

BASE DE COTIZACIÓN (DESDE EL 01/01/2024)		
TRAMO	RETRIBUCIÓN MENSUAL INCREMENTADA CON LA PROPORCIÓN DE PAGAS EXTRAS	BASE DE COTIZACIÓN
	€/MES	€/MES
1º	HASTA 306,00	284,00
2º	DE 306,01 A 474,00	405,00
3º	DE 474,01 A 644,00	559,00
4º	DE 644,01 A 729,00	729,00
5º	DE 814,01 A 986,00	901,00
6º	DE 986,01 DE 1.153,00	1.069,00
7º	DE 1.153,01 A 1.323,00	1.323,00
8º	A PARTIR DE 1.323,01	RETRIBUCIÓN MENSUAL

TIPOS DE COTIZACIÓN (%)			
CONTINGENCIAS	EMPLEADOR	TRABAJADOR	TOTAL
COMUNES	23,60	4,70	28,3
DESEMPLEO			
Duración: Indefinida	5,50	1,55	7,05
Duración: Determinada	6,70	1,60	8,30
FOGASA	0,2		
MEI	0,58	0,12	0,7
PROFESIONALES (AT/EP)	Tarifa de primas disposición adicional cuarta Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2007, siendo la cuota resultante a cargo exclusivo del empleador.		

*https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/10721/10957/9932/2288.



POR QUÉ CONCEPTOS SE COTIZA Y A QUÉ DA DERECHO
Se cotiza por todos los conceptos y desde el 1 de octubre de 2022 también 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 y 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 empleador (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 responsable 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 semanas, 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. **Desempleo**, es la prestación que protege la situación de desempleo de quienes pudiendo y queriendo trabajar, pierdan su empleo de forma temporal o definitiva o vean reducida temporalmente su jornada ordinaria de trabajo entre un mínimo de un 10 % y un 70 %. Para tener derecho se deben reunir determinados requisitos:

- Estar afiliada y en situación de alta o asimilada al alta en la Seguridad Social en un régimen que contemple la contingencia por desempleo.
- Encontrarse en situación

legal de desempleo, estar disponible para buscar activamente empleo y para aceptar una colocación adecuada. La solicitud incluye el compromiso de actividad.

- Estar inscrita y mantener la inscripción como demandante de empleo durante todo el periodo en que se percibe la prestación.
- Haber trabajado y cotizado a desempleo al menos 360 días dentro de los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar.

En el caso de la persona emigrante retornada que cotizó al desempleo en España antes de emigrar, deberá tener cubierto un periodo mínimo de cotización de 360 días dentro de los 6 años anteriores a la fecha de emigración, siempre que no hayan sido computados para el nacimiento de un derecho anterior. Además, no deberá estar percibiendo la prestación por desempleo en ningún otro Estado del Espacio Económico Europeo o Suiza.

- No haber cumplido la edad ordinaria para jubilarse.

No realizar una actividad por cuenta propia o trabajo por cuenta ajena a tiempo completo, salvo que sea posible la compatibilidad si lo establece un programa de fomento de empleo.

- No cobrar una pensión de la Seguridad Social incompatible con el trabajo.

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



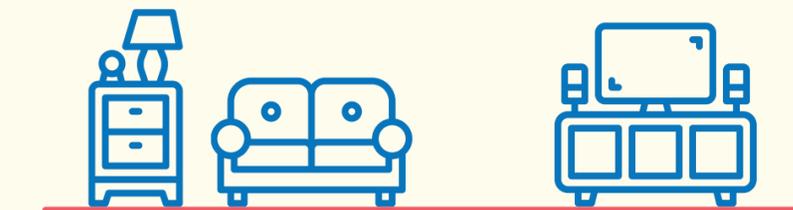
*Todos los ejemplos que aparecen en esta publicación están inspirados en casos reales de personas que han acudido a nuestro Servicio. Los nombres han sido modificados para preservar su anonimato.
*El texto del folleto se refiere a las trabajadoras siempre en femenino por formar parte de un proyecto dirigido al empoderamiento legal de las mujeres trabajadoras del hogar familiar.
*La información contenida en este documento está actualizada a fecha 1 de mayo de 2024. La normativa puede ser modificada en el futuro. Consulta siempre.

- 🏠 www.mpd.l.org
- ✉ mpdl@mpdl.org
- 📘 movimientoporlapaz.mpd.l.org
- 📞 [movimientoxlpaz](https://movimientoxlpaz.com)
- 📷 movimientoxlpaz.mpd.l.org
- 🌐 [movimiento-por-la-paz](https://movimiento-por-la-paz.com)
- 📍 bit.ly/canal-mpdl
- 📶 Movimiento por la Paz -MPDL-



CONOCE TUS DERECHOS, DEFIENDE TUS DERECHOS

RED DE ASISTENCIA Y ORIENTACIÓN A MUJERES TRABAJADORAS DEL HOGAR FAMILIAR



iconos: photo3idea_atstudio | fraticon.com

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 dos 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 domiciliaria.

02. EL CONTRATO

Debería ser siempre por escrito. Aunque el contrato verbal es válido, en caso de tener que

demostrar tu relación laboral es más complicado.

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 dos 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 dos 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%.

PAGAS EXTRAS

La persona empleada del hogar familiar tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año. Salvo que se pacte algo distinto, estas gratificaciones se percibirán al finalizar cada semestre y de forma proporcional al tiempo trabajado.

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 (1.134 euros en 2024). En su caso, las pagas extraordinarias no pueden ser inferiores a 1.134 euros, de esta manera se garantiza que los pagos del salario mínimo multiplicado por las 14 pagas alcanzan el salario mínimo anual, fijado en este año 2024 en 15.876 euros.

TRABAJO POR HORAS

Si se trabaja por horas el salario mínimo será el que se fije anualmente en el Real Decreto por el que se 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

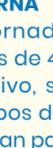
incluida la parte proporcional de domingos y festivos, pagas extraordinarias y vacaciones.

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 2024 está fijado en 8,87 euros/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 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 dos meses.

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

A Lucía su empleadora le ha comunicado que en vacaciones se van a un pueblo de Ávila, donde se desplazan todos los veranos. Lucía y su empleadora pueden pactar este desplazamiento, pero no serían sus vacaciones. Las vacaciones son siempre remuneradas y es un tiempo que la trabajadora no tiene que acudir a su lugar de trabajo y, por tanto, no tiene que residir en el domicilio de verano de las personas empleadoras.

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 diez horas, pero se deben compensar el resto hasta las doce en periodos de cuatro semanas.

Se debe disponer de al menos dos 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.

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).



06. EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

La relación laboral se extinguirá por:

- Finalización de contrato.
- Despido.
- Voluntad de la trabajadora.
- Acuerdo entre las partes.
- Muerte del empleador/a.

FINIQUITO

A la finalización de la relación laboral el empleador/a deberá entregar junto, en su caso, con la comunicación escrita de extinción un 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 corresponde.

Si no estás de acuerdo con la decisión de extinguir la

relación laboral es importante que 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 posteriormente, simplemente te reserva la posibilidad de hacerlo sin que tu ex empleador/a pueda argumentar que estabas de acuerdo con los términos en los que se había terminado la relación laboral.

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.

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.

El jefe o la jefa debe cotizar por tu trabajo!

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

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

LA PERSONA OBLIGADA A SOLICITAR EL ALTA Y COTIZAR

La persona obligada al alta, comunicar modificaciones y cotizar es el empleador. El alta debe solicitarse con antelación al inicio de la relación laboral. 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 es en las Administraciones de la Tesorería General de la Seguridad Social.

El jefe o la jefa debe cotizar por tu trabajo!

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 caso. No obstante, estas cantidades pueden estar reducidas y/o bonificadas.

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.

El jefe o la jefa debe cotizar por tu trabajo!

EL LUGAR DONDE SE SOLICITA

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 caso. No obstante, estas cantidades pueden estar reducidas y/o bonificadas.

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.

El jefe o la jefa debe cotizar por tu trabajo!

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 caso. No obstante, estas cantidades pueden estar reducidas y/o bonificadas.