

Trabajo poco, por lo que no tengo la obligación de cotizar... Es obligatorio cotizar por cada hora que se trabaje, incluido el período de prueba. Recuerda que en caso de enfermedad o maternidad cobrarás en función de lo que cotices.

¿Cubro lo mismo si estoy de baja por enfermedad? No. Si se trata de accidente laboral cobrarás el 75% de la base reguladora desde el segundo día de baja (el primero cobras el 100%). Si se trata de enfermedad común, los tres primeros días no cobras nada, del cuarto al octavo lo pagará el empleador (el 60% de la base reguladora) y a partir del noveno recibirás el subsidio de la Tesorería General de la Seguridad Social (70% de la base reguladora). Además deberás haber cotizado al menos 180 días en los últimos cinco años.

07. EXTINCIÓN

¿Cuál es la diferencia entre finiquito e indemnización? El finiquito se cobra siempre, incluye el salario hasta el último día trabajado, la parte proporcional de las pagas extras que hayas generado, así como las vacaciones a las que tengas derecho y no hayas disfrutado. La indemnización es una

cantidad suplementaria a la que tienes derecho la mayoría de las veces; las cantidades son distintas en función del supuesto. Consúltalo.

Si me voy yo porque quiero, ¿tengo derecho a finiquito? ¿Y a indemnización? No tienes derecho a indemnización pero sí a finiquito.

Me dijeron que ya no fuera más y no sé cómo reclamar... Si te dicen que no quieren que trabajes más con ellos, tienen la obligación de comunicártelo por escrito, haciendo constar claramente su intención de finalizar la relación laboral. Dicha comunicación debe hacerse veinte días antes de la finalización de la relación laboral (siete si la relación dura menos de un año) y poner a tu disposición en ese mismo momento las cantidades que te deban abonar en conceptos de liquidación y finiquito. Si no se respeta alguno de estos requisitos podrás reclamar.

Al ser un contrato temporal ¿no tienen que pagarme nada al finalizar el período de contratación? Tienes derecho tanto al finiquito como a la indemnización por despido.

RED DE ASISTENCIA Y ORIENTACIÓN PARA MUJERES TRABAJADORAS DEL HOGAR FAMILIAR – Si quieres información, ¡llámanos!

Madrid: 91.786.64.97
Toledo: 925.25.72.35
Melilla: 952.68.01.68
Valencia: 96.382.15.31

Cantabria: 942.37.63.05
Barcelona: 93.305.71.73
Almería: 950.26.33.52
Granada: 958.27.69.51

Sevilla: 954.22.21.34
La Rioja: 941.28.89.29

www.mpdl.org

FOTO: Luiz Felipe (unsplash.com)

Red de Asistencia y Orientación a **MUJERES TRABAJADORAS DEL HOGAR FAMILIAR**

¡Conoce tus derechos!

Gestionado por



Financiado por



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

01. TRABAJOS DEL HOGAR FAMILIAR

¿Cuándo soy una trabajadora del hogar? Cuando tus funciones sean el cuidado del hogar, de miembros de la familia y otras tareas domésticas (guardería, jardinería, conducción de vehículos...) y estés contratada por una persona particular. En cambio si te contrata una empresa, una Empresa de Trabajo Temporal (ETT), o se trata de una relación entre familiares o amistades (sin sueldo) no será trabajo del hogar.

02. CONTRATO DE TRABAJO

Si no tengo contrato escrito, ¿cómo voy a denunciar? Si no lo tienes ni cotizas, tendrás más difícil probar que existe esa relación laboral, pero disfrutas de los mismos derechos.

Si sólo trabajo unas horas, ¿necesito contrato? Es obligatorio que exista contrato escrito si la relación laboral va a durar cuatro semanas o más.

¿Debe aparecer el salario exacto que voy a cobrar en mi contrato de trabajo? Sí, debe establecerse el salario, las pagas extras y, si hay horas de presencia, su retribución o compensación.

¿Puede establecerse cualquier período de prueba? No, la duración máxima del período de prueba es de dos meses.

03. JORNADA

¿Cuál es la jornada máxima legal que puedo efectuar? 40 horas de trabajo efectivo. Jornadas inferiores de trabajo serán consideradas parciales.

¿Qué son los tiempos de presencia?

Es el tiempo que se está a disposición del empleador/a pero sin realizar trabajo efectivo. Estas horas se suelen pactar con las trabajadoras internas. No pueden exceder de 20 horas a la semana y tienen que ser pagadas o compensadas con tiempo de descanso.

¿Tengo derecho a un descanso semanal?

Las trabajadoras tienen derecho a un descanso semanal de 36 horas consecutivas, que comprenderán, generalmente, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el domingo completo.

04. VACACIONES

¿Quién decide cuando se disfrutan las vacaciones? Se tienen 30 días naturales de vacaciones que pueden fraccionarse en dos o más periodos, si bien uno de ellos tiene que durar, como mínimo, 15 días consecutivos. Esos periodos se fijarán de mutuo acuerdo; si no hay acuerdo, 15 días se fijarán por el empleador/a y el resto por la trabajadora. Se debe comunicar las fechas a la otra parte con una antelación mínima de dos meses con anterioridad al inicio de su disfrute.

¿Tengo derecho a los días festivos?

Las trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de los días festivos previstos para el resto de los/as trabajadores/as.

05. RETRIBUCIONES

¿Cuánto tengo que cobrar de salario como mínimo? El salario será el pactado en contrato, pero siempre hay que garantizar el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en cómputo

anual en proporción a la jornada de trabajo realizada. Para el 2018, el SMI en cómputo anual es 10.302,60 euros, por lo que mensualmente se tendría que pagar como mínimo 735,90 euros por 14 pagas, o 792,51 por 13 pagas, o 858,55 euros por 12 pagas.

SMI diario: 24,53 €**SMI hora: 5,76 €****SMI mensual: 735,90 € (14 pagas)****SMI anual: 10.302,60 €****06. COTIZACIONES**

¿Por qué voy a cotizar si no tengo desempleo? No tienes derecho a la prestación por desempleo pero sí tienes derecho a cobrar prestación en caso de enfermedad o maternidad, que se calculará en función de la cantidad por la que cotices. También se calculará en base a lo cotizado la futura pensión de invalidez o las de incapacidad permanente, muerte o supervivencia.

No cotizo, los empleadores no quieren... Los empleadores pueden ser denunciados ante la Inspección de Trabajo si tienen a alguien trabajando en su casa sin estar dado de alta. En general, son los empleadores los obligados a cotizar, pero, si se trabajan menos de 60 horas al mes, se puede firmar un acuerdo entre las dos partes y será la trabajadora quien se encargue de tramitar las altas y las bajas manteniéndose la obligación por parte del empleador/a de darle su parte correspondiente.

¿Tengo derecho a pagas extraordinarias? Se tiene derecho a percibir pagas extraordinarias en la cuantía que se pacte entre trabajadora y empleador/a. A falta de acuerdo, se podrán reclamar las pagas extraordinarias cuando el salario no alcance el SMI en cómputo anual. Si trabajas por horas, la retribución incluye ya las pagas.

Tramo	Retribución mensual incrementada con la proporción de pagas extras €/mes	Base de cotización (€ al mes)	Parte del empleador (23,95%)	Parte del trabajador/a (4,55%)	Total de la Seguridad Social (28,5%)
1º	Hasta 196,15	167,74 €	40,17 €	7,63 €	47,81 €
2º	Desde 196,16 hasta 306,40	277,51 €	66,46 €	12,63 €	79,09 €
3º	Desde 306,41 hasta 416,80	387,29 €	92,76 €	17,62 €	110,38 €
4º	Desde 416,81 hasta 527,10	497,08 €	119,05 €	22,62 €	141,67 €
5º	Desde 527,11 hasta 637,40	606,86 €	145,34 €	27,61 €	172,96 €
6º	Desde 637,41 hasta 743,90	716,65 €	171,64 €	32,61 €	204,25 €
7º	Desde 743,91 hasta 858,60	858,60 €	205,63 €	39,07 €	244,70 €
8º	Desde 858,61	896,94 €	214,82 €	40,81 €	255,63 €