y condiciones de alojamiento adecuadas, a cargo del empleador.

EMPLEADA EXTERNA

- No reside en el domicilio del empleador y cumple un horario fijo.
- Jornada máxima de 40 horas semanales, con un límite de 8 horas diarias de trabajo efectivo.
- Debe descansar al menos 12 horas entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente.
- Puede trabajar a jornada completa (40 horas semanales), parcial (menos horas por semana) o por horas según lo pactado en el contrato.



- Puede dividirse la jornada en turnos de mañana y tarde, dependiendo de las necesidades del empleador.
- Las horas extraordinarias trabajadas deben ser remuneradas como mínimo por el valor de la hora de trabajo ordinario o compensadas por tiempo de descanso retribuido. No pueden superar 80 horas anuales, salvo casos de fuerza mayor.
- Si la jornada excede las 6 horas seguidas, la empleada tiene derecho a un descanso de al menos 15 minutos.
- Es necesario reservar un tiempo para las comidas principales y descanso para las empleadas de hogar externas que trabajen a jornada completa (8h/día).
- Mayor flexibilidad en horarios, adaptándose a las necesidades específicas del hogar.
- Se considera empleada por horas cuando a lo largo de un año contando el nº total de días trabajados, no se llega a los 120 para un mismo empleador.

2. SALARIO Y EXTRAS

El salario anual para empleadas domésticas en 2025 es de **16.576 euros**, y en España puede ser pagado de **12 a 14 pagas** (dos pagas extraordinarias), dependiendo del acuerdo entre ambas partes. El sistema de pagas extraordinarias consiste en dos pagas adicionales al año, generalmente en junio y diciembre. Cada paga extra equivale a un mes de salario ordinario, salvo acuerdo diferente entre las partes.

El salario mensual varía según la forma en que se distribuyan las pagas extraordinarias:

- Si el salario se paga en **14 mensualidades**, el trabajador recibe el sueldo mensual más las dos pagas extras en los meses acordados: 1.184 euros mensuales, incluyendo dos pagas extra en junio y diciembre.
 - Si el salario se paga en **12 mensualidades**, estas pagas se incluyen dentro del salario mensual, prorrateadas: 1.381,33 euros mensuales, con las pagas extra prorrateadas para una jornada de 40h semanales.

Para empleadas por horas, el salario mínimo se sitúa entre 10 y 15 euros por hora trabajada, dependiendo de la localidad, experiencia y funciones a desempeñar.

Plus de Transporte y Otros Beneficios:

- Aunque no sea obligatorio por ley, en algunas ciudades o en lugares distantes del centro, es común ofrecer ayuda con el transporte o incentivos adicionales.
- Para empleadas internas, la comida y alojamiento son proporcionados por el empleador, asegurando condiciones de vida dignas para la empleada doméstica y no computan como salario.



3. VACACIONES Y DÍAS FESTIVOS

VACACIONES

30 días naturales al año, con al menos 15 consecutivos. Se pueden dividir en dos o más períodos si ambas partes están de acuerdo. El empleador tiene derecho a escoger 15 días de las vacaciones según sus necesidades.

- Para empleadas que trabajan por horas o menos de 5 días a la semana: Tienen derecho a un número proporcional de días de vacaciones en base a las horas trabajadas. Generalmente, el pago de las vacaciones está prorrateado en el salario por hora, lo que significa que la empleada recibe su compensación de vacaciones incluida en cada pago mensual.

DÍAS FESTIVOS

14 festivos anuales, de los cuales 10 son de carácter nacional, 2 autonómicos y 2 municipales. Si la empleada trabaja en un festivo, debe recibir compensación en día libre o pago extra.

LICENCIAS Y PERMISOS

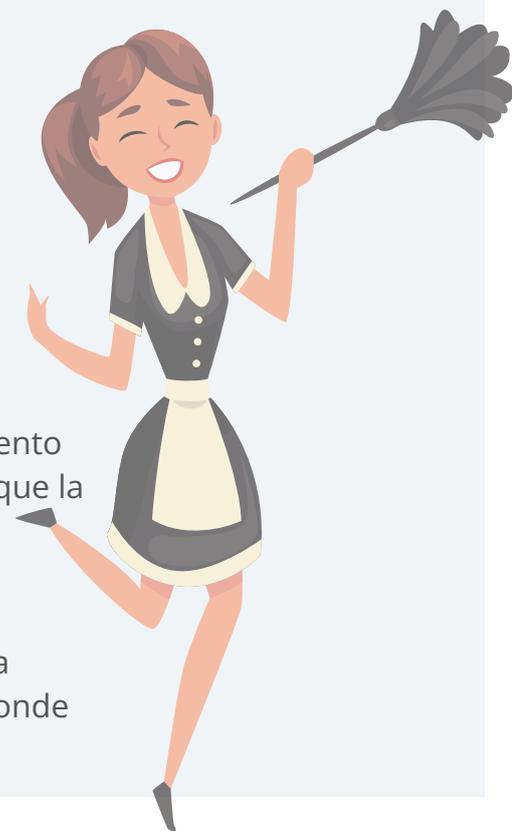
- Por matrimonio: 15 días naturales.
- Nacimiento de hijo: 16 semanas de baja remunerada.
- Fallecimiento de familiar cercano (padres, hijos, cónyuge o hermanos): entre 2 y 4 días dependiendo de si es en la misma localidad o si requiere desplazamiento.
- Para hombres: Los trabajadores domésticos también tienen derecho a los mismos permisos por paternidad y otras licencias, en igualdad de condiciones que las mujeres.

4. SEGURIDAD SOCIAL Y COTIZACIONES

El empleador es responsable de dar de alta a la empleada en la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) y de abonar las cotizaciones.

Funcionamiento del sistema:

- Se registra el alta de la empleada en la TGSS con los datos del contrato.
- La Seguridad Social cobra directamente la cuota mensual de la cuenta bancaria del empleador (la que fue indicada en el momento del alta en la Seguridad Social). Es importante tener en cuenta que la Seguridad Social puede tardar un tiempo en realizar el primer cobro, pero posteriormente se regulariza de manera mensual.
- El empleador puede descontar todos los meses del salario de la empleada la parte proporcional de la cotización que le corresponde (4,7%).



COTIZACIONES

Nº DE HORAS (semana)	SALARIO 12 PAGAS (sin pagas extras)	SALARIO 14 PAGAS (extra en Jun y Dic)	CUOTA EMPLEADOR (valor aprox.)*	CUOTA EMPLEADO ** (valor aprox.)*	CUOTA TOTAL (valor aprox. cobrado en tu cuenta todos los meses por la SS) *	VALOR TOTAL (sueldo + cuota SS)
5	172,67	148,00	62.76	18.09	80.85	253,52
10	345,33	296,00	89.51	25.81	115.32	460,65
15	518,00	444,00	123.53	35.60	159.13	677,13
20	690,67	592,00	161.10	46.43	207.53	898,20
25	863,33	740,00	199.13	57.40	256.53	1.119,86
30	1036,00	888,00	236.24	68.09	304.33	1.340,33
35	1208,67	1036,00	292.37	84.28	376.65	1.585,32
40	1381,33	1184,00	292.37	84.28	376.65	1.757,98

* Valor aproximado con pequeña variación, se sabe con exactitud cuando se da de alta el empleado en la SS

** Queda a criterio del empleador descontar la cuota de la Seguridad Social que le toca al empleado.

5. BAJAS Y PRESTACIONES

Las empleadas del hogar tienen derecho a bajas por enfermedad o accidente. La empleada debe acudir a un médico de la Seguridad Social para obtener un parte de baja.

Este parte debe entregarse al empleador dentro de los tres días siguientes. La Seguridad Social será la encargada de gestionar el pago de la prestación económica a partir del cuarto día.

Importante: Durante la baja, la Seguridad Social sigue cobrando la cuota mensual al empleador, aunque la empleada no esté trabajando.

Baja por Enfermedad Común o Accidente

- Días 1 a 3: No hay prestación económica (a cargo del empleador).
- Días 4 a 20: La Seguridad Social paga el 60% de la base reguladora.
- Desde el día 21: La Seguridad Social paga el 75% de la base reguladora.
- La baja debe ser justificada mediante un parte médico oficial.
- Durante la baja, el empleador no está obligado a abonar el salario, ya que la prestación la cubre la Seguridad Social.

Baja por Maternidad/Paternidad

- Derecho a 16 semanas de baja con prestación del 100% de la base reguladora pagadas por la Seguridad Social.
- Se puede dividir en periodos según necesidades familiares.
- El procedimiento de solicitud es similar al de la baja por enfermedad: la empleada debe presentar el parte médico y gestionar la solicitud con la Seguridad Social.

6. CONTRATO Y OBLIGACIONES LEGALES

El contrato debe ser obligatoriamente por escrito, independientemente de la duración del empleo. El empleador tiene la responsabilidad de proporcionar un contrato firmado a la empleada y asegurarse de que ambas partes lo firmen. Además, debe entregar una copia del contrato a la empleada.

[!\[\]\(950a62bbddad88d64435fd35607dfc42_img.jpg\) DESCARGA EL MODELO DE CONTRATO AQUÍ](#)

Desistimiento o Despido:

- Aviso con 20 días de antelación (si ha trabajado más de 1 año) o 7 días (menos de 1 año).
- Indemnización de 12 días por año trabajado, hasta un máximo de 6 meses.

Nóminas

Es obligación del empleador entregar una nómina mensual al empleado, que incluya:

- Salario base.
- Pagas extras prorrateadas (si aplica).
- Cotizaciones a la Seguridad Social.
- Descuentos por IRPF (si procede).

[!\[\]\(35dc653d59570f8f891c312eeece91a2_img.jpg\) DESCARGA EL MODELO DE NÓMINA AQUÍ](#)

Contratar a una empleada del hogar en España implica conocer la legislación vigente y cumplir con las obligaciones fiscales y laborales.

Para garantizar un proceso seguro y legal, es recomendable contar con una agencia especializada como Maids & Co, que se encarga de la selección, verificación de referencias y trámites administrativos.





+34 683 499 844

www.maidsespana.es

 SISTEMA
NACIONAL DE EMPLEO
Agencia de Colocación Autorizada nº 1300000318