FEDERACIÓ DE SERVEIS, MOBILITAT I CONSUM – UGT DE CATALUNYA

QUADERN DE DIVULGACIÓ 6

# RÉGIMEN ESPECIAL EMPLEADAS/OS DEL HOGAR 2020

Contratación, jornada, cotizaciones, permisos …..

2020

# CONTENIDOS

1. Régimen Laboral.
2. Seguridad Social.
3. Contratación.
4. Condiciones de Trabajo
5. Jornada, Vacaciones y Permisos.

## NORMATIVA BÁSICA DE APLICACIÓN

- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. (B.O.E. de 17 de noviembre de 2011).
- Real Decreto-Ley 29/2012, de 28 de diciembre de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social (BOE de 31 de diciembre de 2012).
- Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (BOE de 31 de octubre de 2015).
- Ley 6/2018, de 3 de julio de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018. (BOE de 4 de julio 2018).
- Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019. (BOE de 27 de diciembre de 2018
- Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo. (BOE de 29 de diciembre de 2018).
- Orden TMS/83/2019, de 31 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2019. (BOE de 2 de febrero de 2019).

*Edición 2020*

Federació Catalunya

# 1. RÉGIMEN LABORAL

## *¿Qué es y qué no es servicio del hogar familiar?*

***ES:***

- Cualquiera de las tareas domésticas que se realizan en un hogar.
- Cuidado o atención de los miembros de la familia.
- Otros trabajos tales como guardería, jardinería, conducción de vehículos, cuando formen parte del conjunto de tareas domésticas.

***NO ES:***

- Relaciones concertadas por personas jurídicas, de carácter civil o mercantil.
- Relaciones concertadas a través de empresas de trabajo temporal.
- Relaciones de cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o por entidades privadas.
- Relaciones de cuidadores no profesionales en atención a personas en situación de dependencia en su domicilio.
- Relaciones concertadas entre familiares.
- Trabajo a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

**En el caso de 60 o más horas mensuales** siempre será del empleador, el que está obligado tanto a dar de alta a la trabajadora, como a comunicar las bajas y posibles variaciones de datos dentro del plazo de los 6 días naturales siguientes al cese en el trabajo o de aquel en que la variación se produzca. Y también será el responsable del ingreso de la cotización correspondiente.

**En el caso de menos de 60 horas mensuales**, las partes pueden acordar:

- Que la obligación de dar de alta y de ingresar la cotización, sea de la trabajadora y que el empleador le entregue, con el salario, la cuota de la Seguridad Social que le corresponde como empleador por contingencias comunes y contingencias profesionales, para que sea la trabajadora quien haga efectivo el ingreso, tanto de la parte del empleador como de la suya propia.
- O que sea el empleador el que le dé de alta e ingrese la cotización.

# 2. SEGURIDAD SOCIAL

Se solicita en la Administraciones de la Tesorería de la Seguridad Social.

Federació de Serveis Públics Catalunya

# ¿Cuánto hay que cotizar?

A partir del 1 de Enero de 2020, las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se determinarán con arreglo a la siguiente escala, en función de la retribución percibida por los empleados de hogar:

| Tramo | Retribución Mensual Euros/mes | Base de cotización Euros/mes | Máximo horas trabajadas |
|---|---|---|---|
| | | | |
| 1º | Hasta 240,00 | 206,00 | 34 |
| 2º | Desde 240,01 hasta 375,00 | 340,00 | 53 |
| 3º | Desde 375,01hasta 510,00 | 474,00 | 72 |
| 4º | Desde 510,01 hasta 645,00 | 608,00 | 92 |
| 5º | Desde 645,01 hasta 780,00 | 743,00 | 111 |
| 6º | Desde 780,01 hasta 914,00 | 877,00 | 130 |
| 7º | Desde 914,01 hasta 1.050,00 | 1.050,00 | 160 |
| 8º | Desde 1.050,01 hasta 1.144,00 | 1.097,00 | 160 |
| 9º | Desde 1.144,01 hasta 1.294,00 | 1.232,00 | 160 |
| 10º | Desde 1.294,01 | Retribución mensual | 160 |

Durante el año 2020, las retribuciones mensuales y las bases de cotización de la escala se actualizarán en idéntica proporción al incremento que experimente el salario mínimo interprofesional.

- La obligación de dar de alta y cotizar corresponde siempre al empleador.
- Es posible estar de alta en la Seguridad Social con más de un empleador. En caso de que se preste servicio en varios hogares corresponde a cada uno de los distintos empleadores.
- En función de la cuantía del salario mensual, se determina la base de cotización.
- A partir del 1 de enero del 2019, el tipo de cotización por contingencias comunes será el 28,30%, siendo el 23,60% a cargo del empleador y el 4,70% a cargo del empleado.
- Para la cotización por contingencias profesionales se aplicará el 1,50%, a cargo exclusivo del empleador.
- El pago de las cotizaciones se hará efectivo durante el mes siguiente a su devengo.
- La obligación de cotizar se mantiene desde la fecha del comienzo de la actividad hasta el cese de la misma.
- El empleado no cotiza por desempleo al no estar cubierta esta contingencia, por lo tanto no tiene derecho a cobrar el paro, pero le permitirá acceder a una pensión (jubilación, invalidez, ..) en el caso de que se cumplan los requisitos que establece la norma.

# ¿Qué derechos se generan por cotizar a la S.S.?

- **En caso de accidente laboral o enfermedad profesional**: La trabajadora cobrará un 75% de la base diaria de cotización del mes anterior a la baja. Se empieza a cobrar desde el día siguiente a la baja. Al empresario le corresponde pagar el salario del día en que tuvo el accidente.
- **En caso de baja por enfermedad común o accidente no laboral**: Los tres primeros días no se cobra nada. La parte empleadora se hará cargo de parte del subsidio del 4º hasta el 8º día (ambos inclusive). Es un 60% de la base diaria de cotización del mes anterior a la baja. A partir del 9º día la baja la paga directamente la Seguridad Social (60%). A partir del día 21º, la prestación sube hasta el 75% de la base diaria y la paga íntegramente la Seguridad Social hasta que se acabe.
- **En caso de maternidad, biológica, acogimiento familiar o adopción:** La prestación será del 100%. Pero con condiciones:
  - Hay que estar de alta en la Seguridad Social en la fecha del comienzo de la baja por maternidad. Según la edad que tengas, se requieren distintos periodos de cotización:
    - **Hasta los 21 años**: no hace falta ningún periodo cotizado.
    - **De los 21 a los 26 años:** 90 días en los últimos 7 años o 180 días en toda la vida laboral,
    - **Más de 26 años**: 180 días en los últimos 7 años o 360 días en toda la vida laboral.
- **Pensión por jubilación:** Se concede en los mismos términos que en el Régimen General, con las siguientes peculiaridades:
  - Hasta el año 2018 para el cálculo de la base reguladora de las pensiones de jubilación, sólo se tendrán en cuenta los períodos realmente cotizados, no se integrarán lagunas si hubo meses en los que no existió la obligación de cotizar.

FeSMC Catalunya

# 3. CONTRATACIÓN

## ¿QUIÉN TE PUEDE CONTRATAR?

- El titular del hogar en el que vas a prestar servicios.
- Si trabajas en varios hogares, cada titular de cada uno de esos hogares.
- O a través de los servicios públicos de empleo o de las agencias de colocación debidamente autorizadas.

## CONTRATO

➢ **FORMA DEL CONTRATO**:

- De palabra o por escrito. En todo caso, en los contratos de duración de determinada por tiempo igual o superior a cuatro semanas será por escrito.
- En defecto de pacto escrito, el contrato de trabajo se presumirá concertado por tiempo indefinido y a jornada completa cuando su duración sea superior a cuatro semanas, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

Puedes exigir, tanto tú como la parte empleadora, que el contrato se formalice por escrito, aunque ya se haya iniciado la relación laboral, dado que te facilitará acreditar el cumplimiento de requisitos de algunos de los procedimientos regulados en la normativa de extranjería .(renovación de autorizaciones, reagrupación familiar).

***RECUERDA***:

➢ **INFORMACIÓN SOBRE ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO.**

Cuando la duración del contrato sea superior a 4 semanas el trabajador debe recibir información sobre elementos esenciales del contrato si los mismos no figuran en el contrato realizado por escrito. Incluirá:
- Prestaciones salariales en especie, cuando se haya convenido su existencia.
- Duración y distribución de los tiempos de presencia pactados, así como el sistema de retribución o compensación de los mismos.
- El régimen de pernoctas del empleado de hogar en el domicilio familiar, en su caso.

FeSMC Catalunya

# CONTRATO

## ➢ DURACIÓN DEL CONTRATO.

- El contrato podrá celebrarse por tiempo indefinido o por una duración determinada en los casos legalmente previstos.
- Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que no podrá exceder de dos meses y durante el cual el empleador y el empleado de hogar estarán obligados a cumplir con sus respectivas prestaciones, con posibilidad de resolución de la relación laboral por cualquiera de las partes con un periodo de preaviso ajustado a lo que se pacte, sin exceder, en ningún caso, de 7 días naturales.

## ➢ EXTINCIÓN DEL CONTRATO.

La relación laboral podrá extinguirse por:

### - Despido disciplinario.

Es aquel que se justifica por la existencia de un incumplimiento grave del trabajador.

Son incumplimientos graves:

• Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
• Indisciplina o desobediencia en el trabajo.
• Ofensas verbales o físicas al empleador o a los familiares.
• Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
• Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado.
• Embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
• Acoso al empleador o a otras personas del hogar familiar, por razones de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo.

Requisitos

• Te lo tienen que comunicar por escrito indicando los hechos, de la lista anterior, que motivan el despido.
• Si no estás de acuerdo, puedes presentar una demanda. Si se declara que el despido es improcedente, tendrás derecho a una indemnización en metálico igual al salario correspondiente a 20 días naturales multiplicados por los años que hayas trabajado para el empleador que te despidió con el límite de 12 mensualidades.

FeSMC Catalunya

# CONTRATO

➢ **EXTINCIÓN DEL CONTRATO.**

## - Desistimiento.

Es la acción por la que el empleador desiste del contrato de trabajo y da por finalizada la relación laboral.

Comunicación

• El empleador tiene que comunicártelo por escrito indicando en el mismo que la causa por la que da por finalizado el contrato es por desistimiento.

Preaviso

• Si llevabas trabajando más de un año, debe preavisarte con 20 días de antelación como mínimo. Si es menos de un año, como mínimo debe preavisarte con 7 días.

Si trabajas a jornada completa, tienes derecho a una licencia de seis horas semanales para buscar un nuevo empleo durante el preaviso.

Indemnización

• El empleador puede decidir terminar la relación laboral de inmediato. En ese caso, debe pagarte el salario proporcional a los 20 o 7 días de preaviso.

• En caso de que pernoctes en el hogar, y decida terminar la relación laboral de inmediato (reconociendo el pago de los días de preaviso que te correspondan) tienes derecho a permanecer en el hogar entre las 17 horas y las 8 horas del día siguiente, a no ser que la finalización del contrato sea por una falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza.

• La liquidación del contrato por desistimiento del empleador incluye una indemnización en metálico igual al salario de 12 días naturales por cada uno de los años que has trabajado para el empleador que desiste (contratos celebrados a partir del 1/1/12), con un tope máximo de seis mensualidades. Esta cantidad debe abonártela en el momento en que te comunica el desistimiento. Para los contratos anteriores a esta fecha la indemnización será de 7 días, con limite de seis mensualidades.

***RECUERDA:***

*Además de la indemnización, también te corresponden, a la finalización del contrato:*
*- El salario del último mes que has trabajado o la parte proporcional.*
*- La parte proporcional de las pagas extras.*
*- La parte proporcional de las vacaciones no disfrutadas.*
*- Otras cantidades pendientes ( por horas de presencia, horas extras, etc.)*

---

** Cuenta el dinero antes de firmar.*
*-Si vas a hacer una reclamación, no firmes o firma indicando al lado "no conforme" y la fecha en la que te entregan la carta.*

***RECUERDA:***

*Si te quedas en situación de desempleo, es importante que te inscribas en el SEPE como demandante, ya que esto es requisito en determinados supuestos de renovación de las autorizaciones de trabajo y residencia.*

Federació Catalunya

# CANTIDADES EN CONCEPTO DE INDEMNIZACION

**Baja voluntaria o abandono del puesto de trabajo**: No se tendrá derecho a indemnización, aunque sí al finiquito.

**Si es un contrato temporal:**
- Antes de 31 de diciembre de 2011: 7 días de salario/ año.
- A partir del 1 de enero de 2012: 12 días de salario/ año.

**Si es un contrato que finaliza por desistimiento del empleador:**
12 días naturales por cada uno de los años que has trabajado para el empleador que desiste. Con un tope máximo de seis mensualidades (en caso de prescindir el empleador del preaviso, deberá sumar a la indemnización un día de salario por cada día de ausencia del preaviso (contratos a partir del 01/01/2012). 7 días para los contratos anteriores a esa fecha.

**Si tu contrato es de sustitución de otra persona** empleada en el hogar, por baja o un permiso con derecho de vuelta al trabajo, no hay derecho a la indemnización.

El sistema especial de empleadas de hogar **NO** cotiza por desempleo y, por lo tanto, no tiene derecho a la prestación por desempleo o paro al finalizar el contrato con el empleador.

**Si pierdes el trabajo por fallecimiento del empleador:**
1 mes de salario, incluida la prorrata de las pagas extras.
**Si la familia traslada su residencia a otra localidad y no quieres acompañarlos,**
12 días por año trabajado con el límite de seis mensualidades . (contratos a partir del 01/01/2012). 7 días para los contratos anteriores a esa fecha.
**Si, como resultado de tu demanda el despido se declara improcedente:**
20 días de salario por año de servicio, con un límite de 12 mensualidades.
**Si es despido disciplinario:** No hay derecho a indemnización, ni necesidad de preaviso.

El cálculo de la indemnización se hace sobre el salario bruto total, todo lo que se cobra anualmente en metálico y en especie, dividido entre 365 días, sin deducciones a la Seguridad Social. La cantidad diaria que resulta se multiplica por el número de días a los que tienes derecho.

FeSMC Catalunya

# 4. CONDICIONES DE TRABAJO

## SALARIO

**Si trabajas a tiempo completo:**
El salario será el acordado por empleador y empleado, garantizando siempre el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en cómputo anual, es decir el mensual por 14, ya que se incluyen las dos pagas extraordinarias.
En el 2020 este salario será de **950,00 €/mes x 14 pagas**, que equivale a un salario anual de 13.300 € para una jornada a tiempo completo.
No pueden practicarse descuentos por las prestaciones en especie.
**Si trabajas a tiempo parcial**:
Se considera trabajo a tiempo parcial cuando el número total de días que trabajas en un hogar al año es superior a 120.
El mínimo garantizado será también el SMI en cómputo anual, pero proporcional al número de horas del contrato a tiempo parcial.
**Si trabajas por horas:**
Se considera trabajo por horas (en régimen externo) cuando el número de días que trabajas para un mismo empleador a lo largo del año es inferior a 120.
**Para el año 2020**, el salario mínimo se ha fijado en **7,43 €/hora** incluida la parte proporcional de domingos, festivos, pagas extraordinarias y vacaciones.

## PAGAS EXTRAORDINARIAS

- Si trabajas a tiempo completo tendrás derecho a dos pagas extraordinarias al año, de modo que se garantice la percepción del SMI en cómputo anual.
- Si trabajas a tiempo parcial, se seguirán los mismos criterios pero teniendo en cuenta la cantidad que resulte proporcional al tiempo trabajado.
- Si trabajas por horas, en el salario recibido ya está incluida la parte de pagas extraordinarias

***RECUERDA:***

- El SMI en caso de trabajo a tiempo completo, siempre ha recibirse íntegro en dinero, sin que puedan practicarse descuentos en su cuantía por las prestaciones en especie por manutención o alojamiento.
- Te han de facilitar una nómina, que justifique el pago mensual y te la ha de entregar el empleador.

FeSMC Catalunya

# 5. JORNADA, VACACIONES Y PERMISOS

## JORNADA

La jornada máxima semanal será de 40 horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición del empleador, que pudieran acordarse entre las partes.
- Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de 12 horas, pudiéndose reducir a 10 en el caso del empleado interno compensándose el resto hasta 12 horas en períodos de hasta cuatro semanas.
- El empleado interno dispondrá al menos de dos horas diarias para las comidas principales. Este tiempo no computa como tiempo de trabajo, sino de descanso.
- El descanso semanal será de 36 horas consecutivas, que como regla general serán la tarde del sábado o la mañana del lunes y el domingo completo.
- Los tiempos de presencia tendrán la duración y serán objeto de retribución o compensación en los términos que las partes acuerden, no pudiendo exceder de 20 horas semanales de promedio en un periodo de un mes, salvo que las partes convengan en su compensación por periodos equivalentes a descansos. Su retribución no será de cuantía inferior a la correspondiente a las horas ordinarias..

Se entiende como tiempo de presencia, aquel en la que el trabajador está a disposición del empleador sin realizar trabajo efectivo; tiene que pactarse entre las partes y figurar en el contrato.
- Las horas extraordinarias son aquellas que exceden de la jornada pactada con el empleador y, a diferencia de las horas de presencia, se hace trabajo efectivo. Se compensan con tiempo de descanso equivalente, o se percibe retribución por el mismo precio de la hora ordinaria.
- El trabajador tendrá derecho al disfrute de las fiestas y permisos previstos para el resto de los trabajadores.

## VACACIONES

- Tienes derecho a 30 días naturales de vacaciones, seguidos o fraccionados en periodos. Uno de ellos será como mínimo de 15 días consecutivos. La distribución será acordada entre las partes, Se han de comunicar con dos meses de antelación.
- No computan como vacaciones el tiempo que acompañes a la familia durante su periodo de vacaciones. Eso es trabajo efectivo.
- Durante el periodo de vacaciones el empleado no estará obligado a residir en el domicilio familiar o en el lugar al que se desplace la familia.

FesmC Catalunya

# PERMISOS

Tienes derecho a los mismos permisos que disfrutan el resto de los trabajadores:

- 15 días por matrimonio.
- 2 días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si te tienes que desplazar por estos motivos, el plazo será de cuatro días.
- 1 día por mudanza del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido en sufragio activo.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- Si eres trabajadora, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tienes derecho a una hora de ausencia de trabajo que puedes fraccionar en dos. En el caso de parto múltiple la duración del permiso se incrementa proporcionalmente. Tienes derecho a sustituir este derecho por una reducción de jornada de media hora o acumularlo en jornadas completas si llegas a este acuerdo con el empleador, Este permiso podrá ser disfrutado por la madre o por el padre, si ambos trabajáis.
- Si tienes a tu **cuidado directo a un menor de doce años o una persona con discapacidad que no trabaja, o a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse** por sí mismo ni trabaje, tienes derecho a disminuir la jornada entre un octavo o la mitad de su duración, con la consiguiente reducción de salario.
- Si tienes un **menor a tu cargo afectado por cáncer, o cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración**, tienes derecho a una reducción de jornada de al menos la mitad de la misma, con la reducción proporcional de salario.
- En el caso de **hijos prematuros, o que continúen hospitalizados tras el parto**, el padre o la madre tenéis derecho a ausentaros una hora del trabajo. También tenéis derecho, una u otro, a reducir vuestra jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la reducción consiguiente del salario.

Federació Catalunya

# REDUCCIÓN DE JORNADA

En los casos en que se produce una reducción de jornada por motivo de cuidado a menores o familiares, **se reduce también** en igual proporción la **cuota** a ingresar en la **Seguridad Social** en igual proporción al salario reducido.

Durante los dos primeros años de reducción de jornada, por cuidado de menores, y durante el primer año, por cuidado de mayores, el sistema de Seguridad Social computará la cotización como si se hubiese trabajado el 100% de la jornada, a efectos de pensiones y para una futura prestación de maternidad.

Si eres trabajadora **víctima de violencia de género**, tienes derecho a reducir tu jornada con la reducción correspondiente de salario o a reordenar tu horario de trabajo para poder hacer efectiva tu protección o el derecho a la asistencia social integral.

***RECUERDA:***

Si eres una víctima de la violencia de género y por esta circunstancia se ha suspendido o extinguido tu relación laboral, es un supuesto de renovación de la autorización de trabajo y residencia.

Si llegaste a España como resultado de un proceso de reagrupación familiar, y quieres obtener una autorización de residencia y trabajo independiente de tu reagrupante, tienes que acreditar, entre otras cosas, que cuentas con medios económicos. Si estos solo pueden proceder de tu trabajo, el contrato o los contratos que tengas tienen que tener una duración mínima de un año desde el momento de la solicitud y la retribución del contrato o de la suma de los contratos que tengas, ha de ser igual o superior al Salario Mínimo Interprofesional mensual, a tiempo completo y en 14 pagas.

FeSMC Catalunya

# TABLA SALARIO MÍNIMO 2020 - POR JORNADA O FRACCIÓN

| Horas semana | 14 pagas | 12 pagas |
|---|---|---|
| | Bruto | Bruto |
| 40 | 950,00 € | 1.108,33 € |
| 39 | 926,25 € | 1.080,63 € |
| 38 | 902,50 € | 1.052,92 € |
| 37 | 878,75 € | 1.025,21 € |
| 36 | 855,00 € | 997,50 € |
| 35 | 831,25 € | 969,79 € |
| 34 | 807,50 € | 942,08 € |
| 33 | 783,75 € | 914,38 € |
| 32 | 760,00 € | 886,67 € |
| 31 | 736,25 € | 858,96 € |
| 30 | 712,50 € | 831,25 € |
| 29 | 688,75 € | 803,54 € |
| 28 | 665,00 € | 775,83 € |
| 27 | 641,25 € | 748,13 € |
| 26 | 617,50 € | 720,42 € |
| 25 | 593,75 € | 692,71 € |
| 24 | 570,00 € | 665,00 € |
| 23 | 546,25 € | 637,29 € |
| 22 | 522,50 € | 609,58 € |
| 21 | 498,75 € | 581,88 € |
| 20 | 475,00 € | 554,17 € |
| 19 | 451,25 € | 526,46 € |
| 18 | 427,50 € | 498,75 € |
| 17 | 403,75 € | 471,04 € |
| 16 | 380,00 € | 443,33 € |
| 15 | 356,25 € | 415,63 € |
| 14 | 332,50 € | 387,92 € |
| 13 | 308,75 € | 360,21 € |
| 12 | 285,00 € | 332,50 € |
| 11 | 261,25 € | 304,80 € |
| 10 | 237,50 € | 277,08 € |

**Total Anual: 13.300 €  Día: 31.66 €/8 Horas  7.43 €/Hora efectiva trabaiada**

Federació de Serveis, Mobilitat i Consum-UGT de Catalunya

## GRADOS DE CONSANGUINIDAD

## ASESORIA LABORAL DE FESMC-UGT

**TIENES DUDAS!**

Sobre tu contrato, nómina, jornada, permisos, vacaciones, etc., o cualquier otro problema laboral, no dudes en ponerte en contacto con nuestra Asesoría. Disponemos de asesores especializados en éste convenio.

LLÁMANOS! ESTAMOS A TU SERVICIO, PARA AYUDARTE, PARA ORIENTARTE.

Tel.: 93 304 68 06/03
Rambla del Raval, 29-35, 4ª planta
08001 Barcelona

Horario: lunes a jueves de 09:30 a 14:00 y de 15:00 a 18:00
Viernes de 09:00 a 14:00

## Visita la nostra pàgina web

# www.fesmcugt.cat

## Companys i Companyes us volem mostrar tot el que trobareu a la nostra pàgina web

## Convenis – Legislació – Notícies – Enllaços

UGT
FeSMC


**Federació de Serveis, Mobilitat i Consum**
**FeSMC-UGT**
Rambla del Raval, 29-35, 4a Planta
08001 Barcelona
Tel. **93 304 68 06/03**

**neteja.fesmc@catalunya.ugt.org**

**Assessoria laboral de la FeSMC-UGT**
Rambla del Raval, 29-35, 4a Planta
08001 Barcelona
Tel. **93 304 68 06**

**asesores.fesmc@catalunya.ugt.org**