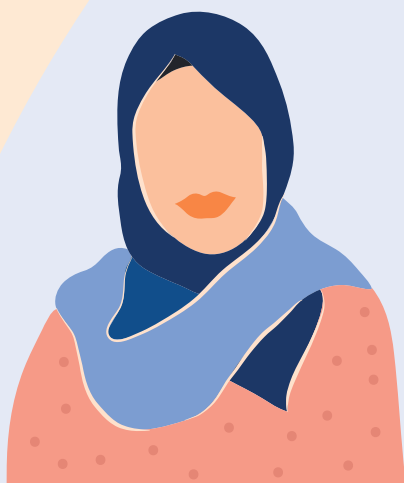
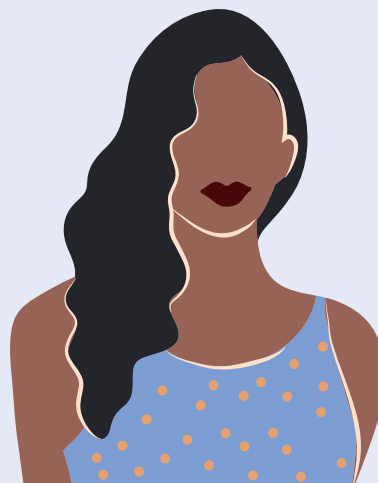


# Guía Empleadas de Hogar

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, permite equiparar las condiciones laborales de este colectivo al del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena en el ámbito laboral y en el de la Seguridad Social.



Prestar servicios en el hogar familiar se ha caracterizado, tradicionalmente, por tener un tratamiento diferenciado tanto por realizarse en un ámbito privado y no en una empresa como por la alta variabilidad de las jornadas o del número de personas empleadoras.

**La norma permite, además, poner fin a una injustificada infravaloración del trabajo doméstico.**

## I. CONTRATOS

### ■ **Soy una empleada de hogar ¿Puedo exigir un contrato escrito?**

Sí, el contrato debe efectuarse por escrito. Si no se ha formalizado por escrito, el contrato se presumirá indefinido y a jornada completa, salvo que pueda acreditarse lo contrario.

Tanto la persona trabajadora como la persona empleadora podrán exigir que el contrato se formalice por escrito en cualquier momento.

La persona trabajadora deberá ser informada sobre los elementos esenciales del contrato y sus condiciones de trabajo como las posibles retribuciones en especie, los detalles de la distribución de tiempos de presencia y de su duración, así como el régimen de las pernoctas en el domicilio donde se prestan servicios, en su caso.

### ■ **¿Qué salario debe percibir una empleada de hogar?**

Como mínimo, ha de ajustarse al SMI.

En la actualidad es, por tanto, de 1.000 € al mes en 14 pagas y de 1.166,67 €/mes en 12 pagas. En el caso de la retribución por horas supone 7,29 €/hora. Si incluye vacaciones asciende a 7,82 €/hora.

## ■ **¿Existe el periodo de prueba para una empleada de hogar?**

El contrato puede recoger un periodo de prueba que no podrá superar los dos meses. Dentro de este periodo podrá producirse la resolución de la relación laboral por cualquiera de las partes, pudiendo pactarse un periodo de preaviso que no podrá superar los siete días naturales.



## II. PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

### ■ **¿Desde cuándo puedo cotizar por desempleo como empleada de hogar?**

La cotización por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) será obligatoria para las personas empleadoras y empleadas del hogar a partir del 1 de octubre de 2022.

Las bases de cotización para desempleo serán las correspondientes a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

El tipo de cotización aplicable entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre de 2022, será del 6,05 por ciento, del que el 5 por ciento será a cargo de la persona empleadora y el 1,05 por ciento a cargo de la persona empleada.

## ■ **¿Cuándo tendré derecho a una prestación por desempleo?**

Tendrá derecho al paro si cuando finalice su contrato ha cotizado a desempleo, al menos, 360 días.

También tendrán derecho a los subsidios asistenciales si se cumplen los requisitos previstos en ellos.

Se tendrán en cuenta las cotizaciones realizadas en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social por los que se cotiza a desempleo.

## III. COTIZACIONES

## ■ **¿Cuáles son las nuevas obligaciones de cotización?**

El Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre modifica la Ley General de la Seguridad Social para establecer la cotización por la contingencia de desempleo y por Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) respecto de las personas que mantienen una relación laboral al servicio del hogar familiar.

## ■ **¿Cuánto voy a pagar ahora por la cotización de mi empleada de hogar?**

La cotización se verá incrementada por los tipos de cotización por desempleo y FOGASA aplicables a la base de cotización, determinada conforme al salario percibido por la persona al servicio del hogar familiar.



Entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre de 2022 los tipos de cotización serán los siguientes:

- **Para desempleo:** el 6,05%, del que el 5% será a cargo del empleador y el 1,05 por ciento a cargo del empleado.
- **Para el Fondo de Garantía Salarial:** el 0,2% a cargo exclusivo del empleador.
- **Por ejemplo, para la base de cotización media por hogar que, según nuestros datos, es de 655,22 euros, la cotización correspondiente sería:**
  1. FOGASA: 1,31 euros
  2. Desempleo (aportación empleador): 32,76 euros
  3. Desempleo (aportación trabajadora): 6,88 euros



• **Aplicada la bonificación del 80%, en su caso, la cuota correspondiente sería:**

1. FOGASA: 0,26 euros
2. Desempleo (aportación empleador): 6,55 euros
3. Desempleo (aportación trabajador): 6,88 euros

A partir del 1 de enero de 2023, los tipos de cotización serán los que se establezcan en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

## ¿Tengo que hacer algo para cambiar a la nueva cotización de mi empleada de hogar o lo va a hacer de oficio la Seguridad Social?

La cotización al Sistema Especial de Empleados de Hogar se realiza conforme al sistema de liquidación simplificada, lo cual implica que la cotización será liquidada y recaudada de oficio por la Tesorería General de la Seguridad Social.

Con independencia de que la cotización para desempleo y Fondo de Garantía Salarial se va a efectuar de oficio por la Tesorería General de la Seguridad Social, conviene recordar que se deben comunicar a esta entidad, a través de Importass, el Portal de la Seguridad Social para los empleadores de hogar, los cambios en las retribuciones abonadas a los empleados de hogar cuando dichos cambios se produzcan.

Puede acceder a Importass a través de la página web <https://portal.seg-social.gob.es/> o a través de este código QR.



## ¿Existe algún tipo de reducción o de bonificación? ¿Son para todo el mundo?

Se establecen reducciones del 20% en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes y una bonificación del 80% en la aportación empresarial por desempleo y al FOGASA para todas las personas que tengan contratada o que contraten, bajo cualquier modalidad contractual, a una persona al servicio del hogar familiar y le den de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, siempre y cuando se encuentren en el momento del inicio de la actividad de la persona trabajadora al corriente con la Seguridad Social y en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias.

Las familias numerosas, podrán acceder, hasta el 31 de marzo de 2023, a una bonificación del 45%, en cuyo caso, no resultará de aplicación la reducción de cuotas del 20% sobre la aportación empresarial por contingencias comunes, pero sí las bonificaciones del 80% sobre la aportación empresarial para desempleo y Fondo de Garantía Salarial.

Está previsto que, a partir del 1 de abril de 2023, se establezca una nueva bonificación de cuotas, en función de determinados requisitos de patrimonio y/o renta de la unidad familiar o de convivencia, que será alternativa a la reducción de cuotas del 20%, pero manteniéndose, en cualquier caso, la bonificación de cuotas del 80% respecto de las cuotas para desempleo y Fondo de Garantía Salarial.

## ■ **¿Para optar a las nuevas bonificaciones tengo que pedirlo o se aplican de oficio?**

La indicada reducción del 20% en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes y la bonificación del 80 por ciento en la aportación empresarial por desempleo y FOGASA, se aplicarán de oficio por la Tesorería General de la Seguridad Social.

La bonificación alternativa al 20% requerirá previa determinación del derecho a ella por el Servicio Público de Empleo Estatal, que deberá comunicarlo a la Tesorería General de la Seguridad Social.



## **Soy familia numerosa, ¿se me mantiene la bonificación? ¿Me van a ayudar de alguna forma?**

Las bonificaciones por la contratación de cuidadores en familias numerosas que se estuvieran aplicando a día 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 la baja de los cuidadores que den derecho a las mismas.

Tales bonificaciones serán incompatibles con la reducción del 20% en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes.

## **¿Tengo que dar de alta y cotizar por una persona que realiza tareas en el hogar cualquiera que sea el número de horas y aunque preste servicios en otros hogares? ¿Qué pasa si no lo hago?**

Sí, hay que dar de alta y cotizar por las personas que realizan tareas en el hogar cualquiera que sea el número de horas y aunque preste servicios en otros hogares.

A partir del 1 de enero de 2023 ya no será posible pactar con las personas al servicio del hogar que realicen menos de 60 horas de trabajo mensual por persona empleadora, la asunción por estas últimas de las obligaciones en materia de cotización y afiliación y alta en la Seguridad Social.

En caso de incumplirse estas obligaciones, si la Tesorería General de la Seguridad Social tiene conocimiento de esta situación, podrá practicarse el alta de oficio en la Seguridad Social y se procederá al inicio de la vía de apremio para el cobro de las cotizaciones adeudadas por el período de alta no declarada.

En caso de que se tenga conocimiento de esta situación como consecuencia de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se procederá igualmente al alta de oficio y al levantamiento de la correspondiente acta de liquidación para el cobro de las cotizaciones adeudadas y, en su caso, acta de infracción.



## III. FIN DE LA RELACIÓN LABORAL

### ■ **Quiero terminar la relación contractual con mi empleada de hogar. ¿Cómo puede terminar la relación laboral?**

La persona empleadora debe trasladar una comunicación escrita a la persona trabajadora en la que debe constar de modo claro tanto la voluntad de la persona empleadora de dar por finalizada la relación laboral como la causa por la que se extingue esta relación laboral.

### ■ **¿Es posible extinguir una relación laboral sin alegar ninguna causa?**

No. Ya no es posible el llamado desistimiento. Por tanto, cualquier extinción laboral de una empleada de hogar deberá recoger la causa en la que se fundamenta.

### ■ **¿Hay causas específicas para el despido de una empleada de hogar?**

Además de por las causas previstas para los demás colectivos de personas trabajadoras, la relación laboral podrá extinguirse por alguna de las siguientes causas, siempre que estén justificadas:

- a) Disminución de los ingresos de la unidad familiar o aumento de sus gastos por causa sobrevenida.
- b) Modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifican poder prescindir de la persona trabajadora del hogar.
- c) Pérdida de confianza de la persona empleadora, fundamentada de manera razonable y proporcionada, en el comportamiento de la persona trabajadora.



## ■ **¿La empleada de hogar debe recibir con antelación aviso de la extinción laboral?**

Si la prestación de servicios hubiera durado más de un año, la persona empleadora deberá conceder un preaviso, como mínimo, de veinte días desde que se comunique a la persona trabajadora la decisión de extinción. En los demás supuestos el preaviso será de siete días.

## ■ **¿Qué indemnización corresponde a las empleadas de hogar?**

Además de los conceptos salariales pendientes de pago como salario, horas extraordinarias, días de vacaciones no disfrutados y pagas extras en la parte proporcional al tiempo de trabajo junto con el importe correspondiente al tiempo de preaviso (si debe abonarse).

A esta liquidación ha de sumarse la indemnización que será de 12 días por año trabajado con el límite de 6 mensualidades si se justifica debidamente que las causas especiales se ajustan a las previstas para esta relación especial o la prevista para los despidos del Estatuto de los Trabajadores.

## ■ **¿Qué ocurre si el empleador o empleadora se declara insolvente?**

A partir de ahora, el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) se hará cargo de las indemnizaciones que correspondan en estos casos. Por tanto, mejora la protección de las empleadas de hogar que podrán percibir las cantidades que les correspondan aún en caso de que las personas empleadoras no puedan hacerles frente.

## ■ **¿La empleada de hogar puede buscar empleo durante su jornada laboral?**

Durante el período de preaviso, la persona que preste servicios a jornada completa tendrá derecho, sin perder 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 correspondientes al periodo de preaviso correspondiente.

# Guía Empleadas de Hogar

