



CRITERIOS ECONÓMICOS MÍNIMOS - SERVICIO DE HOGAR FAMILIAR PARA CONTRATOS REALIZADOS A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2017

EMPLEADAS DE HOGAR INTERNAS

Los criterios mínimos laborales y económicos para las ofertas de trabajo de empleadas/os de hogar gestionadas por las entidades que figuran arriba, tiene como referencia el **REAL DECRETO 1620/2011, de 14 de Noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar y el 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.**

Asimismo, la actualización de las cantidades se hace con referencia al Real Decreto 742/2016, de 30 de diciembre por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el año 2017.

En base a lo anterior, la subida para los contratos ya existentes, experimentarán una subida mínima lineal del 1,06%, que es la subida salarial media pactada en convenio en el año 2016

El salario de las empleadas de hogar interna se compone de tres conceptos salariales: el salario por el tiempo efectivo de trabajo (SMI – 707,70 €), más el salario por el tiempo de presencia 23,50 €/mes), más el plus de pernocta en el domicilio (141,54 €). Además, en el puesto de empleada de hogar interna se tiene derecho al alojamiento (una habitación en exclusividad) y manutención.

La cuantía de las pagas extras es de 707,70 euros cada una de ellas

JORNADA	SUELDO BRUTO	SUELDO BRUTO + prorrata pagas extras	SUELDO NETO	SUELDO NETO+ prorrata pagas extras
Tareas domésticas + cuidado niños y/o ancianos (autónomos)	872,74 €	990,69 €	834,79 €	952,74 €
Tareas domésticas + cuidado niños y/o ancianos (asistidos) (5% más)	916,38 €	1034,33 €	878,43 €	996,38 €
Cualquier modalidad anterior en pueblo con desplazamiento (9% más)	951,29 €	1069,24 €	913,34 €	1031,29 €

¿Qué es la prorrata de pagas extras? Es el pago distribuido mes a mes de la parte proporcional de la paga extra que corresponde. Ese salario con “prorrata” se calcula multiplicando por 2 la cuantía de cada una de las extras y dividiéndolo entre los 12 meses del año; de ese modo obtendremos el “sueldo bruto más la prorrata de paga extra”.

¿Qué es el sueldo bruto y el sueldo neto? El sueldo bruto es el salario íntegro que corresponde a cualquier trabajador/a; el salario neto es ese íntegro menos la parte de Seguridad Social del trabajador; en definitiva, es el salario que realmente recibe la persona trabajadora.

SUELDO DIA FESTIVO en EMPLEADAS DE HOGAR INTERNA	
Tareas domésticas + cuidado niños y/o ancianos (autónomos)	35,15 €
Tareas domésticas + cuidado niños y/o ancianos (asistidos)	36,09 €
Cualquier modalidad anterior en pueblo con desplazamiento (no incluido)	38,31 €

- Los descansos de fines de semana para trabajadores/as de carácter interno serán de 36 h consecutivas, que serán como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el domingo completo.)
- Dispone de un mínimo de 4 horas de descanso diarias, 2 horas para las comidas principales (comida y cena) y 2 horas de descanso libre (fuera o dentro del domicilio), siendo flexibles en la aplicación de estos tiempos.

DESCANSO DE INTERNA (36 horas)

SALARIO MENSUAL	SUELDO BRUTO	SUELDO NETO
	524 €	498,33 €

A estas cantidades se les debe añadir la parte proporcional de la paga extra.

NOCHES

JORNADA		SALARIO BRUTO	SALARIO NETO
Noches/mes vigilia	Lunes a viernes (10 h.)	849,24 €	811.29 €
	Lunes a Sábado (10 h.)	962,47 €	924.52 €
Noches solo dormir (acompañar)	Lunes a viernes (10 h.)	707,70 €	671.37 €
	Lunes a Sábado (10 h.)	802,06 €	764.11 €

A estas cantidades se les debe añadir la parte proporcional de la paga extra.

CUESTIONES IMPORTANTES COMUNES A TODAS LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

- Se deben pagar dos pagas extras de igual cuantía que el salario mínimo interprofesional en julio y en Navidad (proporcionalmente al tiempo trabajado) o prorrateadas mes a mes.
- El periodo de **vacaciones** anuales será de 30 días naturales que podrán fraccionarse en dos o más periodos, si bien al menos uno de ellos será como mínimo de quince días consecutivos. En defecto de pacto sobre el o los periodos de vacaciones, 15 días podrán fijarse por el empleador, y el resto se elegirá libremente por el empleado. Estas fechas deberán ser conocidas con dos meses de antelación al inicio.
- El/la trabajadora, tendrá derecho al disfrute de las **fiestas** y permisos previstos para el resto de los trabajadores. Se debe tener en cuenta que los días festivos lo son durante las 24 horas del día.

Festivos en Salamanca 2017: 2 y 6 de enero, 13, 14 y 24 de abril, 1 de mayo, 12 de junio*, 15 de agosto, 8 de septiembre*, 12 de octubre, 1 de noviembre, 6, 8 y 25 de diciembre.

*** Festivos solo en la localidad de Salamanca. Para otras localidades, consultarlo**

- Otros permisos remunerados** (Fuente: Estatuto de los trabajadores): **Aportando los justificantes correspondientes.**
 - Matrimonio: 15 días
 - Maternidad: dieciséis semanas, ampliables a dos más por cada hijo en caso de parto múltiple
 - Accidente, enfermedad grave, hospitalización o muerte de parientes cercanos: 2 días (4 si se viaja) a otra localidad
 - Traslado de domicilio habitual: 1 día
 - Tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
 - Tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
 - Por intervención quirúrgica sin hospitalización de un familiar, pero con reposo domiciliario: 2 días
- Otras circunstancias:** ante una solicitud cuyos horarios o criterios laborales y económicos no figuren en el presente documento, se estudiará y valorará junto con la familia solicitante y empleado/a para acordar un salario y condiciones lo más equitativo para ambas partes.

COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL 2017

RETRIBUCIÓN MENSUAL	Base de cotización	CONTINGENCIAS COMUNES		Contingencias Profesionales 1,10%	TOTAL EMPLEADOR	CON BONIFICACIÓN (20%)
		Trabajador/a 4,25%	Empleador/a 21,35%			
Desde 825,66	862,44	37,95	190,60	9,49	200,09	161.97

La bonificación se aplica solo sobre la cuota del empleador en contingencias comunes