

TABLA SALARIAL ACTUALIZACIÓN AÑO 2018

RÉGIMEN DE EXTERNADO								
Jornada	Salario (€/mes)				Cotización a Seguridad Social (€/mes)			Total (€/mes)
	Nº horas por semana	Neto	Neto + pagas extras prorrateadas	Bruto + pagas extras prorrateadas	Bruto	A cargo de trabajador/a (4,55%)	A cargo de empleador/a (22,85%+1,10%-20%)	
40	696,83	819,48	858,55	735,90				1024,95
39	678,44	798,02	837,09	717,50				1003,48
38	660,04	776,56	815,62	699,11	39,07	166,40	205,46	982,02
37	641,64	755,09	794,16	680,71				960,56
36	623,24	733,63	772,70	662,31				939,09
35	604,85	712,16	751,23	643,91				917,63
34	592,91	697,16	729,77	625,52				868,65
33	574,51	675,70	708,30	607,12				847,19
32	556,11	654,23	686,84	588,72	32,61	138,89	171,49	825,73
31	537,71	632,77	665,38	570,32				804,26
30	519,32	611,30	643,91	551,93				782,80
29	505,92	594,84	622,45	533,53				740,06
28	487,52	573,37	600,99	515,13				718,59
27	469,12	551,91	579,52	496,73	27,61	117,61	145,22	697,13
26	450,72	530,45	558,06	478,34				675,67
25	448,38	527,71	555,32	475,99				672,93
24	439,19	516,99	544,60	466,80				662,21
23	428,86	504,94	532,56	456,48				650,17
22	424,68	499,23	521,84	447,29				618,18
21	414,31	487,13	509,75	436,92				606,08
20	404,04	475,15	497,77	426,66	22,62	96,33	118,95	594,10
19	388,00	456,43	479,05	410,61				575,38
18	369,63	435,00	457,62	392,25				553,95
17	353,65	416,37	438,98	376,27				535,32
16	336,39	396,23	418,84	359,01				515,18
15	324,16	381,13	398,75	341,79				473,81
14	308,11	362,39	380,02	325,73				455,07
13	293,19	345,00	362,62	310,81				437,67
12	282,90	332,98	350,60	300,52	17,62	75,06	92,68	425,66
11	277,14	326,26	343,88	294,76				418,94
10	275,44	324,28	341,91	293,06				416,96
9	269,68	317,56	335,18	287,30				410,24
8	255,99	301,59	319,22	273,61				394,27
7	242,76	285,32	297,95	255,38	12,63	53,78	66,41	351,73
6	219,96	258,72	271,35	232,59				325,13
RÉGIMEN DE EXTERNADO POR HORAS								
1,2,3,4 ó 5	10 €/hora				La cotización a la Seguridad Social y el coste total de contratación, dependerá del Nº total de horas trabajo realizadas en mes. Se considerará trabajo por horas cuando se trabajen menos de 120 días en el año para el mismo empleador/a.			
HORAS EXTRAORDINARIAS								
Como mínimo se pagarán a 5,76 €/hora. El número máximo de horas extraordinarias al año a realizar por un/a trabajador/a será de 80. Se consideran horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realizan sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo (artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores)								

RÉGIMEN DE NOCHES								
Jornada	Salario (€/mes)				Cotización a Seguridad Social (€/mes)			Total (€/mes)
Noches por semana	Neto	Neto + pagas extras prorrateadas	Bruto + pagas extras prorrateadas	Bruto	A cargo de trabajador/a (4,55%)	A cargo de empleador/a (22,85%+1,10%-20%)	Total que empleador/a debe ingresar a Seguridad Social (4,55%+22,85%+1,10%-20%)	Coste contratación para empleador/a
Para 5	696,83	819,48	858,55	735,90	39,07	166,40	205,46	1024,95

RÉGIMEN DE NOCHES PUNUALES			
Jornada	Salario (€/noche)		Cotización a Seguridad Social (€/mes)
Noche con	Descanso	50	La cotización a la Seguridad Social y el coste total de contratación, dependerá del Nº total de noches de trabajo realizadas en el mes.
	Cuidados continuos	60	

RÉGIMEN DE INTERNADO								
Mod. trabajo	Salario (€/mes)				Cotización a Seguridad Social (€/mes)			Total (€/mes)
Atención a	Neto	Neto + pagas extras prorrateadas	Bruto + pagas extras prorrateadas	Bruto	A cargo de trabajador/a (4,55%)	A cargo de empleador/a (22,85%+1,10%-20%)	Total que empleador/a debe ingresar a Seguridad Social (4,55%+22,85%+1,10%-20%)	Coste contratación para empleador/a
Persona autónoma	894,81	1050,75	1091,56	935,63				1265,39
Dos personas autónomas					40,81	173,83	214,64	
Persona no autónoma	931,88	1094,00	1134,81	972,69				1308,63
Familias								

RÉGIMEN DE INTERNADO EN FIN DE SEMANA								
Mod. trabajo	Salario (€/mes)				Cotización a Seguridad Social (€/mes)			Total (€/mes)
De forma	Neto	Neto + pagas extras prorrateadas	Bruto + pagas extras prorrateadas	Bruto	A cargo de trabajador/a (4,55%)	A cargo de empleador/a (22,85%+1,10%-20%)	Total que empleador/a debe ingresar a Seguridad Social (4,55%+22,85%+1,10%-20%)	Coste contratación para empleador/a
Habitual	353,65	416,37	438,98	376,27	22,62	96,33	118,95	535,32
Puntual fin de semana	93,80	110,70	118,34	101,43	Dependerá del Nº de fines de semana trabajados en el mes			

Ejemplo horario de entrada y salida del puesto de trabajo en régimen internado fin de semana: desde las 10:00 hs del sábado a las 22:00 hs del domingo

RÉGIMEN DE INTERNADO EN DÍA FESTIVO		
Nº de horas desde entrada a puesto trabajo hasta salida del mismo	24 horas	60,00 (€/mes)
	12 horas	30,00 (€/mes)

Ejemplo horario de entrada y salida del puesto de trabajo en régimen internado fin de semana: desde las 10:00 hs del sábado a las 22:00 hs del domingo

DÍAS FESTIVOS PARA GRANADA AÑO 2018		
1 de Enero. Año Nuevo	29 de Marzo. Jueves Santo	15 de Agosto. Asunción de la Virgen
2 de Enero. Día de la Toma	30 de Marzo. Viernes Santo	12 de Octubre. Fiesta Nacional Española
6 de Enero. Epifanía del Señor	1 de Mayo. Fiesta del Trabajo	1 de Noviembre. Día de Todos los Santos
28 de Febrero. Día de Andalucía	31 de Mayo. Corpus Christi	6 de Diciembre. Día de la Constitución Española
8 de Diciembre. Inmaculada Concepción		25 de Diciembre. Navidad

TABLA SALARIAL ACTUALIZACIÓN AÑO 2018

RESUMEN NORMATIVA EMPLEO DOMÉSTICO 2018

<p>NORMATIVA BÁSICA DE APLICACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/561075-rdleg-2-2015-de-23-oct-aprueba-el-texto-refundido-de-la-ley-del-estatuto.html#cpi Real Decreto 1077/2017, de 29 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2018. Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rd1620-2011.html LO Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/lo3-2007.html LO de medidas de protección Integral contra la Violencia de Género. http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/lo1-2004.html Más información: http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/
<p>DERECHOS DE LAS/OS TRABAJADORAS/ES</p>	<ul style="list-style-type: none"> A la formación profesional en el trabajo. A no sufrir discriminación directa o indirectamente para el empleo por razones de sexo, estado civil, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán sufrir discriminación por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate. A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene. Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida. Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
<p>OBLIGACIONES DE LAS/OS TRABAJADORAS/ES</p>	<ul style="list-style-type: none"> Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia. Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten. Cumplir las órdenes e instrucciones de la parte empleadora en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.
<p>CONTRATO Y ALTA/BAJA/VARIACIÓN DE DATOS EN SEGURIDAD SOCIAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> La realización del contrato de trabajo es obligatoria. Se puede denunciar ante la Inspección de Trabajo al empleador/a que no dé de alta a la parte trabajadora. El pacto de no dar de alta a cambio de subir el salario no tiene ninguna validez. La Seguridad Social puede obligar a la parte empleadora a pagar los atrasos. El alta en Seguridad Social es igualmente obligatoria y se debe gestionar ante la Tesorería de la Seguridad Social antes de iniciar la relación laboral. Durante el periodo de prueba, es obligatorio que el trabajador o trabajadora dispongan de contrato y alta en Seguridad Social. La baja en la Seguridad Social o la variación de datos se hará como máximo dentro de los 3 días naturales a la finalización de la relación laboral o variación de datos.
<p>COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> Tanto la parte trabajadora como la parte empleadora deben de cotizar a la Seguridad Social. Se cotiza por enfermedad común o profesional y por accidente laboral y no laboral. La trabajadora o el trabajador, también deberán de pagar la cuota de Seguridad Social que les corresponde.
<p>DESEMPLEO</p>	<ul style="list-style-type: none"> La normativa no permite cotizar por desempleo por lo que al finalizar la relación laboral no se tendrá derecho a ninguna prestación por desempleo.
<p>PAGAS EXTRAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> La parte trabajadora debe de cobrar 2 pagas extras al año al finalizar cada semestre o mediante prorrateo mes a mes.
<p>RETRIBUCIÓN POR ANTIGÜEDAD</p>	<ul style="list-style-type: none"> La parte trabajadora tendrá derecho a aumentar su salario un 3% cada trienio.
<p>PERIODO DE PRUEBA</p>	<ul style="list-style-type: none"> El periodo de prueba no puede ser superior a dos meses. Durante este periodo también hay obligación de estar de alta en la Seguridad Social. Durante el periodo de prueba, cualquiera de las partes puede disolver la relación laboral avisando por escrito con 7 días de antelación como máximo. En este caso la parte trabajadora tiene derecho cobrar los días de vacaciones no disfrutadas que haya acumulado o las pagas extras en la parte proporcional al tiempo trabajado.

TABLA SALARIAL ACTUALIZACIÓN AÑO 2018

NÓMINA	<ul style="list-style-type: none"> Los/as trabajadores/as deberán recibir cada mes una nómina o recibo que justifique el pago del salario.
DESCANSOS	<ul style="list-style-type: none"> Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Las/os trabajadoras/es tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de 36 horas continuadas, acumulable por periodos de hasta catorce días. La parte trabajadora tiene derecho a 36 horas semanales de descanso continuadas. Normalmente se disfrutarán coincidiendo con el fin de semana. En el caso de las personas internas, como norma general desde las 10:00 del sábado hasta las 22:00 del domingo. En el caso de trabajo en régimen de internado, parte trabajadora dispondrá de al menos 2 horas para realizar las comidas principales. Este tiempo no computa como tiempo de trabajo sino de descanso. Estas 2 horas se podrán utilizar para salir del domicilio del trabajo durante las tardes. Entre el final de una jornada de trabajo y la siguiente deberá mediar un descanso de 12 horas y como mínimo de 10 horas, pudiéndose disfrutar las 2 horas restantes como acuerden las partes La parte trabajadora tiene 30 días de vacaciones anuales o la parte proporcional al tiempo trabajado (No se reducirán los 30 días de vacaciones si el trabajo es a tiempo parcial). En ausencia de acuerdo entre las partes 15 días los establecerá la parte empleadora y 15 días la parte trabajadora. Las fechas tendrán que establecerse con 2 meses de antelación al disfrute de las vacaciones. Se aconseja reflejar por escrito los periodos acordados en que se disfrutarán las vacaciones así los periodos en que se han disfrutado efectivamente disponiendo de originales tanto la parte trabajadora como la empleadora. La parte trabajadora tiene derecho a disfrutar los 14 días festivos que marca el calendario laboral. Si se trabajan esos días de pueden cambiar por otros festivos o se pagan aparte. La parte trabajadora podrá ausentarse del trabajo para acudir al médico avisando con antelación y justificando documentalmente la cita médica, igualmente procederá para realizar otras exigencias administrativas: declaración de la renta, renovación del DNI o tarjeta de residencia, etc. La parte trabajadora tiene derecho a un permiso de 15 días naturales en caso de matrimonio. La parte trabajadora podrá ausentarse del trabajo 2 días por el nacimiento de hijo y por el 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. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. La parte trabajadora tiene derecho a un permiso de 1 día por traslado del domicilio habitual. La parte trabajadora podrá ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
ASUNTOS PROPIOS	<ul style="list-style-type: none"> Desde la Plataforma de Trabajadoras del Hogar de Granada se recomienda a la parte empleadora que ponga a disposición de la parte trabajadora, 2 días de asuntos propios retribuidos al año, previo pacto entre las partes debiendo de reflejarse en el contrato de trabajo por escrito. Para su disfrute la parte trabajadora deberá de solicitarlo con suficiente tiempo de antelación a la parte empleadora, no computándose como días de vacaciones.
EXCEDENCIAS	<ul style="list-style-type: none"> La/el trabajadora/or con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. Las/os trabajadoras/es tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, las/os trabajadoras/es para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.
CONCILIACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> La trabajadora, el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella.

TABLA SALARIAL ACTUALIZACIÓN AÑO 2018

<p>ENFERMEDAD Y ACCIDENTE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la parte empleadora mantendrá a la parte trabajadora de alta en la Seguridad social. La parte empleadora pagará El 60% de la base de cotización del mes anterior los días 4º al 8º ambos incluidos. A partir del día 9º de la baja por accidente no laboral o enfermedad común, será la seguridad quien pague una prestación por incapacidad laboral a la parte trabajadora. • En caso de enfermedad profesional o accidente de trabajo, la parte empleadora deberá de mantener de alta a la parte trabajadora. La parte trabajadora cobrará de la Seguridad Social el 75% de la base de cotización desde el día siguiente al de la baja médica. • En caso de baja por maternidad de la trabajadora, la parte empleadora deberá de mantener de alta a dicha trabajadora quien percibirá de la Seguridad Social el 100% de la base de cotización que le corresponda. La parte empleadora podrá contratar a otra persona que sustituya a la trabajadora de baja por maternidad. El contrato de sustitución por maternidad está bonificado.
<p>MATERNIDAD</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La trabajadora tiene derecho a una suspensión del contrato y prestación en caso de maternidad. • En caso de baja por maternidad de la trabajadora, la parte empleadora deberá de mantener de alta a dicha trabajadora quien percibirá una prestación económica de la Seguridad Social el 100% de la base de cotización que le corresponda. La parte empleadora podrá contratar a otra persona que sustituya a la trabajadora de baja por maternidad. El contrato de sustitución por maternidad está bonificado. La parte empleadora en este caso solo pagará 1 cuota a la Seguridad Social y no 2. • Si la trabajadora está amamantando a un bebé de hasta 9 meses, se podrá ausentar del trabajo 1 hora al día o dos medias horas. • No se podrá despedir a la trabajadora: <ul style="list-style-type: none"> -Durante la baja por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos. -Desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión la de las trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos de maternidad -Después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento o paternidad siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción, delegación de guarda con fines de adopción o acogimiento.
<p>VIOLENCIA DE GÉNERO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo. • Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en el estatuto de los Trabajadores.. • Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes. • Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

TABLA SALARIAL ACTUALIZACIÓN AÑO 2018

<p>ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El Código Penal español, define al acosador como "el que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercer, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante...". • Los casos de acoso pueden dividirse de la siguiente manera: <ul style="list-style-type: none"> - <u>Conducta verbal</u>: puede comenzar con chistes subidos de tono pero derivar en insinuaciones sexuales, comentarios, proposiciones y palabras obscenas. - <u>Conducta no verbal</u>: gestos sexuales, fotos de naturaleza impúdica, cartas u otros materiales escritos de carácter pornográfico. - <u>Conducta física</u>: incluye el contacto no deseado o no consentido por la víctima, como pellizcos, palmadas, roces o directamente intentos de violación o el uso de la coacción para mantener relaciones sexuales.
<p>EXTINCIÓN O FINALIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Durante la relación laboral, cualquiera de las partes puede acordar la disolución del contrato. Siempre deberá pre avisar por escrito a la otra parte. • Si se ha trabajado más de 1 año el pre aviso deberá de ser comunicado por la parte empleadora con al menos 20 días de antelación. • Si se ha trabajado menos de un año, se pre avisará a la parte trabajadora con 7 días de antelación a la finalización de la relación laboral. • Se podrá sustituir el pre aviso por una indemnización en metálico por importe de los salarios de dichos días. • En caso de despido o finalización del contrato de trabajo, se pondrá a disposición del trabajador/a una indemnización equivalente al salario de 12 días por año trabajado. • Durante el periodo de pre aviso por despido, se concederá al trabajador/a una licencia de 6 horas para búsqueda de nuevo empleo. • En caso de fallecimiento del empleador/a, el/la trabajador/a tendrá derecho a percibir una cantidad equivalente a un mes de salario. • En caso de despido improcedente (no se ha hecho conforme dicta la normativa) la indemnización a cobrar por la parte trabajadora será de 20 días de salario por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades.
<p>PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la parte empleadora mantendrá a la parte trabajadora de alta en la Seguridad social. La parte empleadora pagará los salarios comprendidos entre los días 4º al 8º ambos incluidos. A partir del día 9º de la baja por accidente no laboral o enfermedad común, será la seguridad quien pague una parte del salario a la parte trabajadora . • En caso de enfermedad profesional o accidente de trabajo, la parte empleadora deberá de mantener de alta a la parte trabajadora. La parte trabajadora cobrará de la Seguridad Social el 75% de la base de cotización desde el día siguiente al de la baja médica. • En caso de baja por maternidad de la trabajadora, VÉASE EL PTO. MATERNIDAD