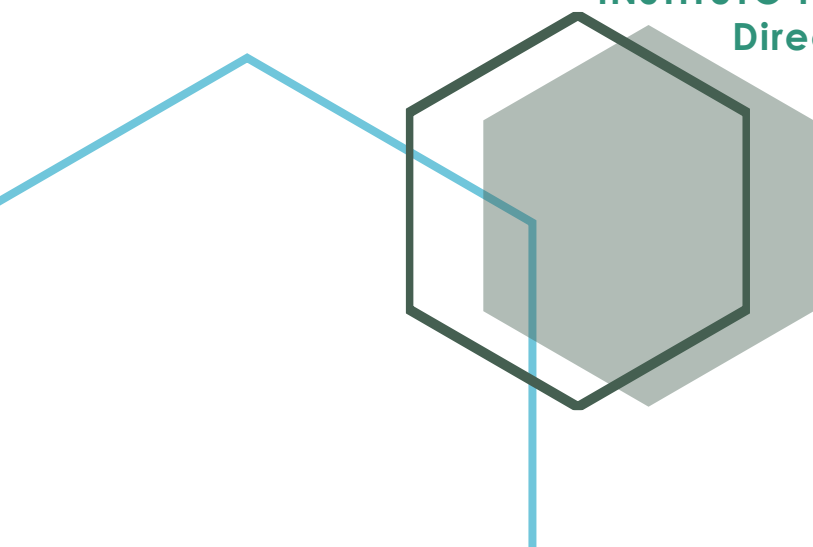




**ANEXO BOLETÍN INFORMATIVO N°5-2022**  
**Sistema especial para Empleados de Hogar**  
**Novedades del Real Decreto-Ley 16/2022**  
**por Joaquín Mur Torres**

**INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL**  
**Dirección Provincial de Zaragoza**



# **SISTEMA ESPECIAL PARA EMPLEADOS DE HOGAR. NOVEDADES DEL REAL DECRETO-LEY 16/2022, DE 6 DE SEPTIEMBRE**

**Joaquín Mur Torres**

**12-9-2022**

## **Sumario**

- 1. Novedades vigentes desde el 9 de septiembre de 2022.**
  - 1.1. Acción protectora del Sistema Especial para Empleados de Hogar.**
    - 1.1.1. Protección por desempleo.**
    - 1.1.2. Otras novedades en materia de acción protectora.**
    - 1.1.3. Particularidades de la acción protectora que continúa.**
    - 1.1.4. Referencia a la protección del Fondo de Garantía Salarial.**
  - 1.2. Cotización en el Sistema Especial para Empleados de Hogar.**
- 2. Novedades vigentes desde el 1 de octubre de 2022.**
  - 2.1. Cotización por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial en el Sistema Especial para Empleados de Hogar desde el 1 de octubre de 2022 al 31 de diciembre de 2022.**
  - 2.2. Beneficios en la cotización en el Sistema Especial para Empleados de Hogar.**
- 3. Novedades vigentes desde el 1 de enero de 2023.**
  - 3.1. Sujeto responsable del cumplimiento de las obligaciones de afiliación, altas y bajas y variaciones de datos de los empleados de hogar.**
  - 3.2. Sujeto responsable de la obligación de cotizar.**
- 4. Novedades vigentes desde el 1 de abril de 2023.**
  - 4.1. Beneficios en la cotización al Sistema Especial para Empleados de Hogar. Alternativa a la reducción del 20%.**
  - 4.2. Mantenimiento de los beneficios por la contratación de cuidadores en familias numerosas.**

El Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, ha mejorado la protección de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar, estableciendo cuatro fechas iniciales en las modificaciones, que establece, del Sistema Especial para Empleados de Hogar.

Estas fechas de efectos son las siguientes: 9 de septiembre de 2022; 1 de octubre de 2022; 1 de enero de 2023; 1 de abril de 2023.

Estudiaremos las modificaciones distribuyéndolas en cuatro apartados de acuerdo con las mencionadas fechas de efectos.

## **1. NOVEDADES VIGENTES DESDE EL 9 DE SEPTIEMBRE DE 2022**

El apartado 1 de la disposición final séptima del Real Decreto-Ley 16/2022 determina la entrada en vigor del mismo, con carácter general, el día siguiente al de su publicación en el BOE, es decir, el 9 de septiembre de 2022.

Las novedades vigentes desde dicha fecha son las siguientes:

## **1.1. Acción protectora del Sistema Especial para Empleados de Hogar**

### **1.1.1. Protección por desempleo**

- La acción protectora del Sistema Especial para Empleados de Hogar comprende desde el 9 de septiembre de 2022 la protección por desempleo.

Esto es así al haber suprimido el Real Decreto-ley 16/2022 la letra d) del artículo 251 LGSS.

- Podemos destacar las siguientes características de la protección por desempleo de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar:

1ª. La protección por desempleo del Sistema Especial para Empleados de Hogar comprende: en el nivel contributivo, la prestación por desempleo; en el nivel asistencial, los subsidios por desempleo, incluido el subsidio para mayores de 52 años.

2ª. Las personas trabajadoras del Sistema Especial para Empleados de Hogar se encontrarán *específicamente* en situación legal de desempleo, cuando, de conformidad con el nuevo párrafo 8º del artículo 267.1.a de la LGSS, el contrato de trabajo se extinga de acuerdo con lo recogido en el artículo 11.2 del Real Decreto 1320/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

Las causas del artículo 11.2 mencionado son las siguientes:

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.

Debe precisarse:

- Las causas indicadas deben estar siempre justificadas. No vale el desistimiento o despido libre.

- La decisión de extinguir el contrato debe comunicarse *por escrito* a la persona empleada del hogar, debiendo constar de modo *claro e inequívoco* la voluntad de la persona empleadora de dar por finalizada la relación laboral y la causa por la que se adopta dicha decisión.

- Simultáneamente a la comunicación de la extinción, la persona empleadora debe 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.

— La decisión extintiva no podrá llevarse a cabo respecto de la empleada o empleado interno entre las diecisiete horas y las ocho horas del día siguiente, salvo que la extinción del contrato esté motivada por falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza.

NOTA. Las personas trabajadoras del Sistema Especial para Empleados de Hogar también se encontrarán en situación legal de desempleo cuando la relación laboral se extinga 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.

### **1.1.2. Otras novedades en materia de acción protectora**

- Desde el año 2012 hasta el año 2023, a efectos de determinar el coeficiente de parcialidad a que se refiere la regla a) del artículo 247, aplicable a este Sistema Especial para Empleados de Hogar, las horas efectivamente trabajadas en el mismo se determinarán en función de las bases de cotización divididas por el importe fijado para la base mínima horaria del Régimen General de la Seguridad Social por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada uno de dichos ejercicios. (Disposición adicional 16ª. 2 LGSS en redacción por el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre). (Antes de este real decreto-ley, desde el año 2012 hasta el año 2022).

- Desde el año 2012 hasta el año 2023, para el cálculo de la base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente derivada de contingencias comunes y de jubilación causadas en dicho período por los empleados de hogar respecto de los periodos cotizados en este sistema especial solo se tendrán en cuenta los periodos realmente cotizados, no resultando de aplicación la integración de lagunas. (Disposición adicional 16ª. 4 LGS, en redacción por el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre). (Antes de este real decreto-ley, desde el año 2012 hasta el año 2022),

### **1.1.3. Particularidades de la acción protectora que continúan**

- De acuerdo con el artículo 251 LGSS, en redacción por el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, continúan las siguientes particularidades de la acción protectora:

a) El subsidio por incapacidad temporal, en caso de enfermedad común o accidente no laboral, se abonará a partir del noveno día de la baja en el trabajo, estando a cargo del empleador el abono de la prestación al trabajador desde los días cuarto al octavo de la citada baja, ambos inclusive.

b) El pago del subsidio por incapacidad temporal causado por los trabajadores incluidos en este sistema especial se efectuará directamente por la entidad a la que corresponda su gestión, no procediendo el pago delegado del mismo.

c) Con respecto a las contingencias profesionales del Sistema Especial para Empleados de Hogar, no será de aplicación el régimen de responsabilidades en orden a las prestaciones regulado en el artículo 167 LGSS.

Por tanto, si un titular de hogar familiar incumpliera las obligaciones relativas a la afiliación, alta y/o cotización del empleado de hogar, no es responsable del abono de las prestaciones económicas derivadas de contin-

gencias profesionales que le correspondiesen a éste, con independencia de la exigencia de responsabilidad al titular del hogar familiar en cuanto al pago de la cotización y de las sanciones que se deriven de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, y con independencia, asimismo, de la imputación de la responsabilidad del pago de las prestaciones a la Entidad Gestora o Mutua en virtud del principio de alta de pleno derecho aplicable al caso.

- Debe añadirse:

No hay posibilidad de jubilación anticipada involuntaria, salvo en el supuesto de víctima de violencia de género.

Sí hay posibilidad de jubilación anticipada por voluntad del interesado.

Sí hay posibilidad de jubilación parcial.

- *Nota en relación con el recargo de prestaciones en materia de seguridad y salud:*

El Real Decreto-ley 16/2022 ha suprimido el apartado 4 del artículo 3 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, que establecía: “La presente Ley tampoco será de aplicación a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar”.

Por otra parte, dicho real decreto-ley ha añadido a la Ley 31/1995 la disposición adicional decimoctava que establece: “En el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres, teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, en los términos y con las garantías que se prevean reglamentariamente a fin de asegurar su salud y seguridad”.

Entendemos que, mientras no se desarrolle reglamentariamente la disposición adicional transcrita, seguirá sin ser de aplicación a los empleados de hogar el recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad y salud a que se refiere el artículo 164 LGSS.

#### **1.1.4. Referencia a la protección del Fondo de Garantía Salarial**

Hay que mencionar que el artículo 33.2 del Estatuto de los Trabajadores, en redacción por el Real Decreto-ley 16/2022, dispone, desde el 9 de septiembre de 2022, que el Fondo de Garantía Salarial abonará indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos conforme a los artículos 50, 51, 52, 40.1 y 41.3, y de extinción de contratos conforme a los artículos 181 y 182 del texto refundido de la Ley Concursal, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, *y al artículo 11.2 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.*

#### **1.2. Cotización en el Sistema Especial para Empleados de Hogar**

- En el Sistema Especial para Empleados de Hogar se eliminó la cuota única existente en el antiguo Régimen de Empleados de Hogar, estableciéndose un *sistema de bases tarifadas* que, iniciado en 2012, iba a terminar en 2020, para, a partir de 2021, cotizar por los salarios reales efectivos sin sujeción a tramos. Esto era lo que determinaba la disposición transitoria

16<sup>a</sup>.1.a) de la LGSS, en versión del Real Decreto-ley 28/2018, pero dicha disposición transitoria, en versión del Real Decreto-ley 16/2022, determina ahora que el sistema de bases tarifadas continuará hasta el 31 de diciembre de 2023. (La norma mencionada, en redacción por el Real Decreto-ley 16/2022, indicaba como fin del sistema de bases tarifadas el 31 de diciembre de 2022).

El Real Decreto-ley 16/2022 establece que será a partir del año 2024 cuando las bases de cotización se determinen conforme a lo establecido en el artículo 147 de la LGSS, sin que la base de cotización pueda ser inferior a la base mínima que se establezca legalmente.

Mientras tanto, se continuará con el sistema de cotización con sujeción a tramos que: en 2012 eran quince; de 2013 a 2018, ocho; de 2019 a 2022, diez; en 2023, de nuevo ocho. Si bien hay que mencionar que actualmente el último tramo de cotización es la retribución mensual; lo que sucederá así también en 2023.

- En relación con los *tipos de cotización*, procede decir:

El tipo de *cotización por contingencias comunes* se fue incrementando progresivamente de forma que, en un período de 7 años y partiendo del tipo del 22% del antiguo Régimen Especial, se pasó a converger en 2019 con el tipo de cotización establecido con carácter general en el Régimen General.

Con respecto a la *cotización por contingencias profesionales*, desde el primer momento, 1-1-2012, se aplicó el tipo de cotización previsto en la tarifa de primas, siendo la cuota resultante a cargo exclusivo del empleador. Este tipo, que era del 1,10%, pasó a partir de 2019 al 1,50%.

Con respecto a la cotización por *desempleo y al Fondo de Garantía Salarial*, la disposición transitoria 16<sup>a</sup> 1<sup>o</sup> b) de la LGSS, en redacción por el Real Decreto-ley 16/2022, determina que se aplicarán los tipos de cotización y su distribución que se establezcan en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. Ahora bien, dicho Real Decreto-ley fija la cotización por desempleo y FOGASA para el periodo 1 de octubre de 2022 a 31 de diciembre de 2022 en la disposición transitoria segunda de dicho real decreto-ley; lo que después examinaremos.

• En relación con los *incentivos a la cotización*, hay que mencionar que, sin perjuicio de los incentivos específicos que después se dirán, desde el 9 de septiembre de 2022 está vigente el apartado 5 de la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 16/2022, según el cual, respecto a los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, también podrán resultar de aplicación las deducciones en la cotización a la Seguridad Social establecidas:

- en el artículo 2.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo;
- en el Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento,
- y en la disposición adicional segunda de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad;

— no resultando aplicables las exclusiones que pudieran establecerse para las relaciones laborales de carácter especial.

- Estas deducciones son, en concreto, las siguientes:

Contratación de personas con discapacidad (Ley 43/2006, artículo 2.2):

Bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social por importe de:

Contratación de personas con discapacidad por tiempo indefinido			Cuantía anual
Menores de 45 años	Varones	En general	4.500 €
		Discapacidad severa	5.100 €
	Mujeres	En general	5.350 €
		Discapacidad severa	5.950 €
Con 45 años o más	En general		5.700 €
	Discapacidad severa		6.300 €

Contratación temporal para personas con discapacidad			Cuantía anual
Menores de 45 años	Varones	En general	3.500 €
		Discapacidad severa	4.100 €
	Mujeres	En general	4.100 €
		Discapacidad severa	4.700 €
Con 45 años o más	Varones	En general	4.100 €
		Discapacidad severa	4.700 €
	Mujeres	En general	4.700 €
		Discapacidad severa	5.300 €

Contratos de interinidad del trabajador sustituto y del trabajador sustituido durante los periodos de descanso por nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. (Real Decreto-ley 11/1998, artículo 1; y Ley 12/2001, disposición adicional 2ª):

*Incentivo:* Bonificación del 100% en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.

*Observación:* La duración máxima de estas bonificaciones coincide con la de las respectivas suspensiones de los contratos.

## **2. NOVEDADES VIGENTES DESDE EL 1 DE OCTUBRE DE 2022**

### **2.1. Cotización por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial en el Sistema Especial para Empleados de Hogar desde el 1 de octubre de 2022 al 31 de diciembre de 2022**

a) *Norma principal:* Según establece el apartado 1 de la disposición transitoria segunda del Real Decreto-ley 16/2022, la cotización por la contingencia de desempleo y al Fondo de Garantía Salarial respecto a los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, establecido en el Régimen General de la Seguridad Social, será obligatoria a partir del 1 de octubre de 2022.

b) *Bases de cotización para la contingencia de desempleo y para determinar las aportaciones al Fondo de Garantía Salarial en este sistema especial:* Serán las correspondientes a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, conforme a lo establecido en el artículo 19.3 LGSS, y su determinación, entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre de 2022, se ajustará a lo dispuesto por el artículo 106.Cuatro.1 de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de PGE 2022.

c) *Tipos de cotización aplicables para la contingencia de desempleo y para determinar las aportaciones al Fondo de Garantía Salarial en este sistema especial, entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre de 2022:* Serán los siguientes:

a) El tipo de cotización por desempleo será del 6,05 del que el 5 por ciento será a cargo del empleador y el 1,05 por ciento a cargo del empleado.

b) El tipo de cotización al Fondo de Garantía Salarial será de 0,2 a cargo exclusivo del empleador.

d) *Advertencias de la disposición transitoria segunda del Real Decreto-ley 16/2022:*

1ª. Las cuotas por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial exigibles en el año 2022, resultantes de la aplicación de las bases y tipos de cotización mencionadas, que no puedan ser incluidas en las liquidaciones mensuales de cuotas del Sistema Especial para Empleados de Hogar efectuadas por la Tesorería General de la Seguridad Social, serán liquidadas sin recargo alguno, una vez se disponga de los datos, programas y aplicaciones necesarios para su determinación, y se ingresarán mediante el sistema de domiciliación en cuenta a que se refiere la disposición adicional octava del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio.

2ª. En el supuesto en que, en la fecha de la situación legal de desempleo, las cotizaciones mencionadas aún se encontraran pendientes de liquidación por la Tesorería General de la Seguridad Social, se considerarán efectivamente realizadas a los efectos previstos en el artículo 165.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, sin perjuicio de la comprobación posterior sobre su ingreso por la entidad gestora de la prestación por desempleo.

### **2.2. Beneficios en la cotización en el Sistema Especial para Empleados de Hogar**

- Sin perjuicio de los incentivos a la cotización antes mencionados, el



apartado 1 de la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 16/2022 establece que las personas que tengan contratada o contraten bajo cualquier modalidad contractual a una persona trabajadora al servicio del hogar y le den de alta en el Régimen General de la Seguridad Social tendrán derecho a partir de 1 de octubre de 2022:

- a una reducción del *20 por ciento* en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por *contingencias comunes* correspondiente al Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en dicho régimen;
- a una bonificación del *80 por ciento* en las aportaciones empresariales a la cotización por *desempleo y al Fondo de Garantía Salarial* en ese Sistema Especial.

- Conviene indicar:

La reducción en la cotización será financiada con aportaciones del Estado a los presupuestos de la Seguridad Social.

La bonificación del 80 por ciento en las aportaciones empresariales a la cotización por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial en el Sistema Especial para Empleados de Hogar será financiada por el Servicio Público de Empleo Estatal y el Fondo de Garantía Salarial, cada uno en la parte que afecte a sus respectivas cotizaciones sociales.

- Debe destacarse:

Hasta el 31 de diciembre de 2022, la reducción del 20% puede ampliarse con una bonificación hasta llegar al 45% para familias numerosas, en los términos previstos en el artículo 9 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas. Decimos dicha fecha porque, aunque el mencionado artículo 9 y el artículo 5 del Reglamento de la Ley 40/2003 son derogados por la letra b) de la disposición derogatoria única del Real Decreto-ley 16/2022 con efectos desde el día 1 de abril de 2023, sin embargo el Real Decreto-ley 16/2022 deroga con efectos de 1 de enero de 2023 la disposición adicional 24ª de la LGSS que en su apartado 2 establece: “La bonificación de cuotas de la Seguridad Social por la contratación de cuidadores en familias numerosas, en los términos y con el alcance legalmente establecidos, resultará de aplicación respecto al Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en el Régimen General”.

### **3. NOVEDADES VIGENTES DESDE EL 1 DE ENERO DE 2023**

#### **3.1. Sujeto responsable del cumplimiento de las obligaciones de afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de los empleados de hogar**

El *titular del hogar familiar*, en su condición de empresario a los efectos del sistema especial, es *con carácter general* el sujeto responsable del cumplimiento de las citadas obligaciones.

Ahora bien, *a partir de 1-4-2013* los *empleados de hogar* han podido ser *sujetos responsables*, pudiendo formular directamente su afiliación, altas, bajas y variaciones de datos, cuando: 1º) prestaban sus servicios durante *menos de 60 horas* por empleador, y 2º) así lo *acordaban* además empleador y

empleado.

No obstante, esta posibilidad desaparecerá a partir del 1 de enero de 2023, de acuerdo con la nueva redacción del artículo 43.2 del Reglamento de Afiliación (Real Decreto 64/1996, de 26 de enero) que efectúa el artículo sexto del Real Decreto-ley 16/2022.

### **3.2. Sujeto responsable de la obligación de cotizar**

- Congruentemente con lo dicho en el epígrafe anterior, el Real Decreto-ley 16/2022 ha derogado, con efectos de 1-1-2023, el artículo 34 bis del Reglamento de Cotización (Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre), que establecía que el empleado de hogar que prestase sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador y que hubiera acordado con este último la asunción de las obligaciones en materia de encuadramiento en este sistema especial, sería el sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar a dicho sistema, debiendo ingresar la aportación propia y la correspondiente al empleador o empleadores con los que mantuviese tal acuerdo, tanto por contingencias comunes como por contingencias profesionales.

- A lo anterior hay que añadir que la disposición adicional segunda del Real Decreto-ley 16/2022 establece:

- A partir del día 1 de enero de 2023, las personas empleadoras asumirán 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 mensuales por persona empleadora y que hubieran acordado con esta última, con anterioridad al 1 de abril de 2023, la asunción de las obligaciones en materia de encuadramiento y cotización en el Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en el Régimen General de la Seguridad Social.

- A estos efectos, las personas empleadoras deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social, durante el mes de enero de 2023, los datos necesarios para el cálculo y el pago de las cuotas de la Seguridad Social, y en especial los datos bancarios precisos para el pago de las cotizaciones, así como la entidad gestora o en su caso colaboradora de la Seguridad Social por la que optan a efectos de la cobertura de las contingencias profesionales, siempre y cuando todos estos datos no se hubiesen comunicado con anterioridad.

## **4. NOVEDADES VIGENTES DESDE EL 1 DE ABRIL DE 2023**

### **4.1. Beneficios en la cotización al Sistema Especial para Empleados de Hogar. Alternativa a la reducción del 20%.**

- Como alternativa a la reducción prevista en el párrafo primero del apartado 1 de la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 16/2022, que antes hemos expuesto, las personas empleadoras que den de alta en el Régimen General de la Seguridad Social a una persona trabajadora al servicio del hogar, a partir del 1 de abril de 2023, tendrán derecho, durante toda la situación de alta en dicho régimen, a una bonificación del 45 por ciento o del 30 por ciento en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al Sistema Especial para

Empleados de Hogar establecido en el mismo, cuando cumplan los *requisitos de patrimonio y/o renta* de la unidad familiar o de *convivencia* de la persona empleadora en los términos y condiciones que se fijen reglamentariamente.

- Hay que precisar, según lo hacen los apartados 2 y 3 de la disposición adicional 1ª del Real Decreto-ley 16/2022:

Estas bonificaciones solo serán aplicables respecto de una *única* persona empleada de hogar en alta en el Régimen General de la Seguridad Social por cada persona empleadora. Si hubiese más de una persona empleada de hogar en alta en dicho Régimen por cada persona empleadora, la bonificación será aplicable únicamente respecto de aquella que figure en alta en primer lugar.

Corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal la determinación del derecho a dichas bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social. El inicio del derecho a esta bonificación de cuotas se producirá a partir del mes en que el Servicio Público de Empleo Estatal comunique a la Tesorería General de la Seguridad Social los beneficiarios y el porcentaje que corresponda aplicar a cada uno de ellos. Reglamentariamente se establecerá el procedimiento para la determinación del derecho e intercambio de información, que se deberá realizar a través de procedimientos automatizados, entre las distintas Administraciones públicas, entre las que se encontrarán las Administraciones tributarias, incluidas las de régimen foral.

Corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal el control de los requisitos y condiciones establecidos para la aplicación de estas bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la vigilancia de su cumplimiento.

- Hay que añadir: Las bonificaciones mencionadas serán financiadas por el Servicio Público de Empleo Estatal.

#### **4.2. Mantenimiento de los beneficios por la contratación de cuidadores en familias numerosas.**

Según establece la disposición transitoria del Real Decreto-ley 16/2022, las bonificaciones por la contratación de cuidadores en familias numerosas que se estuvieran aplicando el 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 efectos de la baja de los cuidadores* que den derecho a las mismas en el Régimen General de la Seguridad Social.

Ahora bien, tales bonificaciones serán *incompatibles* con la reducción en la cotización establecida en el párrafo primero del apartado 1 de la disposición adicional primera del repetido Real Decreto-ley 16/2022, así como con las bonificaciones establecidas en el apartado 2 de dicha disposición adicional.