

RD-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

Publicado en el BOE de 8 de septiembre de 2022, entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con las excepciones que se indican.

La modificación normativa efectuada por el artículo sexto, así como las letras a) y c) de la disposición derogatoria única, surtirán efectos desde el día 1 de enero de 2023. El apartado 1 de la disposición adicional primera entrará en vigor el día 1 de octubre de 2022. Los apartados 2 y 3, así como el párrafo segundo del apartado 4 de la disposición adicional primera, y la letra b) de la disposición derogatoria única, entrarán en vigor el día 1 de abril de 2023.

Con este RD-ley se modifican varias normas legales con la finalidad de mejorar las condiciones de trabajo y de seguridad social de las personas empleadas al servicio del hogar, siendo los cambios más desatacados:

- Cálculo de las bases de cotización:

Las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se determinarán con arreglo a la escala, en función de la retribución percibida por los empleados de hogar, prevista anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

En el año 2023, las retribuciones mensuales y las bases de cotización serán las contenidas en la siguiente escala:

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

- La cotización por la contingencia de desempleo y al Fondo de Garantía Salarial respecto a los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, establecido en el Régimen General de la Seguridad Social, será obligatoria a partir del 1 de octubre de 2022. Los tipos de cotización aplicables para la contingencia de desempleo y para determinar las aportaciones al Fondo de Garantía Salarial en este sistema especial, entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre de 2022, serán los siguientes:

- El tipo de cotización por desempleo será del 6,05 del que el 5 por ciento será a cargo del empleador y el 1,05 por ciento a cargo del empleado.
- El tipo de cotización al Fondo de Garantía Salarial será de 0,2 a cargo exclusivo del empleador.

-Se modifica el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, de forma que, con carácter supletorio, en lo que resulte compatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación, será de aplicación la normativa laboral común.

-En cuanto a la forma del contrato se ajustará a lo previsto en el ET, y salvo prueba en contrario, en defecto de pacto escrito, el contrato de trabajo se presumirá concertado por tiempo indefinido y a jornada completa. Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

RD-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

La persona trabajadora deberá recibir información sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral si los mismos no figuran en el contrato formalizado por escrito. Además de los extremos a que se refiere el artículo 2.2 del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, dicha información deberá comprender:

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

- **La extinción del contrato**, 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 salvo en lo que resulte incompatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación, no obstante, esta relación laboral de carácter especial podrá extinguirse por alguna de las siguientes causas, siempre que estén justificadas:

- Disminución de los ingresos de la unidad familiar o incremento de sus gastos por circunstancia sobrevenida.
- Modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifican que se prescinda 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.

La decisión extintiva no podrá llevarse a cabo respecto de la empleada o empleado interno entre las diecisiete horas y las ocho horas del día siguiente, salvo que la extinción del contrato esté motivada por falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza.

-Las personas que tengan contratada o contraten y le den de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, **tendrán derecho a una reducción del 20 por ciento** en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en dicho régimen. Asimismo, tendrán derecho a **una bonificación del 80 por ciento** en las aportaciones empresariales a la cotización por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial en ese Sistema Especial.

-**Cotización de contratos de menos de 60h al mes;** a partir del día 1 de enero de 2023, las personas empleadoras asumirán las 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 por persona empleadora y que hubieran acordado con esta última, con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, la asunción de las obligaciones en materia de encuadramiento y cotización en el Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en el Régimen General de la Seguridad Social y comunicarán a la Tesorería los datos pertinentes.