CIRCULAR

El Real Decreto-ley 16/2022 (BOE 08/09/2022) de mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, entró en vigor el 9 de septiembre de 2022, y será de aplicación a los contratos vigentes a partir de esta fecha, con algunas excepciones. Estas son las principales novedades:

En la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar:

Salvo prueba en contrario, en defecto de pacto escrito, el contrato de trabajo **se presumirá concertado por tiempo** indefinido y a jornada completa, cualquiera que sea la duración del mismo, y la forma se ajustará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

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, aplicando la normativa laboral común salvo en lo que resulte incompatible con las peculiaridades del carácter especial de la relación.

**Suprime** la posibilidad de que el contrato pueda extinguirse por desistimiento del empleador.

Sin perjuicio de lo anterior, y como novedad, esta relación laboral de carácter especial **podrá extinguirse** por alguna de las siguientes **CAUSAS,** siempre que estén justificadas:

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.

En estos nuevos supuestos o causas, la decisión de extinguir el contrato deberá comunicarse por escrito, con un preaviso mínimo de 7 días, o de 20 días cuando la prestación de servicios hubiera superado la duración de un año, 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.

El Fondo de Garantía Salarial **(FOGASA),** en los casos de insolvencia o concurso del empleador, abonará las indemnizaciones reconocidas a favor de los trabajadores por la extinción de contratos conforme a **estas nuevas causas,** con el límite máximo de 6 mensualidades, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del doble del SMI, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Sistema Especial para Empleados de Hogar del Régimen General Seguridad Social:

La acción protectora del Sistema Especial para Empleados de Hogar comprenderá la correspondiente al **DESEMPLEO.**

Se encontrarán en **situación legal de desempleo** los empleados de hogar por extinción del contrato de trabajo por las nuevas causas de extinción antes mencionadas.

La **COTIZACIÓN** por la contingencia de **DESEMPLEO y al FOGASA** de los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar será **OBLIGATORIA** a partir del **01-10-2022.**

**El tipo de cotización por desempleo**, entre el **1 de octubre de 2022 y el 31 de diciembre de 2022** será del 6,05 del que el 5 % será a cargo del empleador y el 1,05 % a cargo del empleado, **y el tipo de cotización al FOGASA** será de 0,2 a cargo exclusivo del empleador.

La aportación empresarial a la cotización por desempleo y al FOGASA a este Sistema Especial tendrá derecho a una **bonificación del 80 %** que será financiada por el SEPE y el FOGASA.

La escala de **retribuciones mensuales y las bases de cotización** en el Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en el Régimen General de la Seguridad Social del **AÑO 2023**, será:

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

Los intervalos de retribuciones, así como las bases de cotización se actualizarán en la misma proporción que lo haga el SMI para el año 2023.

Con efectos desde el **1 de enero de 2023**, las PERSONAS TRABAJADORAS incluidas en el Sistema Especial para Empleados del Hogar del RGSS que **presten servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador**, NO PODRÁN formular directamente su afiliación, alta, baja y variaciones de datos.

**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. A estos efectos, **las personas empleadoras** deberán COMUNICAR a la TGSS, **durante el mes de enero de 2023,** 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.

**A partir del 1 de octubre de 2022,** las personas que tengan contratada o contraten bajo cualquier modalidad contractual a una persona trabajadora al servicio del hogar y le den de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, tendrán derecho a una reducción del 20 % 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.

Como alternativa a la reducción anterior, las personas empleadoras que den de alta en el RGSS a una persona trabajadora al servicio del hogar, **a partir del 1 de abril de 2023**, tendrán derecho, durante toda la situación de alta en dicho régimen, a una bonificación del 45 % o del 30 % en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en el mismo, **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.**

**A partir del 1 de abril de 2023** queda **derogada** la bonificación del 45 % en las cuotas de la Seguridad Social por contratación de cuidadores en familias numerosas, y se establece un régimen transitorio para las bonificaciones que se estuvieran aplicando el 1 de abril de 2023, que **mantendrán su vigencia hasta la fecha de efectos de la baja de los cuidadores** que den derecho a las mismas en el Régimen General de la Seguridad Social, y serán incompatibles con la nueva reducción y bonificación alternativa.

Ante cualquier duda o para completar los contenidos pueden contactar con nuestro despacho