



Cruz Roja Española

Castilla y León



Guía para
la contratación

Empleados de Hogar



PROGRAMA OPERATIVO
Lucha contra la discriminación

¿ A QUIÉN SE DIRIGE ?

A familias y empleadores que contraten personal para trabajar en el hogar.

¿ QUÉ OFRECEMOS ?

*Un servicio de **I**nformación, **O**rientación y **A**sesoramiento técnico a las familias sobre criterios económicos, modelo de contrato, tramitación de la documentación para la contratación de personas inmigrantes, derivación a los servicios públicos correspondientes para formalizar el alta en la Seguridad Social.*

- Servicio integral de Selección de empleados/as del hogar, partiendo de un trabajo muy personalizado.*
- Casación de ofertas y demandas de empleo.*

LE INTERESA SABER QUE:

Facilitamos una correcta adecuación del perfil profesional que nos piden para satisfacer sus demandas de personal.

- Disponemos de referencias laborales.*
- Respuesta inmediata.*
- Seguimiento a la incorporación al puesto de trabajo con la familia y empleado/a.*

Empleados de Hogar

RELACIONES LABORALES QUE TIENEN ESTE CARACTER

Aquellas que se concierten por el titular de un hogar familiar, como empleador, con personas, que dependientes y por cuenta de éste, presten servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar, realizando todo tipo de tareas domésticas, como la dirección o cuidado del hogar, atención de los miembros de la familia o de las personas que conviven en el domicilio; también se incluyen los trabajos de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros semejantes, siempre que se realicen formando parte del conjunto de tareas domésticas (R.D. 1424/85, de 1 de agosto, BOE 13-8-85)

DURACION DEL CONTRATO

Las partes pueden escoger cualquiera de las variantes en cuanto a duración que admite el Estatuto de los Trabajadores. Hay que tener en cuenta, sin embargo, que si no hay contrato escrito se presumirá que el contrato se ha celebrado por un año. El contrato se prorrogará tácitamente por años sucesivos si el empleador no notifica al empleado, al menos siete días antes del vencimiento del año, su voluntad de no prorrogar el contrato.

EL SALARIO DEL EMPLEADO DE HOGAR

Retribuciones

Las retribuciones serán aquellas que las partes acuerden; no obstante, el Gobierno anualmente aprueba mediante Real Decreto el Salario Mínimo Interprofesional, que es la cantidad diaria o mensual que, como mínimo,

deben percibir los trabajadores. **Para el año 2005 los salarios mínimos establecidos para relaciones a jornada de trabajo completo (cuarenta horas semanales) son de 15,35 euros/día ó 490,80 euros/mes,** según que el salario esté fijado por días o por meses.

En los salarios diarios no están incluidas las partes proporcionales de domingos y días festivos.

Si se realizase jornada inferior a la legal establecida, estos salarios sufrirán un descuento en el mismo porcentaje.

Para el año 2005 los salarios mínimos de los empleados de hogar que trabajen por horas será de **3,59 euros/hora**. En este importe están incluidas la parte proporcional de gratificaciones extraordinarias y vacaciones.

* Espacios sombreados en gris, sufrirán variaciones según lo estipulado por la legislación correspondiente.

Retribuciones en especie

Hay que tener en cuenta que, como ocurre en las relaciones laborales de otro tipo, la totalidad del salario no tiene por qué abonarse en metálico, sino que una parte del mismo puede abonarse en especie, proporcionando al trabajador manutención, alojamiento, etcétera; cuando existan estas prestaciones en especie, se procederá por las partes a la valoración de estas prestaciones en especie, teniendo en cuenta que no pueden superar el 45 por 100 del salario pactado, de acuerdo con el Real Decreto 1424/85, de 1 de agosto (BOE 13-8-85).

Esto quiere decir que el importe de la percepción en especie ha de resultar de un Acuerdo entre las partes, respetando el límite máximo indicado, de manera que, en todo caso, debe percibir en metálico al menos el 55 por 100 del salario total.

Pagas extraordinarias

El empleado del hogar tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, siendo la cuantía de cada una de ellas, como mínimo, igual al salario en metálico que perciba durante quince días naturales. Estas pagas se percibirán, salvo pacto en contrario, al finalizar cada uno de los semestres del año y en partes correspondientes de dichas gratificaciones.

Cuando el empleado de hogar trabaje por horas, en el importe de la retribución mínima establecida figura incluida la parte proporcional de pagas extraordinarias.



Retribuciones por antigüedad

El empleado del hogar tiene derecho a un incremento del salario en metálico de un 3 por 100 del mismo por cada tres años naturales de vinculación con un empleador; y así sucesivamente cada tres años más de duración del contrato, hasta llegar al límite máximo de cinco trienios, es decir, quince años de antigüedad, en cuyo caso no se producen nuevos aumentos por este concepto. Hay que tener en cuenta que al entrar en vigor esta norma, el día 1 de enero de 1986, es a partir de esta fecha cuando empieza a computarse el tiempo trabajado a efectos de antigüedad, no teniéndose, por tanto, en cuenta los períodos anteriores al 1 de enero de 1986.

Retribución anual

La suma de los importes de retribuciones en dinero y en especie, más las dos gratificaciones extraordinarias en cómputo anual, no puede ser inferior a 6.447 euros, con jornada legal completa. A dicho importe debe sumarse la retribución por antigüedad si procediera.

JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

Jornada máxima de trabajo

La jornada máxima semanal de carácter ordinario será de cuarenta horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición del empleador, que pudieran acordarse.

En ningún caso las horas ordinarias de trabajo efectivo al día pueden exceder de nueve.

Horario de trabajo

El horario será fijado libremente por el titular del hogar familiar; pudiendo éste ser variable, sin que en ningún caso el número de horas ordinarias de trabajo efectivo al día superen las establecidas como jornada máxima de trabajo.

El empleado interno dispondrá al menos de dos horas para las comidas principales.

Entre una y otra jornada deberán mediar al menos diez horas si el empleado de hogar no pernocta en el domicilio, y de ocho horas en caso contrario.

Horas extraordinarias

El empleado del hogar familiar podrá de forma voluntaria aceptar la realización de horas extraordinarias sobre la duración máxima de la jornada ordinaria, con el límite máximo de ochenta horas al año o proporcional al tipo contrato.

La retribución de las horas extraordinarias se fijará de mutuo acuerdo por las partes. Su importe en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria; también podrá acordarse el compensarlas por tiempo equivalente de descanso retribuido. Si no se pacta nada se deben compensar por descanso dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

Tiempo de disponibilidad

El empleador y el empleado de hogar podrán acordar tiempos de presencia de éste en situación de disponibilidad sin realizar un trabajo concreto, así como la correspondiente retribución.

Los períodos de disponibilidad no se computan como horas extraordinarias.

Una vez concluida la jornada de trabajo diaria y, en su caso, el tiempo de presencia pactado, el empleado no está obligado a permanecer en el hogar familiar.

Descanso semanal y días festivos

Semanalmente el trabajador tiene derecho a un descanso de treinta y seis horas, de las que, al menos veinticuatro serán disfrutadas de forma consecutiva y preferentemente coincidiendo en domingo; las otras horas se tomarán de la forma que acuerden las partes; bien unidas a las otras veinticuatro, bien en otro día de la semana, o incluso acumulándolas al período de vacaciones, etc.

Independientemente de lo indicado con anterioridad respecto al descanso semanal, ambas partes podrán acordar la forma de disfrute de dicho período, respetando siempre la duración mínima del mismo.

Además del descanso semanal, el trabajador tiene derecho a disfrutar las fiestas laborales de carácter general (14 al año). Puede pactarse el traslado del disfrute de ese día festivo a otro.



VACACIONES Y PERMISOS

Duración de las vacaciones y disfrute

Las vacaciones anuales retribuidas serán de treinta días naturales (el salario del personal por horas lleva incorporada la parte proporcional de las vacaciones).

De los treinta días de vacaciones, al menos quince días deben disfrutarse de forma continuada y los otros quince deben pactarse entre las partes la modalidad de su disfrute (unidas a las anteriores, fragmentadas, etc.).

Permisos retribuidos

A esta relación especial le son de aplicación los permisos previstos con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores, que deben concederse por alguno de los motivos y por los tiempos siguientes: quince días naturales en caso de matrimonio, dos días en los casos de nacimiento de hijo, o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (si el trabajador necesita hacer un desplazamiento el plazo se amplía hasta cuatro días), un día por traslado del domicilio habitual, por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal (comparecer en un juicio, votar en unas elecciones, donar sangre, tiempo indispensable para realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, etc.).

EXTINCIÓN DE LA RELACION LABORAL

Finalización del período convenido

La duración de la relación laboral será establecida en el contrato de trabajo. A falta de pacto expreso, ésta será de un año.

En ambos supuestos, el empresario deberá notificar al trabajador la resolución del contrato con al menos siete días de antelación al vencimiento del mismo.

Simultáneamente a la notificación de la extinción, el empleador deberá poner a disposición del trabajador una indemnización, cuya cuantía será de siete días naturales por cada año de duración de la relación laboral, con el límite máximo de seis mensualidades. A efectos de determinar el importe de la indemnización deberá computarse el tiempo de servicio prestado con anterioridad al 1 de enero de 1986

Voluntad del empleador

El contrato verbal o escrito podrá extinguirse con anterioridad al tiempo convenido por desistimiento del empleador. En este supuesto, se deberá comunicar al trabajador tal decisión con veinte días de antelación a la fecha de extinción de la relación laboral si ésta ha durado más de un año, y con siete días si la duración ha sido inferior.

Durante el período de preaviso el trabajador tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

Simultáneamente a la notificación de la extinción, el empleador deberá poner a disposición del trabajador una indemnización, cuya cuantía será el equivalente al salario en metálico de siete días naturales por cada año de duración de la relación laboral, con el límite máximo de seis mensualidades, teniendo en cuenta los períodos de servicio anteriores al 1 de enero de 1986.

El empleador podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios en metálico de dicho período.

*** Para empleados/as de carácter interno, el derecho a la residencia entre las 17.00 h. y las 8.00 h. Del día siguiente no puede quedar sin efecto.

Traslado del hogar familiar

En los supuestos de cambio del hogar familiar por traslado de éste a otra localidad, podrán producirse tres situaciones:

- a. Conservación del contrato de trabajo cuando se continúe prestando servicios durante siete días en el nuevo domicilio. También para el cambio de empleador.
- b. Suspensión del contrato, cuando el traslado sea de carácter temporal y así lo acuerden las partes.
- c. Extinción de la relación laboral por voluntad del empleador. En este caso el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en el caso de extinción del contrato por «voluntad del empleador».

Despido disciplinario

Se producirá por algunas de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores (R.D.L. 1/95, de 24 de marzo, BOE 29-3-95).

El empleador debe proceder a la notificación por escrito de los hechos que lo motivaron y la fecha de efecto al trabajador. No correspondiendo al abono de indemnización por la resolución del contrato.



Si el trabajador no considera justificada la acción empresarial, debe iniciar, en el plazo improrrogable de veinte días hábiles (los sábados cuentan), las actuaciones de conciliación ante la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación correspondiente, y posteriormente, de no haber avenencia, ante el Juzgado de lo Social.

El Juzgado de lo Social, de declarar el despido improcedente, fijará las indemnizaciones, siendo éstas equivalentes al salario en metálico correspondiente a veinte días naturales por cada año de duración de la relación laboral, con el límite de doce mensualidades. Del mismo modo salvo que sea por falta muy grave.

Voluntad del trabajador

El contrato de trabajo también puede terminar por decisión del trabajador, pudiendo hacerlo en cualquier momento y sin alegar causa alguna, siempre que preavise al empleador de su decisión con siete días de antelación.

Incumplimiento grave del empleador de sus obligaciones contractuales

El trabajador podrá solicitar la extinción del contrato cuando el empleador incumpla gravemente las obligaciones que asumió, como: la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado, menoscabo de su dignidad, y cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales por parte del empleador.

En este caso no es necesario preavisar, teniendo derecho, además, a las mismas indemnizaciones que le habrían correspondido en el supuesto de que el despido sea declarado improcedente (ver apartado «Despido disciplinario»).

REGIMEN ESPECIAL DE LOS EMPLEADOS DE HOGAR EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Afiliación, alta y baja en la Seguridad Social

a. Corresponderá efectuarlas:

- Al empleador, cuando el empleado de hogar preste sus servicios de manera exclusiva y permanente, durante un tiempo igual o superior a ochenta horas de trabajo efectivo al mes.
- Al propio trabajador, cuando éste preste sus servicios a uno o más cabezas de familia a tiempo parcial (es decir, durante un tiempo inferior a ochenta horas de trabajo efectivo durante el mes, siempre que se presten servicios, como mínimo, durante 72 horas mensuales, efectuadas al menos durante 12 días), sea con carácter indefinido (tanto de forma fija periódica como fija discontinua), o sea, de duración determinada. En este caso, además de la documentación establecida con carácter general, el empleado de hogar deberá acompañar a su solicitud de afiliación o alta, declaración de todos los cabezas de familia en la que cada uno de ellos haga constar el tiempo y demás condiciones de prestación de servicios parciales y discontinuos.

b. Plazo de presentación:

- La solicitud de alta, cuando corresponda efectuarla al empleador, deberá formularse con antelación al comienzo de la actividad laboral, y dentro de los seis días naturales siguientes a la fecha del inicio de la actividad, cuando corresponda efectuarla al trabajador.
- Las solicitudes de bajas y variaciones de datos de los trabajadores, en ambos supuestos, deberán presentarse dentro del plazo de los 6 días naturales siguientes al del cese en el trabajo o de aquel en que la variación se produzca, y se efectuará en la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, Agencias y Administraciones de la Seguridad Social.



Cotizaciones a la Seguridad Social

La base de cotización es única. A partir de 1 de enero de 2005 es de 584,10 euros/mes.

El tipo de cotización a ese régimen especial será del 22 por 100, siendo el 18,3 por 100 a cargo del empleador (106,89 euros) y el 3,7 por 100 a cargo del trabajador (21,61 euros).

Cuando el empleado de hogar preste sus servicios para un solo empleador y la duración de los mismos sea superior a la mitad de la jornada habitual, se entenderá que aquél los presta de manera exclusiva y permanente, correspondiendo al cabeza de familia efectuar la cotización deduciendo del salario la parte a cargo del trabajador.

Durante las situaciones de incapacidad temporal o maternidad del empleado de hogar, la cotización correrá a cargo:

* Del cabeza de familia y del trabajador el mes correspondiente a la baja.

* Del empleado de hogar exclusivamente, el resto de los meses en esta situación, incluido el de alta.

Si el empleado de hogar presta sus servicios con carácter parcial o discontinuo a uno o más cabezas de familia o empleadores, el sujeto de la obligación de cotizar a este Régimen Especial será exclusivamente dicho trabajador (128,50 euros)

El pago de las cotizaciones se hará efectivo durante el mes siguiente a su devengo en las Oficinas Recaudadoras, pudiendo domiciliarse el pago de las cuotas en cualquiera de las Entidades Financieras autorizadas para actuar como Oficinas Recaudadoras.

La obligación de cotizar nace desde la fecha del comienzo de la actividad que motiva la inclusión en este Régimen, manteniéndose mientras subsistan las condiciones y requisitos determinantes para dicha inclusión, y se extinguirá con el cese en la actividad determinante del nacimiento y subsistencia de la obligación de cotizar, siempre que se comunique la baja en tiempo y forma establecidos.

La obligación de cotizar estará siempre referida a meses completos, cualquiera que sea el número de días u horas trabajadas durante cada mes y aunque el trabajador preste sus servicios mediante contratos a tiempo parcial o en cualquier otra modalidad, siempre que los mismos determinen su inclusión en el campo de aplicación de este Régimen Especial.

Las afiliaciones y altas, iniciales o sucesivas, producirán efectos en orden a la cotización y a la acción protectora desde el día en que concurran en el empleado de hogar las condiciones determinantes de su inclusión en este Régimen Especial, y las bajas en el mismo surtirán efectos desde el día siguiente en que aquél hubiese cesado en dicha actividad.

Cuando dicha actividad se desarrolle durante fracción o fracciones de meses naturales, se exigirán tantas fracciones de la cuota mensual como días hubiere prestado servicios el empleado de hogar. A tal efecto, la cuota fija mensual se dividirá por treinta en todos los casos.

Prestaciones del Régimen Especial de la Seguridad Social

Los trabajadores afiliados a este régimen especial tienen derecho a las prestaciones de asistencia sanitaria, incapacidad temporal, maternidad, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, jubilación, prestaciones familiares por hijo a cargo, en las mismas condiciones que en el Régimen General, con las siguientes particularidades:

- La prestación económica por incapacidad temporal se comienza a percibir desde el vigésimo noveno día contado a partir de la fecha de la baja, y corresponderá a los interesados remitir a la entidad gestora la copia de los partes médicos de baja, de confirmación de la baja, o de alta, utilizando para ello la copia destinada a la empresa. La remisión de los indicados partes se efectuará, como máximo, en el plazo de cinco días desde que fue expedido el parte.
- Para la incapacidad permanente parcial derivada de accidentes es necesario tener acreditado un período mínimo de cotización de 60 mensualidades durante los últimos 10 años.



- De haber permanecido siempre en este régimen especial no existe la posibilidad de jubilarse antes de los 65 años. Para el cómputo de los años de cotización a efectos del porcentaje a aplicar a la base reguladora de la pensión de jubilación, no se tendrán en cuenta los de la escala de bonificaciones por trabajo efectuado antes del 1-1-1967.
- Para cubrir las carencias necesarias en cada caso no se computan las cuotas, aun abonadas, correspondientes a períodos anteriores a la fecha de efectividad de la afiliación o el alta.
- Cuando los trabajadores sean los responsables de la obligación de cotizar, será necesario estar al corriente en el pago de las cuotas para acceder a las prestaciones.
- No se distingue entre el carácter profesional o común de los riesgos. Para el cálculo de la base reguladora de las pensiones no se integran las lagunas de cotización.
- o No se tiene derecho a la prestación por desempleo.

MODELO DE CONTRATO DE TRABAJO PARA SERVICIO DOMESTICO

En, a de de 200

REUNIDOS

 De una parte D./D^a en
 calidad de empleador con domicilio en, calle
 n^o, y con D.N.I. n^o; y

 De otra parte D/D^a en
 calidad de trabajador/a con domicilio en, calle
 n^o, y con D.N.I. n^o

Reconociéndose ambas partes con capacidad para la celebración de este Contrato, libre y espontáneamente y con voluntad de obligarse, conciertan el presente CONTRATO DE TRABAJO con arreglo a las siguientes

CLAUSULAS
PRIMERA.- Este contrato iniciará su vigencia el día

SEGUNDA.- El trabajador prestará sus servicios como Empleado de Hogar, en el domicilio particular del empleador arriba indicado.

TERCERA.- El trabajador percibirá una retribución de € mensuales, más las pagas extraordinarias y emolumentos que le correspondan de acuerdo con la Ley.

CUARTA.- La duración del presente Contrato de Trabajo se establece por un período de tiempo de

Las partes se comprometen al cumplimiento de lo estipulado y a cuantas obligaciones se establecen en la Legislación Laboral y de Seguridad Social, firman el presente en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

Fdo: EL/LA EMPRESARIO/A

Fdo: EL/LA TRABAJADOR/A

CRITERIOS ECONÓMICOS PARA APLICAR A LAS CONDICIONES LABORALES EN RELACIÓN AL RÉGIMEN ESPECIAL DE EMPLEADOS/AS DE HOGAR 2005

Criterios mínimos económicos orientativos en relación a las ofertas de trabajo de empleados/as de hogar gestionados por Cruz Roja Salamanca (siguiendo los criterios económicos del Régimen Especial de Empleados/as de Hogar)

JORNADA	SALARIO
Sueldo por hora suelta (sin seguridad social)	7,60 €
Sueldo por hora suelta fines de semana y noches (sin seguridad social)	8,60 €
Sueldo por hora suelta (con seguridad social)	3,90 €
Sueldo por hora suelta fines de semana y noches (con seguridad social)	4,30 €
2 horas /día	lunes a viernes: 185 €/mes lunes a sábado: 217 €/mes
3 horas/día	lunes a viernes: 272 €/mes lunes a sábado: 304 €/mes
4 horas/día	lunes a viernes: 304 €/mes lunes a sábado: 337 €/mes + SS
5 horas/día	lunes a viernes: 370 €/mes + SS lunes a sábado: 402 €/mes + SS
6 horas/día	lunes a viernes: 402 €/mes + SS lunes a sábado: 435 €/mes + SS
7 horas/día	lunes a viernes: 435 €/mes + SS lunes a sábado: 468 €/mes + SS
8 horas/día	lunes a viernes: 500 €/mes + SS lunes a sábado: 533 €/mes + SS

- Se contemplará un plus de transporte por desplazamiento al lugar de trabajo (bono bus, para desplazamientos en coche 0,15 €/Km.)
- Salario Mínimo Interprofesional actualizado 2005 : * correspondiente a la legislación actual

- Seguridad Social: obligatorio a partir de 80 horas al mes. Tasa total: 128,50 € (empleador 106,89 €, empleado 21,61 €)
- Corresponderá por año de trabajo 1 paga extra, equivalente al salario de un mes o la parte proporcional que corresponda. Según el tiempo de trabajo.
- Corresponderá un mes de vacaciones (30 días) retribuido por año de trabajo o la parte proporcional que corresponda según el tiempo de trabajo.
- El tiempo de disfrute de vacaciones se pactará de mutuo acuerdo entre empleadores y trabajadores/as.
- Los descansos de fines de semana para trabajadores/as de carácter interno serán de 36 h., normalmente disfrutadas de forma continuada en sábado y domingo.
- Los descansos diarios en trabajos de carácter interno serán de 4 horas en jornadas de 9 h. máximo. Siendo la mitad (2 horas) de carácter no presencial.

NOCHES

JORNADA	SALARIO
Una noche vigilia (10 h.)	6,60 €/ hora
Noches/mes vigilia	Lunes a domingo 598 € + SS (descanso de una noche)
Noches solo dormir (acompañar)	Lunes a domingo 500 € + SS (descanso de una noche)

- Franja horaria de 10 horas como máximo (ejemplo: 9 de la noche a 7 de la mañana)
- Horas extras a 4,30 € con seguridad social.

INTERNA

JORNADA	SALARIO
Tareas domésticas + cuidado de niños y/o ancianos (autónomos)	650 € + SS íntegra + EL ALOJAMIENTO Y LA MANUTENCIÓN
Tareas domésticas + cuidado de niños y/o ancianos (asistidos)	770 € + SS íntegra + EL ALOJAMIENTO Y LA MANUTENCIÓN
Cualquiera de las modalidades anteriores para un pueblo que requiera desplazamiento (no incluido)	770 € + SS íntegra + EL ALOJAMIENTO Y LA MANUTENCIÓN

***** Los criterios económicos citados anteriormente sufrirán variaciones anuales atendiendo a la legislación correspondiente.

MÁS INFORMACION

- **SEGURIDAD SOCIAL**

Servicios de Gestión y Atención Telefónica Personalizada

Teléfono: 901 502050

www.seg-social.es

- Subdirección General de Información Administrativa

C/ Agustín de Bethencourt, 4 y 11

Teléfono 91 456 16 65

28003 MADRID

VENTAJAS DE SOLICITAR NUESTROS SERVICIOS

- Discreción y seriedad.
- Servicio de selección de personal gratuito.
- Garantía de que los candidatos/as seleccionados se adaptan a las necesidades de la familia.
- Su familia contribuye al fomento del empleo y a la integración social de colectivos en dificultad social.

“Si la persona que usted contrata se siente segura y satisfecha con las condiciones de su trabajo, aumentará su responsabilidad y su desempeño, por lo tanto su familia ganará en tiempo y calidad de vida”

¿Dónde nos puedes encontrar?

ÁVILA

Plaza San Francisco, 3
05005 Ávila
Tel. 92 224 848 - Fax 920 251 916
E-mail: avila@cuzroja.es

BURGOS

C/ Aranda de Duero, 3 Bajo
09002 Burgos
Tel. 947 278 221 - Fax 947 260 785
E-mail: burgos@cuzroja.es

LEÓN

C/ Alcalde Miguel Castaño, 108
24005 León
Tel. 987 252 535 - Fax 987 216 969
E-mail: leon@cuzroja.es

PALENCIA

C/ Cruz Roja, 5
34003 Palencia
Tel. 979 70 503 - Fax 979 743 534
E-mail: palencia@cuzroja.es

SALAMANCA

C/ Cruz Roja, s/n
37005 Salamanca
Tel. 923 221 032 - Fax 923 228 482
E-mail: salamanca@cuzroja.es

SEGOVIA

C/ Altos de la Piedad, s/n
40002 Segovia
Tel. 921 440 202 - Fax 921 441 403
E-mail: segovia@cuzroja.es

SORIA

C/ Sto. Domingo de Silos, s/n
42003 Soria
Tel. 975 212 640 - Fax 975 228 977
E-mail: soria@cuzroja.es

VALLADOLID

C/ Antonio Lorenzo Hurtado, 5
47014 Valladolid
Tel. 983 132 828 - Fax 983 357 264
E-mail: valladolid@cuzroja.es

ZAMORA

C/ Hernán Cortés, 42
49003 Zamora
Tel. 980 523 300 - Fax 980 511 842
E-mail: zamora@cuzroja.es

OFICINA AUTONÓMICA

C/ Antonio Lorenzo Hurtado, 5
47014 Valladolid
Tel. 983 132 828 - Fax 983 357 264
E-mail: valladolid@cuzroja.es