

# CON DERECHOS

RED DE ASISTENCIA Y ORIENTACIÓN A MUJERES  
TRABAJADORAS DEL HOGAR FAMILIAR

## 01. ÁMBITO DE APLICACIÓN

### ¿CUÁNDO SOY UNA TRABAJADORA DE HOGAR?

Cuando tus funciones sean el cuidado del hogar, de miembros de una familia y otros que se desarrollen formando parte de las tareas domésticas (limpieza, cocina, cuidado de personas, jardinería, conducción de vehículos...). En cambio, si te contrata una empresa, una 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 tienes contrato ni cotizas tendrás más difícil probar que existe esa relación laboral, pero tienes los mismos derechos.

**¿SI SOLO TRABAJO POCAS HORAS NECESITO CONTRATO?** Es obligatorio que exista contrato escrito si la relación laboral va a durar cuatro semanas o más. Si no existe ese pacto escrito se entiende que es indefinido y a jornada completa.



**¿DEBE APARECER EL SALARIO EXACTO QUE VOY A COBRAR EN MI CONTRATO DE TRABAJO?** Debe establecerse el salario y las pagas. Sin embargo, es posible que, en lugar de poner la cantidad exacta, el contrato se refiera al

Salario Mínimo Interprofesional. Las horas de presencia y cómo se retribuyan (si en dinero o a través de compensación por descanso) sí deben figurar.

**¿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 SE PUEDE 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. Deben ser o bien pagadas (en cuyo caso no pueden exceder de 20 horas a la semana de promedio al mes) o bien, compensadas con tiempo de descanso.

**¿SE TIENE 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 y son irrenunciables, 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, debiendo 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 las y los trabajadores.

## 05. RETRIBUCIONES

### ¿CUÁNTO TENGO QUE COBRAR DE SALARIO COMO MÍNIMO?

El salario será el pactado en contrato, pero siempre hay que garantizar el SMI en cómputo anual en proporción a la jornada de trabajo realizada. Para el 2022 el SMI en cómputo anual es 14.000 euros para una jornada de 40 horas

SMI JORNADA COMPLETA (SI LA JORNADA ES INFERIOR EL SALARIO DISMINUYE PROPORCIONALMENTE)	
1.000,00 €	Al mes, si tienes 14 pagas
1.166,67 €	Al mes, si tienes 12 pagas
14.000,00 €	Al año
7.82 €	La hora



semanales, por lo que mensualmente se tendría que pagar como mínimo 1.000 euros si tienes 14 pagas, o 1.076,92 si el salario es en 13 pagas. Lo importante es que al año no se cobre menos de 14.000 euros.

## 06. COTIZACIONES

**¿POR QUÉ HAY QUE COTIZAR?** Siempre que se realiza un trabajo por cuenta ajena se debe cotizar. La cotización es la forma en que todos aportamos al sistema de Seguridad Social, a través de la cotización se genera derecho a las prestaciones, que se calculan en base a lo cotizado.

### NO COTIZO, LOS EMPLEADORES NO QUIEREN...

Los empleadores/as 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/as 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.

### TRABAJO POCO POR LO QUE NO TENGO LA OBLIGACIÓN DE COTIZAR...

Es obligatorio cotizar por cada hora que se trabaje, incluido el periodo de prueba.

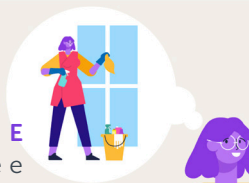
TRAMO	SUELDO CON PRORRATA DE PAGA EXTRA	BASE DE COTIZACION	APORTE SS EMPLEADOR (CC + AT + EP)	APORTE SS TRABAJADORA (CC)
			23,60% + 1,50%	4,70%
1	Hasta 269,00	231,00	57,98	10,86
2	De 269,01 a 418,00	379,00	95,13	17,81
3	De 418,01 a 568,00	528,00	132,52	24,82
4	De 568,01 a 718,00	677,00	169,22	31,82
5	De 718,01 a 869,00	827,00	207,58	38,87
6	De 869,01 de 1017,00	976,00	244,98	45,87
7	De 1.017,01 a 1.166,70	1.166,70	292,85	54,83
8	De 1.166,71 a 1.273,00	1.220,00	306,22	57,34
9	De 1.273,01 a 1.439,00	1.370,00	343,87	64,39
10	A partir de 1.439,01	retribución mensual		

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

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

## 07. EXTINCIÓN

**¿CUÁL ES LA DIFERENCIA ENTRE FINIQUITO E INDEMNIZACIÓN?** El finiquito se cobra siempre e 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 y, en su caso, la falta de preaviso.



La indemnización es una cantidad suplementaria a la que puedes tener derecho en función de la causa por la que finalice la relación de trabajo, su cuantía también es diferente en función de esa causa. Consúltanos.

**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. Si no lo hacen así puedes reclamar por entender que el despido es improcedente.

Si te dan tanto la finalización como el finiquito y liquidación por escrito es importante que no firmes nada salvo que estés segura de que todo es correcto o que, de firmar, añadas la frase "no conforme" por si acaso debes reclamar.

**AL SER UN CONTRATO TEMPORAL ¿NO TIENEN QUE PAGARME NADA AL FINALIZAR EL TIEMPO?** Si tienes un contrato temporal que finaliza tienes derecho al finiquito. Si no finaliza, pero te despiden, los derechos son iguales que si tu contrato fuera indefinido.

\*El plazo para reclamar por un despido es de 20 días laborables, durante ese plazo hay que hacer diversos trámites, por lo que debes consultar al/la abogado/a cuanto antes. En cambio, para reclamar cantidades adeudadas el plazo es de un año.

## 08. ¿TENGO DERECHO A PRESTACIONES?

Tienes derecho a **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.** Respecto a la prestación por desempleo se está avanzando para que se tenga.

Algunas pinceladas 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. Si se trata de enfermedad común, los tres primeros días no cobras nada, del cuarto al octavo lo pagará el 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 dada de alta o situación asimilada en el momento en que tienes a tu hijo/a. 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 semanas, con una parte obligatoria de cuatro semanas obligatorias e ininterrumpidas a jornada completa, inmediatas posteriores al parto. Y otra voluntaria de ocho semanas, continuadas o interrumpidas por periodos semanales, en régimen de jornada completa o parcial, hasta los 12 meses del menor.

## **09. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**

El empleador/a debe cuidar la salud de sus trabajadoras poniendo a su disposición las medidas adecuadas de seguridad, por ejemplo elementos adecuados para elevarse, ausencia de cables sueltos, precaución con los productos químicos, elementos de protección en caso necesario como mascarillas o guantes. Por esta misma razón no debe solicitarte que actúes de forma peligrosa para tu salud e integridad. En caso de que esto no se cumpla tendrías derecho a interponer la correspondiente denuncia ante la Inspección de Trabajo.



## 10. CONSEJOS PRÁCTICOS

- ▶ Es bueno que tengas actualizado tu número de teléfono en la Seguridad Social. Si no está actualizado hay muchos trámites que no puedes hacer, como solicitar la vida laboral por Internet.
- ▶ Si tu empleador/a tiene certificado digital puede hacer todos los trámites de alta, modificación o baja online.
- ▶ El periodo de declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) comienza cada año en abril, consulta siempre si estás obligada a realizarla o, aun no estando obligada, si te beneficia hacerla. Durante el periodo de declaración la Agencia Tributaria abre la posibilidad de ser atendida en este sentido.
- ▶ Si te despiden o te hacen alguna modificación de tus condiciones laborales nunca firmes sin haberte asesorado. Si firmas puedes perder tu derecho a reclamar. Si te insisten en hacerlo añade a tu firma la frase “no conforme”, añadir esta frase no te obligará a reclamar, pero, si es el caso, podrás hacerlo.
- ▶ Estar en situación irregular no significa que no tengas derechos laborales. Puedes reclamar, consúltanos.


## 11. INFÓRMATE EN...

DELEGACIÓN	DIRECCIÓN, TELÉFONO Y CORREO ELECTRÓNICO
<b>Almería</b>	c/ José Artés Arcos, 34, entresuelo, oficina A. 04004 Almería 950 26 33 52   almeria@mpdl.org
<b>Cantabria</b>	c/ Tres de Noviembre 24, bajo derecha. 39010 Santander 942 37 63 05   cantabria@mpdl.org
<b>Castilla-La Mancha</b>	Travesía de Barrio Rey, 2, 1º. 45001 Toledo 925 25 72 35   castillala- mancha@mpdl.org
<b>Cataluña</b>	Carrer de Pere Vergés, 1, Edifici Piramíod, local 9.10. 08020 Barcelona 93 305 71 73   catalunya@mpdl.org
<b>Granada</b>	c/ Placeta de Marte, 2, local bajo La Chana. 18015 Granada 958 276 951   granada@mpdl.org
<b>Madrid</b>	c/ Martos, 15. 28053 Madrid 917 866 497   mpdl@mpdl.org
<b>Melilla</b>	Avda. Duquesa de la Victoria, 3, 1ª dcha. 52004 Melilla 952 68 01 68   melilla@mpdl.org
<b>La Rioja</b>	c/ Bretón de los Herreros, 16, entreplanta. 26001 Logroño 941 28 89 29   larioja@mpdl.org
<b>Sevilla</b>	c/ Imagen, 6, 4ºD. 41003 Sevilla 954 222 134   sevilla@mpdl.org
<b>Valencia</b>	c/ Lérida, 28, bajo. 46009 Valencia 963 82 15 31   comunidadvalenciana@mpdl.org


[www.mpdl.org/empleadasdelhogar](http://www.mpdl.org/empleadasdelhogar)




 [www.mpdl.org](http://www.mpdl.org)

 [mpdl@mpdl.org](mailto:mpdl@mpdl.org)

 [movimientoporlapaz.mpdl](https://www.facebook.com/movimientoporlapaz.mpdl)

 [movimientoxlpaz](https://twitter.com/movimientoxlpaz)

 [movimientoxlpaz.mpdl](https://www.instagram.com/movimientoxlpaz.mpdl)

