



iberley
el valor de la confianza



COLEX

DOSSIER

MEJORA DE LAS

CONDICIONES

DE LAS PERSONAS

TRABAJADORAS

DEL HOGAR

5 PUNTOS CLAVES



50 PREGUNTAS Y RESPUESTAS

ÍNDICE

LOS 5 PUNTOS CLAVE DE LA MEJORA DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

01. SE AMPLÍA LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO Y FOGASA

02. NUEVAS REGLAS DE COTIZACIÓN Y BONIFICACIONES PARA EL COLECTIVO

03. NUEVO RÉGIMEN JURÍDICO PARA LA CONTRATACIÓN Y EXTINCIÓN DE LA
RELACIÓN LABORAL

04. FORMACIÓN Y ACREDITACIÓN PARA LAS PERSONAS EMPLEADAS DEL HOGAR

05. APLICACIÓN DE LA PRL E IDENTIFICACIÓN DE ENFERMEDADES PROFESIONALES

ANEXO

50 PREGUNTAS Y RESPUESTAS

**DOSSIER DE LA MEJORA DE
CONDICIONES DE LAS PERSONAS
TRABAJADORAS DEL HOGAR**

5 PUNTOS CLAVES

+

50 PREGUNTAS Y RESPUESTAS

**Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la
mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad
Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar**

(BOE 08/09/2022)

Vigencias y régimen transitorio

ENTRADA EN VIGOR GENERAL: 09/09/2022

(Ciertas modificaciones se aplicarán con efectos de 1 de octubre de 2022, 1 de enero de 2023 y 1 de abril de 2023). (D.F. 7.^a)

Modificación normativa y obligaciones con distinta fecha de efectos

<p>Beneficios en la cotización aplicables en el Sistema Especial para Empleados de Hogar: reducción del 20 % y bonificación del 80 % a la contratación de empleados de hogar.</p>	<p>D.A. 1.^a.1 A partir del día 1 de octubre de 2022.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Asunción por el empresario de obligaciones en materia de cotización con relación a las personas trabajadoras al servicio del hogar que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales. • Nuevas obligaciones referentes a la comunicación de datos en las altas de los trabajadores. 	<p>D.T. 2.^a Art. 6.^o. A partir del día 1 de enero de 2023.</p>
<p>Beneficios en la cotización aplicables en el Sistema Especial para Empleados de Hogar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bonificación del 45 % o del 30 % en función de los requisitos de patrimonio y/o renta de la unidad familiar o de convivencia de la persona empleadora en los términos y condiciones que se fijen reglamentariamente. 	<p>D.A. 1.^a.2, 3 y 4 (párrafo segundo) A partir del día 1 de abril de 2023.</p>

¿Cuáles son las claves para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar?

1. Se amplía la protección por desempleo y FOGASA

- 1.1. Derecho al paro de las personas trabajadoras de hogar: ¿cuánto van a cobrar de paro las empleadas de hogar?
- 1.2. Derecho a indemnización por el FOGASA en los casos de insolvencia de los empleadores

2. Nuevas reglas de cotización y bonificaciones

- 2.1. Será obligatorio cotizar por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) a partir del 1 de octubre de 2022: ¿cuánto se incrementan las cotizaciones?
- 2.2. El empresario asume las obligaciones en materia de cotización siempre
- 2.3. Beneficios en la cotización aplicables en el Sistema Especial para Empleados de Hogar
- 2.4. Nuevas obligaciones referentes a la comunicación de datos en las altas de los trabajadores

3. Nuevo régimen jurídico para la contratación y extinción de la relación laboral

- 3.1. Se elimina la figura del desistimiento y se regulan nuevas peculiaridades extintivas
- 3.2. Se presume del carácter indefinido y a jornada completa de la relación laboral cuando el contrato no se realice por escrito
- 3.3. La persona trabajadora deberá recibir información sobre los elementos esenciales del contrato y sus condiciones laborales

4. Formación y acreditación para las personas empleadas del hogar

5. Aplicación de la PRL e identificación de enfermedades profesionales

01. SE AMPLÍA LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO Y FOGASA

1.1. Derecho al paro de las personas trabajadoras de hogar

Se considera situación legal de desempleo la extinción por causa justificada contemplada en el nuevo art. 11.2 del 1620/2011, de 14 de noviembre.

Para que el empleado de hogar acceda al paro, deberá cumplir los **requisitos generales para el acceso a la prestación** [nuevo apartado 8.º al artículo 267.1.a) de la LGSS]. Es decir, será necesario:

- Estar dadas de alta en la seguridad social.
- **Cotizar por desempleo un año completo** (360 días) antes de poder lucrar la prestación contributiva.
- Encontrarse en una situación legal de desempleo y suscribir el compromiso de actividad.
- No haber llegado a la edad ordinaria de jubilación, es decir, los 65 años.
- No cobrar otra pensión incompatible.

CUESTIÓN

¿Cuánto van a cobrar de paro las personas empleadas de hogar?

Como sucede con cualquier trabajador por cuenta ajena, la cuantía de la prestación por desempleo se determina en función del **promedio de las bases de cotización** por desempleo, aplicando el 70 % o 50 % de la **base reguladora en función del tiempo durante el que se perciba**. La **cuantía variará entre unos máximos y mínimos** en función de las cargas familiares (art. 270 de la LGSS).

BASE REGULADORA (BR)	Promedio de las bases de cotización por desempleo de los últimos 180 días trabajados precedentes a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar. No se computarán las retribuciones percibidas en concepto de horas extraordinarias.	
CUANTÍA	180 primeros días	70 % BR.
	Resto de la prestación	50 % BR.
...	...	€/mes x 12

TOPES	MÍNIMO	Sin hijos a cargo	80 por 100 IPREM Incrementado en 1/6 parte	540,41
		Con hijos a cargo	107 por 100 IPREM Incrementado en 1/6 parte	722,8
	MÁXIMO	Sin hijos a cargo	175 por 100 IPREM Incrementado en 1/6 parte	1.182,16
		1 hijo a cargo	200 por 100 IPREM Incrementado en 1/6 parte	1.351,04
		2 hijos o más a cargo	225 por 100 IPREM Incrementado en 1/6 parte	1.519,92

A TENER EN CUENTA. La nueva normativa no tendrá efectos retroactivos. En caso de encontrarse en situación de desempleo sin cotizaciones suficientes para acceder a la prestación contributiva, este colectivo, a partir del mes que viene, y de reunir los requisitos, tendrá acceso a los subsidios por desempleo.

1.2. Derecho a indemnización por el FOGASA en los casos de insolvencia de los empleadores

Como protección frente a la posible declaración de insolvencia de las unidades familiares se incluye este colectivo dentro de la cobertura del FOGASA.

En el caso de extinción del contrato de trabajo por las causas previstas en el artículo 11.2 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, la cuantía de la indemnización que procede abonar al Fondo se calculará a razón de **doce días de salario por año de servicio**, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con el **límite máximo de seis mensualidades**, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del **doble del salario mínimo interprofesional**, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias (modificación del art. 33.2 del Estatuto de los Trabajadores y nuevo art. 19 del Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo).

A TENER EN CUENTA. En paralelo se establecen nuevas reglas de cotización por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial, obligatorias desde el 01/10/2022.

02.

NUEVAS REGLAS DE COTIZACIÓN Y BONIFICACIONES PARA EL COLECTIVO

2.1. Será obligatorio cotizar por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) a partir del 1 de octubre de 2022

La cotización por la prestación de desempleo y FOGASA supondrá un **incremento con respecto a lo que se abona actualmente**, no obstante se establece una reducción por contingencias comunes (20 %) y otras por contingencias profesionales (80 %). Esta modificación de las cotizaciones a partir del próximo mes se hará de oficio desde la Seguridad Social.

CUESTIÓN

¿Cuánto se incrementan las cotizaciones?

Según ha ejemplificado la Seguridad Social, la cuota mensual se incrementará en unos **4,49 euros al mes para retribuciones de 500 euros y en 31,38 euros para las retribuciones según el salario mínimo interprofesional actual.**

a) Periodo transitorio entre el 01/10/2022 y el 31/12/2022

- *Bases de cotización:* conforme a lo establecido en el art. 19.3 de la LGSS y 106. Cuatro.1 de la LPGE 2022.
- *Tipos de cotización:* por desempleo 6,05 % (del que el 5 % será a cargo del empleador y el 1,05 % a cargo del empleado); al Fondo de Garantía Salarial será un 0,2 % (a cargo exclusivo del empleador).

A TENER EN CUENTA. Una vez que la TGSS disponga de los datos, programas y aplicaciones necesarios, las cuotas exigibles en el año 2022 serán liquidadas sin recargo alguno.

b) A partir del 01/01/2023

- *Bases de cotización:* en el año 2023, las retribuciones mensuales y las bases de cotización serán las contenidas en la siguiente escala (nueva redacción de la D.T. 16.ª de la LGSS):

Tramo	Retribución mensual Euros/mes		Base de cotización Euros/mes
1.º	Hasta 269,00	...	250,00
2.º	Desde 269,01	Hasta 418,00	357,00
3.º	Desde 418,01	Hasta 568,00	493,00
4.º	Desde 568,01	Hasta 718,00	643,00
5.º	Desde 718,01	Hasta 869,00	794,00
6.º	Desde 869,01	Hasta 1.017,00	943,00
7.º	Desde 1.017,01	Hasta 1.166,669	1.166,70
8.º	Desde 1.166,67	...	Retribución mensual

A TENER EN CUENTA. Se reducen los tramos de cotización (pasan de diez a ocho) y se eleva la base de cotización de los empleados que trabajan pocas horas.

- *Tipos de cotización:* Según LPGE 2024 (donde también se fijarán para desempleo y al Fondo de Garantía Salarial).

2.2. El empresario asume las obligaciones en materia de cotización siempre

A partir del día 1 de enero de 2023, los empleadores asumirán las obligaciones en materia de cotización para los trabajadores que presten sus servicios durante menos de 60 horas/mes por empleador.

Se elimina, por tanto, la posibilidad de que fuesen los trabajadores los que solicitaban directamente su afiliación, altas, bajas y variaciones de datos (nueva redacción del art. 43.2 del Real Decreto 84/1996, de 26 de enero y D.A. 2.ª del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre).

A TENER EN CUENTA. Durante enero de 2023, los empleadores deberán comunicar a la TGSS los datos necesarios para el cálculo y el pago de las cuotas de la Seguridad Social, y en especial los datos bancarios precisos para el pago de las cotizaciones, así como la entidad gestora o en su caso colaboradora de la Seguridad Social por la que optan a efectos de la cobertura de las contingencias profesionales, siempre y cuando todos estos datos no se hubiesen comunicado con anterioridad.

2.3. Beneficios en la cotización aplicables en el Sistema Especial para Empleados de Hogar

Desde el 1 de octubre de 2022 (D.A 1.ª del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre):

- **Reducción por contingencias comunes:** se mantiene la **reducción de un 20 %** en la aportación empresarial a la cotización por contingencias comunes correspondiente a este Sistema Especial.
 - **Se crea una bonificación –con efectos de 01/04/2023–** (como alternativa a la reducción prevista en el punto anterior) del **45 % o del 30 %** en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente a este sistema especial, cuando los empleadores cumplan los **requisitos de patrimonio y/o renta de la unidad familiar o de convivencia** en los términos y condiciones que se fijen reglamentariamente.
- **Bonificación por la cotización por desempleo y FOGASA:**
 - Se configura una nueva **bonificación del 80 %** en las aportaciones empresariales a la cotización por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial en ese Sistema Especial.

A TENER EN CUENTA. La D.T. 3.ª regula la compatibilidad/incompatibilidad de las bonificaciones y reducciones anteriores con el mantenimiento de los beneficios por la contratación de cuidadores en familias numerosas.

ESQUEMA CON LAS BONIFICACIONES Y REDUCCIONES EN LA COTIZACIÓN PARA LA CONTRATACIÓN EN EL RÉGIMEN ESPECIAL DE HOGAR

RD-ley 16/2022, de 6 de septiembre → MODIFICA → RD 1620/2011, RD 84/1996, de 26 de enero y LGSS.

Art. 106.4.4 de la LPGE 2022 y art. 15 de la Orden PCM/244/2022, de 30 de marzo.

Desde el 01/01/2022 hasta el 30/09/2022

- **Nuevas contrataciones:** reducción del 20% en la cotización por contingencias comunes.
- **Familias numerosas:** bonificación del 45 % en la cotización por contingencias comunes.

D.A 1.ª y D.F. 7.ª.3 del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre y art. 9 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre.

Desde el 01/10/2022 hasta el 31/12/2022

- **Nuevas contrataciones:** se mantiene la reducción del 20% en la cotización por contingencias comunes.
- **Familias numerosas:** se mantiene la bonificación del 45 % en la cotización por contingencias comunes.
- **Bonificación por la cotización por desempleo y FOGASA:** bonificación del 80% en las aportaciones empresariales a la cotización por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial en ese Sistema Especial.

D.A 1.^a, D.T. 3.^a y D.F. 7.^a.3 del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre y art. 9 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre.

Desde el 1 de
abril de 2023

- **Nuevas contrataciones (dos opciones incompatibles):**
 - Reducción del 20% en la cotización por contingencias comunes.
 - Reducción del 45% o 30% en la cotización por contingencias comunes cuando se cumplan ciertos los requisitos de patrimonio y/o renta de la unidad familiar o de convivencia (solo respecto a una contratación).
- **Bonificación por la cotización por desempleo y FOGASA:** bonificación del 80% en las aportaciones empresariales a la cotización por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial en ese Sistema Especial.
- **Régimen transitorio de mantenimiento de los beneficios por la contratación de cuidadores en familias numerosas:** bonificación del 45 % en la cotización por contingencias comunes que se aplicase a 01/04/2023:
 - Mantendrán su vigencia hasta la fecha de efectos de la baja de los cuidadores.
 - Incompatible con las reducciones citadas.

* *Téngase en cuenta la existencia de descuentos en la cotización en caso de contratación de víctimas de violencia de género, personas con movilidad reducida o en caso de sustitución de la persona trabajadora por razones de baja por maternidad o riesgo durante el embarazo.*

2.4. Nuevas obligaciones referentes a la comunicación de datos en las altas de los trabajadores

Desde el 01/01/2023, en las solicitudes de alta para los trabajadores incluidos en el sistema especial analizado deberán figurar (modificación del art. 43.2 del Real Decreto 84/1996, de 26 de enero):

- Los datos establecidos con carácter general.
- El código de la cuenta de la entidad financiera en la que ha de domiciliarse el pago de la cotización.
- Los datos correspondientes al tipo de contrato de trabajo y al contenido mínimo del mismo:
 - Número de horas de trabajo mensuales y semanales.
 - Salario pactado (tanto por hora realizada como mensual), incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.
 - El salario mensual acordado en especie.
 - Existencia o no de pacto de horas de presencia y/o de horas de pernocta, y la retribución por hora pactada.

03.

NUEVO RÉGIMEN JURÍDICO PARA LA CONTRATACIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

3.1. Se elimina la figura del desistimiento y se regulan nuevas peculiaridades extintivas

Hasta el momento, la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar podía derivar de un despido del trabajador, o por desistimiento del empleador. A partir del 9 de septiembre de 2022, el empleador deberá acreditar los motivos que puedan dar lugar a la finalización del contrato, eliminando, por tanto, la figura del desistimiento.

El art. 11 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre sufre una «intensa remodelación», regulando las nuevas peculiaridades extintivas de las relaciones laborales en el hogar familiar. La **extinción**, sin perjuicio de las causas comunes previstas en el art. 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, solo puede producirse por:

- La disminución de los ingresos de la unidad familiar o incremento de sus gastos por circunstancia sobrevenida (ej.: la pérdida del trabajo o la declaración de incapacidad para el trabajo de la persona empleadora).
- La modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifican que se prescindan de la persona trabajadora del hogar (ej.: la asunción de las citadas tareas por entidad pública o el cambio en las necesidades de cuidado de algún miembro de la unidad familiar).
- El comportamiento de la persona trabajadora que fundamenta de manera razonable y proporcionada la pérdida de confianza de la persona empleadora.

Del mismo modo, se fijan nuevas obligaciones:

- *Comunicación por escrito*: debiendo constar la voluntad de la persona empleadora de dar por finalizada la relación laboral y la causa.
- *Indemnización*: en cuantía equivalente al salario correspondiente a doce días por año de servicio con el límite de seis mensualidades.

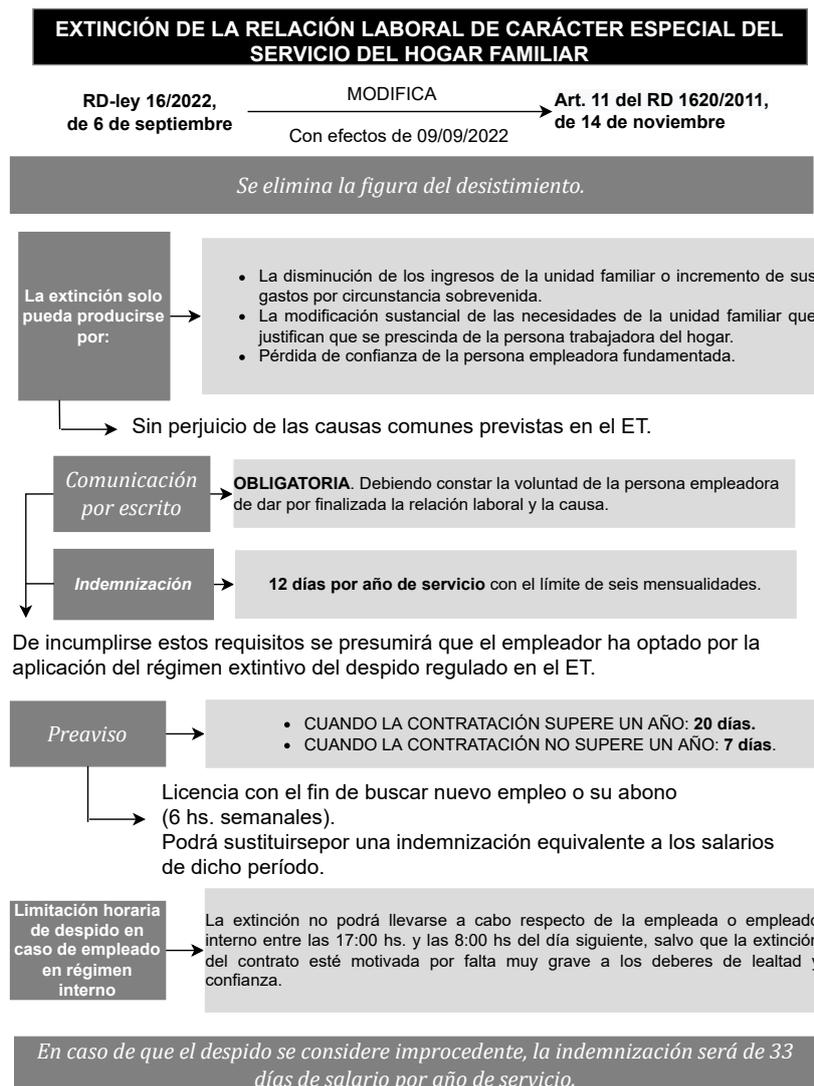
A TENER EN CUENTA. En caso de que el despido se considere improcedente, la indemnización será de 33 días de salario por año de servicio.

- *Preaviso*: en el caso de que la prestación de servicios hubiera superado la duración de un año, la persona empleadora deberá conceder un plazo de preaviso cuya duración, computada desde que se comunique a la persona trabajadora la decisión de extinción, habrá de ser, como mínimo, de veinte días. En los demás supuestos el preaviso será de siete días.

- *Licencia con el fin de buscar nuevo empleo o su abono*: durante el período de preaviso, la persona 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. La persona empleadora podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios de dicho período.
- *Limitación horaria de despido en caso de empleado en régimen interno*. La decisión extintiva no podrá llevarse a cabo respecto de la empleada o empleado interno entre las 17:00 hs. y las 8:00 hs del día siguiente, salvo que la extinción del contrato esté motivada por falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza.

A TENER EN CUENTA. De incumplirse los requisitos relativos a la forma escrita de la comunicación de extinción o la puesta a disposición de la indemnización, se presumirá que el empleador ha optado por la aplicación del régimen extintivo del despido regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

A modo esquemático:



3.2. Se presume del carácter indefinido y a jornada completa de la relación laboral cuando el contrato no se realice por escrito

Dentro de las modificaciones realizadas en el art. 5.1. 2 y 4 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, referido a la forma del contrato de trabajo, **se establece la presunción del carácter indefinido de la relación laboral** cuando el contrato no se realice por escrito, cualquiera que sea la duración del mismo.

Del mismo modo, cualquiera de las partes podrá **exigir que el contrato se formalice por escrito**, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

3.3. La persona trabajadora deberá recibir información sobre los elementos esenciales del contrato y sus condiciones laborales

La persona trabajadora deberá recibir información sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral (si no figuran en el contrato formalizado por escrito).

Además de los extremos a que se refiere el art. 2.2 del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, dicha información deberá comprender:

- a. Las prestaciones salariales en especie, cuando se haya convenido su existencia.
- b. La duración y distribución de los tiempos de presencia pactados, así como el sistema de retribución o compensación de los mismos.
- c. El régimen de las pernoctas de la persona empleada de hogar en el domicilio familiar, en su caso.

04.

FORMACIÓN Y ACREDITACIÓN PARA LAS PERSONAS EMPLEADAS DEL HOGAR

Se establece un compromiso de desarrollar políticas de formación y acreditación para las personas empleadas del hogar dedicadas al cuidado o la atención de las personas que formen parte del ámbito doméstico y familiar (D.A. 6.ª del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre).

05.

APLICACIÓN DE LA PRL E IDENTIFICACIÓN DE ENFERMEDADES PROFESIONALES

Pendiente de desarrollo reglamentario.

Se garantizará la protección de la seguridad y salud de las personas al servicio del hogar familiar equivalente a la de cualquier otra persona trabajadora «(...) en los términos y con las garantías que se prevean reglamentariamente a fin de asegurar su salud y seguridad» (nueva D.A. 19.ª de la LPRL).

La norma establece también el compromiso de creación de una comisión de estudio cuyo objetivo es la inclusión de la perspectiva de género en el cuadro de enfermedades para que se identifiquen y se corrijan las deficiencias que existen en el ámbito de la protección ante las enfermedades profesionales de los trabajos desarrollados mayoritariamente por mujeres.

**PREGUNTAS Y RESPUESTAS SOBRE
LA MEJORA DE CONDICIONES DE LAS
PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR
(Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre)**

PREGUNTAS Y RESPUESTAS

1. NUEVAS PRESTACIONES

2. COTIZACIÓN

3. CONTRATACIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

4. NORMATIVA MODIFICADA

5. OTRAS

1. NUEVAS PRESTACIONES

1. ¿Cuándo podrán los empleados domésticos cobrar el paro?

No se han establecido efectos retroactivos. Será necesario un periodo previo de cotización de 360 días.

Las personas trabajadoras deberán cotizar durante un año desde el 1 de octubre de 2022 (fecha en la que empieza a ser obligatoria la cotización por esta contingencia).

2. ¿Cuánto cobran de paro los empleados de hogar?

Dependerá en cada caso de la base reguladora a la que se cotice.

La cuantía de la prestación por desempleo se determina en función del promedio de las bases de cotización por desempleo de los últimos 180 días (seis meses) trabajados, excluidas las retribuciones percibidas en concepto de horas extraordinarias.

Las cantidades a percibir se encuentran limitadas por un factor temporal (durante los primeros 6 meses de prestación se percibirá el 70 % de la base reguladora y posteriormente al 50 %) y en función de unas cantidades máximas y mínimas según el IPREM y las cargas familiares (art. 270 de la LGSS).

3. En caso de no tener cotización suficiente para el acceso a la prestación por desempleo, ¿podrán solicitar el subsidio por cotización insuficiente?

Sí. Con la modificación normativa el colectivo tendrá acceso a los subsidios por desempleo.

En el caso de que la persona trabajadora se encuentre en situación legal de desempleo sin alcanzar el periodo de 360 días cotizados a esta prestación, podrá solicitar el subsidio por insuficiencia de cotización, en este caso se exige al menos 6 meses cotizados por desempleo.

4. Una empleada del hogar que no tiene en este momento cotizaciones para acceder a la prestación por desempleo, ¿puede solicitar la ayuda familiar si se extingue su contrato?

Sí. No obstante, para acceder al subsidio de ayuda familiar se exigen 3 meses de cotización.

5. Si la persona trabajadora al servicio del hogar ha prestado servicios en una empresa con anterioridad y se queda en desempleo, ¿podrá acumular lo cotizado anteriormente para una futura prestación?

Sí. Las cotizaciones durante la prestación de servicios de hogar se unirán a las anteriores a la hora de generar el derecho a prestación por desempleo, siempre que la baja como persona empleada de hogar no haya sido voluntaria.

6. Si la persona empleadora se declarase insolvente, ¿el trabajador perdería la indemnización por extinción del contrato?

No. El Fondo de Garantía Salarial cubrirá las cantidades hasta cierto límite.

7. ¿Tienen derecho a la prestación por desempleo las empleadas de hogar contratadas antes de la entrada en vigor de la reforma?

Sí. Pero necesitarán tener cotizado el periodo previo obligatorio.

8. ¿Qué cantidades garantizará el FOGASA a este colectivo?

En caso de insolvencia o concurso de la persona empleadora, la indemnización garantizada por el Fondo será de **12 días de salario por año de servicio**, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con el límite máximo de 6 mensualidades, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del doble del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias (nuevo art. 19 del Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo).

9. ¿Es obligatorio que los empleadores concierten la prevención de riesgos con un servicio de prevención ajeno?

Es una de las cuestiones que más dudas han despertado, por ahora es una incógnita.

La norma se limita a añadir una nueva D.A. 18.ª a la LPRL a fin de garantizar, **a través de un futuro desarrollo reglamentario**, un nivel de protección de la seguridad y salud de las personas al servicio del hogar familiar equivalente a la de cualquier otra persona trabajadora.

Debemos esperar a este «desarrollo reglamentario» para saber si entre las posibles obligaciones en materia de PRL, «teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico», se incluirá contar con un SPA.

10. En el supuesto en que, en la fecha de la situación legal de desempleo, las nuevas cotizaciones aún se encuentren pendientes de liquidación, ¿la persona tendrá derecho a paro/subsidio?

Sí, pero ha de cumplir los requisitos necesarios. Desde que existe obligación de cotizar, a pesar de que no se hubiesen liquidado, las cotizaciones se considerarán efectivamente realizadas a los efectos previstos en el art. 165.2 de la Ley General de la Seguridad Social, sin perjuicio de la comprobación posterior sobre su ingreso por la entidad gestora de la prestación por desempleo.

11. ¿Las prestaciones por desempleo son solo en el caso de despido (en cualquiera de sus calificaciones)?

La norma modifica el art. 267 de la Ley General de la Seguridad Social a fin de que conste como situación legal de desempleo la extinción por causa justificada contemplada en el nuevo artículo 11.2 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre. Dado que el nuevo art. 11.2 del RD 1620/2011, concreta «Sin perjuicio de lo anterior», en referencia a posibles extinciones motivadas según el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, parece que también corresponderá desempleo en estos casos, pero nuevamente será necesario conocer los criterios del SEPE, y su posterior interpretación judicial, para conocer la respuesta a esta pregunta.

12. ¿Los empleadores podrán contratar un familiar hasta segundo grado con derecho a paro?

La norma no fija limitaciones concretas a este respecto. Salvo situaciones de fraude, siempre que el trabajador se encuentre en situación de ajenidad y dependencia, y de cumplirse los requisitos al efecto, los familiares podrían acceder al paro, no obstante, es de esperar criterios restrictivos por parte de la entidad gestora al respecto.

13. Las personas trabajadoras del hogar que accedan a la prestación por desempleo, ¿podrán solicitar también la capitalización?

Sí. La norma no limita o restringe este derecho.

Aquellas personas que están en desempleo y pretendan desarrollar una nueva actividad como trabajadores autónomos o incorporarse como socios trabajadores o de trabajo en cooperativas o en sociedades laborales pueden solicitar el pago único, o capitalización, de la prestación por desempleo siempre que cumplan los requisitos legalmente establecidos.

2. COTIZACIÓN

14. ¿La nueva cotización supondrá un incremento en el coste del empresario?

Sí. Para compensar posibles subidas se establece una reducción por contingencias comunes (20 %) y otras por contingencias profesionales (80 %). Esta modificación de las cotizaciones a partir del próximo mes se hará de oficio desde la Seguridad Social.

Según ha ejemplificado la Seguridad Social, la cuota mensual de un empleado de hogar sujeta al salario mínimo interprofesional a jornada completa se incrementará en unos 31 euros (para este caso se pasaría de 292 a 323 euros).

15. ¿Quién pagará las cotizaciones por desempleo y FOGASA?

Por desempleo supondrá un 6,05 % de la BR, del que el 5 % será a cargo del empleador y el 1,05 % a cargo del empleado). Al Fondo de Garantía Salarial será un 0,2 % a cargo exclusivo del empleador.

16. ¿Existe algún tipo de bonificación para la contratación de estos trabajadores?

Se establece una reducción en la cotización del 20 % para contingencias comunes y una bonificación de 80 % para las profesionales.

Como alternativa a la reducción, cuando los empleadores cumplan los requisitos de patrimonio y/o renta de la unidad familiar o de convivencia en los términos y condiciones que se fijen reglamentariamente, podrá aplicarse una reducción del 45 % o del 30 % para contingencias comunes.

17. ¿Existen nuevas obligaciones en materia de cotización?

Sí. Junto a la tratada cotización por desempleo y FOGASA, el nuevo art. 43.2 del Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, fija una serie de documentación que se ha de proporcionar a la TGSS en el momento del alta.

«2. En las solicitudes de alta formuladas con respecto a los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en el Régimen General de la Seguridad Social deberán figurar, además de los datos establecidos con carácter general, el código de la cuenta de la entidad financiera en la que ha de domiciliarse el pago de la cotización y los datos correspondientes al tipo de contrato de trabajo y al contenido mínimo del mismo, consistente en el número de horas de trabajo mensuales y semanales, en el importe del salario pactado, tanto por hora realizada como mensual, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, así como, en su caso, en el importe del salario mensual acordado en especie y en la existencia o no de pacto de horas de presencia y/o de horas de pernocta, junto con la retribución por hora pactada.»

18. ¿Es necesario modificar el salario de la persona trabajadora?

Nada lo establece. Los incrementos salariales habrán de fijarse de común acuerdo por las partes, si bien, respetando los mínimos establecidos por el salario mínimo de las empleadas y empleados de hogar establecidos en el Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero.

Conforme a la redacción del art. 26.1 del Estatuto de los Trabajadores, se garantiza la retribución en metálico del salario, en cuantía no inferior al salario mínimo interprofesional, en proporción a la jornada de trabajo. En cuanto a la retribución en especie, se equipara el porcentaje máximo de prestaciones en especie al 30 % del salario total, que es la establecida con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores.

19. ¿Qué requisitos de renta y patrimonio han de cumplirse por las unidades familiares para tener acceso a la bonificación del 45 % o del 30 %?

No se conocen por el momento. La norma remite a un futuro nuevo reglamento donde se establezcan las características familiares y los requisitos de renta y patrimonio para el acceso a esta medida.

20. La D.A. 1.^a del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, recoge los beneficios en la cotización aplicables en el Sistema Especial, incluyendo una modulación de aquellos en función de las condiciones de renta y patrimonio y las necesidades de cuidado de las familias, ¿cómo conocerán tus datos?

La bonificación será financiada por el SEPE. Las Administraciones tributarias, incluidas las de régimen foral, estarán obligadas a suministrar al Servicio Público de Empleo Estatal la información a este respecto.

21. ¿Las modificaciones en materia de cotización van a aplicarse de forma automática para los/as empleados/as que ya están en alta?

A estos efectos, hemos de tener presente dos aspectos:

Respecto a las cuotas por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial exigibles en el año 2022: dado que aún no es posible incluidas en las liquidaciones mensuales de cuotas del Sistema Especial para Empleados de Hogar, la TGSS las liquidará, sin recargo alguno, una vez se disponga de los datos, programas y aplicaciones necesarios para su determinación. Se ingresarán mediante el sistema de domiciliación en cuenta.

Durante enero de 2023 (siempre y cuando todos estos datos no se hubiesen comunicado con anterioridad), las personas empleadoras deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social los datos necesarios para el cálculo y el pago de las cuotas de la Seguridad Social, y en especial los datos bancarios precisos para el pago de las cotizaciones, así como la entidad gestora o en su caso colaboradora de la Seguridad Social por la que optan a efectos de la cobertura de las contingencias profesionales.

22. La bonificación del 80 % en la aportación del empleador al FOGASA y desempleo, ¿es por tiempo indefinido?

La norma no la limita temporalmente. No obstante, según la D.A. 5.^a «El Gobierno desarrollará un análisis de las nuevas bonificaciones en la cotización en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, establecidas en la disposición adicional primera, a los dos años de la entrada en vigor de este real decreto-ley. Dicho análisis evaluará su eficacia y valorará la conveniencia de mantener los citados incentivos a la contratación».

23. ¿Se modifican los tramos y bases de cotización?

Sí. Como se ve en la comparativa de tablas que se adjunta, se reducen los tramos de cotización (pasan de diez a ocho) y se eleva la base de cotización de los empleados que trabajan menos horas frente a los de mayor jornada.

AÑO 2022			AÑO 2023	
Tramo	Retribución mensual (euros/mes)	Base de cotización (euros/mes)	Retribución mensual (euros/mes)	Base de cotización (euros/mes)
1.º	Hasta 269,00.	231,00	Hasta 269,00	250,00

2.º	Desde 269,01 hasta 418,00.	379,00	Desde 269,01 hasta 418,00	357,00
3.º	Desde 418,01 hasta 568,00.	528,00	Desde 418,01 hasta 568,00	493,00
4.º	Desde 568,01 hasta 718,00.	677,00	Desde 568,01 hasta 718,00	643,00
5.º	Desde 718,01 hasta 869,00.	827,00	Desde 718,0 hasta 869,00	794,00
6.º	Desde 869,01 hasta 1.017,00.	976,00	Desde 869,01 hasta 1.017,00	943,00
7.º	Desde 1.017,01 hasta 1.166,70.	1.166,70	Desde 1.017,01 hasta 1.166,669	1.166,70
8.º	Desde 1.166,71 hasta 1.273,00.	1.220,00	Desde 1.166,67	Retribución mensual (hasta llegar a la base máxima establecida para el régimen general en 2023).
9.º	Desde 1.273,01 hasta 1.439,00.	1.370,00		
10.º	Desde 1.439,01.	Retribución mensual (hasta llegar a la base máxima establecida para el régimen general en 2022).		

24. Aunque la empleada trabaje menos de 60 horas al mes, ¿la persona empleadora tendrá la obligación de dar de alta?

Sí. La persona empleadora deberá dar de alta a la empleada en todos los casos.

3. CONTRATACIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

25. ¿Es necesario realizar alguna modificación en el contrato?

No, cualquier modalidad contractual ya ha tenido que ser adaptada a la reforma laboral 2021/2022.

26. ¿Cuáles son las causas de despido? ¿Y su clasificación e indemnizaciones?

Se eliminan la mayoría de las diferencias que existían con las relaciones laborales ordinarias.

La norma establece que la relación de carácter especial podrá extinguirse por las causas previstas en el art. 49.1 del ET, según esto, sería posible acudir a las modalidades de despido existentes con las peculiaridades establecidas en el art. 11 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre (que permitirán la extinción sujeta a 12 días por año).

La calificación del despido dependerá de la consideración judicial del supuesto. En caso de no ajustarse a las nuevas premisas, entendemos que sería considerado improcedente.

27. ¿Qué se entiende por «disminución de los ingresos de la unidad familiar» a la hora de justificar la extinción del contrato?

La norma se limita a establecer como causa de extinción «la disminución de los ingresos de la unidad familiar o incremento de sus gastos por circunstancia sobrevenida». Como ejemplo se cita la pérdida del trabajo o la declaración de incapacidad para el trabajo de la persona empleadora. Ambos supuestos deberán acreditarse en caso de reclamación judicial.

28. En caso de que no se formalice el contrato por escrito, ¿existiría relación laboral?

Sí. En estos supuestos la norma es clara «Salvo prueba en contrario, en defecto de pacto escrito, el contrato de trabajo se presumirá concertado por tiempo indefinido y a jornada completa» (art. 5.2 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre).

Ahora se exige una formalización por escrito en todos los casos, frente a la situación anterior en la que era posible tener un contrato verbal en trabajos de menos de cuatro semanas (art. 5.1 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre).

29. ¿La persona empleadora ya no puede desistir?

No. Con anterioridad a la reforma el empleador podía despedir o desistir. Desde el 09/09/2022, no existe la posibilidad de desistimiento. No obstante, entendemos que para casos muy limitados y acreditables, la norma permite extinguir la relación laboral cuando: «El comportamiento de la persona trabajadora que fundamente de manera razonable y proporcionada la pérdida de confianza de la persona empleadora».

30. ¿Sería posible realizar una extinción del contrato por mutuo acuerdo?

Sí. La relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar podrá extinguirse por las causas establecidas en el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, aplicándose la normativa laboral común. Este artículo regula la posibilidad de extinción «por mutuo acuerdo de las partes» sujeta a lo regulado por el ET.

31. Con la reforma, ¿es siempre necesario justificar el despido de la persona trabajadora?

Sí. Se ha eliminado la figura del desistimiento con el fin de dotar al colectivo de mayor protección frente al despido. Será necesario acreditar los motivos extintivos.

32. ¿Se han modificado los modelos de contratos de trabajo?

No. No obstante, de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional tercera, el Ministerio de Trabajo y Economía Social pondrá a disposición de las personas empleadoras modelos de contratos de trabajo, así como la información necesaria para el cumplimiento de lo establecido en este artículo 5 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre (donde se regula la forma del contrato).

33. ¿Qué diferencias existen a efectos de indemnización?

La mayor novedad es que las personas trabajadoras tendrán derecho a 33 días de indemnización en despidos improcedentes y que se elimina el desistimiento.

En caso de que el despido realizado se considere improcedente la indemnización será de 33 días por año trabajado. En paralelo, se fijan una serie de supuestos en los que la indemnización por despido será menor a la de los trabajadores por cuenta ajena ordinarios (12 días por año): la disminución de los ingresos de la unidad familiar o incremento de sus gastos por circunstancia sobrevenida; la modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifican que se prescindiera de la persona trabajadora del hogar; así como el comportamiento de la persona trabajadora que fundamenta «de manera razonable y proporcionada» la pérdida de confianza de la persona empleadora.

Como se observa, la indemnización sigue siendo más barata ya que ciertos supuestos con indemnización reducida se asimilan al despido objetivo, donde para los trabajadores por cuenta ajena el ET fija una indemnización de 20 días por año.

34. ¿Por qué se establece una franja horaria para el despido?

La norma limita el despido entre las diecisiete horas y las ocho horas del día siguiente, en el caso de empleadas o empleados internos (salvo falta muy grave). Entendemos que dado el carácter especial de estos casos, donde el trabajador vive en la vivienda del empleador, se intenta evitar abusos.

35. La nueva fórmula de extinción, ¿es un despido objetivo?

Efectivamente el legislador ha establecido ciertos aspectos similares: justa causa, preaviso, licencia retribuida para búsqueda de empleo y puesta a disposición de la indemnización, no obstante se trata de figuras distintas. La mayor diferencia la encontramos en:

La indemnización, en este caso, será de cuantía equivalente al salario correspondiente a doce días por año de servicio con el límite de seis mensualidades.

El preaviso, que será de 15 días si no se supera el año de antigüedad, o 7 en caso contrario.

36. Si la indemnización no es correcta, ¿puede considerarse un error inexcusable?, ¿corresponderá indemnización equivalente al despido improcedente?

A falta de conocer la interpretación de los tribunales, entendemos que el error excusable en el cálculo de la indemnización no supondrá la improcedencia del despido.

La norma concreta que «De incumplirse los requisitos relativos a la forma escrita de la comunicación de extinción o la puesta a disposición de la indemnización a los que se refiere el apartado anterior [art. 11.2 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, se presumirá que la persona empleadora ha optado por la aplicación del régimen extintivo del despido regulado en el Estatuto de los Trabajadores». Es decir, si se incumplen las formalidades citadas entendemos que se calificará el despido como improcedente. No obstante, continúa la norma, «Esta presunción no resultará aplicable por la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización, sin perjuicio de la obligación de la persona empleadora de abonar los salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta».

37. Si se incumple la forma escrita o la entrega de la indemnización en el momento de la comunicación, ¿ante qué situación de despido nos encontraríamos?

La norma no lo deja lo suficientemente claro, dice que se aplicaría el régimen extintivo del despido regulado en el Estatuto de los Trabajadores. Recomendamos, hasta futura aclaración por parte de los tribunales, interpretar esto restrictivamente, es decir, que se trataría de despido improcedente.

38. La pérdida de confianza en el empleado, ¿qué tipo de despido supondría? ¿Sería posible realizar un despido disciplinario?

El comportamiento de la persona trabajadora que fundamente —de manera razonable y proporcionada— la pérdida de confianza de la persona empleadora, justificará la extinción laboral según la letra c) del art. 11 Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre. En este caso corresponderá una indemnización de 12 días por año de servicio con el límite de seis mensualidades.

Por otro lado, la relación laboral especial podrá extinguirse por las causas establecidas en el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, aplicándose la normativa laboral común. Este artículo regula la posibilidad de extinción

en caso de «despido del trabajador», no obstante, «El comportamiento de la persona trabajadora que fundamente de manera razonable y proporcionada la pérdida de confianza de la persona empleadora» quedaría sujeto, como hemos dicho, a un régimen indemnizatorio de 12 días por año trabajado, por lo que, al menos hasta que se aclare la interpretación de este aspecto, entendemos recomendable aplicar el art. 11.2 c) del RD en estos casos.

39. ¿Puede realizarse un despido por desistimiento el 08-09-2022?

Dado que la norma entra en vigor el 09/09/2022 entendemos que aún sería de aplicación esta figura y, por lo tanto, el desistimiento sería posible. Otra cosa sería, en caso de reclamación judicial, que el juez de lo social interpretase la existencia de fraude y sus consecuencias.

40. ¿Ha cambiado algo en el caso de las empleadas o empleados internos?

Todas las novedades tratadas se les aplicarán. De forma concreta la norma limita la extinción del contrato entre las diecisiete horas y las ocho horas del día siguiente (nuevo art. 11.5 Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre) y obliga a la información de la duración y distribución de los tiempos de presencia pactados, el sistema de retribución o compensación de los mismos, el régimen de pernoctas, etc.

4. NORMATIVA MODIFICADA

41. ¿Qué normas se derogan?

A efectos de llevar a cabo la equiparación de condiciones y la eliminación de tratamientos diferenciales e injustificados para el colectivo, se realiza una revisión de la siguiente normativa socio-laboral. Se deroga:

- D.A 24.^a de la Ley General de Seguridad Social (con efectos desde el 1 de enero de 2023).
- Art. 5 del Real Decreto 1621/2005, de 30 de diciembre (con efectos desde el 1 de abril de 2023).
- Art. 9 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre (con efectos desde el 1 de abril de 2023).
- Art. 34 bis del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre (con efectos desde el 1 de enero de 2023).

42. ¿Qué normas se modifican?

Se modifica:

- Arts. 251, 267.1.a) y D.T. 16.º de la Ley General de Seguridad Social (con efectos desde el 1 de enero de 2023).
- Art. 3 y D.F. 5.^a de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Art. 43.2 del Real Decreto 84/1996, de 26 de enero (con efectos desde el 1 de enero de 2023).
- Arts. 3.b), 5 y 11 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de personas trabajadoras en la Seguridad Social.
- Art. 33.2 del Estatuto de los Trabajadores.
- D.F. 9.^a del Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre.
- Arts. 11.uno y 19 del Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial.
- Arts. 4, 5 y 10 del Real Decreto-ley 11/2022, de 25 de junio.

43. ¿Qué normas en prevención de riesgos se han creado para dar cobertura al colectivo?

Se añade la D.A. 118.^a a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

5. OTRAS

44. ¿Es obligatorio el registro de jornada?

No. Las personas empleadas del hogar siguen fuera de la obligación de registro de jornada (art. 34.9 del ET).

Esta relación laboral de carácter especial se regula por el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, y no se ha especificado nada al respecto.

45. ¿Es obligatorio el registro retributivo?

No. Las personas empleadas del hogar siguen fuera de la obligación de registro retributivo (art. 28 del ET).

Esta relación laboral de carácter especial se regula por el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, y no se ha especificado nada al respecto.

46. ¿Se han modificado las obligaciones de retención por parte de la persona empleadora?

No. La obligación de practicar retenciones e ingresos a cuenta se establecen en los arts. 99 de la LIRPF y 76.1 del RIRPF, esta regulación no se ha modificado (Resolución Vinculante de Dirección General de Tributos, V1124-17 de 10 de mayo de 2017).

47. Por el momento plantean reducciones y/o bonificaciones en cuotas a la seguridad social, pero... ¿se podrán deducir el salario y las cuotas a la seguridad social en el IRPF del empleador como sucede en las empresas?

No se ha contemplado ninguna modificación del régimen existente. Actualmente algunas comunidades autónomas ya contemplan beneficios fiscales en caso de contratación de personas empleadas domésticas, en ciertos supuestos y con requisitos específicos.

48. ¿Se puede ser empleada de hogar a tiempo parcial? ¿Se aplica también a las trabajadoras con más de un empleador?

Sí. La norma no establece ninguna limitación en relación con la posibilidad de trabajo a tiempo parcial o la prestación a varios empleados a la vez. Debemos entender que corresponderá a cada empleador cumplir con las obligaciones de cotización en cada caso.

49. ¿Afecta a las empleadas extranjeras? ¿Tendrán derecho al desempleo?

Sí. La norma se aplica a todas las personas trabajadoras pertenecientes al Sistema Especial de Empleo en el hogar familiar. Cualquier situación irregular seguirá constituyendo fraude sancionable según la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social o la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

50. ¿Cómo pueden acreditar las competencias en tareas de atención a las personas?

Por ahora no se ha regulado. Se espera la publicación de normativa a este respecto.



CONTACTO

900 406 906

info@iberley.es

www.iberley.es

