

CIRCULAR INFORMATIVA LABORAL Nº 93

Octubre /2022/6L

Recientemente, se ha publicado en el BOE, el RD Ley 16/2022, para la mejora de las **condiciones de trabajo y Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar**. Esta circular le informa de los **aspectos más relevantes** del citado Real Decreto.

1. Desempleo y cobertura de la Seguridad Social:

La cotización por desempleo y Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) será obligatoria para las personas empleadoras y empleadas del hogar a partir del 1 de octubre de 2.022.

Los tipos de cotización entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre de 2.022 serán los siguientes:

- **Para desempleo:** el 6,05% del que el 5% será a cargo del empleador y el 1,05% a cargo del empleado.
- **Para el Fondo de Garantía Salarial:** el 0,2% a cargo exclusivo del empleador.

2. Sistema de bonificaciones:

Se establece una **bonificación del 80%** en la aportación empresarial por desempleo y FOGASA, y se mantiene la **reducción del 20%** en la aportación empresarial por contingencias comunes.

Las **familias numerosas**, podrán acceder, hasta el 31 de marzo de 2.023, a una **bonificación del 45%**, en cuyo caso, no resultará de aplicación la reducción de cuotas del 20% sobre la aportación empresarial por contingencias comunes, pero sí la bonificación del 80% sobre la aportación empresarial para desempleo y FOGASA.

3. Despidos:

Se suprime el llamado “**desistimiento**”, que permitía de modo unilateral, mediante el pago de una indemnización y sin alegación alguna, romper el contrato con la empleada del hogar.

Por tanto, a partir del 1 de octubre de 2.022, **cualquier extinción laboral de una empleada de hogar deberá recoger la causa en la que se fundamenta**. Además de las causas previstas para los demás colectivos de personas trabajadoras, la relación laboral podrá extinguirse por alguna de las causas siguientes, siempre que estén justificadas:

- Disminución de los ingresos de la unidad familiar o incremento de sus gastos por causa sobrevenida.

- Modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifican poder prescindir de la persona trabajadora del hogar
- El comportamiento de la persona trabajadora que fundamente de manera razonable y proporcionada la pérdida de confianza de la persona empleadora

La decisión de extinguir el contrato deberá **comunicarse por escrito** a la persona empleada del hogar, **debiendo constar** de modo claro e inequívoco la voluntad de la persona empleadora de dar por finalizada la relación laboral y la causa por la que se adopta dicha decisión.

Simultáneamente a la comunicación de la extinción, la persona empleadora deberá poner a disposición de la persona trabajadora una **indemnización**, en cuantía equivalente al salario correspondiente a **doce días por año de servicio** con el límite de seis mensualidades.

Si la prestación de servicios hubiera superado la duración de un año, la persona empleadora deberá conceder **un plazo de preaviso**, como mínimo, de veinte días desde que se comunique a la persona trabajadora la decisión de la extinción. En los demás supuestos el preaviso será de siete días.

4. Asunción de obligaciones en materia de cotización con relación a las personas trabajadoras que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales.

A partir del 1 de enero de 2.023 ya no será posible pactar con las personas trabajadoras al servicio del hogar **que realicen menos de 60 horas de trabajo mensual por persona empleadora**, la asunción por ellas mismas de las obligaciones en materia de cotización y afiliación a la Seguridad Social.

Por tanto, **será la persona empleadora** la obligada a dar de alta y cotizar por las personas que realicen tareas en el hogar **cualquiera que será el número de horas** y aunque presten servicios en otros hogares.

5. Equiparación en prevención de riesgos laborales.

Se **suprime** el apartado 4 del artículo 3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que excluía de su ámbito de aplicación la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar y **añade** a esta norma una disposición a fin de **garantizar un nivel de protección de la seguridad y salud de las personas al servicio del hogar familiar** especialmente en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres, teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, en los términos y garantías que se prevean reglamentariamente.

ECADE
Dpto. Laboral