



**construcción  
y servicios**

**EMPLEADAS/OS DEL HOGAR  
TRABAJADORES DE HECHO  
Y CON DERECHOS**

COTIZACIÓN EN EL SISTEMA ESPECIAL PARA  
EMPLEADOS DEL HOGAR PARA 2019



# ¿Sabías que

...?



El Acuerdo de Integración en el Régimen General de la Seguridad Social firmado por el Gobierno, CCOO y UGT es la culminación de un largo y dificultoso proceso de negociación que se inició en el año 2007. Fruto de todo el trabajo realizado fue el Acuerdo de 27 de junio de 2011 en el que se recogen propuestas sindicales que este sindicato lleva mucho tiempo reivindicando.

En la ley de reforma de la Seguridad Social se estableció esta integración a partir del 1 de enero de 2012, publicándose el Real Decreto 1620/2011 de 14 de noviembre que regula esta relación laboral.

## Aspectos relevantes de la Normativa:

### ► Materias de Seguridad Social

- Los empleadores o empleadoras que tengan empleados de hogar deben estar **inscritos** y disponer de un **código de cuenta de cotización**. En el momento de solicitar la inscripción deben hacer constar la **entidad** por la que optan para la protección de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como para la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral),

respecto de los empleados o empleadas de hogar a su servicio.

- Afiliación y alta en la seguridad social:

- El responsable de dar de alta al trabajador/a es el empleador o empleadora.

- La responsabilidad será del trabajador/a si se prestan servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador/a y se acuerda con ellos. Las solicitudes deben ir también firmadas por los empleadores.

- Cotización:

- El empleador/a es el obligado/a a ingresar la cuota de cotización correspondiente al trabajador/a tanto si éste presta servicios de forma exclusiva y permanente, como si es trabajador a tiempo parcial de más de 60 horas al mes.

- La obligación es del trabajador/a si se prestan servicios durante menos de 60 horas mensuales y se acuerda con el empleador/a, debiendo ingresar la aportación propia y la correspondiente al empleador o empleadores/as  
Las bases de cotización se determinan en función de la retribución percibida según la tabla anexa para el año 2019:

**CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL 2019 = 29,80% (% de cálculo anual) = empleador/a hogar 25,10% = Incluye (Cuota empleador/a 23,60%) + Contingencias Comunes**

(1,5%) = empleado/a hogar 4,70% (Cuota empleado/a 4,7%) Cálculo Cuota Seguridad Social empleadas hogar = Bases Cotización Seguridad Social 2019 (tramo SBM) x % cálculo anual.

Tramo	Retribución mensual euros/mes	Base de cotización euros/mes
1.º	Hasta 240,00	206,00
2.º	Desde 240,01 hasta 375,00	340,00
3.º	Desde 375,01 hasta 510,00	474,00
4.º	Desde 510,01 hasta 645,00	608,00
5.º	Desde 645,01 hasta 780,00	743,00
6.º	Desde 780,01 hasta 914,00	877,00
7.º	<b>Desde 914,01 hasta 1.050,00</b>	<b>1.050,00</b>
8.º	Desde 1.050,01 hasta 1.144,00	1.097,00
9.º	Desde 1.144,01 hasta 1.294,00	1.232,00
10.º	Desde 1.294,01	Retribución mensual

➔ **Retribuciones:** como mínimo, para jornada completa, salario mínimo interprofesional (SMI) en cómputo anual en 14 pagas (900€ en 2019). Las partes pueden pactar retribuciones superiores. El salario en especie no puede superar el 30% del salario (garantía en metálico del SMI)  
Se entregará recibo justificativo del pago del salario.

**¿Cómo se puede pagar la nómina del empleado hogar o empleada de hogar?**

14 pagas, nómina de 900 euros x 14 pagas x 30 días de vacaciones.

13 pagas, nómina de 969,00 euros x 13 pagas + 30 días de vacaciones.

12 pagas, nómina de 1.050,00 euros x 12 pagas + 30 días vacaciones.

#### Salario mínimo para 2019

Horas semana	Salario mes * 12 pagas	Salario mes * 14 pagas	Salario anual
40	1.050,00 €	900,00 €	12.600,00 €
35	918,75 €	787,50 €	11.025,00 €
30	787,50 €	675,00 €	9.450,00 €
25	656,25 €	562,50 €	7.875,00 €
20	525,00 €	450,00 €	6.300,00 €
15	393,75 €	337,50 €	4.725,00 €
10	262,50 €	225,00 €	3.150,00 €

#### COBRO POR HORAS DE TRABAJO

¿Y si es por horas? □ Coste mínimo por hora 7,04 euros/h, habrá que tener en cuenta que este salario incluye las pagas extraordinarias y los descansos generados tanto semanales como de vacaciones.

¿Tienen derecho a vacaciones las empleadas de hogar por horas?

Todos aquellos trabajadores que no trabajan más de 120 horas al año se consideran que están contratados por horas, en este caso no tienen derecho a los 30 días naturales de vacaciones porque ya están compensadas en metálico en lugar de disfrutarlas de manera prorrateada en la cuantía del salario por hora.

### **¿Cuánto cobraré de baja médica?**

En primer lugar habrá que indicar que depende de cual sea la causa de la baja médica.

**1. Si la causa es por una cuestión laboral -denominado contingencias profesionales-**, por ejemplo un accidente laboral o una enfermedad ocasionada con motivo del trabajo se percibirá las siguientes cuantías:

2.

- El día de la baja se debe de percibir el salario íntegro.
- Desde el día siguiente de la baja se percibe el 75% de la base reguladora. La base reguladora es la que aparece en la nómina y depende del salario del trabajador.

**3. Si es una cuestión común -denominado contingencias comunes-**, por ejemplo un accidente no laboral o una enfermedad común como una gripe se percibirán el siguiente salario:

- Los tres primeros días no se cobra nada
- Del cuarto al vigésimo día -20 día de enfermedad- se percibe el 60 % de la base reguladora.

- A partir del día 21 de baja, ese día incluido se percibirá el 75 % de la base reguladora.

La base reguladora viene recogido en la nómina del trabajadora, y depende del salario. Además, **se tiene que coger la base reguladora del mes anterior a la baja médica**. Si no existe una nómina del mes anterior, por que es su primer mes de trabajo, se cogerá la base reguladora de ese mes.

### **¿Quién me paga la baja laboral?**

Al igual que en la pregunta anterior, todo dependerá de la causa de la baja.

1. En caso de contingencias comunes -enfermedad común o accidente no laboral- **a partir del día 8 se tienen que solicitar a la Seguridad Social el pago directo de la baja.**
2. En caso de contingencias profesionales -enfermedad o accidente laboral- desde el día siguiente de la baja se tiene que solicitar el pago directo a la Seguridad Social o mutua, en función de con quien el empleador tenga contratada las contingencias profesionales.

### **¿Que pasos son los que tengo que seguir para cobrar la baja?**

1. **El empleador** tiene que emitir un certificado en el que se indica la base de cotización del trabajador.
2. El trabajador tiene que solicitar en el INSS el pago directo presentando la siguiente documentación:
  - Solicitud de pago directo.

- Acreditar la identidad, ya sea mediante el DNI o en el caso de extranjeros a través del pasaporte o NIE.
- Partes de baja médico y los de confirmación de la baja.
- Certificado realizado por el empleador.

### **¿Se tienen que pagar las cotizaciones a la Seguridad Social?**

Sí, durante todo el tiempo de baja y **mientras se mantenga la relación laboral**, tanto el trabajador como a persona que le contrata, deberán de seguir pagando las cotizaciones a la Seguridad Social.

#### **▪ Prestación por riesgo durante el embarazo**

Las trabajadoras/es son beneficiarias del subsidio por **riesgo durante el embarazo o la lactancia natural** en los mismos términos que en el Régimen General, para ello se requiere la declaración del responsable del hogar familiar sobre la inexistencia de puesto de trabajo compatible con el estado de la trabajadora.

### **JORNADA DE TRABAJO**

Para poder referirnos a la jornada de trabajo, consideramos de interés distinguir previamente los siguientes conceptos:

a) Tiempo de trabajo. Es el tiempo de trabajo efectivo, que como máximo podrá ser de 40 horas semanales, sin



perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición del empleador, que pudieran acordarse entre las partes.

b) Tiempo de presencia. Es el tiempo en que el trabajador está a disposición del empleador sin realizar trabajo efectivo, y que por tanto no se computa como jornada de trabajo.

La duración y distribución del tiempo de presencia debe de pactarse entre el empleador y el empleado del servicio doméstico.

En cualquier caso, debe de tenerse en cuenta que como máximo podrá ser 20 horas semanales de promedio al mes, salvo que se acuerde su compensación con periodos equivalentes de descanso retribuido. Su retribución no será de cuantía inferior a la correspondiente a las horas ordinarias.

c) Horas extraordinarias. Son aquellas de trabajo efectivo realizadas fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

Su realización se podrá pactar entre las partes, respetando un límite máximo de 80 horas al año para un trabajador a jornada completa y la prorrata correspondiente si es a tiempo parcial.

No obstante, a estos efectos no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

- **El contrato** puede hacerse directamente o a través de los servicios públicos de empleo (SEPE) o agencias de colocación. La comunicación al SEPE se entiende realizada con la presentación del alta y baja en la TGSS acompañada del contrato.

Se celebrará **por escrito** si dura **4 semanas o más**; además de los aspectos generales, debe incluirse información sobre las prestaciones salariales en especie, el tiempo de presencia pactado y el sistema de retribución/compensación y el régimen de pernoctas.

Puede concertarse un **período de prueba** no superior a 2 meses durante el cual se puede resolver la relación con el preaviso que se pacte, sin exceder de 7 días naturales.

▪ **Extinción del contrato:**

-Despido disciplinario: si se declara improcedente, indemnización de 20 días/año y límite de 12 mensualidades

-Desistimiento (extinción del contrato antes del tiempo convenido):

-comunicación con 20 días de antelación en contratos superiores a un año o con 7 días en los inferiores a un año.

-abono simultáneo a la comunicación de una indemnización de 12 días/año y límite de 6 mensualidades (en contratos posteriores a 18.11.2011)

▪ **Horario:** el pactado (no más de 9 horas al día)

▪ **Descanso:** entre jornadas 12 horas. El semanal 36 horas, al menos 24 continuadas y preferentemente en domingo.

Entre comidas, 2 horas que no se computan como de trabajo.

▪ **Vacaciones:** 30 días naturales.

➔ **Permisos y licencias:**

Los empleados del hogar disfrutarán de 14 días festivos al año retribuidos, así como de los permisos, también retribuidos, que se reconocen para el resto de trabajadores:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 2 días por nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento por esta causa, el plazo será de 4 días.
- c) 1 día por traslado de domicilio habitual.
- d) El tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- e) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

## ➡ TIPOS DE FALTAS Y SANCIONES LABORALES

En primer lugar, es preciso distinguir los tipos de faltas o infracciones laborales que puede cometer un trabajador:

1-Falta leve. Ejemplo: retrasos y negligencia en el cumplimiento de funciones, falta de puntualidad...

2-Falta grave. Por ejemplo: abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, ausencia sin falta justificada, reiteración de faltas leves...

3-Falta muy grave: vulneración de la ley de protección de datos, comisión de delitos relacionados con el trabajo, falta de respeto reiterada, reiteración de faltas graves...

A cada una de las faltas indicadas, les corresponde un tipo de sanción (leve, grave o muy grave), que tendrán consecuencias distintas: suspensión de empleo y sueldo de más días conforme la falta sea más grave, descuento proporcional en casos de retrasos o ausencias en el trabajo, y en algunos casos hasta el despido por motivo disciplinario (es decir, sin indemnización alguna).



## **CONSEJOS ANTE UNA SANCIÓN**

**1º.- Póngase en contacto inmediato con el sindicato, pues tiene un plazo de 20 días hábiles para recurrir.**

**2º.- Firme no conforme la comunicación de sanción, con la fecha correcta del día en que se le comunica.**

**3º.- Si usted no está de acuerdo con esa sanción, recúrrala sin demorarlo.**

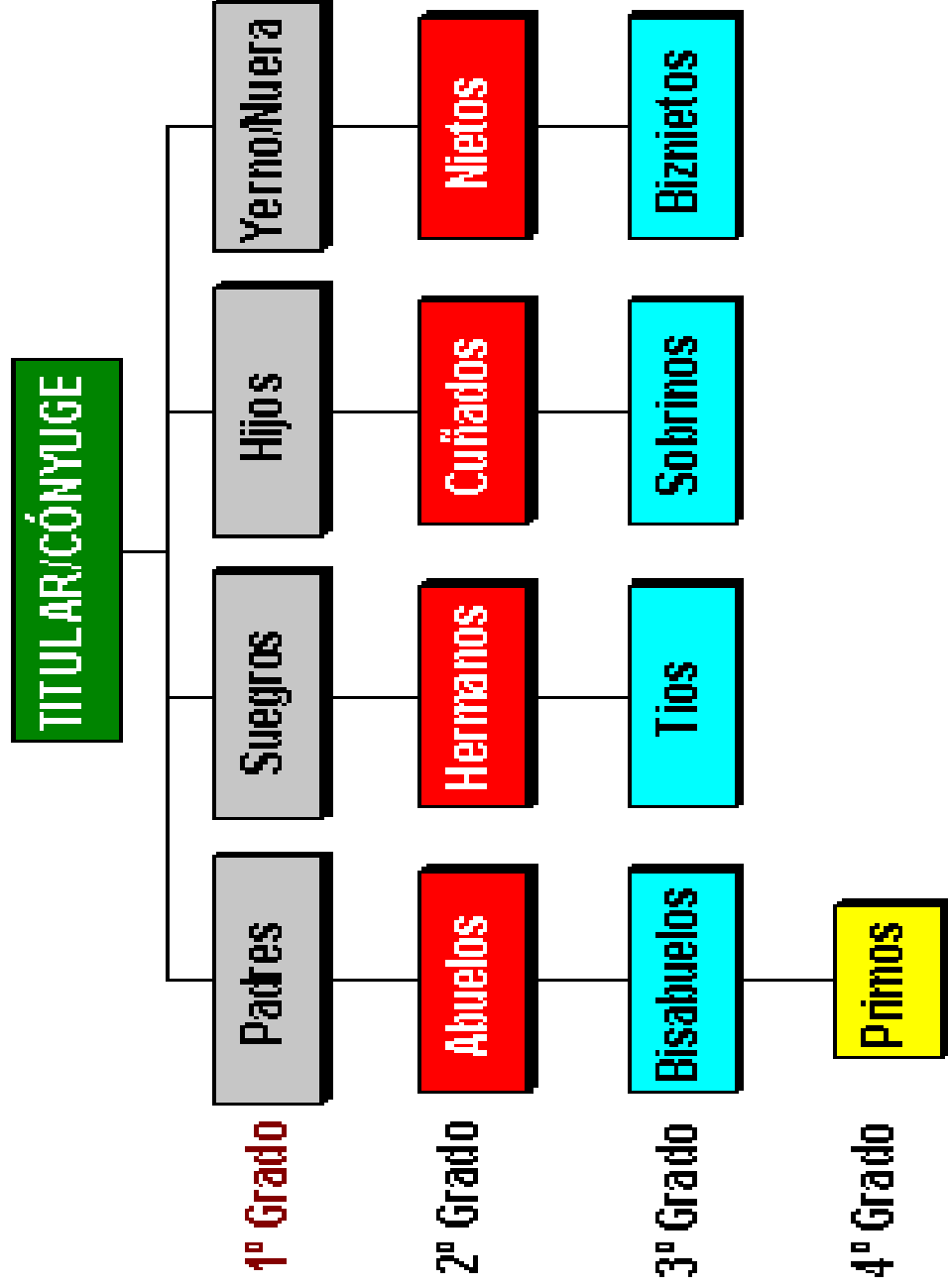


El salario mínimo de una empleada del hogar en 2019 ha significado un ascenso notable en la retribución mínima exigida. Pero a pesar de los mínimos legales que establece la legislación española, respecto el sueldo de las empleadas del hogar, es necesario ofrecer unas justas condiciones laborales, eliminando las desigualdades existentes con el resto de trabajadores.

Desde CCOO exigimos al Gobierno Español la ratificación del Convenio 189 que supone la regularización de derechos de las trabajadoras del hogar en:

- Igualdad de Derechos en la prestación por Desempleo, Fogasa etc.
- Eliminación del Desistimiento.
- Protección frente a los abusos de las agencias de colocación.
- Fin de los descuentos abusivos en el salario de las trabajadoras en régimen interno por la manutención y alojamiento.
- Control de las horas de presencia.
- Aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

# GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



# afílate a CCOO

**Ven a CCOO. Conoce tus derechos**

**Contacta con nosotros para ampliar esta información,  
resolver tus dudas o conocer mejor tus derechos:**

## **LOGROÑO**

**C/Pío XII, 33 - 2º despacho 43**

**Tfno: 941 238 144**

**Móvil: 690 042 731**

## **CALAHORRA**

**C/ Plaza Roma, 3**

**Tfno: 941 238 144**

**Móvil: 690 042 731**

## **ARNEDO**

**C/ Paseo de la Constitución, 20**

**Tfno: 941 238 144**

**Móvil: 690 042 731**

## **HARO**

**C/Santa Lucía, 34, 1ºB.**

**Tfno: 941 238 144**

**Móvil: 690 042 731**

