Modelo de contrato de trabajo para personas empleadas de hogar

Edición 2026, con instrucciones y anexos

Adaptado al Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, que regula la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, y al Real Decreto 723/2026, de 9 de septiembre, sobre la información de los elementos esenciales del contrato de trabajo, en vigor desde el 5 de octubre de 2026. Revisión: 5 de octubre de 2026.

Importante: revise este modelo con su gestor antes de usarlo

Este modelo es orientativo y gratuito. Lo hemos redactado con la normativa vigente a 5 de octubre de 2026, pero las leyes laborales y las cifras, como el salario mínimo, cambian con frecuencia, y cada caso es distinto. **Antes de firmarlo, pida a su gestor, graduado social o abogado laboralista que lo revise y lo adapte a su situación.** HouseHoldTalent no presta asesoramiento jurídico y no asume responsabilidad por el uso que se haga de este documento.

Publicado por HouseHoldTalent (householdtalent.com). Puede descargarlo, rellenarlo y usarlo libremente. Estas páginas de instrucciones no forman parte del contrato, que empieza en el apartado «Contrato de trabajo para el servicio del hogar familiar».

Para quién es este modelo

- Para la persona **titular del hogar familiar** que contrata directamente a alguien para trabajar en su casa: tareas domésticas, cocina, cuidado de niños o de otras personas del hogar, jardinería, conducción de vehículos, guarda, o la dirección del hogar (gobernanta, mayordomo o house manager) (art. 1 RD 1620/2011).
- **No sirve** si contrata una empresa o sociedad, incluida una sociedad patrimonial o un family office con forma de sociedad, ni si se contrata a través de una empresa de trabajo temporal. En esos casos se aplica la normativa laboral común (art. 2.1 RD 1620/2011) y debe usarse un contrato de régimen general.
- Tampoco sirve si la persona va a trabajar además, con cualquier periodicidad, en negocios o actividades de la persona empleadora fuera del hogar, salvo que sea algo marginal o esporádico (art. 2.3 RD 1620/2011).
- Las relaciones «a la par» (au pair), con tareas marginales a cambio de alojamiento, comida o compensación de gastos, no son en principio relación laboral (art. 2.2 RD 1620/2011).
- Solo sirve para trabajo que se presta habitualmente en España. **No sirve para empleo en Gibraltar**, que tiene su propia legislación laboral.
- Si la persona empleadora no reside en España, necesitará NIE, código de cuenta de cotización y una cuenta en una entidad financiera colaboradora. Consulte con un asesor si debe practicar retenciones de IRPF (art. 76.1.d del Reglamento del IRPF).
- Si la persona trabajadora tiene 16 o 17 años y no está emancipada, necesita la autorización de sus padres o tutores, que conviene hacer constar por escrito (art. 7.b del Estatuto de los Trabajadores). No puede superar ocho horas diarias de trabajo efectivo, con una pausa de treinta minutos si la jornada supera cuatro horas y media; no puede hacer horas extraordinarias ni trabajar de noche; y tiene dos días consecutivos de descanso semanal (art. 9.8 RD 1620/2011).

Cómo rellenarlo

- Complete los campos sombreados [así]. Marque con una X la opción que corresponda (☐) y borre las opciones y cláusulas que no apliquen. El contrato solo cumple con la obligación de información si se completan todos los campos aplicables.
- El contrato debe constar por escrito si es a tiempo parcial, fijo-discontinuo o temporal de más de cuatro semanas (art. 8.2 del Estatuto de los Trabajadores). Además, en relaciones de más de cuatro semanas, la información sobre los elementos esenciales del contrato debe entregarse por escrito **antes de que la persona empiece a trabajar** (arts. 2.2, 3 y 7.1 RD 723/2026). Este contrato, completo, sirve para ambas cosas.
- Usted y la persona trabajadora deben firmar dos ejemplares y rubricar todas sus páginas. Entréguele uno y guarde prueba de la entrega (art. 6.2 RD 723/2026). Para eso está la línea «Recibí copia» del final.

- Si el contrato es temporal, explique la causa con precisión: la causa, las circunstancias concretas que la justifican y su relación con la duración prevista (art. 15.1 del Estatuto de los Trabajadores). Si no hay una causa temporal real, el contrato debe ser indefinido. Una persona con contrato temporal que no haya sido dada de alta en la Seguridad Social adquiere la condición de fija pasado un plazo igual al del periodo de prueba legal (art. 15.4).
- No combine la modalidad fija-discontinua con la jornada parcial: el art. 16.5 del Estatuto de los Trabajadores vincula el fijo-discontinuo a tiempo parcial a lo que disponga un convenio colectivo sectorial, y no hay convenio para el empleo de hogar.
- Si cambia algo esencial (funciones, salario, horario), comuníquelo por escrito lo antes posible y, a más tardar, el día en que el cambio surta efecto (arts. 5 y 7.3 RD 723/2026).
- Si la relación empezó antes del 5 de octubre de 2026 y la persona trabajadora lo solicita, entréguele esta información por escrito en un máximo de treinta días hábiles (disposición transitoria única RD 723/2026).
- Preaviso de dimisión: no hay un plazo legal. El Estatuto de los Trabajadores remite al convenio colectivo o a la costumbre del lugar (art. 49.1.d) y no hay convenio para el empleo de hogar. Pacte un plazo razonable, no superior a quince días.
- Aunque el RD 1620/2011 no fija un máximo diario, por prudencia conviene no superar nueve horas diarias de trabajo efectivo y prever una pausa de quince minutos si la jornada continuada supera seis horas (arts. 34.3 y 34.4 del Estatuto de los Trabajadores, cuya aplicación supletoria a esta relación se discute).
- Tiempo de presencia: el RD 1620/2011 permite pactar hasta veinte horas semanales de promedio además de las cuarenta de trabajo. Sin embargo, según la jurisprudencia europea, el tiempo que se pasa a disposición en el domicilio puede considerarse tiempo de trabajo, y la Directiva 2003/88/CE limita a cuarenta y ocho horas semanales de promedio la jornada total. Por prudencia, recomendamos marcar la opción de la cláusula sexta que limita a cuarenta y ocho horas la suma de trabajo, presencia y horas extraordinarias.
- Antes de extinguir el contrato de una trabajadora embarazada, en permiso por nacimiento, con reducción o adaptación de jornada o en otras situaciones protegidas, pida asesoramiento: la extinción puede declararse nula (arts. 14.2 y 55.5 del Estatuto de los Trabajadores).

Antes del primer día de trabajo

1. Firme este contrato y entregue una copia a la persona trabajadora.
2. Dé de alta a la persona trabajadora en la Seguridad Social (Régimen General, Sistema Especial para Empleados de Hogar) antes de que empiece a trabajar, como máximo con 60 días de antelación (art. 32.3 RD 84/1996). Si es la primera vez que contrata, la Seguridad Social le asignará un código de cuenta de cotización (CCC) como empleador. Puede hacerlo en el portal Importass, a través del Sistema RED o en una oficina de la Tesorería. El recuadro «Datos para el alta» del final del contrato reúne lo que le pedirán.
3. No necesita registrar el contrato en el SEPE por separado. La comunicación al Servicio Público de Empleo se entiende hecha con el alta en la Seguridad Social, acompañada del contrato escrito (disposición adicional primera RD 1620/2011).
4. Haga la evaluación de riesgos laborales del hogar (puede usar la herramienta gratuita del INSST en el portal Prevencion10.es), entregue por escrito las medidas preventivas, facilite gratis los equipos de protección necesarios e informe a la persona trabajadora de los riesgos, incluido el protocolo del INSST frente a la violencia y el acoso en el servicio del hogar familiar (RD 893/2024).
5. Si la persona trabajadora es nacional de un país de fuera de la Unión Europea, el Espacio Económico Europeo o Suiza, compruebe que tiene autorización de residencia y trabajo en vigor (Ley Orgánica 4/2000).
6. Después, comunique a la Seguridad Social cualquier cambio de salario o de jornada en los 6 días naturales siguientes, y la baja hasta 6 días naturales después de que termine la relación (art. 32.3 RD 84/1996).

Cifras y reglas clave en 2026

Concepto	Regla o cifra	Fuente
Salario mínimo, jornada completa	1.221 € al mes en 14 pagas (17.094 € al año); 40,70 € al día. Con pagas prorrateadas: 1.424,50 € al mes	RD 126/2026, arts. 1 y 3
Salario mínimo por horas (régimen externo por horas)	9,55 € por hora efectivamente trabajada. Incluye todos los conceptos (pagas extraordinarias, vacaciones y descanso) y se paga íntegro en dinero	RD 126/2026, art. 4; RD 1620/2011, art. 8.5

Concepto	Regla o cifra	Fuente
Salario en especie (alojamiento, manutención)	Como máximo el 30 % del salario total. La parte en dinero no puede ser inferior al salario mínimo mensual, o a su parte proporcional si la jornada es parcial	RD 1620/2011, arts. 8.1 y 8.2
Jornada máxima	40 horas semanales de trabajo efectivo	RD 1620/2011, art. 9.1
Tiempo de presencia	Máximo 20 horas semanales de promedio en un mes, salvo compensación con descanso retribuido; se paga como mínimo como la hora ordinaria	RD 1620/2011, art. 9.2
Periodo de prueba	Máximo 2 meses (1 mes en contratos temporales de hasta 6 meses); preaviso máximo de 7 días naturales	RD 1620/2011, art. 6.2; ET, art. 14.1
Descansos	12 horas entre jornadas (10 para internas, compensando el resto); 36 horas seguidas a la semana; 2 horas diarias para comidas si es interna	RD 1620/2011, art. 9
Vacaciones y festivos	30 días naturales al año, al menos 15 seguidos. Festivo trabajado: descanso compensatorio o recargo mínimo del 75 %	RD 1620/2011, art. 9.7; RD 2001/1983, art. 47
Fin del contrato por las causas del art. 11.2	Por escrito y con causa; indemnización de 12 días por año (máximo 6 mensualidades); preaviso de 20 días si dura más de un año y de 7 días en los demás casos	RD 1620/2011, art. 11
Incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral	La persona empleadora paga la prestación de los días 4.º al 8.º; desde el 9.º la paga directamente la entidad gestora o la mutua	Ley General de la Seguridad Social, art. 251
Cotización	Reducción del 20 % en la aportación empresarial por contingencias comunes y bonificación del 80 % en desempleo y FOGASA, si está al corriente con la Seguridad Social y Hacienda. Familias numerosas: 45 %, solo si la persona contratada se dedica exclusivamente al cuidado de la familia; incompatible con la reducción del 20 %	RDL 16/2022, DA 1.ª; RDL 1/2023, DA 3.ª bis; Guía de la Seguridad Social
IRPF	La persona empleadora de hogar residente en España, que no actúa en una actividad económica, no está obligada a retener (si no reside en España, consulte con un asesor). La persona trabajadora debe, en general, presentar la declaración si sus rendimientos del trabajo superan 15.876 € al año	Ley 35/2006, arts. 99.2 y 96.3.c; Reglamento del IRPF, art. 76.1; consulta DGT V2870-23

Registro de jornada

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea declaró el 19 de diciembre de 2024 (asunto C-531/23) que el Derecho de la Unión se opone a una normativa o práctica nacional que exima a los empleadores domésticos de establecer un sistema que permita computar de forma objetiva y fiable la jornada. A 5 de octubre de 2026 no se ha publicado en el BOE el real decreto de registro de jornada, cuyo proyecto prevé modificar el artículo 9 del RD 1620/2011. Por eso este contrato incluye el registro diario (cláusula quinta y Anexo II). Conserve los registros durante cuatro años (art. 34.9 ET).

Aviso importante

Este modelo es orientativo y no constituye asesoramiento jurídico. Se ha redactado con la normativa vigente a 5 de octubre de 2026, pero la normativa laboral y de Seguridad Social cambia con frecuencia y cada relación laboral tiene sus particularidades. Antes de usarlo, verifique su contenido con un gestor, graduado social o abogado laboralista, que puede adaptarlo a su caso. Revise las cifras cada año: el salario mínimo se actualiza normalmente a principios de año y su importe para 2027 todavía no se conoce. HouseHoldTalent no asume responsabilidad por el uso que se haga de este documento ni por los cambios normativos posteriores a su fecha de revisión.

Normativa de referencia

Real Decreto 1620/2011 (BOE-A-2011-17975) · Real Decreto 723/2026 (BOE-A-2026-19200) · Real Decreto Legislativo 2/2015, Estatuto de los Trabajadores (BOE-A-2015-11430) · Real Decreto 126/2026, salario mínimo interprofesional 2026 (BOE-A-2026-3815) · Real Decreto 893/2024, prevención de riesgos laborales en el servicio del hogar familiar (BOE-A-2024-18182) · Real Decreto-ley 16/2022 (BOE-A-2022-14680) · Real Decreto-ley 1/2023 (BOE-A-2023-625) · Real Decreto Legislativo 8/2015, Ley General de la Seguridad Social (BOE-A-2015-11724) · Real Decreto 84/1996 (BOE-A-1996-4447) · Real Decreto 2001/1983, art. 47 (BOE-A-1983-20906) · Ley Orgánica 3/2018, arts. 22 y 89 (BOE-A-2018-16673) · Ley 35/2006, del IRPF (BOE-A-2006-20764) · Real Decreto 439/2007, Reglamento del IRPF (BOE-A-2007-6820) · Ley 2/2023, de protección de las personas informantes (BOE-A-2023-4513) · Ley 29/1994, de Arrendamientos Urbanos (BOE-A-1994-26003) · Ley Orgánica 4/2000 (BOE-A-2000-544) · Sentencia del TJUE de 19 de diciembre de 2024, asunto C-531/23.

CONTRATO DE TRABAJO PARA EL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

Relación laboral de carácter especial regulada por el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre

En [localidad], a [día] de [mes] de [año].

REUNIDOS

De una parte, como **persona empleadora** y titular del hogar familiar:

Nombre y apellidos: [nombre y apellidos]

DNI, NIE o pasaporte: [número]

Domicilio: [dirección completa]

Teléfono y correo electrónico: [teléfono] · [correo]

Código de cuenta de cotización (CCC), si ya lo tiene: [CCC]

De otra parte, como **persona trabajadora**:

Nombre y apellidos: [nombre y apellidos]

DNI, NIE o pasaporte: [número]

Número de afiliación a la Seguridad Social: [número]

Fecha de nacimiento: [fecha] · Nacionalidad: [nacionalidad]

Domicilio: [dirección completa]

Teléfono y correo electrónico: [teléfono] · [correo]

☐ Es nacional de un país de fuera de la UE, el EEE o Suiza y dispone de autorización para residir y trabajar en España: tipo [tipo], número [número], válida hasta [fecha].

☐ Tiene 16 o 17 años y no está emancipada. Autoriza este contrato D./D.ª [nombre y apellidos], con DNI o NIE [número], en calidad de [padre, madre o tutor], que lo firma también.

Ambas partes se reconocen la capacidad legal necesaria para firmar este contrato y acuerdan celebrarlo con arreglo a las siguientes

CLÁUSULAS

Primera. Puesto de trabajo y funciones

1. La persona trabajadora prestará sus servicios en el hogar familiar con la categoría o puesto de:

☐ Empleado/a de hogar (tareas domésticas generales)

☐ Cocinero/a o chef privado/a

☐ Cuidado de niños y niñas

☐ Cuidado de personas mayores o dependientes del hogar

☐ Jardinero/a

☐ Conductor/a

☐ Guarda, guardés o guardesa

☐ Dirección del hogar (gobernanta, mayordomo/a, house manager)

☐ Otro: [indicar]

2. Descripción de las funciones: [describa con precisión las tareas principales].

3. Las funciones se prestan en el ámbito del hogar familiar. La persona trabajadora no realizará servicios en negocios o actividades profesionales de la persona empleadora (art. 2.3 RD 1620/2011).

Segunda. Lugar de trabajo

1. El trabajo se realizará en el domicilio familiar situado en [dirección completa].

☐ 2. También en la segunda residencia situada en [dirección], durante [periodos].

☐ 3. La persona trabajadora acompañará a la familia en sus desplazamientos en estas condiciones: [frecuencia, destinos, alojamiento]. Los gastos de viaje, alojamiento y manutención correrán a cargo de la persona empleadora. El tiempo en que acompañe a la familia prestando servicios no computará como vacaciones. Si debe trabajar habitualmente en el extranjero durante periodos de más de cuatro semanas seguidas, se completará el Anexo I.

Tercera. Duración del contrato y fecha de inicio

1. Fecha de inicio de la relación laboral: [fecha].

2. Duración (marque una opción):

☐ **Indefinida.**

☐ **Indefinida, en la modalidad de fijo-discontinuo** (art. 16 del Estatuto de los Trabajadores), a jornada completa durante los periodos de actividad. Periodos estimados de actividad: [por ejemplo, de junio a septiembre]. Periodos estimados de inactividad: [ ]. Jornada y horario: los de la cláusula quinta. El llamamiento se hará por escrito o por un medio que deje constancia, con al menos [quince] días de antelación, indicando la fecha de incorporación, la jornada y el horario. La antigüedad se computará por toda la duración de la relación (art. 16.6).

☐ **Determinada, por circunstancias de la producción** (art. 15.2 del Estatuto de los Trabajadores), desde [fecha] hasta [fecha], con una duración máxima de seis meses. Causa: [causa]. Circunstancias concretas que la justifican: [circunstancias]. Relación con la duración prevista: [explicación]. Si se pacta una duración inferior, podrá prorrogarse una sola vez por acuerdo de las partes, sin superar seis meses en total.

☐ **Determinada, por sustitución** (art. 15.3 del Estatuto de los Trabajadores) de [nombre de la persona sustituida], que tiene derecho a la reserva de su puesto por [causa]. Duración previsible: [indicar]. Finalizará con la reincorporación de la persona sustituida o con la extinción de su derecho a la reserva del puesto.

3. A falta de pacto escrito, el contrato se presume celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa (art. 5.2 RD 1620/2011).

Cuarta. Periodo de prueba

☐ Se establece un periodo de prueba de [duración], que no podrá superar dos meses, ni un mes si el contrato es temporal de hasta seis meses. Durante este periodo ambas partes deberán cumplir sus obligaciones y realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba, y cualquiera de ellas podrá resolver el contrato con un preaviso de [número] días naturales, que no podrá superar siete (art. 6.2 RD 1620/2011 y art. 14 del Estatuto de los Trabajadores).

Si hay periodo de prueba:

☐ Las partes acuerdan que la incapacidad temporal, el nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción, el acogimiento, el riesgo durante el embarazo o la lactancia y la violencia de género interrumpirán el cómputo del periodo de prueba (art. 14.3 del Estatuto de los Trabajadores).

☐ No se establece periodo de prueba.

El periodo de prueba no será válido si la persona trabajadora ya ha desempeñado antes las mismas funciones para esta persona empleadora (art. 14.1 del Estatuto de los Trabajadores). La resolución a instancia de la persona empleadora durante el embarazo o la maternidad será nula, salvo que concurran motivos no relacionados con ellos (art. 14.2 del Estatuto de los Trabajadores).

Quinta. Jornada, horario y descansos

1. Jornada (marque una opción):

☐ **Completa**: [40] horas semanales de trabajo efectivo (el máximo legal es de 40 horas).

☐ **Parcial**: [número] horas semanales de trabajo efectivo, equivalentes a [número] horas al mes (no compatible con la modalidad fijo-discontinua de la cláusula tercera).

Jornada anual: [número] horas.

2. Distribución del horario. Si hay jornada partida, indique cada tramo (por ejemplo, 9:00 a 13:00 y 17:00 a 20:00):

Día	Primer tramo	Segundo tramo	Horas de trabajo
Lunes	[de hh:mm a hh:mm]	[de hh:mm a hh:mm]	[ ]
Martes	[de hh:mm a hh:mm]	[de hh:mm a hh:mm]	[ ]
Miércoles	[de hh:mm a hh:mm]	[de hh:mm a hh:mm]	[ ]
Jueves	[de hh:mm a hh:mm]	[de hh:mm a hh:mm]	[ ]
Viernes	[de hh:mm a hh:mm]	[de hh:mm a hh:mm]	[ ]
Sábado	[de hh:mm a hh:mm]	[de hh:mm a hh:mm]	[ ]
Domingo	[de hh:mm a hh:mm]	[de hh:mm a hh:mm]	[ ]

☐ 3. Parte de la jornada se realiza en horario nocturno, entre las 22:00 y las 6:00: [detalle]. Retribución o compensación específica: [detalle] (art. 36.2 del Estatuto de los Trabajadores).

☐ 4. Se trabaja a turnos: [detalle de los turnos].

☐ 5. Distribución variable: las partes acuerdan que la jornada se distribuya dentro de esta franja: [días y horas de referencia], y que la persona empleadora comunique el horario concreto con un preaviso mínimo de [cinco] días y su cancelación con [número] días, respetando siempre los descansos mínimos (art. 3.2.g.5.º RD 723/2026).

6. Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente habrá un descanso mínimo de doce horas. Si la persona trabajadora es interna, podrá reducirse a diez horas, compensando el resto hasta doce en periodos de hasta cuatro semanas (art. 9.4 RD 1620/2011).

7. Descanso semanal: treinta y seis horas consecutivas, que serán [días y horas]. Como regla general comprenden la tarde del sábado o la mañana del lunes y el domingo completo (art. 9.5).

8. Si la persona trabajadora es interna, dispondrá de al menos dos horas diarias para las comidas principales, que no se computan como tiempo de trabajo (art. 9.4).

9. Terminada la jornada diaria y, en su caso, el tiempo de presencia pactado, la persona trabajadora no está obligada a permanecer en el hogar familiar (art. 9.1).

10. Horas extraordinarias (marque una opción):

☐ No se pactan.

☐ Podrán realizarse de forma voluntaria, con el límite de ochenta al año o la parte proporcional, y se ☐ compensarán con descanso equivalente dentro de los cuatro meses siguientes o se ☐ pagarán a [importe] € por hora, que no podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria. A falta de opción, se compensarán con descanso dentro de los cuatro meses siguientes (art. 9.3 RD 1620/2011 y art. 35 del Estatuto de los Trabajadores).

En los contratos a tiempo parcial no pueden hacerse horas extraordinarias, salvo las realizadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes (arts. 12.4.c y 35.3 del Estatuto de los Trabajadores). Las horas complementarias requieren un pacto escrito específico y una jornada de al menos diez horas semanales en cómputo anual (art. 12.5). Quien trabaje normalmente al menos tres horas de su jornada en periodo nocturno no puede hacer horas extraordinarias (art. 36.1).

11. La duración y la distribución de la jornada solo se modificarán en los supuestos y por los procedimientos de la cláusula duodécima.

12. Registro de jornada: la persona empleadora garantizará el registro diario de la jornada, con la hora de inicio y de fin de cada tramo de trabajo, el tiempo de presencia, las horas extraordinarias y, en su caso, la atención nocturna. La persona trabajadora anotará o validará cada registro. Se usará el Anexo II u otro medio que no permita modificar los datos sin dejar constancia. Los registros se conservarán durante cuatro años a

disposición de la persona trabajadora y de la Inspección de Trabajo (art. 34.9 del Estatuto de los Trabajadores).

Sexta. Tiempo de presencia

☐ No se pacta tiempo de presencia.

☐ Se pactan [número] horas semanales de presencia a disposición de la persona empleadora, distribuidas así: [días y horas]. Estas horas se ☐ compensarán con periodos equivalentes de descanso retribuido o se ☐ retribuirán a [importe] € por hora, cuantía no inferior a la de la hora ordinaria.

Es tiempo de presencia aquel en que la persona trabajadora permanece a disposición sin realizar trabajo efectivo; las tareas que realice durante él computarán como trabajo efectivo. El valor de la hora ordinaria incluirá la parte proporcional de las pagas extraordinarias. Salvo que se compensen con descanso retribuido, las horas de presencia no podrán superar veinte horas semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes, y en todo caso se respetarán la jornada máxima y los descansos mínimos (art. 9.2 RD 1620/2011).

☐ Las partes acuerdan que la suma de trabajo efectivo, horas extraordinarias y presencia no superará cuarenta y ocho horas semanales de promedio en un periodo de cuatro meses. Con jornada completa de cuarenta horas, esto supone que la presencia y las horas extraordinarias no superarán en conjunto ocho horas semanales de promedio.

Séptima. Pernocta y alojamiento

☐ **Régimen externo**: la persona trabajadora no pernocta en el domicilio familiar.

☐ **Régimen interno**: la persona trabajadora pernoctará en el domicilio familiar [número] noches a la semana. Alojamiento facilitado: [por ejemplo, habitación individual con cerradura y baño]. Retribución específica de la pernocta: ☐ no se pacta ☐ [importe] € al mes.

El tiempo de pernocta no es tiempo de trabajo ni de presencia siempre que la persona trabajadora pueda descansar sin estar a disposición. Si se le requiere atender a algún miembro del hogar durante la noche, ese tiempo se registrará y computará como ☐ trabajo efectivo o ☐ tiempo de presencia, con los límites y la retribución de las cláusulas quinta y sexta.

Durante las vacaciones, la persona trabajadora no está obligada a residir en el domicilio familiar (art. 9.7 RD 1620/2011), y las partes acuerdan que tampoco lo estará durante el descanso semanal. Si es interna y se encuentra en situación de incapacidad temporal por enfermedad o accidente, tendrá derecho a seguir alojada en el domicilio al menos treinta días, salvo que por prescripción facultativa se recomiende su hospitalización (art. 10.3).

☐ El alojamiento se facilita exclusivamente por razón de este contrato y no es un arrendamiento sujeto a la Ley de Arrendamientos Urbanos (art. 5.a de la Ley 29/1994). Extinguido el contrato, la persona trabajadora interna lo dejará libre en un plazo de [no inferior a quince] días naturales desde la fecha de efectos, salvo acuerdo escrito distinto, sin perjuicio de su derecho a permanecer alojada al menos treinta días si está en incapacidad temporal (art. 10.3 RD 1620/2011) y del artículo 11.4 RD 1620/2011. Durante ese plazo no se impedirá su acceso al alojamiento ni a sus pertenencias.

Octava. Salario

1. Retribución (marque una opción):

☐ **Salario mensual**: salario base de [importe] € brutos al mes.

Complementos salariales, cada uno por separado: [concepto]: [importe] € brutos al mes. ☐ No hay complementos.

Conceptos variables, con su forma de cálculo y los criterios para percibirlos: [detalle]. ☐ No hay conceptos variables.

☐ **Salario por horas** (solo régimen externo por horas): [importe] € brutos por hora efectivamente trabajada. Incluye todos los conceptos retributivos (pagas extraordinarias, vacaciones y descanso semanal) y se paga íntegramente en dinero (art. 8.5 RD 1620/2011). En 2026 no puede ser inferior a

9,55 € por hora (RD 126/2026). Las vacaciones se disfrutarán igualmente, y el recibo desglosará la parte del precio por hora que corresponde a pagas extraordinarias, vacaciones y descanso.

2. Pagas extraordinarias (solo con salario mensual): dos al año, de [importe] € brutos cada una, que se abonarán:

☐ al finalizar cada semestre, en [junio] y [diciembre], en proporción al tiempo trabajado en él;

☐ prorrateadas en las doce mensualidades.

Su cuantía debe garantizar el pago en dinero de, al menos, el salario mínimo interprofesional en cómputo anual (art. 8.4).

3. Salario en especie (marque una opción):

☐ No hay salario en especie.

☐ Parte del salario se abona en especie: alojamiento, valorado en [importe] € al mes, y manutención, valorada en [importe] € al mes. El salario total mensual (salario base, complementos y salario en especie) es de [importe] €, de los que [importe] € se abonan en dinero.

El salario en especie forma parte del salario total, constará en el recibo, se declarará en el alta y se incluirá en la base de cotización (art. 147 de la Ley General de la Seguridad Social). No superará el 30 % del salario total, y la parte en dinero no será inferior al salario mínimo interprofesional en cómputo mensual, o a su parte proporcional si la jornada es parcial (arts. 8.1 y 8.2 RD 1620/2011). Si las pagas extraordinarias se prorratean, la parte en dinero garantizará además el salario mínimo en cómputo anual (art. 8.4). No se aplica al salario por horas.

4. El salario nunca será inferior al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, en proporción a la jornada pactada (art. 8.1).

5. Pago: mensual, el día [día] de cada mes, mediante ☐ transferencia a la cuenta [IBAN] o ☐ otro medio: [indicar]. La persona empleadora entregará un recibo individual y justificativo de cada pago (art. 8.6).

6. Del salario se descontará la aportación de la persona trabajadora a la Seguridad Social. La persona empleadora, persona física residente en España que no actúa en el ejercicio de una actividad económica, no está obligada a practicar retención de IRPF (art. 99.2 de la Ley 35/2006 y art. 76.1 del Reglamento del IRPF). Si la persona empleadora no reside en España, se estará a lo que resulte del artículo 76.1.d del Reglamento del IRPF.

Novena. Vacaciones, festivos y permisos

1. La persona trabajadora tendrá treinta días naturales de vacaciones retribuidas al año, o la parte proporcional al tiempo trabajado. Podrán dividirse en dos o más periodos, uno de ellos de al menos quince días naturales seguidos. Las fechas se acordarán entre las partes. A falta de acuerdo, la persona empleadora podrá fijar quince días según las necesidades familiares y la persona trabajadora elegirá libremente el resto; en ese caso, las fechas deberán conocerse con dos meses de antelación (art. 9.7 RD 1620/2011).

2. Durante las vacaciones, la persona trabajadora no estará obligada a residir en el domicilio familiar ni en el lugar al que se desplace la familia (art. 9.7).

3. Disfrutará de las fiestas laborales nacionales, autonómicas y locales del lugar de trabajo, retribuidas y no recuperables, con un máximo de catorce al año (art. 37.2 del Estatuto de los Trabajadores). Si por acuerdo trabaja algún festivo, se compensará con ☐ un día de descanso equivalente o con ☐ el importe de las horas trabajadas incrementado al menos en un 75 % (art. 47 RD 2001/1983).

4. Tendrá derecho a los permisos retribuidos previstos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, previo aviso y justificación (art. 9.6 RD 1620/2011).

Décima. Seguridad Social

1. La persona empleadora dará de alta a la persona trabajadora en el Régimen General de la Seguridad Social, Sistema Especial para Empleados de Hogar, antes del inicio de la prestación de servicios, e ingresará cada mes las cotizaciones. Es la única responsable del alta, la baja y el ingreso de las cuotas.

2. La persona trabajadora tiene derecho a la protección por desempleo y del Fondo de Garantía Salarial en los términos previstos en la normativa aplicable.

3. El contenido de este contrato se presentará a la Tesorería General de la Seguridad Social en el trámite de alta, a efectos de su comunicación al Servicio Público de Empleo (disposición adicional primera RD 1620/2011).

4. Entidad que cubre las contingencias profesionales (accidente de trabajo y enfermedad profesional): ☐ Instituto Nacional de la Seguridad Social ☐ mutua colaboradora con la Seguridad Social [nombre]. Entidad que gestiona la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes: ☐ Instituto Nacional de la Seguridad Social ☐ mutua colaboradora con la Seguridad Social [nombre]. Mejoras voluntarias de la acción protectora: ☐ no existen ☐ [detalle]. Planes o fondos de pensiones y aportaciones: ☐ no existen ☐ [detalle].

5. En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, la persona empleadora abonará la prestación desde el cuarto hasta el octavo día de la baja, ambos incluidos; desde el noveno día la abona directamente la entidad gestora o la mutua (art. 251 de la Ley General de la Seguridad Social).

6. Si cumple los requisitos, la persona empleadora tendrá derecho a la reducción del 20 % en la aportación empresarial por contingencias comunes y a la bonificación del 80 % en las aportaciones empresariales por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial, o a la bonificación del 45 % para familias numerosas, incompatible con la reducción del 20 % (disposición adicional primera del Real Decreto-ley 16/2022 y disposición adicional tercera bis del Real Decreto-ley 1/2023).

Undécima. Prevención de riesgos laborales

1. La persona empleadora cuidará de que el trabajo se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud (art. 7.2 RD 1620/2011). Conforme al Real Decreto 893/2024: realizará la evaluación de los riesgos del trabajo en el hogar y entregará a la persona trabajadora por escrito las medidas preventivas adoptadas; le facilitará gratuitamente los equipos de trabajo y de protección individual necesarios; y le informará de los riesgos y de las medidas de protección.

2. La actividad preventiva la asume (art. 7 RD 893/2024): ☐ la persona empleadora, con la herramienta del INSST ☐ [persona del entorno personal o familiar directo en quien se delega por escrito, por no poder asumirla la persona empleadora] (art. 7.2) ☐ la persona trabajadora designada [nombre] (arts. 7.1 y 7.3) ☐ el servicio de prevención ajeno [nombre]. Fecha de la evaluación de riesgos: [fecha].

3. La persona trabajadora tiene derecho a recibir formación en prevención de riesgos al ser contratada, dentro de la jornada siempre que sea posible o, si no, compensada con descanso equivalente, y a la vigilancia de su estado de salud en los términos del artículo 8 del Real Decreto 893/2024. Podrá efectuar propuestas de mejora (art. 5.2) y, ante un riesgo grave e inminente, interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar el domicilio, comunicándolo de inmediato (art. 6.2).

4. La persona trabajadora seguirá las medidas preventivas indicadas y utilizará correctamente los equipos facilitados.

Duodécima. Otra información sobre las condiciones de trabajo

A efectos del Real Decreto 723/2026, se informa a la persona trabajadora de lo siguiente:

- Convenio colectivo: no consta ningún convenio colectivo aplicable a esta relación laboral.
- No se utilizan sistemas algorítmicos o automatizados para tomar decisiones sobre sus condiciones de trabajo.
- No existe plan de igualdad ni conjunto de medidas para la igualdad de las personas LGTBI. Se le entrega el protocolo del INSST de actuación frente a situaciones de violencia y acoso en el servicio del hogar familiar, que incluye el acoso sexual y por razón de sexo (disposición adicional segunda RD 893/2024). Fecha de entrega: [fecha].
- Formación: tiene derecho a la formación preventiva descrita en la cláusula undécima, a través de la plataforma de la Fundae, y a formación complementaria a cargo de la persona empleadora si existen

riesgos excepcionales (art. 5.3 RD 893/2024), así como a los derechos del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores en lo que resulten compatibles. Otra formación a cargo de la persona empleadora: ☐ no se prevé ☐ [detalle].

- Supuestos y procedimiento de modificación de las funciones, la categoría, el salario y el tiempo de trabajo: a) por acuerdo de ambas partes, formalizado por escrito antes de que surta efecto; el horario se fija siempre por acuerdo, incluido, en su caso, el sistema de distribución variable de la cláusula quinta (art. 9.1 RD 1620/2011); b) salario: a falta de acuerdo, al cumplirse cada año de servicios se aplicará el incremento salarial medio pactado en los convenios colectivos (art. 8.3 RD 1620/2011); si el salario pactado quedara por debajo del salario mínimo interprofesional vigente, se elevará hasta ese importe desde su fecha de efectos, sin que ello suponga revisar en el mismo porcentaje un salario superior (art. 27.1 del Estatuto de los Trabajadores); c) a petición de la persona trabajadora, en ejercicio de sus derechos de adaptación o reducción de jornada (arts. 34.8 y 37 del Estatuto de los Trabajadores) o de conversión entre jornada completa y parcial, que será siempre voluntaria (art. 12.4.e); d) por traslado del hogar a otra localidad o cambio de titular, conforme al artículo 10 RD 1620/2011; e) en lo demás, solo por los procedimientos legales compatibles con esta relación especial (art. 3.b RD 1620/2011). Toda modificación se comunicará por escrito lo antes posible y, a más tardar, el día en que surta efecto (arts. 5 y 7.3 RD 723/2026), y las de salario o jornada se comunicarán a la Tesorería General de la Seguridad Social en los seis días naturales siguientes (art. 32.3 RD 84/1996).
- El procedimiento y los plazos de preaviso para la extinción del contrato son los de la cláusula decimoquinta.

Decimotercera. Intimidad, confidencialidad y videovigilancia

1. La persona empleadora respetará la intimidad y la dignidad de la persona trabajadora (art. 4.2.e del Estatuto de los Trabajadores), también en su habitación si es interna.

2. La persona trabajadora tiene derecho a la protección frente a la violencia y el acoso, incluidos 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. El abandono del domicilio ante una situación de violencia o acoso sufrida por la persona trabajadora no podrá considerarse dimisión ni causa de despido, sin perjuicio de su derecho a solicitar la extinción del contrato conforme al artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores (disposición adicional segunda RD 893/2024).

3. La persona trabajadora guardará reserva sobre la vida privada de la familia, sus bienes y la información que conozca por razón de su trabajo, durante la relación y después de su extinción, y no captará ni difundirá imágenes del hogar ni de sus miembros, en especial de menores, sin autorización. Esta obligación no limita su derecho a defender sus derechos ante la Inspección de Trabajo, los tribunales u otras autoridades, a denunciar situaciones de violencia o acoso, ni a comunicar información cuando la ley lo exija o lo ampare (Ley 2/2023).

4. Videovigilancia (marque una opción):

☐ No hay cámaras en el domicilio.

☐ Hay cámaras en: [zonas]. Finalidad: seguridad de las personas y los bienes ☐ y control del cumplimiento de las obligaciones laborales (art. 20.3 del Estatuto de los Trabajadores); en ese caso, las imágenes podrán utilizarse a efectos disciplinarios. Las cámaras ☐ no graban sonido ☐ graban sonido por este riesgo relevante para la seguridad: [detalle] (art. 89.3 de la Ley Orgánica 3/2018). Las imágenes se suprimirán en un plazo máximo de un mes, salvo que deban conservarse para acreditar hechos que atenten contra personas o bienes (art. 22.3). Habrá un cartel informativo visible (art. 22.4). Con este contrato, la persona trabajadora queda informada de forma previa, expresa, clara y concisa (art. 89.1).

En ningún caso habrá cámaras ni grabación de sonido en la habitación de la persona trabajadora, en los aseos que utilice ni en los espacios destinados a su descanso o comidas (art. 89.2 de la Ley Orgánica 3/2018). No se utilizarán cámaras ocultas.

Decimocuarta. Conducción de vehículos

☐ No aplica.

☐ La persona trabajadora realizará funciones de conducción con permiso de clase [clase]. La persona empleadora mantendrá los vehículos asegurados, con la documentación y el mantenimiento en regla. Otros acuerdos: [detalle].

Decimoquinta. Extinción del contrato

1. El contrato podrá extinguirse por las causas del artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, aplicando la normativa laboral común salvo en lo que sea incompatible con esta relación especial (art. 11.1 RD 1620/2011).

2. Además, la persona empleadora podrá extinguir el contrato por alguna de estas causas, siempre que estén justificadas (art. 11.2): a) disminución de los ingresos de la unidad familiar o incremento de sus gastos por circunstancia sobrevenida; b) modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifique prescindir de la persona trabajadora; c) comportamiento de la persona trabajadora que fundamente de manera razonable y proporcionada la pérdida de confianza.

En estos casos, la decisión se comunicará por escrito, con la voluntad clara e inequívoca de extinguir la relación y la causa. Al mismo tiempo, la persona empleadora pondrá a disposición de la persona trabajadora una indemnización de doce días de salario por año de servicio, con el límite de seis mensualidades. Si la relación ha durado más de un año, dará un preaviso mínimo de veinte días desde la comunicación; en los demás casos, de siete días. El preaviso puede sustituirse por los salarios de ese periodo. Durante el preaviso, si la jornada es completa, la persona trabajadora tendrá una licencia retribuida de seis horas semanales para buscar empleo. Si no se cumple la forma escrita o no se pone a disposición la indemnización, se presumirá que se ha optado por el régimen del despido del Estatuto de los Trabajadores. Esta presunción no se aplica por la falta de preaviso ni por un error excusable en el cálculo de la indemnización, sin perjuicio de abonar los salarios del preaviso o la diferencia (art. 11.3).

3. Si la persona trabajadora es interna, la decisión de extinguir el contrato no podrá llevarse a cabo entre las 17:00 y las 8:00 del día siguiente, salvo que esté motivada por una falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza (art. 11.4).

4. Al finalizar un contrato temporal, salvo el de sustitución, la persona trabajadora tendrá derecho a una indemnización equivalente a la parte proporcional de doce días de salario por año de servicio. Si el contrato temporal dura más de un año, la parte que lo denuncie avisará a la otra con al menos quince días de antelación (art. 49.1.c del Estatuto de los Trabajadores).

5. La persona trabajadora que dimita lo comunicará por escrito con [siete] días naturales de antelación si la relación ha durado hasta un año, y con [quince] días si ha durado más (art. 49.1.d del Estatuto de los Trabajadores).

☐ Si no respeta el preaviso, podrá descontarse de la liquidación el salario correspondiente a los días omitidos.

6. Al terminar la relación se abonarán las cantidades pendientes, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias y de las vacaciones no disfrutadas, y la persona empleadora tramitará la baja en la Seguridad Social.

Decimosexta. Protección de datos

La persona empleadora, [nombre y contacto], trata los datos personales de la persona trabajadora para gestionar la relación laboral y cumplir sus obligaciones legales (art. 6.1.b y c del Reglamento (UE) 2016/679). Los comunicará a la Tesorería General de la Seguridad Social, al Servicio Público de Empleo, a la entidad gestora o mutua, a la Agencia Tributaria cuando proceda y, en su caso, a la gestoría [nombre] como encargada del tratamiento. Los conservará durante la relación y los plazos de prescripción legales. La persona trabajadora puede ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación del tratamiento y portabilidad ante la persona empleadora, y presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos.

Decimoséptima. Normativa aplicable y jurisdicción

En lo no previsto en este contrato se aplicará el Real Decreto 1620/2011 y, con carácter supletorio y en lo que resulte compatible, la normativa laboral común, así como los usos y costumbres locales y profesionales (art. 3 RD 1620/2011). Este contrato y sus anexos, completados en todos los campos aplicables, recogen la información exigida por los artículos 3 y, en su caso, 4 del Real Decreto 723/2026 y por el artículo 5.4 del Real Decreto 1620/2011, cuya remisión al derogado Real Decreto 1659/1998 se entiende hecha al Real Decreto 723/2026. Los conflictos que surjan se someterán a los órganos de la jurisdicción social (art. 13 RD 1620/2011).

Decimoctava. Cláusulas adicionales

[añada aquí otros acuerdos, si los hay]

Datos para el alta en la Seguridad Social

Resumen de los datos que pedirá la Tesorería General de la Seguridad Social en el alta (art. 43.2 RD 84/1996). Deben coincidir con lo pactado en las cláusulas anteriores.

Tipo de contrato: [indefinido, fijo-discontinuo o temporal]	Jornada: [completa o parcial]
Horas semanales: [número]	Horas mensuales: [número]
Salario mensual, con la parte proporcional de pagas: [importe] €	Salario por hora: [importe] €
Salario en especie: [importe] € al mes	Pernocta: ☐ no ☐ sí, [número] noches a la semana, retribución [importe] €
Presencia: ☐ no ☐ sí, [número] horas a la semana a [importe] € por hora	Entidad de contingencias profesionales: [INSS o mutua] · Incapacidad temporal común: [INSS o mutua]

Y en prueba de conformidad, las partes firman este contrato por duplicado, rubricando todas sus páginas, en el lugar y la fecha indicados.

La persona empleadora	La persona trabajadora
Firma: _____ Nombre: [nombre]	Firma: _____ Nombre: [nombre]

☐ Si la persona trabajadora tiene 16 o 17 años y no está emancipada, firma también su representante legal: _____

Recibí copia de este contrato antes del inicio de la relación laboral.

Fecha: [fecha] Firma de la persona trabajadora: _____

Anexo I. Trabajo en el extranjero

Complételo solo si la persona trabajadora debe trabajar habitualmente en el extranjero durante periodos de más de cuatro semanas seguidas. Debe entregarse antes de la partida (arts. 4 y 7.2 RD 723/2026).

País o países	[ ]
Duración del trabajo en el extranjero	[ ]
Moneda en la que se pagará el salario	[ ]
Retribuciones en dinero o en especie, compensaciones por gastos, gastos de viaje, dietas y ventajas por trabajar en el extranjero	[ ]
Repatriación prevista y sus condiciones	[ ]

Firma de la persona empleadora _____	Firma de la persona trabajadora _____

Anexo II. Registro diario de jornada

Persona empleadora: [nombre] Persona trabajadora: [nombre] Mes y año: [mes y año]

Anote cada tramo de trabajo, las horas de presencia, las horas extraordinarias y la atención nocturna. La persona empleadora conservará este registro durante cuatro años, a disposición de la persona trabajadora y de la Inspección de Trabajo. Pueden usarse otros medios, como una aplicación, siempre que los datos no puedan modificarse después sin dejar constancia y ambas partes puedan consultarlos.

Día	Tramo 1 inicio	Tramo 1 fin	Tramo 2 inicio	Tramo 2 fin	Horas de trabajo	Presencia	Extra	Atención nocturna	Firma de la persona trabajadora
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									
18									
19									
20									
21									
22									
23									
24									
25									
26									
27									
28									
29									
30									
31									
Total									

Firma de la persona empleadora: _____ Firma de la persona trabajadora: _____