

MODIFICACIONES REALIZADAS EN EL CONTRATO Y EN LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS EMPLEADOS DE HOGAR

El pasado 8 de septiembre de 2022 el BOE recogía 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.

A continuación, se ofrece una breve reseña de su regulación, cuya entrada en vigor se ha producido el día 9 de septiembre de 2022, salvo los apartados que posteriormente se indican.

1. MEDIDAS QUE AFECTAN A LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR.

1.1. CONTRATO DE TRABAJO. DURACIÓN Y JORNADA.

Se introduce una modificación de gran calado: el contrato se ha de pactar por escrito, y en defecto de éste el contrato de trabajo se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa. La especial relevancia se encuentra en que la mayoría de los contratos se conciertan por horas, y si no se han puesto por escrito se presumirán celebrados a jornada completa.

Se incorpora la obligación de información de los requisitos esenciales del contrato de trabajo, en las mismas condiciones que en los contratos de trabajo de carácter común.

1.2. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Se ha suprimido la figura del desistimiento del empleador, que permitía extinguir el contrato de trabajo por voluntad del empleador sin necesidad de alegar razón alguna.

En su lugar se han creado tres causas de extinción que ha de justificar el empleador:

- a) La disminución de los ingresos de la unidad familiar o incremento de sus gastos por circunstancia sobrevenida (ejemplo la pérdida del trabajo o la declaración de incapacidad para el trabajo de la persona empleadora).

b) La modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifican que se prescindan de la persona trabajadora del hogar (como podrían ser, entre otras, la asunción de las citadas tareas por entidad pública o el cambio en las necesidades de cuidado de algún miembro de la unidad familiar).

c) El comportamiento de la persona trabajadora que fundamenta de manera razonable y proporcionada la pérdida de confianza de la persona empleadora.

Esta extinción se ha de preavisar y conlleva, en todo caso, el pago de una indemnización de doce días por año de servicio, con el límite de seis mensualidades.

Asimismo, el contrato de trabajo se puede extinguir por cualquiera de las causas reguladas en el Estatuto de los Trabajadores.

2. MODIFICACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL.

2.1. INCLUSIÓN DE LAS PRESTACIONES (Y SU COTIZACIÓN) POR DESEMPLEO Y DE GARANTÍA SALARIAL.

La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 24 de febrero de 2022, asunto C 389/20, ha establecido que no son compatibles con el ordenamiento de la Unión Europea las normas de la seguridad social española que excluyen a los trabajadores al servicio del hogar familiar de las prestaciones de desempleo y de garantía salarial, motivo por el que en España existía la obligación de realizar las modificaciones legales necesarias para la incorporación de ambas prestaciones al elenco de derechos de este colectivo de trabajadores.

La incorporación de nuevas prestaciones exige el correspondiente aumento en la cotización de los empleadores, la cual comenzará el día 1 de octubre de 2022. Para el cálculo de la cuota a ingresar se utilizará la base de cotización que se viene aplicando en el año 2022, y el tipo del 6,05% (5% a cargo del empleador, 1,05% a cargo del trabajador) en el caso de desempleo, y del 0,2% (a cargo del empleador) en la cotización al Fondo de Garantía Salarial.

2.2. CÁLCULO DE LA BASE DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL.

Durante los años 2022 y 2023 se mantiene el sistema vigente de tramos de bases de cotización. Desde el año 2024 se calculará la base de cotización en función del salario real percibido.

2.3. BENEFICIOS EN LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL.

Las personas que tengan contratada o contraten a partir de 1 de octubre de 2022, bajo cualquier modalidad contractual, a una persona trabajadora al servicio del hogar y le den de alta en la Seguridad Social, tendrán derecho a una reducción del 20 por ciento en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, y del 80% en la cotización por desempleo y Fondo de Garantía Salarial.

Para las altas producidas desde 1 de abril de 2023, como alternativa al párrafo anterior, los empleadores podrán aplicar una bonificación del 45% o del 30% si cumplen los requisitos de renta y/o patrimonio que se fijen reglamentariamente.

Expresamente se indica que se mantienen los beneficios en la cotización por la contratación de personas discapacitadas, por sustitución (tanto por el contrato de la persona sustituida como de la sustituta) en situaciones relacionadas con la maternidad y la paternidad. Por otro lado, se elimina la bonificación para las familias numerosas por contratos realizados desde 9 de septiembre de 2022.

3. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Los empleadores de personas que presten servicios en el hogar familiar deben garantizar la seguridad y la salud de sus empleados. La forma en la que se debe materializar lo remite la norma al futuro desarrollo reglamentario. Por tanto, el empleador está obligado a que el trabajo se realice en condiciones adecuadas de seguridad e higiene, y, como en este momento no se han establecido en ninguna norma legal los requisitos para realizarlo en estas circunstancias, los empleadores deban aplicar la lógica y el conocimiento general en esta materia; incluso pueden acudir a un servicio de prevención ajeno.