

REF.LAB.: 2022/12

FECHA: 09-09-2022

ASUNTO: NOVEDADES SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR.

Estimado cliente:

El día 08-09-2022 se publicó en el BOE el RDL 16/2022 de 6 de septiembre por el que se regulan una serie de novedades que afectan a las relaciones laborales del servicio del hogar familiar (empleada/os de hogar), informándoles en la presente circular de las que consideramos de mayor importancia.

I.- Novedades de Seguridad Social.

- Fondo de Garantía Salarial: Se incluye al personal del servicio doméstico en la protección por el FOGASA en caso de pago de indemnizaciones e insolvencia del cabeza de familia, con el límite de 12 días de salario por año de servicio con el máximo de 6 mensualidades y limitando el salario para el cálculo al doble del S.M.I. sin pagas.
- Desempleo: Se establece el derecho a la prestación por desempleo para el personal del servicio doméstico, en los casos de que se le extinga el contrato por despido o por el nuevo desistimiento motivado.
- Cotización a la Seguridad Social: Se continúa con la actualización progresiva de las bases de cotización, regulándose que, a partir del año 2024 se calcularán igual que las del resto de trabajadores del Régimen General y tendrán la misma base mínima.
- La cotización al desempleo y al FOGASA será la que cada año se determine en los Presupuestos Generales del Estado. Esta cotización será obligatoria desde el 01-10-2022. Para el año 2022 los tipos de cotización serán:
 - Desempleo: 6,05% del que el 5% corresponde al cabeza de familia y el 1,05% al empleado de hogar.
 - FOGASA: 0,2% a cargo exclusivo del cabeza de familia.
- La cotización tendrá las siguientes bonificaciones para el cabeza de familia:
 - 20% de la aportación a las contingencias comunes (desde el 01-10-2022).
 - 80% de las aportaciones al FOGASA y desempleo (desde el 01-10-2022).
 - Si son altas nuevas posteriores a esta nueva norma, la bonificación será del 45% o 30% (según los requisitos de patrimonio y rentas de la unidad familiar que se regulen reglamentariamente) de las aportaciones a las contingencias comunes, y solo respecto de un empleado de hogar (desde 01-01-2023).



- A partir del 01-01-2023, será también el cabeza de familia el obligado a tramitar las altas y bajas en la Seguridad Social y a ingresar las cotizaciones de los empleados de hogar con prestación de servicios menos de 60 horas mensuales.

II.- Extinción del contrato de trabajo de los empleados de hogar.

- Extinción del contrato por despido improcedente: indemnización de 33 días por año trabajado con el máximo de 24 mensualidades (antes eran 20 días por año con el máximo de 12 mensualidades).
- Desaparece el desistimiento del empleador genérico (fórmula que no exigía causa, pues se basaba en la pérdida de la confianza y que tenía una indemnización de 12 días por año con el máximo de 6 mensualidades). Ahora es preciso poner la causa y sigue la misma indemnización y preaviso de 20 días si la relación supera un año y 7 días si es inferior (el preaviso puede sustituirse por el pago de esos días). La causa ha de ser una de las siguientes:
 - 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 prescindan 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.
- Las novedades de este RDL se aplican también a partir de su entrada en vigor (09-09-2022) a los contratos vigentes anteriores.

III.- Prevención de Riesgos Laborales.

- Prevención de Riesgos Laborales: Se recalca la importancia de que en el hogar se proteja a quien trabaje en materia de seguridad y salud en el trabajo y se hace especial mención a la prevención de violencia contra las mujeres.

Atentamente.

Fdo: D. Fernando Velasco Muñoz.