

6

Quadern de Divulgació

RÉGIMEN ESPECIAL EMPLEADAS/OS DEL HOGAR

2024

Contratación, jornada, cotiza-
ciones, permisos

CONTENIDOS

- 1. Régimen Laboral.**
- 2. Seguridad Social.**
- 3. Contratación.**
- 4. Condiciones de Trabajo**
- 5. Jornada, Vacaciones y Permisos.**
- 6. Tabla Salarial 2024 por horas.**

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).
- Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero. Se fija el salario mínimo interprofesional para 2024 con efectos retroactivos a 01/01/2024 [1.134,00 euros (14 pagas), 1.323,00 euros (12 pagas)]. El salario mínimo de las empleadas y empleados de hogar será de 8,87 euros por hora efectivamente trabajada
- Orden PJC/51/2024, de 29 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 2024. (BOE de 30 de enero de 2024).
- Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.

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.

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.

A partir del 1 de octubre de 2022 los/las empleados/as del hogar empiezan a cotizar por desempleo y FOGASA.

En el caso de menos de 60 horas mensuales, a partir del 1 de enero de 2023, las personas empleadoras serán quienes asumirán las obligaciones en materia de cotización con relación a las personas trabajadoras.

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.

2. SEGURIDAD SOCIAL

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

¿Cuánto hay que cotizar?

Desde el día 1 de Enero de 2024, las *bases de cotización por contingencias comunes a este sistema especial serán las determinadas en la escala siguiente, en función de la retribución percibida por los empleados de hogar por cada relación laboral:

Tramo	Retribución Mensual Euros/mes	Base de cotización Euros/mes
1º	Hasta 291,00	270,00
2º	Desde 291,01 hasta 451,00	386,00
3º	Desde 451,01 hasta 613,00	532,00
4º	Desde 613,01 hasta 775,00	694,00
5º	Desde 775,01 hasta 939,00	858,00
6º	Desde 939,01 hasta 1.098,00	1.018,00
7º	Desde 1.098,01 hasta 1.260,00	1.260,00
8º	Desde 1.260,01	Retribución mensual

*.Bases de cotización vigentes hasta que se aprueben los Presupuestos Generales del Estado para el año 2024.

- 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.
- En el año 2024, 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.
- Para el mecanismo de equidad intergeneracional (MEI), se aplicará el tipo del 0,70 por ciento sobre la base de cotización por contingencias comunes, del que el 0,58 por ciento será a cargo del empleador y el 0,12 por ciento, a cargo del trabajador.
- La cotización por desempleo será del 6,05%, del que el 5% será a cargo del empleador y el 1,05% a cargo del empleado.
- El tipo de cotización a FOGASA será del 0,2% 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.

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

El empleador puede contratar a otro trabajador para sustituir a un empleado de baja. Esta contratación durará el tiempo que dure la baja, y finalizándose el contrato cuando el empleado de baja recibe el alta y se reincorpora al trabajo.



Si la empleada de hogar es interna puede seguir viviendo en la casa estando de baja ya que es su domicilio y no tiene porqué abandonarlo por estar de baja. Pero no tiene obligación de permanecer en ella si no quiere, pudiendo irse a vivir a su casa si tiene otra, o a la casa de un familiar.

- **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:
 - Desde el año 2012 hasta el año 2018 para el cálculo de la base reguladora de las pensiones de jubilación, sólo se tendrán en cuenta los periodos realmente cotizados, no se integrarán lagunas si hubo meses en los que no existió la obligación de cotizar.

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.

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 superar los 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 33 días naturales multiplicados por los años que hayas trabajado para el empleador que te despidió con el límite de 24 mensualidades.

A partir del 1 de octubre de 2022, los empleadores que tengan contratada a una trabajadora del hogar y decidan poner fin a la relación laboral, deberán justificar las causas de la rescisión contractual.

CONTRATO

➤ **EXTINCIÓN DEL CONTRATO.**

- Desistimiento.

Ya no es posible este tipo de despido.

Por tanto, cualquier extinción laboral deberá recoger la causa en la que se basa.

- Causas por las que se podrá extinguir la relación laboral.

Además de por las causas previstas para los demás colectivos de personas trabajadoras, la relación laboral podrá extinguirse por alguna de las siguientes causas, siempre que estén justificadas:

- Disminución de los ingresos de la unidad familiar o aumento de sus gastos por causa sobrevenida.
- Modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifican poder prescindir de la persona trabajadora del hogar.
- Pérdida de confianza de la persona empleadora, fundamentada de manera razonable y proporcionada, en el comportamiento de la persona trabajadora.

Si la prestación de servicios hubiera durado más de un año, la persona empleadora deberá preavisar con un mínimo de 20 días, 7 días para los demás supuestos. Para estos tipos de extinción, la indemnización será de 12 días/año con un límite de seis mensualidades.

Si la persona empleadora se declarara insolvente, el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) se hará cargo de las indemnizaciones que correspondan.

Al cotizar por desempleo tienes derecho a cobrar el paro (se ha de haber cotizado por desempleo al menos 360 días). La persona empleadora está obligada a enviar al SEPE el Certificado de Empresa debidamente cumplimentado para acceder al cobro de la prestación.

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.

En caso de no tener cotizados los 360 días para solicitar el paro, se podrá solicitar el subsidio por insuficiencia de cotización. Se exigen 6 meses cotizados por desempleo.

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.
- * Con límite de seis mensualidades

Por finalización de contrato:

12 días por año trabajado. Excepto contratos interinos.

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.

Periodo de prueba: Si tu contrato se extingue durante el período de prueba establecido en el contrato **NO** habrá indemnización.

Despido improcedente:

33 días de salario por año de servicio, con un límite de 24 mensualidades.

Si es despido disciplinario: No hay derecho a indemnización, ni necesidad de preaviso.

Si pierdes el trabajo por fallecimiento, jubilación o incapacidad permanente 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.

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.

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. A partir del 1 de enero de 2024 este salario será de **1.134,00 €/mes x 14 pagas**, que equivale a un **salario anual de 15.876 €** 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 2024, el salario mínimo se ha fijado en **8,87 €/hora** incluida la parte proporcional de domingos, festivos, pagas extraordinarias y vacaciones.

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 mantenimiento o alojamiento.
- Te han de facilitar una nómina, que justifique el pago mensual y te la ha de entregar el empleador.

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

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 periodos 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.

PERMISOS

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

- 15 días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho
- Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos 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.

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.

TABLA SALARIAL 2024 - POR JORNADA O FRACCIÓN		
Horas semana	12 pagas	14 pagas
	Bruto	Bruto
40	1.323,93 €	1.134,00 €
39	1.289,93 €	1.105,65 €
38	1.256,85 €	1.077,30 €
37	1.223,78 €	1.048,95 €
36	1.190,70 €	1.020,60 €
35	1.157,63 €	992,25 €
34	1.124,55 €	963,90 €
33	1.091,48 €	935,55 €
32	1.058,40 €	907,20 €
31	1.025,33 €	878,85 €
30	992,25 €	850,50 €
29	959,18 €	822,15 €
28	926,10 €	793,80 €
27	893,03 €	765,45 €
26	859,95 €	737,10 €
25	826,88 €	708,75 €
24	793,80 €	680,40 €
23	760,73 €	652,05 €
22	727,65 €	623,70 €
21	694,58 €	595,35 €
20	661,50 €	567,00 €
19	628,43 €	538,65 €
18	595,35 €	510,30 €
17	562,28 €	481,95 €
16	529,20 €	453,60 €
15	496,13 €	425,25 €
14	463,05 €	396,90 €
13	429,98 €	368,55 €
12	396,90 €	340,20 €
11	363,83 €	311,85 €
10	330,75 €	283,50 €
9	297,68 €	255,15 €
8	264,60 €	226,80 €
7	231,53 €	198,45 €
6	198,45 €	170,10 €
5	165,38 €	141,75 €
4	132,30 €	113,40 €
3	99,23 €	85,05 €
2	66,15 €	56,70 €
1	33,08 €	28,35 €

Total Anual: 15.876 € Día: 37,80 €/8 Horas 8,87 €/Hora efectiva trabajada

***SMI a partir 1 de enero de 2024: 1.134,00 €**

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

Visita la nostra pàgina web

www.fescatugt.org

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

Convenis – Legislació – Notícies – Enllaços



Federació de Serveis – FeS-UGT

Rambla del Raval, 29-35, 4a Planta

08001 Barcelona

Tel. **93 304 68 06**

Fax 93 304 68 34

fes@catalunya.ugt.org

Assessoria laboral de la FeS-UGT

Rambla del Raval, 29-35, 4a Planta

08001 Barcelona

Tel. **93 304 68 66**

Fax 93 304 68 34

asesores.fes@catalunya.ugt.org