

TARIFAS Y CONDICIONES ORIENTATIVAS PARA TRABAJOS EN DOMICILIOS PARTICULARES 2022

Cotizaciones Seg. Social: BOE nº 290 del 4 de diciembre de 2021

(*) Cotización a S. Social y Cuota Accidentes Trabajo Incluidas

El total mes se calcula sobre 21 días laborables, trabajando de lunes a viernes.

Si procede se aplicará bonificación del 20% ó 45% sobre cuota cotización a S. Social a la parte empleadora.

Horas sueltas, dentro del fin de semana o festivo se incrementa un 25% sobre el neto a las tarifas correspondientes al nº de horas trabajadas.

Incremento de 25% horas nocturnas (de 22 a 8 horas)

Un día festivo o jornada esporádica (8 horas): 101 € o la parte proporcional a las horas.

Fin de semana completo, noche incluida, de manera esporádica de 190 €/ neto

Todos los fines de semana del mes 560 € mes/neto (12 pagas)

Noches (22:00 a 08:00):

Una noche de manera esporádica: 101 €. Si se desconoce la duración: las 5 primeras se pagarán a 101 €, de a 6ª a la 14ª a 76 € y el resto a 38 €

Noches de Lunes a Viernes: 1.111 € netos con pagas extras

Incremento del salario (aplicado sobre salario bruto por 12 pagas)

✓ Jornada partida: se incrementará un 15% al total mes. Jornadas hasta 4 h/d

✓ Se incrementará un 10% por atención a 2ª persona en domicilio y un 5% a partir de la 3ª

(Atención: El incremento puede hacer que varíe el tramo de cotización a Seguridad Social) Desplazamiento al lugar de trabajo: Donde no llegue el transporte de la MCP, se pagará desplazamiento, bien el coste del billete de BUS o Kilometraje

Vacaciones:

- 30 días naturales (incluido sábado y domingo) cuyo disfrute será acordado por las partes.
- Se pueden dividir en dos o más períodos, pero por lo menos uno de ellos será de 15 días naturales seguidos.

Si no existiera acuerdo, 15 días lo decidirá la persona empleadora y el resto la persona trabajadora. En este caso, las fechas deberán ser conocidas con 2 meses de antelación al inicio de su disfrute

Tiempo de trabajo:

- La jornada máxima semanal: 40 horas de trabajo efectivo. El horario se fijará por acuerdo entre las partes.

▪ Tiempo de descanso: mínimo de 12 horas

▪ INTERNAS

Tiempo de descanso trabajadora interna: 10 horas entre jornadas, compensando el resto hasta 12 horas en períodos de hasta 4 semanas.

El descanso semanal que corresponde al fin de semana. Será de 36 horas consecutivas que comprenderán, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo.

- Derecho a los festivos laborales oficiales (14 al año)

Nº de horas	Salario neto 14 pagas		Salario Bruto + 1/6 de paga	Tramo de cotización	Cuota Seguridad Social		EMPLEA DOR/RA
	Mes	2 EXTRAS			Trabaja dor/a 4,70%	Emplea dor/a 25,10%	
1 5	21	214,41	253	2º	17,15	91,61	361,76
2 10	42	307,85	362	2º	17,15	91,61	470,78
3 15	63	426	501	3º	23,92	127,76	652,76
4 20	84	519,31	610,97	4º	30,69	163,90	805,56
5 25	105	650	764,58	5º	37,50	200,30	1002,38
6 30	126	780,78	918,28	6º	44,22	236,19	1198,69
7 35	147	822,09	967,52	7º	52,91	282,60	1303,43
8 40	160	944,68	1111,35	8º	55,32	295,43	1462,10

INTERNA	1149,62	1000	1316,29	1378,42	9º	62,13	331,82	1710,24
---------	---------	------	---------	---------	----	-------	--------	---------

Obligaciones ante la Seguridad Social:

- Tod@s @s trabajadores deben ser dados de alta en Seguridad Social desde la 1ª hora.
- La Baja en la Seguridad Social debe comunicarse en los seis días naturales siguientes a la fecha de Baja y las variaciones que se produzcan en las condiciones laborales (salario, número de horas, etc.) deben comunicarse en los seis primeros días naturales del mes siguiente.

Documentación

- ✓ Inscripción de la persona empleadora en el sistema de la Seguridad Social a través del MODELO TA.6-0138
- ✓ Solicitud de Alta de la persona trabajadora en el sistema de la Seguridad Social a través del Modelo TA.2/S-0138
- ✓ Es obligatorio domiciliar el pago de las cuotas.
- ✓ Documentación que hay que aportar:
 - Fotocopia del DNI de la persona empleadora.
 - Si la persona trabajadora es de un país no comunitario, el permiso de trabajo vigente.

Contrato de Trabajo (modelo oficial):

- Escrito: si el trabajo dura más de 4 semanas es obligatorio. *De no hacerlo así se supondrá que es por tiempo indefinido y a jornada completa.*
- Se recogen todos los acuerdos que se tomen, teniendo una copia la parte empleadora y otra la parte trabajadora.
MODELO DE CONTRATO INDEFINIDO
- MODELO DE CONTRATO TEMPORAL
Período de prueba: 15 días para contrato de duración determinada y 2 meses si el contrato es indefinido

Nómina:

- Debe entregarse a la persona trabajadora un recibo individual y justificativo del pago del salario.
✓ Modelo de nómina en formato PDF

Extinción del contrato de trabajo:

Las causas y efectos de la extinción del contrato de trabajo se regulan con arreglo al Estatuto de los Trabajadores con las siguientes excepciones:

- 1.- por **desistimiento de la persona empleadora**. Comunicación por escrito, debiendo constar en el mismo, de modo claro e inequívoco, la voluntad de la empleadora de dar por finalizada la relación laboral por esta causa.
 - **Preaviso**, como mínimo, de 20 días, si la relación laboral ha sido superior a un año y de 7 días en caso contrario. El preaviso se puede sustituir por una indemnización en metálico, equivalente a los salarios de dicho periodo, que se abonarán íntegramente en metálico
 - **La indemnización** por extinción del contrato por desistimiento (únicamente en los contratos celebrados a partir del 01-01-2012) será de 12 días naturales por año de servicio, con el límite de seis mensualidades, que deberá abonarse en metálico en el momento de la entrega de la comunicación de la extinción.

2.- **despido disciplinario**, comunicación por escrito, pero si fuera declarado improcedente la indemnización será el salario de veinte días naturales por año trabajado, con el límite de doce mensualidades y se abonará íntegramente en metálico.

3.- fallecimiento del empleador

Incapacidad Temporal (IT):

- Casos de **IT por Accidente de trabajo (AT) o Enfermedad Profesional (EP)** en Sistema Especial la trabajadora cobra el 75% de la Base de cotización desde el día siguiente a la baja.
- **Si la IT es por enfermedad común:**
 - 3 primeros días no cobra nada,
 - 4º al 8º es la empleadora quien debe pagarla y
 - del 9º en adelante el INSS (Instituto Nacional de la Seguridad Social) o la Mutua. El importe del 60% de la Base de cotización del cuarto al vigésimo día de IT y el 75% del vigésimo primero en adelante.
- **Prestación por incapacidad**. Se aconseja que la baja la pague la Seguridad Social y no otra mutua.

Enlace:

<https://www.mites.gob.es/es/portada/serviciohogar/nueva-regulacion/regimen-laboral/index.htm>

Normativa:

- Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (BOE nº 184 de 02/08/2011)
- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (BOE nº 277 de 17/11/2011)
- Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar. (BOE nº 314 de 31/12/2012)

MÁS INFORMACIÓN:

*Tabla salarial consensuada para el año 2021. Entidades que componen la RED DE BOLSAS:
Ayuntamiento de Pamplona y Ayuntamiento de Zizur, Cruz Roja, UGT, Asoma, Fundación Secretariado Gitano, Gaztelain, Ilundain, Acodifno, S.I.L. Caremfe.*