

EMPLEAD@S DEL HOGAR

Normativa y Guía práctica ACTUALIZADA A 2016

LEGISLACION APLICABLE

El 1 de enero de 2012 entró en vigor una normativa que pretende acercar los derechos laborales de los empleados de hogar al del resto de los trabajadores. R.TRUJILLO Asesores S.L.P. informó en su día a sus clientes exclusivos de esta nueva regulación que supuso un cambio radical, y que afectó a la mayoría de los hogares que usan servicios domésticos. Así mismo se estableció un **SERVICIO PREFERENTE PARA NUESTROS YA CLIENTES COMO USTED**, para facilitarle y gestionarle todos los trámites.

En estos momentos, actualizamos esta información y la adecuamos al momento, a fin de facilitar la información necesaria para poder cumplir la legalidad y evitar incumplimientos legales con consecuencias innecesarias.

INFORMACION GENERAL

¿Qué establece la normativa?:

La Disposición adicional 39 de la Ley 27/2011 de 1 de agosto (publicada en el Boletín Oficial del Estado (BOE) del 2 de agosto) sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, procede a la integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar dentro del Régimen General, mediante la creación del Sistema Especial para Empleados de Hogar.

Los empleadores para quienes los trabajadores realicen labores domésticas deberán disponer de un Código de Cuenta de Cotización (CCC) dentro del Sistema Especial para Empleados de Hogar del Régimen General. Para ello deberán presentar la inscripción como EMPLEADOR en la Seguridad Social mediante los nuevos modelos TA6 y TA7, y el EL ALTA del trabajador, con el TA 2S-0138.

Todo ello hay que realizarlo con carácter previo al inicio de la actividad laboral.

SEGURIDAD SOCIAL

Cotización a la Seguridad Social: El responsable del ingreso de las cuotas será **siempre el empleador**, y deberá hacerlo con independencia de las horas de trabajo. Es una de las novedades de la nueva normativa. Anteriormente los trabajadores que prestaban sus servicios con carácter parcial o discontinuo para varios empleadores debían cotizar ellos mismos si superaban las 72 horas mensuales de trabajo.

El ingreso de cuotas se realizará mediante domiciliación bancaria o cargo en cuenta.

BASES DE COTIZACION PARA 2016 :

Las bases de cotización, están establecidas en tramos, en función del importe de la retribución, y según la siguiente tabla que anualmente se establece mediante Orden Ministerial donde se fijan las bases de cotización para cada año.

Tra- mo	Retribución mensual euros/mes	Base de coti- zación euros/mes
1.º	Hasta 174,64	149,34
2.º	Desde 174,65 hasta 272,80	247,07
3.º	Desde 272,81 hasta 371,10	344,81
4.º	Desde 371,11 hasta 469,30	442,56
5.º	Desde 469,31 hasta 567,50	540,30
6.º	Desde 567,51 hasta 665,00	638,05
7.º	Desde 665,01 hasta 764,40	764,40
8.º	Desde 764,41	798,56

Sobre esta base de cotización se aplicarán los tipos que anualmente se establecen mediante la Ley de Presupuestos Generales del Estado, y la correspondiente Orden Ministerial de su desarrollo.

TIPO DE COTIZACION PARA 2016

Será de aplicación los tipos de cotización siguientes:

EMPLEADOR	TRABAJADOR	TOTAL
21,35%	4,25%	25,60%

Además, el empleador tiene que abonar un 1,1% por contingencias profesionales.

Las familias numerosas tienen una reducción de hasta el 45%, según su número.

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.

SALARIO MINIMO MENSUAL AÑO 2016: El salario mínimo actual es de **655,20 euros al mes**.

En esta materia debe distinguirse el trabajo por horas, en régimen externo, del que no tiene tal consideración. 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.

SALARIO MINIMO POR HORA AÑO 2016:

5,13 euros/hora y en el mismo se incluye la parte proporcional de domingos y festivos, pagas extraordinarias y vacaciones.

Hay que facilitar al empleado un recibo del salario tipo "nómina", y la variación de la retribución mensual debe comunicarse a la Tesorería General de la Seguridad Social en el plazo de 6 días desde que se produjo.

Pagas extraordinarias: El trabajador que trabaje a jornada completa o a tiempo parcial durante más de 120 días para un mismo empleador tiene derecho a percibir dos pagas extraordinarias en la cuantía que se acuerde entre las partes. La cuantía de las pagas extraordinarias ha de ser suficiente para garantizar la percepción del SMI (en dinero) en cómputo anual en proporción a la jornada de trabajo.

Alojamiento y manutención: Estos descuentos pueden practicarse únicamente cuando se haya pactado la prestación de servicio con derecho a prestaciones en especie por alojamiento y/o manutención, con un máximo del 30% del salario total, y siempre que el salario supere las cuantías del SMI.

Los trabajadores a tiempo parcial disfrutarán de idéntica protección que los trabajadores a tiempo completo.

CONTRATO : Si la relación laboral excede de cuatro semanas, el contrato siempre tiene que hacerse por escrito.

Si el trabajador acude habitualmente a un hogar, aunque sea durante un número pequeño de horas a la semana, el contrato sería indefinido y habrá tantas relaciones laborales como hogares en los que presta sus servicios. Cuando el contrato de trabajo se realice por escrito, debe acompañarse copia del mismo a la comunicación del alta del trabajador ante la Tesorería General de la Seguridad Social, y es esta la que comunicará el contenido de los contratos al servicio público de empleo.

Sanciones: En caso de incumplimiento se aplica la normativa general en materia de infracciones y sanciones en el orden social Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Rafael Trujillo Marlasca
Graduado Social

Todos estos trámites se los podemos efectuar por ser cliente de R.TRUJILLO, con una reducción de honorarios del 20% sobre tarifa ordinaria. Solo deberá aportarnos la siguiente documentación:

- Fotocopia DNI del Empleador.
- Fotocopia DNI del Empleado y permiso de trabajo si es extranjero.
- Número Cuenta Bancaria para la Domiciliación de la Seg.Soc.
- Importe mensual que cobrará la Empleada/o de Hogar, y datos del horario de trabajo

Nosotros haremos el resto Infórmese sin compromiso

Telef. 956324423 / rtrujillo@afincas.com

R.TRUJILLO Asesores S.L.P.®