

CIRCULAR 4/22 SOBRE RÉGIMEN DE EMPLEADAS DE HOGAR

Barcelona 28 de septiembre de 2022

Apreciado/a cliente:

Con motivo de la publicación 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. En esta circular procedemos a un análisis normativo de las principales modificaciones que conlleva.

1 . Cotización por desempleo.

A partir del 01/10/2022 la prestación por desempleo pasa a formar parte de la acción protectora del sistema especial de empleados del hogar, siendo obligatoria a partir de esa fecha.

El tipo de cotización aplicable a partir del 01/10/2022 es del 6.05% del que el 5% es asumido por el empleador y el 1,05% es asumido por el empleado.

2 . Cotización por Fogasa.

A partir del 01/10/2022 los empleados de hogar tendrán derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) en caso de insolvencia del empleador. Siendo a partir de dicha fecha obligatoria la cotización por esta contingencia.

El tipo de cotización aplicable a partir del 01/10/2022 es del 0,2% a cargo exclusivo del empleador.

3 . Empleados de hogar de menos de 60 horas mensuales.

A partir del 01/01/2023 se elimina la distinción de los empleados de hogar que prestan servicios durante más o menos de 60 horas mensuales por empleador, asumiendo éstos en todo caso las obligaciones que afectan al empleado de hogar en materia de cotización y alta.

4. Mejoras en la contratación de los empleados de hogar.

A fin de equiparar las condiciones contractuales de los empleados del hogar al resto de los trabajadores, su contrato de trabajo se presume indefinido y a jornada completa en defecto de pacto por escrito. Se regula el derecho a 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.

5. Extinción de la relación laboral de los empleados del hogar.

Con el fin de eliminar las diferencias existentes que provocaban que su protección frente al despido fuera inferior a la del resto de los trabajadores, se elimina la figura del desistimiento y se recogen las siguientes nuevas causas justificativas de la extinción del contrato.

- Disminución de los ingresos de la unidad familiar o incremento de sus gastos por circunstancias sobrevenidas.
- Modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifican que se prescindan del empleado del hogar.
- El comportamiento del empleado que fundamente de manera razonable y proporcionada la pérdida de confianza de la persona empleadora.

Como siempre, para cualquier duda o más información sobre este tema puede dirigirse a nuestra oficina de lunes a jueves de 9.00 a 14.00 y de 16.00 a 18.00, viernes de 8.00 a 15.00.

Cordialmente.

Alejandro Rodríguez.