

## **MEJORAS PARA LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR**

Recientemente se ha publicado el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, sobre la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar. En dicho Real Decreto-ley se establecen las siguientes medidas entre otras:

### **-Desempleo:**

Las personas trabajadoras al servicio del hogar tendrán derecho a la protección en situación de desempleo tanto a nivel contributivo como a nivel asistencial.

### **-Bonificaciones:**

Será obligatorio cotizar por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) a partir del 1 de octubre. Los empleadores tendrán derecho a una bonificación del 80% en las aportaciones empresariales a la cotización por desempleo y al FOGASA en este Sistema Especial.

Se mantiene la reducción de un 20% en la aportación empresarial a la cotización por contingencias comunes correspondiente a este Sistema Especial. Además, se van a incrementar los tramos de bonificación superiores al 20%, en función de la composición del hogar y también de los niveles de renta y de patrimonio. Los requisitos de estas bonificaciones se fijarán reglamentariamente.

Además, el Real Decreto-Ley también establece que los empleadores asumirán las obligaciones en materia de cotización para los trabajadores que presten sus servicios durante menos de 60 horas/mes por empleador, eliminándose la posibilidad de que sean los trabajadores los que soliciten directamente su afiliación, altas, bajas y variaciones de datos.

### **-Contrato por escrito:**

Se exige la formalización del contrato por escrito en los términos del estatuto de los trabajadores. De no realizarse se presumirá el carácter indefinido de la relación laboral.

### **-Fin del desistimiento:**

Se elimina la figura del desistimiento, que permitía el despido sin causa. A partir de ahora se deberán acreditar los motivos que puedan dar lugar a la finalización del contrato con las empleadas extendiendo, por tanto, la protección frente al despido.

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. Suprime "excepto las causas h), i) y l) del art.49.1 ET". Art.11.1 del RD 1620/2021 por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

Sin perjuicio de lo anterior, esta relación laboral de carácter especial podrá extinguirse por alguna de las siguientes causas, siempre que estén justificadas: Art.11.2 RD 1620/2021:

- 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.

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.

En caso de que se declarase improcedente la indemnización sería de 33 días por año trabajado.

En **GRUPO ASESOR ROS** trabajamos para ayudarles y estamos a su disposición para cuantas consultas, aclaraciones y trámites precisen.

Elche, 14 de Septiembre de 2022