

Relación laboral especial de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar:

Novedades normativas y jurisprudenciales derivadas del Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre

TERESA TRIGUEROS RAMOS
Asociada Senior Abdón Pedrajas Littler

I. OPORTUNIDAD DE LA NORMA]

El 9 de septiembre de 2022, entró en vigor RDL 16/2022 de 6 de septiembre, para la Mejora de las Condiciones de Trabajo y Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar. La norma responde a la necesidad de equiparar las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de este colectivo a las del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena, descartando aquellas diferencias que históricamente habían situado al colectivo en una situación de desventaja. Este objetivo, ya fue formulado en la Ley 27/2011 de 1 de agosto, así como en el RD 1620/2011 de 14 de noviembre, sin que hasta la fecha se hubiera cumplido.

Destaca, asimismo, como desencadenante de esta reforma normativa, la STJUE de 24 de febrero de 2022 (Asunto C-389/20), que estableció con rotundidad que no son compatibles con el ordenamiento europeo (Directiva 79/7/CEE) las normas de Seguridad Social que sitúan a las trabajadoras en desventaja frente a los trabajadores; situación de discriminación indirecta que se generaba con la exclusión de la prestación por desempleo y de la obligación

de cotizar por dicha contingencia, en un sector fuertemente feminizado, como es el del Servicio del Hogar Familiar.

Dicha equiparación, trasciende, asimismo al ámbito de las condiciones de trabajo, apelándose a la Directiva 2006/54/CE de 5 de junio de 2006, Convenio 189 OIT sobre condiciones relativas al trabajo decente para los trabajadores domésticos cuya ratificación es un compromiso adquirido, siendo además coherente con la LO 3/2007 de 22 de marzo, para igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

A partir de las indicadas valoraciones, a continuación se incluye una tabla donde se abordan las principales modificaciones en las siguientes materias:

- Relación laboral.
- Prestación por desempleo y cotización.
- Prevención de riesgos.

Asimismo, se facilita un resumen-esquema con la escala de fechas relativas a la entrada en vigor, normativa derogada y jurisprudencia reciente al respecto.

Las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar pasan a estar incluidas en el Fogasa, en el abono de indemnizaciones, con la particularidad de que el límite máximo es de 6 mensualidades y sin que el salario diario pueda exceder del doble del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias •

II. CUADROS RESUMEN ESQUEMA]

RELACIÓN LABORAL /. MODIFICACIÓN DEL RD 1620/2011, SOBRE LA RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

REGULACIÓN ANTERIOR	NUEVA REGULACIÓN
<p>Ley aplicable:</p> <p>Artículo 3.b): Es de aplicación la normativa laboral común, a excepción del artículo 33 ET (Fogasa).</p>	<p>Ley aplicable:</p> <p>Artículo 3.b): Pasar a ser de aplicación la normativa laboral común en su totalidad, eliminando la excepción previa.</p>
<p>Forma del contrato:</p> <p>Artículo 5:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuando los contratos se concertaban por un periodo de duración superior a 4 semanas, se exigía la forma por escrito. • En defecto de pacto escrito, se presume concertado SIEMPRE por tiempo indefinido y a jornada completa, siempre que supere las cuatro semanas de duración. • El trabajador siempre deberá de estar informado sobre las condiciones y prestaciones de su trabajo, cuando se supere la duración de cuatro semanas de duración en el contrato. 	<p>Forma del contrato:</p> <p>Artículo 5:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se elimina la obligatoriedad de formalizar por escrito los contratos cuya duración sea superior a 4 semanas. • No obstante, salvo prueba contraria, en defecto de pacto escrito, el contrato de trabajo se presumirá que es concertado por tiempo indefinido y a jornada completa. • En todo caso, la forma del contrato de trabajo se ajustará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores. • El trabajador siempre deberá de estar informado sobre las condiciones y prestaciones de su trabajo.
<p>Extinción de la relación laboral:</p> <p>Artículo 11: La relación laboral preveía la figura del desistimiento empresarial por pérdida de confianza, pudiendo extinguirse la relación laboral especial por las causas previstas en el artículo 49 ET, salvo excepciones incompatibles como eran la fuerza mayor, el despido colectivo o despido por causas objetivas.</p> <p>Para el despido basado en incumplimiento grave y culpable, preveía una indemnización en caso de improcedencia de 20 días de salario por año de servicio, con el límite de 12 mensualidades.</p>	<p>Extinción de la relación laboral:</p> <p>La nueva regulación elimina la figura del desistimiento, asimilando la indemnización de despido a la normativa laboral común.</p> <p>Artículo 11: La relación laboral puede extinguirse por todos los motivos del art 49 de la ley y, además, se establece una serie de supuestos especiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Disminución de los ingresos de la unidad familiar o incremento de sus gastos por circunstancia sobrevenida. • Modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifiquen prescindir de la persona trabajadora. • El comportamiento de la persona trabajadora que fundamente de manera razonable y proporcionada la pérdida de la confianza de la persona empleadora. <p>La INDEMNIZACIÓN por extinción fundamentada en cualquiera de estas tres causas, ascendería a 12 días de salarios por año de servicio, con el límite de seis mensualidades. Se sigue exigiendo un preaviso de 20 días para relaciones superiores a 1 año y de 7 días en los demás supuestos. El preaviso es sustituible por compensación económica.</p> <p>Se establecen como requisitos de forma:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación escrita de la extinción de la relación laboral, alegando las causas que motivan. • Puesta a disposición de la persona trabajadora de la indemnización correspondiente. <p>En caso de que el empleador incumpla alguno de los requisitos, se presume que opta por la vía del régimen extintivo previsto en el ET. Así, en tal caso, la cuantía INDEMNIZATORIA se remite a la normativa laboral común.</p> <p>Asimismo, para empleados internos, se prohíbe tomar la decisión extintiva entre las 17 h y las 8 h del día siguiente, salvo que se motive en una falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza.</p>



PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES / MODIFICACIÓN LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

REGULACIÓN ANTERIOR	NUEVA REGULACIÓN
<p>Art. 3, apartado 4: Anteriormente el colectivo de las trabajadoras al servicio del hogar familiar estaba excluido del ámbito de aplicación de la LPRL.</p> <p>Ausencia de regulación, al ser un apartado de nueva redacción.</p>	<p>Suprimido. Ahora las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar se encuentran incluidas en la LPRL.</p> <p>Adición de la DA 18ª:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se reconoce el derecho a la protección de la seguridad y la salud en el trabajo de las personas trabajadoras en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. • Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. • Con especial relevancia en la prevención de la violencia contra la mujer, teniendo en cuenta las características del trabajo doméstico, en los términos y garantías que se prevean reglamentariamente.



Se elimina la obligatoriedad de formalizar por escrito los contratos cuya duración sea superior a 4 semanas. No obstante, salvo prueba en contraria, en defecto de pacto escrito, el contrato de trabajo se presumirá que es concertado por tiempo indefinido y a jornada completa •

PRESTACIÓN POR DESEMPLEO Y COTIZACIÓN / MODIFICACIÓN LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

REGULACIÓN ANTERIOR	NUEVA REGULACIÓN
<p>Art. 251d) LGSS: Exclusión del derecho a la protección por desempleo de este colectivo.</p>	<p>Suprimido. Se permite el acceso a la protección por desempleo de las personas trabajadoras del hogar. Esta novedad tiene su origen a razón de la mencionada STJUE de 24 de febrero.</p>

PRESTACIÓN POR DESEMPLEO Y COTIZACIÓN / MODIFICACIÓN ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

REGULACIÓN ANTERIOR	NUEVA REGULACIÓN
<p>Art. 33.2 ET: Las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar quedaban excluidas del abono de las indemnizaciones del Fogasa.</p>	<p>Art. 33.2 ET: Las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar pasan a estar incluidas en el Fogasa, en el abono de indemnizaciones, con la particularidad de que el límite máximo es de 6 mensualidades, y sin que el salario diario (base del cálculo) pueda exceder del doble del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.</p>

PRESTACIÓN POR DESEMPLEO Y COTIZACIÓN / . MODIFICACIÓN DEL RD 505/1985 SOBRE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL FOGASA

REGULACIÓN ANTERIOR	NUEVA REGULACIÓN
Ausencia de regulación , al ser un apartado de nueva redacción.	Adición del apartado d) al art. 11: Obligación de las personas empleadoras de cotizar al Fogasa por aquellas que presten servicio en el hogar familiar.
Ausencia de regulación , al ser un apartado de nueva redacción.	Adición del apartado 6) al art. 19: La cuantía de la indemnización que procede abonar al Fondo de Garantía Salarial (en los casos de extinción del 11.2 del RD 1620/2011) se calculará a razón de doce días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con el límite máximo de seis mensualidades.
	<p>DA 1ª): Beneficios en la cotización aplicables en el Sistema Especial para Empleados del Hogar - Modificación de la disposición adicional primera:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obligación de cotizar por desempleo y Fogasa a partir del 1 de octubre, con 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, lo que permitirá aumentar el número de beneficiarios. Los requisitos de estas bonificaciones se fijarán reglamentariamente.
	DÍA 2ª): Asunción por el empleador de las obligaciones en materia de cotización con relación a las personas trabajadoras al servicio del hogar que presten sus servicios durante menos de 60 horas.

En caso de que el empleador incumpla alguno de los requisitos, se presume que opta por la vía del régimen extintivo previsto en el ET. Así, en tal caso, la cuantía indemnizatoria se remite a la normativa laboral común ●

ENTRADA EN VIGOR / . REAL DECRETO-LEY 16/2022 DE 6 DE SEPTIEMBRE, PARA LAS MEJORAS DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AL SERVICIO DEL HOGAR

RDL 16/2022 (A EXCEPCIÓN DE LOS ARTÍCULOS Y DISPOSICIONES QUE SE INDICAN A CONTINUACIÓN)	AL DÍA SIGUIENTE DE SU PUBLICACIÓN EN EL BOE, 9 DE SEPTIEMBRE DE 2022 (DF 7ª), APLICÁNDOSE CONFORME DISPONE LA DT 1ª A LOS CONTRATOS VIGENTES A PARTIR DE LA ENTRADA EN VIGOR
Artículo 6	1 de enero de 2023
Disposición Derogatoria Única aptdos a) y c)	1 de enero de 2023
DA Primera apartado 1º	1 de octubre de 2022 (vid DT 2ª)
DA Primera aptdos 2º y 3º	1 de abril de 2023
DA Primera apartado 4 párrafo 2º	1 de abril de 2023
Disposición Derogatoria Única	1 de abril de 2023

NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

<p>STS del 11 de enero de 2022</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Unifica doctrina en relación a la declaración de nulidad de la extinción del contrato de una empleada doméstica embarazada aún cuando se desconozca la situación por la persona empleadora. • Se confirma el criterio de la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco, Sentencia de 12/6/2018. • Fundamentos: RDL 6/2019 la protección objetiva no se circunscribe al despido objetivo y disciplinario, aplicación supletoria del art. 49.1 k) y por ende del art. 55 ET (incumplimiento en ese supuesto de los requisitos de forma del desistimiento, conlleva que la extinción fuera calificada de despido) y aplicación de la LO 2/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. • No se resuelve acerca de la obligación de readmitir.
<p>STSJ de Andalucía de 14 de junio de 2022</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se aborda la cuestión relativa a la readmisión una vez declarada la nulidad de la extinción, al pretender la trabajadora enajenar su derecho a la readmisión por una indemnización, no admitiéndose la posibilidad. • Fundamento: contradicción entre el art. 11 RD 1620/2011 y el art. 55.ET. El primero no contempla la nulidad de la decisión de extinguir de estas empleadas y el ET sí. Tras el RDL 6/2019 la regla solo puede ser la del art. 55.6 ET, dada la calificación del art. 55.5.b) ET. A igual conclusión se llega aplicando el art. 6.2 CC.

NORMATIVA DEROGADA POR RD 16/2022

<p>Disposición Derogatoria Única</p>	<p>Deroga la disposición adicional vigésima cuarta de la Ley General de la Seguridad Social en los siguientes puntos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El artículo 9 de la Ley 40/2003 y el artículo 5 del Reglamento de la Ley 40/2003. 2. El artículo 34 bis del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros. 3. Derechos de la Seguridad Social. Equiparando a todas las personas trabajadoras del servicio de hogar en los mismos beneficios de cotización de la seguridad social, sin establecerse limitaciones o diferencias por razón de número de horas trabajadas o de familia.
--------------------------------------	---

