



Mejora de las condiciones de trabajo y Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar

Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre

Introducción	2
Nuevo sistema de cotización con cobertura de desempleo y FOGASA	2
Desempleo.....	2
Cotización.....	2
Cálculo de las bases de cotización.....	2
Tipos de cotización aplicables	3
Cotización por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, establecido en el Régimen General de la Seguridad Social, hasta el 31 de diciembre de 2022.	4
Beneficios en la cotización.....	5
Reducción y bonificación general	5
Bonificaciones incrementadas (pendiente de desarrollo reglamentario)	5
Bonificaciones para contratos de interinidad	5
Mantenimiento de los beneficios por la contratación de cuidadores en familias numerosas	5
Asunción 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.....	6
Modificación del Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero.	6
Forma del contrato.....	6
Extinción del contrato. Adaptación del despido por causas objetivas.....	7
Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)	8
Protección de la seguridad y la salud en el trabajo de las personas trabajadoras en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.....	9

Introducción

El [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, establece una ampliación de la cotización para incluir la cobertura de la prestación por desempleo, lo que supone modificaciones en una pluralidad de normas la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, la Ley General de Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, el Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial, 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 y el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero.

Se define la cotización, la situación legal de desempleo, la cobertura del FOGASA y se modifica la figura del desistimiento del empleador, creando una figura similar al despido por causas objetivas.

La cotización se inicia el 1 de octubre, con una bonificación del 80% en la nueva contingencia, pendientes de desarrollos normativos.

Nuevo sistema de cotización con cobertura de desempleo y FOGASA

Desempleo

Cotización

1. La cotización a la Seguridad Social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en el Régimen General de la Seguridad Social se efectuará conforme a las siguientes reglas:

Cálculo de las bases de cotización

- 1º. 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.
- 2º. Hasta el año 2022, las retribuciones mensuales y las bases de cotización de la escala se actualizarán en idéntica proporción al incremento que experimente el salario mínimo interprofesional. **El sistema se inicia en octubre de 2022.**
- 3º. **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
	Hasta	269,00		
1. ^º	Desde	269,01	Hasta	418,00
2. ^º	Desde	418,01	Hasta	568,00
3. ^º	Desde	568,01	Hasta	718,00
4. ^º	Desde	718,01	Hasta	869,00
5. ^º	Desde	869,01	Hasta	1.017,00
6. ^º	Desde	1.017,01	Hasta	1.166,669
7. ^º	Desde	1.166,67		1.166,70
8. ^º				Retribución mensual

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

- 4^º. A partir del año 2024, las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se determinarán conforme a lo establecido en el artículo 147 de esta ley, sin que la cotización pueda ser inferior a la base mínima que se establezca legalmente.

Sin perjuicio de lo establecido en la sección II del capítulo II del título II de la LGSS.

Tipos de cotización aplicables

- 1^º. Para la cotización por contingencias comunes, sobre la base de cotización que corresponda según lo indicado en el apartado a) se aplicará, a partir del 1 de enero de 2019, el tipo de cotización y su distribución entre empleador y empleado que se establezca con carácter general, en la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado, para el Régimen General de la Seguridad Social.
- 2^º. Para la cotización por contingencias profesionales, sobre la base de cotización que corresponda según lo indicado en el apartado a) se aplicará el tipo de cotización previsto en la tarifa de primas establecidas legalmente, siendo la cuota resultante a cargo exclusivo del empleador.
- 3^º. Para la cotización por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial se aplicarán los tipos de cotización y su distribución que se establezcan en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.
2. Desde el año 2012 hasta el año 2023, a efectos de determinar el coeficiente de parcialidad a que se refiere la regla a) del artículo 247, aplicable a este Sistema Especial para Empleados de Hogar, las horas efectivamente trabajadas en el mismo se determinarán en función de las bases de cotización a que se refieren los números 1.^º, 2.^º y 3.^º del apartado 1.a) de esta disposición, divididas por el importe fijado para la base mínima horaria del Régimen General de la Seguridad Social por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada uno de dichos ejercicios.
3. Lo previsto en el artículo 251.a) será de aplicación a partir de 1 de enero de 2012.
4. Desde el año 2012 hasta el año 2023, para el cálculo de la base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente derivada de contingencias comunes y de jubilación causadas en dicho período por los empleados de hogar respecto de los

periodos cotizados en este sistema especial solo se tendrán en cuenta los períodos realmente cotizados, no resultando de aplicación lo previsto en los artículos 197.4 y 209.1.b).

Cotización por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, establecido en el Régimen General de la Seguridad Social, hasta el 31 de diciembre de 2022.

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.**

Las bases de cotización para la contingencia de desempleo y para determinar las aportaciones al Fondo de Garantía Salarial en este sistema especial serán las correspondientes a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, conforme a lo establecido en el artículo 19.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y su determinación, entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre de 2022, se ajustará a lo dispuesto por el artículo 106.Cuarto.1 de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 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:

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

Las cuotas por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial exigibles en el año 2022, resultantes de la aplicación de las bases y tipos de cotización a que se refieren los apartados anteriores, que no puedan ser incluidas en las liquidaciones mensuales de cuotas del Sistema Especial para Empleados de Hogar efectuadas por la Tesorería General de la Seguridad Social, serán liquidadas sin recargo alguno, una vez se disponga de los datos, programas y aplicaciones necesarios para su determinación, y se ingresarán mediante el sistema de domiciliación en cuenta.

En el supuesto en que, en la fecha de la situación legal de desempleo, las cotizaciones a que se refiere el apartado anterior aún se encontraran pendientes de liquidación por la Tesorería General de la Seguridad Social, se considerarán efectivamente realizadas a los efectos previstos en el artículo 165.2 del Texto Refundido 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.

Beneficios en la cotización

Reducción y bonificación general

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.

Asimismo, tendrán derecho a una bonificación del 80 % en las aportaciones empresariales a la cotización por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial en ese Sistema Especial. **Esta bonificación entra en vigor a partir del 1 de octubre de 2022.**

Bonificaciones incrementadas (pendiente de desarrollo reglamentario)

A partir del 1 de abril 2023, como alternativa a la reducción prevista sobre contingencias comunes, las personas empleadoras que den de alta en el Régimen General de la Seguridad Social a una persona trabajadora al servicio del hogar, a partir de la entrada en vigor de este apartado, 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.

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.

Bonificaciones para contratos de interinidad

Respecto a los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, también podrán resultar de aplicación las deducciones en la cotización a la Seguridad Social establecidas para los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento, y en la disposición adicional segunda de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, no resultándoles aplicables las exclusiones que pudieran establecerse para las relaciones laborales de carácter especial.

Mantenimiento de los beneficios por la contratación de cuidadores en familias numerosas

Las bonificaciones por la contratación de cuidadores en familias numerosas que se estuvieran aplicando el **1 de abril de 2023**, en los términos previstos en el artículo 9 de

la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas, 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.

Serán incompatibles con la reducción en la cotización general y la incrementada que se desarrolle reglamentariamente.

Asunción 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.

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 al 9 de septiembre de 2022, 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.

Las personas empleadoras deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social, durante el mes de enero de 2023, los datos necesarios para el cálculo y el pago de las cuotas de la Seguridad Social, y 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.

Modificación del Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero.

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.

Forma del contrato

La forma del contrato de trabajo se ajustará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores. Como en los demás trabajadores, 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 puede exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

La persona trabajadora debe 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, de acuerdo con lo establecido en el [Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio](#), por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.

Además de esto, 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.

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.

Extinción del contrato. Adaptación del despido por causas objetivas

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.

Sin perjuicio de lo anterior, 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.

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.**

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.

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.

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 la persona empleadora ha optado por la aplicación del régimen extintivo del despido regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

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.

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.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social pondrá a disposición de las empleadoras modelos e información para la debida notificación de la extinción del contrato de trabajo a las personas trabajadoras.

Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)

Pasan a contar con 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, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, la cuantía de la indemnización que procede abonar al Fondo de Garantía Salarial 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.

El Fondo de Garantía Salarial abonará indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos conforme al artículo 11.2 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, así como las indemnizaciones por extinción de contratos temporales o de duración determinada en los casos que legalmente procedan. Para este régimen el límite será 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.

Protección de la seguridad y la salud en el trabajo de las personas trabajadoras en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar

En el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, las personas trabajadoras tienen derecho 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.