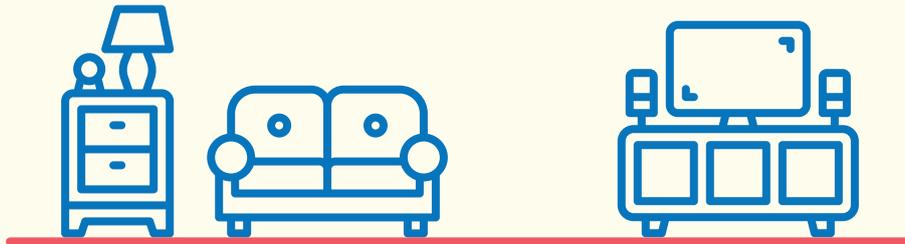




CONOCE TUS **DERECHOS**, DEFIENDE TUS **DERECHOS**

RED DE ASISTENCIA Y ORIENTACIÓN A
MUJERES TRABAJADORAS DEL HOGAR FAMILIAR



01. TRABAJOS EN EL HOGAR FAMILIAR

Son aquellos que se desarrollan para el hogar familiar como el cuidado del hogar, el cuidado o atención de los miembros de la familia, trabajos de guardería, jardinería, conducción de vehículos, etc.

Marta ha pedido a su hermana Claudia que cuide de sus hijos una tarde a la semana durante 2 horas. Marta no recibe ninguna compensación económica por ello, en este caso se trata de un favor entre familiares, no de una relación laboral propiamente dicha

No se tratará de trabajo en el hogar familiar, entre otros supuestos, cuando quien emplea es una empresa, por ejemplo, que presta servicios en ayuda domicilio.

02. EL CONTRATO

Podrá ser de palabra o por escrito. Cuando el contrato tiene una duración superior a 4

semanas sí debe ser por escrito. En cualquier caso, aunque el contrato verbal sea válido, siempre es mejor tenerlo de forma escrita.

Paula no tiene permiso de trabajo, su empleadora no quiere redactar un contrato, suele comentar, que como no tiene contrato por escrito, no tiene derechos y no puede reclamar. Sin embargo, tengas o no papeles, el contrato verbal es válido. Estar en situación irregular no significa que no tengas derechos laborales. Si el contrato es verbal habrá que buscar otras formas de probar

03. EL PERIODO DE PRUEBA

Cuando se inicia una relación laboral se puede establecer un periodo de prueba, aunque no es obligatorio. El periodo de prueba puede tener una duración máxima de 2 meses. Durante el periodo de prueba se cobra y cotiza normalmente, es decir, ambas partes deben cumplir con sus respectivas obligaciones. Durante

el periodo de prueba ambas partes pueden decidir libremente acabar con la relación laboral sin tener que justificar ninguna causa.

Lizeth ha firmado un contrato con un nuevo empleador donde consta que estará en periodo de prueba durante 2 meses. El empleador le asegura que como se encuentra en periodo de prueba no es necesario que cotice. Esto no es así ya que aunque estemos en periodo de prueba ambas partes tienen que cumplir con sus obligaciones: el salario y la cotización

04. EL SALARIO

Se debe cobrar al menos el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en proporción a la jornada de trabajo realizada que se establezca cada año. Esta retribución debe percibirse en dinero. Si en la relación de trabajo se reciben prestaciones en especie (como alojamiento o manutención), éstas pueden ser tenidas en cuenta como parte del salario. Sin embargo,



si se acuerda descontar parte del salario por este concepto hay que tener en cuenta que la retribución no puede ser inferior al Salario Mínimo en cómputo mensual y que de la suma de los diferentes conceptos no resulte un porcentaje de descuento superior al 30%.

Mariana cobra el SMI de 2020 (13.300 euros al año), en su caso, las prestaciones en especie por alojamiento y manutención no podrían valorarse por encima de 3.990 euros al año (13.300 euros x 30% = 3.990 euros). Terminado el año, habrá percibido 17.290 euros de salario: 13.300 euros en dinero y 3.990 euros en especie

PAGAS EXTRAS

- Las empleadas del hogar familiar tienen derecho a 2 gratificaciones extraordinarias al año. Salvo que se pacte algo distinto, estas gratificaciones se percibirán al finalizar cada semestre y de forma proporcional al tiempo trabajo.
- La cuantía de la gratificación extraordinaria debe garantizar que se cobre al menos el SMI en cómputo anual. Siempre que quede garantizada la percepción del Salario Mínimo, la cuantía de las pagas extras depende del acuerdo entre las partes.

Fátima trabaja a jornada completa y cobra el SMI (950 euros). En su caso, las pagas extraordinarias no pueden ser inferiores a 950 euros, de esta manera se garantiza que los pagos del salario mínimo multiplicado por las 14 pagas alcancen el salario mínimo anual, fijado en este año 2020 en 13.300 euros

TRABAJO POR HORAS

- Si se trabaja por horas el salario mínimo será el que se fije anualmente en el Real Decreto que establece el SMI.
- En este caso el salario hora incluye todos los conceptos retributivos, se debe abonar íntegramente en metálico y se cobra en proporción a las horas efectivamente trabajadas. En el mismo quedan incluida la parte proporcional de domingos y festivos, pagas extraordinarias y vacaciones.

Han contratado a María para trabajar por horas como empleada de hogar. Le ofrecen pagarle 6 euros la hora. María, exige cobrar lo establecido como Salario Mínimo por hora, que para el año 2020 está fijado en 7,43 euros/hora

SMI JORNADA COMPLETA (SI LA JORNADA ES INFERIOR, EL SALARIO DISMINUYE PROPORCIONALMENTE)

950,00 €	Al mes, si tienes 14 pagas
1.108,33 €	Al mes, si tienes 12 pagas
13.300,00 €	Al año
31,66 €	Al día
07,43 €	La hora

05. TIEMPO DE TRABAJO

- Se tiene derecho al disfrute de fiestas y permisos retribuidos que marca el Estatuto de los Trabajadores.

▶ El periodo de vacaciones será de 30 días naturales. Este periodo puede fraccionarse en dos periodos o más, pero al menos uno de ellos debe ser al menos, de quince días seguidos.

▶ Si no se llega a un acuerdo, quince días pueden ser fijados por el/la empleador/a y el resto libremente por la trabajadora. En este caso, las fechas deben ser conocidas por el/la empleador/a con una antelación mínima de 2 meses.

▶ Durante las vacaciones no se está obligado a residir en el domicilio familiar, ni en el lugar durante se desplace la familia o alguno de sus miembros en este periodo.

La empleadora de Lucía le comunica que se van de vacaciones a Ávila. Lucía puede pactar este desplazamiento, pero no serían sus vacaciones. Las vacaciones son siempre remuneradas y es un tiempo en el que no tiene que acudir a su lugar de trabajo.



Mónica trabaja 8 horas al día más otras 2 que tiene que estar como tiempo de presencia. Duda sobre si tienen que ser retribuidas. Las horas de presencia tiene que ser retribuidas siempre bien en dinero (mínimo salario de 2 horas) o en tiempo de descanso (mínimo descanso de 2 horas)

SI SE TRABAJA DE FORMA EXTERNA

La jornada máxima semanal es de 40 horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia que se puedan pactar.

Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente debe mediar un descanso mínimo de doce horas.

SI SE TRABAJA DE FORMA INTERNA

El descanso entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente puede reducirse a 10 horas, pero se deben compensar el resto hasta las doce en periodos de 4 semanas.

Se debe disponer de al menos 2 horas diarias para las comidas principales. Este tiempo no se computa como de trabajo.

TIEMPOS DE PRESENCIA

El tiempo de presencia no se computa como tiempo de trabajo. Es el tiempo en el que la trabajadora está a disposición del empleador/a sin realizar trabajo efectivo. Se pacta con el/la empleador/a más allá de las 40 horas de jornada completa.

El tiempo de presencia tiene la duración que acuerden las partes y tendrá que ser compensado bien mediante retribución dinerario en cuyo caso la cuantía del salario no puede ser inferior al de la hora ordinaria, bien compensada por periodos iguales de descanso.

Si las horas de presencia son retribuidas de forma dineraria, estas no podrán exceder las 20 horas semanales de promedio en un periodo de referencia de 1 mes.

06. EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

La relación laboral se extinguirá por:

- ▶ Finalización de contrato
- ▶ Despido
- ▶ Desistimiento
- ▶ Voluntad del trabajador/a
- ▶ Acuerdo entre las partes
- ▶ Muerte del empleador/a

El desistimiento es una forma de extinción de la relación laboral que sólo se da en este ámbito. Posibilita al/la empleador/a extinguir la relación laboral sin tener motivar su decisión. El desistimiento requiere que el/la empleador/a manifieste esta intención por escrito y de forma clara e inequívoca, que preavise (20 días si la relación laboral ha sido superior a 1 año y 7 días si es inferior al año pudiendo sustituir este preaviso por una indemnización equivalente al salario de estos días) y ponga a disposición de la trabajadora de forma simultánea una indemnización equivalente a 12 días de salario por cada año

trabajado, con el límite de seis mensualidades.

Si el/la empleador/a no respeta estos requisitos formales se entenderá como un despido y no como un desistimiento, con todas las consecuencias que ello conlleva.

FINIQUITO

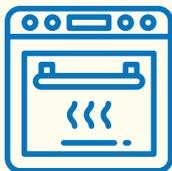
A la finalización de la relación laboral el/la empleador/a deberá entregar junto con la comunicación escrita de extinción y documento de finiquito que contendrá los siguientes conceptos:

- ▶ Salarios pendientes de pago
- ▶ Parte proporcional de paga extraordinaria
- ▶ Vacaciones (el/la empleador/a decidirá si abona económicamente las vacaciones pendientes o se disfrutaron antes de finalizar la relación laboral)
- ▶ Indemnización si en ese caso correspondiera

Si no estás de acuerdo con la decisión de extinguir la relación laboral es importante que

Amina se enteró del fin de su relación laboral al recibir un SMS de la Seguridad Social comunicando la baja. Después, su ex empleadora le dijo que solo le iba a pagar el salario pendiente hasta el día del despido y que podía terminar la relación laboral en cualquier momento al tratarse de un contrato con una empleada de hogar. Al no respetar los requisitos para el desistimiento, Amina pudo reclamar cantidades correspondientes a un despido improcedente

no firmes la carta de comunicación o finiquito o que se firme añadiendo la frase “no conforme”. De esta manera, si la decisión no está ajustada a derecho, será posible reclamar. No firmar o firmar añadiendo “no conforme” no te obliga a reclamar después, solo te reserva la posibilidad de hacerlo sin que tu empleador/a pueda argumentar que estabas de acuerdo con los términos en los que se había terminado la relación laboral.



07. FORMAS DE RECLAMACIÓN

En derecho laboral puedes reclamar ante el incumplimiento de las obligaciones del empleador/a o si te despiden y no estás de acuerdo y si te deben cantidades de dinero.

La relación laboral de Liliana finalizó sin que ella estuviera de acuerdo con la forma ni con el finiquito que le dieron. Dejó pasar el tiempo y a los 3 meses decidió informarse sobre el tema. Lamentablemente no se pudo reclamar porque el plazo legal para ello se había sobrepasado

Las vías de reclamación son diversas, según el caso podrás poner una denuncia ante la Inspección de Trabajo (por ejemplo, si no cotizan por ti, si las condiciones de trabajo no son adecuadas y vulneran tu dignidad, si te obligan a realizar horas por encima de la jornada máxima legal...) o iniciar un procedimiento



laboral. Es importante que te informes lo más pronto posible para no agotar los plazos ya que, por ejemplo, el plazo para reclamar por un despido es de 20 días hábiles.

08. COTIZACIÓN

La obligación de cotizar coincide con el comienzo de la relación laboral, da igual si se trata de una relación de carácter indefinido o de una actividad puntual, se debe cotizar por la totalidad del tiempo trabajado, también se debe cotizar si se trabajan pocas horas. Es obligatorio cotizar por cada hora que se trabaje, incluido el periodo de prueba.

Francisca se ha dado cuenta de que de su salario le quitan una parte. Eso es la cotización. Además, su jefe pagará otra cantidad. La cotización sirve para pagar las futuras prestaciones. Todos los trabajadores y trabajadoras debemos cotizar

Recuerda que en caso de enfermedad o maternidad cobrarás en función de lo que cotices.

LA PERSONA OBLIGADA A SOLICITAR EL ALTA Y COTIZAR

Es el/la empleador/a, aunque en el caso de que se trabaje con esa persona menos de 60 horas mensuales se puede pactar que sea la trabajadora quien se encargue directamente de formular su afiliación, alta, baja y variaciones. En este caso el acuerdo debe figurar por escrito. EL alta debe solicitarse con antelación al inicio de la relación laboral.

¡El jefe o la jefa debe cotizar por tu trabajo!

También debe comunicarse las variaciones y la baja dentro de los 3 días siguientes a la fecha en que se haya producido.

EL LUGAR DONDE SE SOLICITA

En las Administraciones de la Tesorería General de la Seguridad Social.

CUÁNTO SE COTIZA

En este ámbito de trabajo no se cotiza por la cantidad realmente percibida, sino en función de determinados tramos de salario. Para saber en qué tramo estás debes

tener en cuenta tu salario total (incluidas pagas extraordinarias) en cada casa.

No obstante estas cantidades pueden estar reducidas y/o bonificadas, siempre y cuando no se trate de trabajadores/as en los que prestan sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador/a y asuman el cumplimiento de las

obligaciones en materia de encuadramiento, cotización y recaudación en dicho sistema especial.

BENEFICIOS DE LA COTIZACIÓN

➤ Durante el 2020 será aplicable una reducción del 20% en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por

TRAMO	RETRIBUCIÓN MENSUAL INCREMENTADA CON LA PROPORCIÓN DE PAGAS EXTRAS	BASE DE COTIZACIÓN	PARTE DEL EMPLEADOR/A	PARTE DEL EMPLEADOR/A (AT/EP)	PARTE DEL TRABAJADOR/A	TOTAL DE SS
2020	€/MES	€/MES	23,60%	1,50%	4,70%	28,3
1º	HASTA 240,00	206,00	48,62	3,09	9,68	61,39
2º	DESDE 240,01 HASTA 375,00	340,00	80,24	5,10	15,98	101,32
3º	DESDE 375,01 HASTA 510,00	474,00	111,86	7,11	22,28	141,25
4º	DESDE 510,01 HASTA 645,00	608,00	143,49	9,12	28,58	181,18
5º	DESDE 645,01 HASTA 780,00	743,00	175,35	11,15	34,92	221,41
6º	DESDE 780,01 HASTA 914,00	877,00	206,97	13,16	41,22	261,35
7º	DESDE 914,01 HASTA 1.050,00	1.050,00	247,80	15,75	49,35	312,90
8º	DESDE 1.050,01 HASTA 1.144,00	1.097,00	258,89	16,46	51,56	326,91
9º	DESDE 1.144,01 HASTA 1.294,00	1.232,00	290,75	18,48	57,90	367,14
10º	DESDE 1.294,01	RETRIBUCIÓN MENSUAL				

* Las cantidades finales pueden variar en función de la aplicación de bonificaciones en las cuotas

contingencias comunes en este sistema especial.

➤ Serán beneficiarios de dicha reducción los/as empleados/as que hayan contratado, bajo cualquier modalidad contractual, y dado de alta en el Régimen General a una persona empleada de hogar a partir del 1 de enero de 2012, siempre y cuando la persona trabajadora no hubiera figurado en alta en el Régimen Especial de Empleados de Hogar a tiempo completo, para el mismo empleador/a, dentro del período comprendido entre el 2 de agosto y el 31 de diciembre de 2011.

➤ Esta reducción de cuotas se ampliará con una bonificación hasta llegar al 45 por 100 para familias numerosas, en los términos previstos en el artículo 9 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas.

POR QUÉ CONCEPTOS SE COTIZA Y A QUÉ DA DERECHO

Se cotiza por todos los

conceptos menos por desempleo. Por esta razón se tienen derecho a las prestaciones de la Seguridad Social de **incapacidad temporal, nacimiento y cuidado del menor, Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, Prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, Incapacidad permanente, Jubilación, Muerte y supervivencia, subsidio extraordinario COVID, pero sin embargo no tienes derecho a la prestación por desempleo.**

ALGUNOS DATOS DE LAS PRINCIPALES PRESTACIONES

En situación de **incapacidad temporal** hay que distinguir dos situaciones. Si se trata de un accidente o enfermedad 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/la empleador/a (el 60 % de la base reguladora) y a partir del noveno recibirás el subsidio de la Tesorería General de la Seguridad Social (60 % de la base reguladora desde el día 4 al 20 ambos incluidos y el 75% a partir de día 21 hasta la fecha del alta). Además, deberás haber cotizado al menos 180 días en los últimos cinco años. **Nacimiento y cuidado de menor y ejercicio corresponsable del cuidado del lactante es la prestación de maternidad.** Para tener derecho a ella tienes que estar de alta o situación asimilada en el momento en que tienes a tu hijo. El número de días que debes tener cotizados depende de la edad de la madre en el momento del nacimiento. La cuantía será equivalente al 100% de la base reguladora. La duración será de 16 semana, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al nacimiento, que habrán de disfrutarse a jornada completa,



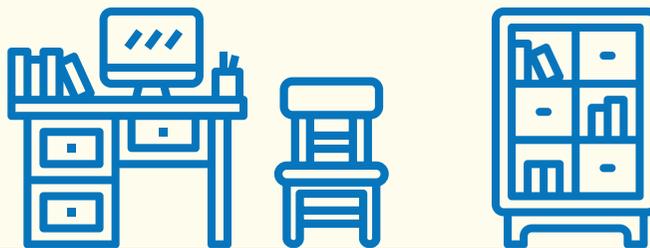
para asegurar la protección de la salud de la madre. La duración será mayor en caso de parto prematuro o cuando el bebé necesita hospitalización. La prestación también la puede disfrutar el otro progenitor, salvo las seis semanas ininterrumpidas de la madre biológica.

Subsidio extraordinario COVID, se reguló con carácter extraordinario durante el estado de

alerta por COVID 19 dirigido a personas trabajadoras del hogar familiar que se hubieran quedado en desempleo por despido o por desistimiento o, que hubiera dejado de prestar servicios temporalmente. La cuantía es del 70% de la base cotización y tiene como tope el SMI. Si la pérdida de la actividad es parcial la cuantía de la prestación será proporcional. Se trata de un

subsidio extraordinario vinculado al estado de alarma por la pandemia. Desaparecerá un mes después de que finalice dicho estado de alarma.

Si quieres más información o necesitas asesoramiento llámanos al 91 786 64 97, estamos en Madrid, calle Martos, 15 (Cercanías El Pozo). Podemos ayudarte.



* Todos los ejemplos que aparecen en esta publicación están inspirados en casos reales de personas que han acudido a nuestro Servicio. Los nombres han sido modificados para preservar su anonimato.

* El texto del folleto se refiere a las trabajadoras siempre en femenino por formar parte de un proyecto dirigido al empoderamiento legal de las mujeres trabajadoras del hogar familiar.

* La información contenida en este documento está actualizada a fecha 12 de junio de 2020. La normativa puede ser modificada en el futuro. Consulta siempre.



**Comunidad
de Madrid**

CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES,
FAMILIAS, IGUALDAD Y NATALIDAD