

# EJASO



## **UNAS 400.000 PERSONAS EMPLEADAS DEL HOGAR MEJORARÁN SUS CONDICIONES DE TRABAJO Y TENDRÁN DERECHO AL PARO SI SON DESPEDIDAS**

La nueva normativa (Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre) trata de subsanar una discriminación histórica del colectivo de empleadas del hogar y da cumplimiento a las exigencias tanto del TJUE (Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 24 de febrero de 2022), como de la Organización Internacional del Trabajo (Convenio número 189), equiparando las condiciones de trabajo y de seguridad social de las personas trabajadoras del hogar familiar a las del resto de personas trabajadoras.

## ¿Cuáles son las principales novedades que incorpora el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre?

1. **Obligación de cotizar por desempleo y al FOGASA:** a partir del 1 de octubre (1 de enero de 2023 para las trabajadoras con menos de 60 horas mensuales de trabajo por empleador), los empleadores de las personas trabajadoras del hogar, deberán cotizar tanto por Desempleo como al Fondo de Garantía Salarial.

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:

a) 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.

b) El tipo de cotización al Fondo de Garantía Salarial será de 0,2 a cargo exclusivo del empleador.

2. **Causalidad del despido:** desaparece, la figura del desistimiento como medio para poner fin a la relación laboral: no se podrá despedir sin causa.
3. **Formalización de la Relación Laboral:** cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato de trabajo se formalice por escrito presumiéndose de carácter indefinido cuando no sea así, cualquiera que sea la duración del mismo.
4. **Bonificaciones:** se mantiene la reducción del 20 % en la aportación empresarial a la cotización por contingencias comunes y se crea una bonificación para los empleadores del 80% para la nueva cotización por desempleo.

Además, y como alternativa a la reducción del 20%, las personas empleadoras que den de alta en el Régimen General de la Seguridad Social a una persona trabajadora al servicio del hogar tendrán derecho, durante toda la situación de alta en dicho

La nueva normativa supone la equiparación de las personas trabajadoras del hogar, con las personas trabajadoras por cuenta ajena, tanto en el ámbito del sistema extintivo de la relación laboral como en el de la prestación por desempleo.

régimen, a una bonificación del 45 por ciento o del 30 por ciento en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al Sistema Especial para Empleados de Hogar, cuando cumplan 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.

Estas bonificaciones solo serán aplicables respecto de una única persona empleada de hogar en alta en el Régimen General de la Seguridad Social por cada persona empleadora. Si hubiese más de una persona empleada de hogar en alta en dicho Régimen por cada persona empleadora, la bonificación será aplicable únicamente respecto de aquella que figure en alta en primer lugar.

**Formación:** el Gobierno desarrollará 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. Estas iniciativas tendrán en cuenta las particulares condiciones de trabajo en este sector y las personas trabajadoras que desarrollan su actividad en él.

**Prevención de Riesgos Laborales y Enfermedades Profesionales:** se reconoce expresamente el derecho de las personas trabajadoras del servicio del hogar familiar a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, 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 con las garantías que se prevean reglamentariamente a fin de asegurar su salud y seguridad. Además, la norma establece el compromiso de creación de una comisión de estudio (6 meses) 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.

## Nuevas indemnizaciones por despido

Desaparece la indemnización de 12 días de salario por año de servicio que establecía la normativa anterior (7 en el caso de contrataciones anteriores a 2012) y, a partir del 1 de octubre de 2022, las personas trabajadoras del hogar, cuando sean despedidas y cumplan con los requisitos exigidos, tendrán derecho a las mismas indemnizaciones que el resto de personas trabajadoras por cuenta ajena, esto es: **33 días de salario por año trabajado en el caso de los despidos declarados improcedentes, con un tope de 24 mensualidades.**

No obstante, esta relación laboral de carácter especial podrá extinguirse, siguiendo el procedimiento establecido en el RD y con derecho a una indemnización de 12 días de salario

por año trabajado, con el límite de seis mensualidades, cuando se acredite alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Disminución de los ingresos de la unidad familiar o incremento de sus gastos por circunstancia sobrevenida.
- b) Modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifican que se prescinda de la persona trabajadora del hogar.
- c) El comportamiento de la persona trabajadora que fundamente de manera razonable y proporcionada la pérdida de confianza de la persona empleadora.

### **Preaviso en caso de extinción:**

Cuando la prestación de servicios hubiera superado la duración de un año, la persona empleadora deberá conceder un plazo de preaviso cuya duración mínima será de veinte días. En los demás supuestos el preaviso será de siete días. En ambos casos, la persona empleadora podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios de dicho período.

En el siguiente código QR puede verse el contenido íntegro del 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.

