

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



PARA MAS INFORMACION DIRIGETE A LAS SEDES DE CCOO

<b>C/ Javier Sanz 14 Bajo izquierda</b>	<b>04004</b>	<b>Almeria</b>	<b>Tel. 950184924</b>
<b>Av. Andalucía, 6, 4ª Planta.</b>	<b>11008</b>	<b>Cádiz</b>	<b>Tel. 956297181</b>
<b>Av. Gran Capitán 12 - 1ª Planta</b>	<b>14008</b>	<b>Córdoba</b>	<b>Tel. 957221377/72</b>
<b>C/ Periodista Fco Javier Cobos, 2, 2ª</b>	<b>18014</b>	<b>Granada</b>	<b>Tel. 958204075</b>
<b>Av. Martin Alonso Pinzón 7- 3ª Pl.</b>	<b>21003</b>	<b>Huelva</b>	<b>Tel. 959496878</b>
<b>C/ Castilla, 8, Planta Baja</b>	<b>23007</b>	<b>Jaén</b>	<b>Tel. 953217968</b>
<b>Av. Manuel Agustín Heredia 26</b>	<b>29001</b>	<b>Málaga</b>	<b>Tel. 952649946</b>
<b>C/ Cardenal Bueno Monreal 58</b>	<b>41013</b>	<b>Sevilla</b>	<b>Tel. 954464520/22</b>

# CALENDARIO LABORAL ANDALUCIA 2020

## ENERO

L	M	X	J	V	S	D
30	31	1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31	1	2
3	4	5	6	7	8	9

1: Año nuevo  
6: Epifanía del Señor (Reyes)

## FEBRERO

L	M	X	J	V	S	D
27	28	29	30	31	1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	1
2	3	4	5	6	7	8

28: Día de Andalucía

## MARZO

L	M	X	J	V	S	D
24	25	26	27	28	29	1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31	1	2	3	4	5

## ABRIL

L	M	X	J	V	S	D
30	31	1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	1	2	3
4	5	6	7	8	9	10

9: Jueves Santo  
10: Viernes Santo

## MAYO

L	M	X	J	V	S	D
27	28	29	30	1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31
1	2	3	4	5	6	7

1: Fiesta del trabajo

## JUNIO

L	M	X	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12

## JULIO

L	M	X	J	V	S	D
29	30	1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31	1	2
3	4	5	6	7	8	9

## AGOSTO

L	M	X	J	V	S	D
27	28	29	30	31	1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31	1	2	3	4	5	6

15: Asunción de la Virgen María

## SEPTIEMBRE

L	M	X	J	V	S	D
31	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11

## OCTUBRE

L	M	X	J	V	S	D
28	29	30	1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	1
2	3	4	5	6	7	8

12: Fiesta Nacional de España

## NOVIEMBRE

L	M	X	J	V	S	D
26	27	28	29	30	31	1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	1	2	3	4	5	6

1: Todos los Santos (se pasa a lunes)

## DICIEMBRE

L	M	X	J	V	S	D
30	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31	1	2	3
4	5	6	7	8	9	10

6: Día de la Constitución (se pasa a lunes)  
8: Inmaculada Concepción  
25: Navidad

# ¿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.

## 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.

El salario de una empleada de hogar 2020 ha subido a 950€. Debemos tener en cuenta que esta cifra es por 14 pagas. Por lo que anualmente el salario a jornada completa será 13.300€ por lo que debemos de dividir dicha cantidad en doce mensualidades cuyo resultado es 1108€ mensuales, teniendo en cuenta que es salario bruto el neto se quedará en 1060€.

**¿cuales son las cotizaciones de las empleadas de hogar en 2020?**

*Las cotizaciones para las empleadas de hogar en una jornada maxima de 40 horas semanales es de 275,13€ con un 205 de descuento incluido hasta nueva orden gubernamental.*

*Las cotizaciones del empleador van desde los 48,62€ para jornadas de hasta 8 horas hasta los 258,89€ para jornadas de entre 36 y 40 horas semanales de la empleada de hogar*

## **COBRO POR HORAS DE TRABAJO**

¿Y si es por horas? □ Coste mínimo por hora 7,43 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.

**Retribuciones:** como mínimo, para jornada completa, salario mínimo interprofesional (SMI) en cómputo anual en 14 pagas (950€ en 2020). 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.

### ¿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 trabajador/a, 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 pernóctas.

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 2020 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.

	Horas	Cot. empleador	Conting. Prof.	Cot. Empleada	Descuento 20% *	Total Cot.		Horas	Salario bruto	Base cot.
C O T I Z A C I O N E S  Y  P A G O S  E M P L E A D O R	40	247,80 €	15,75 €	49,35 €	49,56 €	263,34 €	S A L A R I O  E M P L E A D A S  D E  H O G A R	40	1108,33 €	1097,00 €
	39	247,80 €	15,75 €	49,35 €	49,56 €	263,34 €		39	1159,08 €	1097,00 €
	38	247,80 €	15,75 €	49,35 €	49,56 €	263,34 €		38	1129,36 €	1097,00 €
	37	247,80 €	15,75 €	49,35 €	49,56 €	263,34 €		37	1099,64 €	1097,00 €
	36	247,80 €	15,75 €	49,35 €	49,56 €	263,34 €		36	1069,92 €	1097,00 €
	35	247,80 €	15,75 €	49,35 €	49,56 €	263,34 €		35	1040,20 €	1050,00 €
	34	206,97 €	13,16 €	41,22 €	41,39 €	219,95 €		34	1010,48 €	1050,00 €
	33	206,97 €	13,16 €	41,22 €	41,39 €	219,95 €		33	980,76 €	1050,00 €
	32	206,97 €	13,16 €	41,22 €	41,39 €	219,95 €		32	951,04 €	1050,00 €
	31	206,97 €	13,16 €	41,22 €	41,39 €	219,95 €		31	921,32 €	1050,00 €
	30	206,97 €	13,16 €	41,22 €	41,39 €	219,95 €		30	891,60 €	877,00 €
	29	175,35 €	11,15 €	34,92 €	35,07 €	186,34 €		29	861,88 €	877,00 €
	28	175,35 €	11,15 €	34,92 €	35,07 €	186,34 €		28	832,16 €	877,00 €
	27	175,35 €	11,15 €	34,92 €	35,07 €	186,34 €		27	802,44 €	877,00 €
	26	175,35 €	11,15 €	34,92 €	35,07 €	186,34 €		26	772,72 €	743,00 €
	25	175,35 €	11,15 €	34,92 €	35,07 €	186,34 €		25	743,00 €	743,00 €
	24	143,49 €	9,12 €	28,58 €	28,70 €	152,49 €		24	713,28 €	743,00 €
	23	143,49 €	9,12 €	28,58 €	28,70 €	152,49 €		23	683,56 €	743,00 €
	22	143,49 €	9,12 €	28,58 €	28,70 €	152,49 €		22	653,84 €	743,00 €
	21	143,49 €	9,12 €	28,58 €	28,70 €	152,49 €		21	624,12 €	608,00 €
	20	143,49 €	9,12 €	28,58 €	28,70 €	152,49 €		20	594,40 €	608,00 €
	19	111,86 €	7,11 €	22,28 €	22,37 €	118,88 €		19	564,68 €	608,00 €
	18	111,86 €	7,11 €	22,28 €	22,37 €	118,88 €		18	534,96 €	474,00 €
	17	111,86 €	7,11 €	22,28 €	22,37 €	118,88 €		17	505,24 €	474,00 €
	16	111,86 €	7,11 €	22,28 €	22,37 €	118,88 €		16	475,52 €	474,00 €
	15	111,86 €	7,11 €	22,28 €	22,37 €	118,88 €		15	445,80 €	474,00 €
	14	80,24 €	5,10 €	15,98 €	0,00 €	101,32 €		14	416,08 €	474,00 €
	13	80,24 €	5,10 €	15,98 €	0,00 €	101,32 €		13	383,33 €	474,00 €
	12	80,24 €	5,10 €	15,98 €	0,00 €	101,32 €		12	356,64 €	340,00 €
	11	80,24 €	5,10 €	15,98 €	0,00 €	101,32 €		11	326,92 €	340,00 €
10	80,24 €	5,10 €	15,98 €	0,00 €	101,32 €	10	297,20 €	340,00 €		
9	48,62 €	3,09 €	9,68 €	0,00 €	61,39 €	9	267,48 €	340,00 €		
8	48,62 €	3,09 €	9,68 €	0,00 €	61,39 €	8	237,76 €	206,00 €		
7	48,62 €	3,09 €	9,68 €	0,00 €	61,39 €	7	208,04 €	206,00 €		
6	48,62 €	3,09 €	9,68 €	0,00 €	61,39 €	6	178,32 €	206,00 €		
5	48,62 €	3,09 €	9,68 €	0,00 €	61,39 €	5	148,60 €	206,00 €		
4	48,62 €	3,09 €	9,68 €	0,00 €	61,39 €	4	118,68 €	206,00 €		
3	48,62 €	3,09 €	9,68 €	0,00 €	61,39 €	3	89,16 €	206,00 €		

# Nuevo subsidio extraordinario empleadas hogar afectadas profesionalmente por covid19

- Requisitos
- Cuantía
- Duración
- Tramitación
- Compatibilidad con otras prestaciones



## ¿En qué consiste el nuevo subsidio extraordinario de desempleo para empleadas de hogar?

Es una prestación asistencial de desempleo para empleadas de hogar que como consecuencia de la situación derivada del Covid19 han sido:

- Despedidas.
- O cuya actividad profesional ha sido suspendida por la persona empleadora.

## ¿Qué requisito debe cumplir la empleada de hogar para acceder al nuevo subsidio?

- 1 Estar en alta en la Seguridad Social como empleada de hogar antes del 14 de marzo.
- 2 Haber sido despedida o haber visto suspendido su contrato de trabajo a partir del 14 de marzo, por motivo de la crisis sanitaria Covid-19

## ¿Cómo debe acreditar la empleada de hogar su situación para acceder al nuevo subsidio?

**En el caso de que la persona empleadora haya decidido suspender la actividad** de la empleada de hogar por causa del Covid19:

- Por medio de una declaración responsable firmada por el empleador/empleadora en la que quede constancia del momento en el que dio la instrucción de dejar de ir a trabajar.

**En el caso de despido** de la empleada de hogar, con alguno de estos medios:

- Mediante la carta de despido.
- La comunicación de desestimiento.
- O la documentación acreditativa de la baja en Seguridad Social donde conste que la causa es el despido o el desestimiento de la persona empleadora.

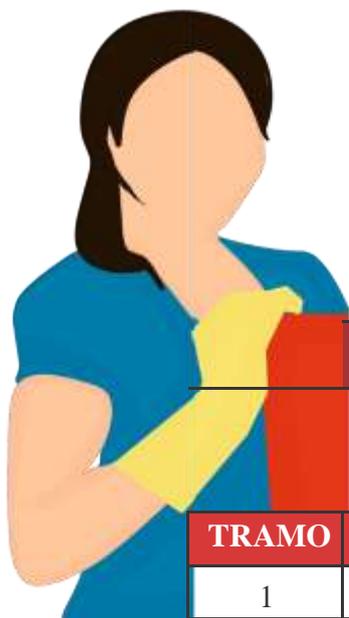


## Nuevo SUBSIDIO extraordinario EMPLEADAS HOGAR AFECTADAS profesionalmente POR COVID19

### ¿Qué cuantía tiene el subsidio de empleadas de hogar?

El subsidio tiene una cuantía equivalente al 70% de las bases de cotización que la empleada de hogar tuvo el mes anterior al despido o la suspensión de actividad, por cada uno de los contratos que se han visto afectados de este modo por el Covid19.

Las bases de cotización de las empleadas de hogar se establecen en función del salario declarado, según los tramos salariales que se señalan en el cuadro siguiente.



SUBSIDIO EXTRAORDINARIO EMPLEADAS HOGAR-COVID				
TRAMO	Salario mensual (euros/mes)		Base cotización (euros/mes)	Cuantía subsidio (euros/mes)
	Desde	Hasta		
1	...	240,00	206,00	144,20
2	240,01	375,00	340,00	238,00
3	375,01	510,00	474,00	331,80
4	510,01	645,00	608,00	425,60
5	645,01	780,00	743,00	520,10
6	780,01	914,00	877,00	613,90
7	914,01	1.050,00	1.050,00	735,00
8	1.050,01	1.141,00	1.097,00	767,90
9	1.141,01	1.294,00	1.232,00	862,40
10	1.294,01	...	Salario mensual	70% base cotización (máximo 950,00)

\*Cuantías del subsidio calculadas para relaciones laborales extinguidas o suspendidas en el 100% de la jornada; en el caso de suspensión parcial de jornada la cuantía del subsidio se ajusta proporcionalmente a la reducción



¿Qué ocurre si una empleada de hogar trabaja en varias casas y ha sido despedida o ha visto suspendida su actividad en algunas de ellas, pero no en todas?

Se le calculará la cuantía del subsidio tomando en consideración todas las relaciones laborales que se han visto afectadas por despido o suspensión de la actividad.

En cada uno de estos contratos se aplicará la fórmula del 70% de las bases de cotización, y se sumarán todas ellas para establecer la cuantía total de la prestación.

La cuantía total de la prestación no podrá ser superior al SMI con exclusión de la parte proporcional de pagas extraordinarias (950 euros/mes).



¿Qué duración tiene el subsidio excepcional de empleadas de hogar?



No se ha establecido una duración máxima por el momento. Con carácter general la vigencia de esta medida se ha previsto hasta la reincorporación efectiva al trabajo o, como máximo, hasta un mes después del fin de la declaración del estado de alarma. La norma establece que esta prestación se pagará por mensualidades.

¿Desde cuándo tiene derecho una empleada de hogar a comenzar a recibir este subsidio de desempleo?

La fecha de efectos económicos de este subsidio comenzará a partir de la fecha en la que se haya producido el despido o la fecha en la que la persona empleadora sitúe el cese de actividad en su declaración responsable.



## ¿Es compatible este subsidio con otras prestaciones?

Sí es compatible con seguir trabajando en aquellas actividades que ya se viniesen realizando con anterioridad (por ejemplo, se puede compatibilizar con el mantenimiento del trabajo como empleada de hogar en otras casas en las que ya se viniese trabajando).

Ahora bien, esta compatibilidad se condiciona a que la suma de los ingresos derivados del subsidio y el resto de actividades no sea superior al SMI, con inclusión de pagas extraordinarias (1.108,33 €/mes, incluidas las pagas extras).

No es compatible con el subsidio de incapacidad temporal.



## ¿Cómo se tramita este subsidio de desempleo extraordinario para empleadas de hogar?

El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), como muy tarde el 2 de mayo, debe establecer un procedimiento para la tramitación de solicitudes, que determinará los formularios, sistema de tramitación (presencial o telemático) y los plazos para su presentación, que podrán consultarse en [www.sepe.es](http://www.sepe.es)

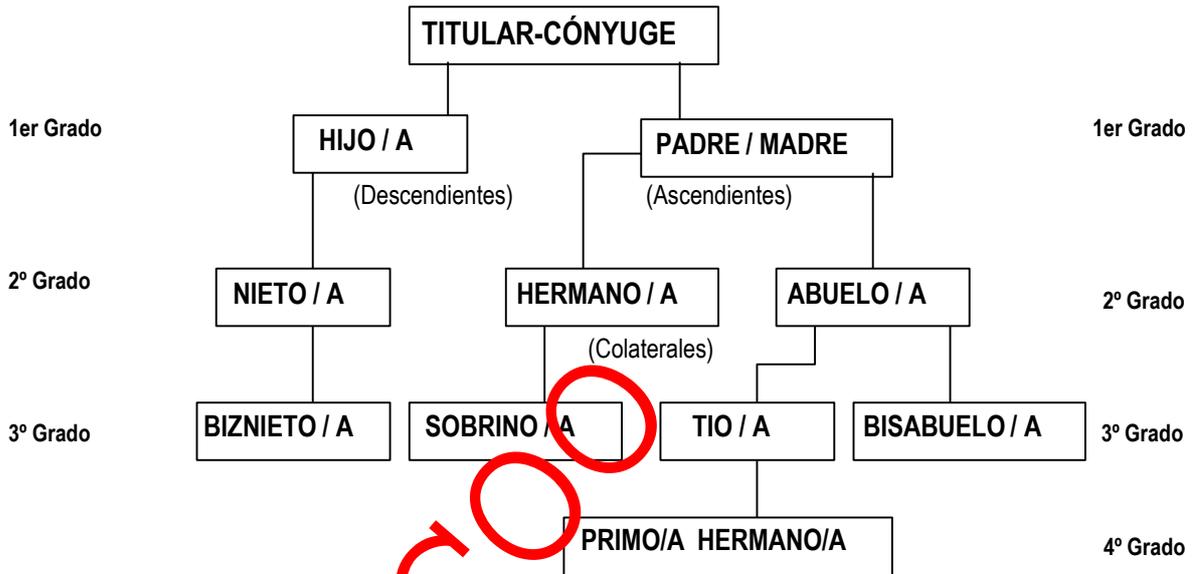
**Si necesitas más información  
ponte en contacto con CC00**

**TU SINDICATO**



# PARENTESCOS

## CONSAGUINIDAD:



## ART. 918 CÓDIGO CIVIL

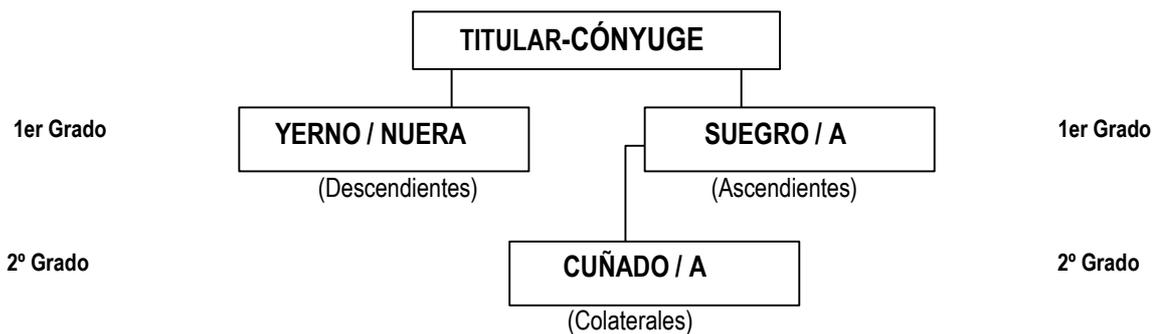
### De primer grado:

Línea recta ascendente por sanguinidad: padre, madre.  
 Línea recta ascendente por afinidad: suegro, suegra.  
 Línea recta descendente por sanguinidad: hijo, hija.  
 Línea recta descendente por afinidad: yerno, nueras.

### De segundo grado:

Línea recta ascendente: abuelo, abuela.  
 Línea recta descendente: nieto, nieta.  
 Línea colateral por sanguinidad: hermano, hermana.  
 Línea colateral por afinidad: cuñado, cuñada.

## POR AFINIDAD:





unidad administrativa de recaudación ( u.a.r.)

C/ Marqués de Parada, 18-1ºC - 41002 Sevilla  
Teléfono 954226677 Fax 954227003 email uar@and.ccoo.es

00070661

## SOLICITUD DE AFILIACION A CCOO

Alta Simpatizante   
Alta de Afiliación   
Modificación de Datos

### DATOS PERSONALES

D.N.I.-N.I.E.		L	APELLIDOS		NOMBRE	
TIPO VIA	NOMBRE VIA / Nº / PISO / PTA			CODIGO POSTAL	LOCALIDAD	
FECHA NACIMIENTO	PAIS			SEXO	PROFESION o ESTUDIOS REALIZADOS	
TELEFONO FIJO	TELEFONO MOVIL		E-MAIL			

### DATOS SINDICALES

FECHA ANTIGÜEDAD	MOTIVO ALTA	ORIGEN ALTA	SITUACION LABORAL
------------------	-------------	-------------	-------------------

### DATOS EMPRESA

N.I.F. EMPRESA		NUMERO S. SOCIAL EMPRESA	NOMBRE EMPRESA/CENTRO DE TRABAJO		PLANTILLA CENTRO
TIPO VIA	NOMBRE VIA CENTRO DE TRABAJO			CODIGO POSTAL	LOCALIDAD CENTRO DE TRABAJO
ACTIVIDAD PRINCIPAL DE LA EMPRESA/RAMA DE PRODUCCION					
TELEFONO CENTRO DE TRABAJO		CATEGORIA PROFESIONAL CONVENIO		TIPO DE CONTRATO	

### DATOS DE GESTION

FORMA DE COBRO	COD.	PRIMER MES A COBRAR	TIPO CUOTA	COD.	IMPORTE MENSUAL
----------------	------	---------------------	------------	------	-----------------

### OTROS DATOS Y OBSERVACIONES

--

FIRMA Y SELLO DE LA ORGANIZACION	De conformidad con la Ley Orgánica de Protección de Datos de carácter personal, se le informa que sus datos personales han sido incorporados a un fichero titularidad de CCOO integrado por los ficheros pertenecientes a la confederación o unión regional correspondiente según el lugar en que radique su centro de trabajo, a la federación del sector al que pertenezca la empresa en la que trabaje, así como -en todo caso- a la CS de CCOO. La finalidad del tratamiento de sus datos por parte de todas ellas la constituye el mantenimiento de su relación como afiliado.	FIRMA DEL AFILIADO/A
----------------------------------	---	----------------------



### ORDEN DE DOMICILIACION DE ADEUDO DIRECTO SEPA

Mediante la firma de este formulario de Orden de Domiciliación, Usted autoriza a (A) CCOO Unidad Administrativa de Recaudación U.A.R. a enviar órdenes a su entidad financiera para adeudar en su cuenta y (B) a su entidad financiera para adeudar los importes correspondientes en su cuenta de acuerdo con las órdenes de CCOO Unidad Administrativa de Recaudación (U.A.R.) Como parte de sus derechos, tiene derecho a ser reembolsado por su entidad financiera de acuerdo con los términos y condiciones del contrato suscrito con su entidad financiera. Dicho reembolso deberá reclamarse en un plazo de 8 semanas a partir de la fecha en que se realizó el adeudo en su cuenta.

#### Datos del Deudor

Nombre					
Dirección					
	C.P	Ciudad			Pais
Cuenta	Iban	Entidad	Sucursal	DC	Cuenta SWIFT BIC
NOMBRE DE LA ENTIDAD BANCARIA				DIRECCIÓN	

#### Datos del Acreedor

Nombre	CCOO UNIDAD ADMINISTRATIVA DE RECAUDACIÓN (UAR) C/CARACAS,6 1 EXT.DERECHA 28010 MADRID (ESPAÑA)				
Tipo de Pago	<input checked="" type="checkbox"/> Periodico	<input type="checkbox"/> Unico	<input type="checkbox"/> CUOTA SINDICAL Concepto	Localidad donde firma	Fecha

DNI o NIE

Firma

Nota: En su entidad puede obtener información adicional sobre sus derechos relativos a esta orden de domiciliación