

COMUNICADO LABORAL

© ADDVERA PARTNERS, S.L.P.

Esta comunicación tiene una finalidad exclusivamente informativa.
Estamos a su disposición para aclararle cualquier duda.
Cualquier actuación debe consultarse con nuestros especialistas.

REAL DECRETO LEY (RDL) 16/2022, 6 DE SEPTIEMBRE, PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AL SERVICIO DEL HOGAR (EMPLEADOS DEL HOGAR)

Este RDL, en vigor desde el **09/09/2022** (con excepciones), pretende **equiparar**, en varios aspectos, las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de los Empleados del Hogar ("EH") a las del resto de trabajadores por cuenta ajena. En particular, en cuanto a la extinción de la relación laboral y el acceso a la prestación por desempleo. Del RDL (cuyo texto íntegro pueden consultar en [RDL 16/2022](#)) destacamos lo siguiente:

El contrato de trabajo se presume indefinido y a jornada completa en defecto de pacto escrito, por lo que el contrato verbal no es recomendable. En cuanto al EH y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se garantiza la protección de su seguridad y salud en el trabajo, pero en términos y con garantías desconocidas hoy, ya que se regularán reglamentariamente.

Se elimina el desistimiento como causa de extinción de la relación y se introducen nuevas causas de despido objetivo: Hasta la entrada en vigor del RDL, el empleador podía dar por finalizado el contrato con una simple comunicación escrita expresando su voluntad de desistir del mismo, dando un preaviso de 20 días y abonando una indemnización de entre 7-12 días por año (en función de la antigüedad del EH). Este desistimiento **se suprime con el RDL**, que regula como causas de extinción de la relación laboral con el EH las siguientes: **a)** generales establecidas en la normativa laboral común; **b)** disminución de ingresos de la Unidad Familiar (UF) o incremento de sus gastos por circunstancia sobrevenida; **c)** modificación sustancial de las necesidades de la UF (que justifiquen el prescindir del EH); y **d)** comportamiento del EH que fundamente, razonable y proporcionalmente, la pérdida de confianza del empleador.

Se regulan los requisitos que deben cumplirse para esa extinción:

- **Simultáneamente:** Debe comunicarse por escrito (debiendo constar la causa de extinción) + poner a disposición del EH una indemnización equivalente a 12 días de salario por año de servicio, con el límite de 6 mensualidades. (Especialidad: respecto de los EH interinos, y salvo que la extinción esté motivada por falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza, la extinción no puede llevarse a cabo entre las 17 h. y las 8 h. del día siguiente).
- **Preaviso:** Si la prestación de servicios del EH hubiera sido superior a 1 año, se debe conceder un preaviso mínimo de 20 días. Si fuera inferior a 1 año, el mínimo es de 7 días. El preaviso es sustituible por una indemnización equivalente a los salarios de dicho período. Durante el preaviso, el EH que preste servicios a tiempo completo tiene derecho a una licencia retribuida de 6 horas semanales para la búsqueda de nuevo empleo.

De incumplirse tales requisitos, se presume que el empleador opta por el régimen extintivo del despido de la normativa laboral común. El RDL abre la puerta a que el EH puede reclamar contra el despido como ocurre en la normativa laboral común.

Se convierte en obligatoria la cotización por desempleo del EH (a partir del 01/10/2022): Hasta esa fecha, el EH no tenía cobertura de desempleo. Por ello, a partir de este mes de octubre, es **obligatorio cotizar** por tal prestación, siendo el tipo de cotización aplicable: **a)** Entre octubre y diciembre de 2022: 6,05% (5% a cargo del empleador y 1,05% a cargo del EH) y **b)** A partir del 2023, el tipo aplicable vendrá fijado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Se incluye al EH en el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) en caso de insolvencia del empleador: A partir del 01/10/2022, el FOGASA responderá, con los límites que corresponda, de la indemnización que proceda por despido o por extinción por las causas ya indicadas. En la práctica, ello supone un incremento en las cuotas: **a)** De octubre a diciembre de 2022, un 0,2% a cargo exclusivo del empleador y **b)** A partir del 2023, la Ley de Presupuestos Generales del Estado establecerá el tipo y su distribución.

Especialidades: A partir del 01/10/2022, el empleador que tenga contratado (o contrate) a un EH y le dé de alta en el Sistema Especial de EH tendrá una reducción en la cuota (20% contingencias comunes y 80% desempleo y FOGASA). Desde el 01/04/2023, y como alternativa a lo anterior, el empleador podrá tener una bonificación (30%-45%) en la cuota por contingencias comunes si cumple los requisitos que se fijarán reglamentariamente (patrimonio y / o renta de la UF, etc.). Solo se aplica respecto de un EH

por cada empleador. La bonificación por cuidadores en familias numerosas que se estén aplicando el 01/04/2023 serán incompatibles con las anteriores, si bien mantendrán su vigencia hasta la fecha de efectos de la baja del cuidador. Desde el 09/09/2022, pueden aplicarse al EH: **a)** incentivos a la contratación de personas con discapacidad; **b)** bonificaciones en contratos de interinidad que se celebren con desempleados para sustituir a EH en períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento; **c)** bonificaciones en período de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad del EH.

LABORAL Novedades 2022

Este comunicado procede de'
ADDVERA PARTNERS, S.L.P.
Villarroel, 212 1º 1ª 08036 Barcelona
Tel. +34 934 882 745

Para conocer nuestra política de privacidad, tratamiento de datos personales, y prevención de blanqueo de capitales, pulse, por favor, el enlace

<http://addvera.eu/areas/avisos-legales/>

En cualquier momento, puede manifestar su voluntad de no recibir más comunicados de nuestra Firma por medios electrónicos.

Para ello, envíe un e-mail a
addvera@addvera.eu
indicando en el asunto "BAJA" o "NO ENVIAR"