

EN ESTE NÚMERO

Artículo: Módulos 2012. Estimación objetiva del IRPF y Régimen especial simplificado de IVA
Artículo: Nueva normativa para empleadas del hogar



Estimada/o clienta/e,

En este ejercicio 2012 que acaba de empezar, son muchas las modificaciones legales que se avecinan. Desde nuestro despacho las analizaremos e intentaremos hacerles llegar un resumen, como cada mes.

Así las cosas, en este número destacamos una novedad legislativa de gran calado social: la integración del régimen especial de empleadas del hogar dentro del régimen general. La normativa es muy importante, pues afecta a todas aquellas personas que tengan un empleado de hogar ya sea a jornada completa o (atención) a jornada parcial (por horas). Es muy importante que se ponga en contacto con su consultor laboral asignado para proceder a revisar la situación del empleado del hogar y cumplir con el diseño normativo del nuevo sistema.

Como siempre estaremos a su disposición para ampliar la información que precise, y realizar los trámites preceptivos que soliciten.

Muy cordialmente

David Hospedales Salomó
Dirección General



David Hospedales Salomó

Director General

PROFESIONALES DESTACADOS



Mariana Gargaglione Luján
Área Contable oficina Barcelona
Diplomada en Ciencias Empresariales



Marta Perez Sanchez
Área Laboral oficina Mataró
Diplomada en Relaciones Laborales

Artículo:

Módulos 2012.
Estimación
objetiva del IRPF y
Régimen especial
simplificado de
IVA



Mireia Vargas
Responsable
Estimación Objetiva

MÓDULOS 2012. ESTIMACIÓN OBJETIVA DEL IRPF Y RÉGIMEN ESPECIAL SIMPLIFICADO DE IVA

Impuesto Sobre la Renta de las Persona Físicas (IRPF)

Se mantienen para el ejercicio 2012 las cuantías de los módulos, índices de rendimiento neto y sus instrucciones de aplicación. Asimismo, se mantiene la aplicación del 5% sobre el rendimiento neto de módulos que ya veníamos aplicando.

Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA)

Se mantiene para el ejercicio 2012 los módulos e instrucciones para la aplicación de los mismos.

Límites de exclusión del método de estimación objetiva

Será causa determinante de la exclusión del método de estimación objetiva el haber rebasado los límites establecidos por la norma para cada una de las actividades. Se establecen varios tipos de límites, cuya superación determina la imposibilidad de aplicar dicho régimen.

La totalidad de actividades realizadas por el contribuyente con respecto al ejercicio anterior no han de superar los siguientes límites:

- Volumen de rendimientos íntegros no sean superiores a 450.000 € anuales (sin IVA) para TODAS las actividades económicas realizadas por el titular de la actividad (incluidas las actividades agrícolas, ganaderas y forestales).
- El volumen de compras de bienes y servicios no sean superiores a 300.000 € anuales (sin IVA). No se computaran las adquisiciones de inmovilizado, gastos de personal ni los gastos de amortización de los elementos afectos.
- Existen unos límites máximos para cada actividad concreta que se refieren al número de personas empleadas, bateas o vehículos que se utilicen para el desarrollo de la actividad incluida en el régimen de estimación objetiva, superados los cuales no resulta aplicable dicho régimen.

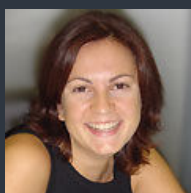
Exclusión del método de estimación objetiva

La exclusión de este régimen de estimación objetiva, supondrá la inclusión en el régimen de estimación directa en los términos previstos para esta modalidad, salvo que se renuncie al mismo. El efecto de la exclusión supone la inclusión durante los tres años siguientes en el ámbito de la modalidad simplificada.

La exclusión producirá efectos el año inmediato posterior a aquel en que se produzca dicha circunstancia

Cuándo?

- Durante el mes de diciembre anterior al año natural en que deba surtir efecto.
- También se entiende efectuada la renuncia al método de estimación objetiva cuando se presente en plazo el pago fraccionado del primer trimestre del ejercicio (mod. 130) o la liquidación de IVA (mod. 310). La renuncia tendrá efectos por un período mínimo de 3 años. Transcurrido este plazo, se prorroga para cada uno de los años siguientes.
- En caso de inicio de actividad, también se entenderá efectuada la renuncia cuando la primera declaración que deba presentar el contribuyente después del comienzo de la actividad se presente en plazo.



Eva Espartero
Graduado Social
Área Laboral
Oficina Mataró

Nueva normativa empleadas del hogar

NUEVA NORMATIVA PARA EMPLEADAS DEL HOGAR (LEY 27/2011 Y REAL DECRETO 1620/2011) APLICABLE A PARTIR 01-01-2012

¿Qué establece la nueva normativa?

La Disposición adicional 39 de la Ley 27/2011 de 1 de agosto sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de la Seguridad Social procede, con efectos 1 de enero de 2012, a la integración del Régimen Especial de Empleados del Hogar dentro del Régimen General, mediante la creación del Sistema Especial para Empleados del Hogar.

¿Quién tiene la obligación de dar de alta a los Empleados de Hogar en el nuevo Sistema?

La obligación corresponde siempre al Empleador, si son varios a cada uno de ellos. Si el empleador incumple con su obligación es el trabajador quién debe solicitar el alta.

¿Cómo proceder para dar de alta a los empleados de hogar en el nuevo Sistema Especial de Empleados de Hogar?

A partir del 01 de enero 2012 los empleadores de hogar deben disponer de un Código de Cuenta de Cotización. Para ello deben presentar ante la Administración de la Seguridad Social correspondiente o a través de registro electrónico los nuevos modelos TA6 y TA7.

Una vez disponen de Código de Cuenta de Cotización deberán presentar el nuevo modelo TA 2S-0138 para solicitar el alta de los trabajadores.

¿Cuál es el plazo para comunicar una alta nueva, una baja o cualquier variación?

Las altas deberán realizarse siempre con carácter previo al inicio de la actividad laboral, existiendo un plazo de 6 días para comunicar las bajas y las variaciones.

¿Qué plazo hay para regularizar la situación de los empleados de hogar procedentes del Régimen Especial de Empleados de Hogar?

La mencionada norma prevé un periodo transitorio que comprende desde el 1 de enero de 2012 a 30 de junio de 2012 durante el cual los empleadores han de comunicar a la TGSS los datos necesarios para la apertura del nuevo Código de Cuenta de Cotización así como los precisos para tramitar el alta de los empleados de hogar. A estos efectos se utilizará el modelo TA. HOGAR.

Transcurrido dicho plazo sin que haya hecho la pertinente comunicación, ¿qué ocurrirá?

- Los empleados del hogar que presten sus servicios con carácter parcial o discontinuo a uno o más empleadores quedarán excluidos del Sistema Especial, con la consiguiente baja de oficio en el RGSS, con efectos de 1 de julio de 2012.
- Los que presten sus servicios de manera exclusiva y permanente para un único empleador pasarán a cotizar, desde el 1 de julio de 2012, con la base máxima de cotización.

¿Es necesario realizar un mínimo de horas para estar incluido en el nuevo Sistema Especial de Empleados de Hogar?

La inclusión en el sistema especial es obligatoria cualquiera que sea el número de horas que un trabajador realice para cada empleador.

¿Cómo funciona la cotización?

Se cotizará en función del salario devengado, no de las horas trabajadas. Por esto es muy importante cada vez que la retribución varíe comunicar esta variación a la TGSS.

No se cotiza por desempleo ni por FOGASA.

Para el año 2012 el tipo de cotización será del 22% (18,30 para el empleador y 3,70 a cargo del empleado). Para la cotización por contingencias profesionales se aplicará el 0,65% IT de A.T. y 0,45% IMS de A.T.

Durante los ejercicios 2012 y 2013 existirá una reducción del 20% en las cotizaciones por nuevas contrataciones. Dicha reducción se ampliará con una bonificación hasta llegar al 45% en las familias numerosas.

Como ejemplo, si la retribución mensual del empleado de hogar es de 800,00 euros brutos su cotización será la siguiente:

TRAMO	RETRIBUCIÓN MENSUAL	BASE	CUOTA A CARGO EMPLEADOR (18,30%+1,10%)	CUOTA A CARGO TRABAJADOR (3,70%)	TOTAL CUOTA		
					Sin reducción	Con reducción 20%	Con reducción 45%
15º	Desde 700,11 €/mes	748,20 €/mes	145,15	27,68	172,83	145,45	111,22

¿Cómo se efectuará el ingreso de las cuotas?

El responsable del ingreso de las cuotas será siempre el empleador. El procedimiento de ingreso de cuotas se realizará, de manera obligatoria mediante domiciliación bancaria o cargo en cuenta.

¿Qué ocurre en caso de baja laboral por enfermedad o accidente?

El subsidio por incapacidad temporal en caso de enfermedad común o accidente no laboral se percibirá desde el cuarto día de la baja en el trabajo, estando a cargo del empleador el abono de la prestación al trabajador desde ese día hasta el octavo, ambos inclusive. A partir del noveno día la baja será abonada por la Seguridad Social o Entidad Gestora.

El subsidio por incapacidad temporal derivado de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional se percibirá a partir del día siguiente al de la baja médica en el trabajo.

¿Tengo que hacer contrato de trabajo al Empleado de Hogar?

El contrato de trabajo podrá celebrarse por escrito o de palabra. Ahora bien, deberá celebrarse por escrito cuando así lo exija una disposición legal para una modalidad determinada y en todo caso, los contratos de duración determinada cuya duración sea igual o superior a 4 semanas. En defecto de pacto escrito se presume indefinido y a jornada completa. En el contrato se tendrá que especificar y regular la retribución, las posibles prestaciones salariales en especie, el horario y la duración y distribución de los tiempos de presencia así como el sistema de retribución o compensación de los mismos, el régimen de pernoctas, el periodo de prueba, vacaciones ...

El contrato de trabajo se ha de presentar en la TGSS en el momento de formalizar el alta del trabajador.



¿Salario?

El salario será el acordado por el empleador y el empleado, garantizando siempre el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en cómputo anual en proporción a la jornada de trabajo realizada. El SMI siempre ha de pagarse en dinero, sin que puedan practicarse descuentos por las prestaciones en especie que supongan que el importe del salario en dinero sea inferior a dicho SMI.

En cuanto al salario se ha de distinguir el trabajo por horas, en régimen externo. Estaremos ante un trabajo por horas cuando el número total de días de prestación de servicios al año para el mismo empleador no exceda de 120 al año. Entonces el salario mínimo en esta actividad es de 5,02 euros/hora y en el mismo se incluye la parte proporcional de domingos y festivos, pagas extraordinarias y vacaciones.

¿Tengo que hacer nómina al Empleado de Hogar?

Sí, hay que facilitar al empleado un recibo del salario.

¿Cuál es la jornada máxima?

La jornada máxima semanal será de 40 horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia que se podrán retribuir o compensar con descanso. Las horas de presencia acordadas no compensadas con descanso retribuido no podrán exceder de 20 horas semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes y se retribuirán con un salario de cuantía no inferior al correspondiente a las horas ordinarias.

Extinción del contrato

La relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar se extinguirá conforme a lo previsto en el Real Decreto y en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

Despido Disciplinario: Comunicación por escrito. En el caso de ser improcedente, indemnización, que se abonará íntegramente en metálico, equivalente a 20 días naturales de salario por año con el límite de doce mensualidades.

Desistimiento: Comunicación por escrito. Si la prestación de servicios ha superado la duración de un año, el empleador ha de preavisar con 20 días, en los demás supuestos con 7 días. Simultáneamente a la comunicación de la extinción, el empleador deberá poner a disposición del trabajador una indemnización, que se abonará íntegramente en metálico, en cuantía equivalente al salario correspondiente a 12 días naturales por año de servicio con el límite de seis mensualidades.

Durante el período de preaviso el empleado que preste servicios a jornada completa tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo. El empleador podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios de dicho período, que se abonarán íntegramente en metálico.

¿La nueva regulación es aplicable a los contratos ya existentes?

Sí, la nueva regulación será aplicable a los contratos ya existentes (vigentes a su entrada en vigor) con las particularidades que en ella se establecen. Los empleadores disponen de un año a contar desde 01-01-2012 para formalizar por escrito los contratos de trabajo vigentes a dicha fecha.