

I. DISPOSICIONES GENERALES

JEFATURA DEL ESTADO

14680 *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.*

I

La presente norma tiene como objetivo equiparar las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras del hogar familiar a las del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena, descartando aquellas diferencias que no solo no responden a razones justificadas, sino que además sitúan a este colectivo de personas trabajadoras en una situación de desventaja particular y que, por tanto, pueden resultar discriminatorias.

Se trata de un objetivo que fue formulado ya hace más de diez años, cuando la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en el ámbito de la Seguridad Social, y el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, en el ámbito de las condiciones de trabajo, configuraron un sistema de equiparación progresiva de la normativa laboral y de Seguridad Social, que hasta la fecha no se ha concluido.

De un lado, en el ámbito de la Seguridad Social, la Ley 27/2011, de 1 de agosto, estableció una equiparación progresiva del sistema de cotización de las empleadas de hogar.

De otro lado, en el ámbito de las condiciones laborales, el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, reformó el marco de peculiaridades aplicables a las personas trabajadoras del hogar garantizando la convergencia con la normativa laboral común y estableciendo un principio según el cual «[] la modificación del régimen jurídico de la relación laboral especial del servicio doméstico se aborda desde una perspectiva que pretende conjugar el mantenimiento de las diferencias, allí donde estas encuentran una justificación objetiva y razonable, con la reducción o eliminación de aquellas, cuando se comprenda que su razón de ser ya no encuentra por más tiempo motivo, de manera que se logre una progresiva equiparación del bagaje jurídico de esta relación laboral especial con la común».

Asimismo, se comprometió –disposición adicional segunda, apartado 2– la realización de un estudio a fin de valorar:

1.º La viabilidad de aplicar plenamente el régimen de extinción del contrato de trabajo de la relación laboral común establecido en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, así como la posibilidad de incluir el desistimiento del empleador, entendido como pérdida de confianza en el empleado, en alguna de las causas comunes de extinción del contrato de trabajo establecidas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

2.º La viabilidad de establecer un sistema de protección por desempleo adaptado a las peculiaridades de la actividad del servicio del hogar familiar que garantice los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera.

Lo anterior evidencia que existía ya entonces la conciencia de que debía progresarse hacia la equiparación con las personas trabajadoras por cuenta ajena tanto en el ámbito del sistema extintivo de la relación laboral como en el de la prestación por desempleo. El debate de entonces ha sido superado por la realidad de

nuestros días, más con la experiencia de la COVID-19 y la extensión del trabajo a distancia, lo que permite afirmar que en torno a esas cuestiones existe un importante consenso social sobre la necesaria equiparación de derechos de estas personas trabajadoras con las del Régimen General de la Seguridad Social.

La prestación de servicios en el hogar familiar ha sido históricamente objeto de tratamiento diferenciado respecto al resto de actividades laborales. Hay, ciertamente, peculiaridades relevantes en este tipo de actividad laboral derivadas de que la persona empleadora no tiene entidad empresarial, de que la prestación de servicios se produce en un ámbito privado, de la alta variabilidad en las jornadas (desde el tiempo parcial muy reducido a la jornada completa), de la pluralidad, en determinados supuestos, de personas empleadoras y de otras circunstancias. Son factores que, sin duda, deben ser tenidos en cuenta en la configuración de la normativa aplicable a las personas que desarrollan esta actividad en la medida en que tengan una incidencia real en la prestación de los servicios.

Hay que tener en cuenta que la existencia de relaciones laborales especiales ha tenido como función principal la inclusión de aquellas prestaciones de servicios que se desvían del prototipo en el ámbito jurídico protector del derecho del trabajo, permitiéndose la diversificación de protección o de tutela y obteniendo como resultado la expansión tradicional de las fronteras tuitivas de esta rama del derecho. Por tanto, cuando la citada regulación especial introduce diferencias de trato que suponen una reducción del nivel de protección es necesario plantear los límites materiales de su configuración que, en ningún caso, pueden suponer una tutela de los derechos fundamentales inferior a la prevista respecto de la relación laboral común.

Existe, además, un elemento histórico de desvaloración del trabajo doméstico, que se ha mantenido en las conciencias y también en las normas, y que es necesario corregir porque infravalora un trabajo desempeñado histórica y mayoritariamente por mujeres, contribuyendo a la perpetuación de estereotipos y al agravamiento de la brecha de género.

No puede olvidarse tampoco que un alto porcentaje de las personas que desarrollan en España actividades en servicio del hogar no son españolas, con lo que el trato diferenciado en sus condiciones de trabajo y de Seguridad Social puede tener consecuencias sociales que, incluso, podrían ser constitutivos de discriminación por razón de origen racial o étnico, que se prohíbe de manera explícita en el artículo 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores, tanto en el empleo como en las condiciones de empleo.

II

La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 24 de febrero de 2022, asunto C 389/20, ha establecido con rotundidad que no son compatibles con el ordenamiento de la Unión Europea las normas de Seguridad Social que sitúen a las trabajadoras en desventaja particular con respecto a los trabajadores y no esté justificada por factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo.

Así declara de manera concluyente: «El artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una disposición nacional que excluye las prestaciones por desempleo de las prestaciones de seguridad social concedidas a los empleados de hogar por un régimen legal de seguridad social, en la medida en que dicha disposición sitúe a las trabajadoras en desventaja particular con respecto a los trabajadores y no esté justificada por factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo».

En línea con lo anterior, la sentencia viene a subrayar, como factor de coherencia y necesidad de los objetivos de política social, que la exclusión de la prestación por

desempleo y de la obligación de cotizar por dicha contingencia implica además la imposibilidad de que las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar accedan a otras prestaciones de Seguridad Social a las que podrían tener derecho y cuya concesión se supedita a la extinción del derecho a las prestaciones por desempleo, de manera que esta mayor desprotección se traduce asimismo en una situación de mayor vulnerabilidad y desamparo.

En la STJUE de 24 de febrero de 2022, el Tribunal aplicó los criterios ya reflejados en otras sentencias previas, en las que consideró que cualquier trato diferenciado en el ámbito de la Seguridad Social que, aun siendo aparentemente neutro, afecte mayoritariamente a mujeres, se opone a la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social, por ser constitutivo de discriminación indirecta por razón de sexo. Entre otras, son significativas las Sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de noviembre de 2012, asunto C-385/11 (Elbal Moreno), y de 9 de noviembre de 2017, asunto C-98/15 (Espadas Recio), ambas contra España, en las que se aplicó el mismo criterio de afectación mayoritaria a las mujeres. («El artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa de un Estado miembro que, en el caso del trabajo a tiempo parcial vertical, excluye los días no trabajados del cálculo de los días cotizados y que reduce de este modo el período de pago de la prestación por desempleo, cuando está acreditado que la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial vertical son mujeres que resultan perjudicadas por tal normativa».)

La STJUE de 24 de febrero de 2022 tiene una trascendencia especial porque, a diferencia de los otros asuntos que, en el ámbito de la aplicación de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, se han planteado desde los órganos jurisdiccionales españoles ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (por todas, STJUE de 14 de abril de 2015, asunto C 527/13), la mayor afectación femenina en el caso de las normas aplicables al sector del trabajo al servicio del hogar familiar resulta indudable.

En este contexto y considerando la manifiesta, incontrovertida y absoluta feminización del Sistema Especial de empleo en el hogar familiar, acreditada por la propia TGSS con datos de mayo de 2021 (el 95,53 % lo conforman mujeres, y el 4,72 % de las trabajadoras del RGSS se encuentran en dicho Sistema Especial, frente al 0,21% de los hombres), el Tribunal reconoce que la exclusión de la protección por desempleo entraña –de principio– una discriminación indirecta por razón de sexo contraria al artículo 4.1, de la Directiva 79/7, cuestionando que pueda contar con una justificación objetiva y ajena a dicha discriminación, en términos de objetivos legítimos y coherentes de política social, y de idoneidad, necesidad y proporcionalidad.

Sobre la falta de justificación suficiente de la opción legislativa de la disposición nacional de excluir a las personas empleadas de hogar de las prestaciones por desempleo, basada en objetivos legítimos de política social y sobre su aplicación de manera coherente y sistemática, la sentencia viene a señalar que determinadas peculiaridades de este sector profesional que han justificado hasta la fecha las diferencias de trato, no son exclusivas del citado sector extendiéndose a otros colectivos con condiciones de trabajo muy similares y respecto de los cuales no existen diferencias en el nivel de protección social (y laboral), encontrándose cubiertos frente a la contingencia de desempleo.

III

La equiparación de condiciones a la que se refiere la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 24 de febrero de 2022 trasciende el ámbito de la Seguridad Social y llega también al ámbito de las condiciones de trabajo.

En efecto, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, y el propio artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, establecen la prohibición de discriminaciones directas e indirectas en el trabajo.

Por tanto, la eliminación de cualquier diferencia de trato carente de justificación objetiva y razonable para las personas trabajadoras del hogar, de cualquier disposición que «sitúe a las trabajadoras en desventaja particular con respecto a los trabajadores y no esté justificada por factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo», es una obligación derivada del cumplimiento de la normativa antidiscriminatoria de la Unión Europea.

Además, resulta imprescindible para incorporar al ordenamiento español lo establecido en el Convenio número 189 de la OIT, sobre condiciones relativas al trabajo decente para los trabajadores domésticos (citado como el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011), cuya ratificación es un compromiso adquirido por el Gobierno y también por gobiernos españoles anteriores, que cuenta con un amplio consenso político, sindical y social y que tiene un espectro amplio que se refiere tanto a las condiciones de trabajo como a las de Seguridad Social. Ya el 8 de mayo de 2013 la Comisión de Empleo y Seguridad Social del Congreso de los Diputados aprobaba por unanimidad una proposición no de ley consensuada por todos los grupos de la Cámara que instaba al Gobierno a someter a evaluación la ratificación del Convenio y a proceder a la adaptación de la legislación española en el sentido en que regulan el Convenio número 189 y la Recomendación número 201 de la Organización Internacional del Trabajo.

Estos instrumentos jurídicos destinados a un grupo particular de trabajadores se basan en dos principios básicos: los trabajadores y trabajadoras domésticos tienen derecho a gozar de los derechos fundamentales en el trabajo y de una protección social y laboral mínimas, y los trabajadores y trabajadoras domésticos no pueden tener un nivel de protección inferior ni un trato menos favorable que el resto de las personas trabajadoras; puesto que la mayoría de los trabajadores domésticos son mujeres, el fin de las exclusiones de la protección social y laboral son un paso efectivo e imprescindible hacia la realización de la igualdad de género en el mundo del trabajo y en el ejercicio efectivo de la igualdad de derechos y de protección de la mujer ante la ley.

Asimismo, es coherente con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que recoge, en su artículo 5, el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo y que prohíbe, en su artículo 6, la discriminación directa e indirecta por razón de sexo.

En suma y de acuerdo con los argumentos precedentes, la presente norma tiene como objetivo determinar de entre los preceptos aplicables a las personas trabajadoras del hogar, aquellos cuya diferencia respecto del ordenamiento laboral o social común no están justificados por razón de las peculiaridades de esta prestación de servicios, constituyendo para este colectivo, constituido casi de manera exclusiva por mujeres, una diferencia de trato o una desventaja particular carente de justificación objetiva y razonable y que, por ello, deben ser objeto de revisión, corrección y, en su caso, derogación.

Por tanto, procede una revisión de determinados aspectos de la normativa socio-laboral –la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el Estatuto de los Trabajadores, el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, el Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento

del Fondo de Garantía Salarial, y el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de personas trabajadoras en la Seguridad Social– a efectos de llevar a cabo: La equiparación de condiciones, la eliminación de aquellos tratamientos diferenciales e injustificados que generan una desventaja concreta en los términos requeridos tanto por la normativa antidiscriminatoria de la Unión Europea como por el Convenio 189 de la OIT, y asegurar un régimen jurídico coherente y completo para el citado colectivo, anticipando y evitando el posible planteamiento de nuevas cuestiones prejudiciales en relación con aquellos aspectos en los que concurre identidad de razón y circunstancias a los recogidos en la STJUE de 24 de febrero de 2022.

IV

Este real decreto-ley, además de la parte expositiva, consta, en su parte dispositiva, de seis artículos, seis disposiciones adicionales, cinco disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y siete disposiciones finales.

El artículo primero elimina el apartado 4 del artículo 3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y añade una disposición adicional decimoctava, a fin de garantizar, a través del correspondiente desarrollo reglamentario, un nivel de protección de la seguridad y salud de las personas al servicio del hogar familiar equivalente a la de cualquier otra persona trabajadora. Aun cuando no es dado obviar que la persona empleadora no tiene entidad empresarial, este hecho no puede ser óbice para conseguir la plena protección de estas trabajadoras en el ámbito preventivo, puesto que ello resulta esencial no solo para asegurar la equiparación de condiciones que exige la normativa antidiscriminatoria de la Unión Europea y el Convenio 189 de la OIT, sino también para garantizar el derecho constitucional a la salud que corresponde a todas las personas.

El artículo segundo, relativo a la modificación del artículo 33.2 del Estatuto de los Trabajadores tiene como objetivo proporcionar cobertura de garantía salarial al colectivo de personas trabajadoras al servicio del hogar, incluyéndolas en su ámbito subjetivo.

El artículo tercero establece las modificaciones normativas necesarias para que se establezca la equiparación en el ámbito de la Seguridad Social entre personas trabajadoras del hogar y el resto de las personas trabajadoras por cuenta ajena, de manera que quedan inalterados los aspectos contenidos en el Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social, que no establecen tratamientos diferenciales injustificados y menos favorables sino meros ajustes fundamentalmente formales y de gestión, justificados por el carácter no empresarial de la persona empleadora y por las especiales características de la prestación de servicios en este sector de actividad. Sin embargo, sí que procede la modificación de aquellos preceptos de la normativa de Seguridad Social que sitúan a las trabajadoras en desventaja particular con respecto a los trabajadores y no esté justificada por factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo.

Se modifica por ello el artículo 251 –con supresión de su letra d)– del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, a efectos de que no quede excluida de la acción protectora del Sistema Especial para Empleados de Hogar la correspondiente a desempleo.

Las personas trabajadoras al servicio del hogar son el único colectivo laboral que carece de protección en situación de desempleo, cuando la mayoría hallan su ocupación en trabajos a tiempo parcial e intermitentes, que a menudo se encuentran con una situación de finalización repentina de su trabajo por defunción de sus empleadores y con un régimen especial de extinción que permite los despidos arbitrarios e intempestivos, sin justificación objetiva alguna. En este contexto de

especial vulnerabilidad, la prestación del desempleo constituye, desde la perspectiva de la justicia social, una necesidad ineludible.

Así, toda vez que la STJUE de 24 de febrero de 2022 ha establecido que no se puede privar a las personas trabajadoras del hogar de su derecho a cotizar por desempleo, se debe eliminar del ordenamiento de la Seguridad Social la previsión de que las personas trabajadoras de este sector de actividad quedan excluidas de la prestación por desempleo que se establecía en el artículo 251.d) del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social. Una vez eliminado este apartado, la prestación por desempleo formará parte de la acción protectora del sistema especial de empleados y empleadas de hogar y, por lo tanto, será obligatoria la cotización por desempleo.

La forma de realizar esa cotización –reducida– durante el año 2022 se especifica en la disposición transitoria segunda del presente real decreto-ley, todo ello sin perjuicio de que la cotización, a partir de enero de 2023, haya de hacerse en los términos establecidos en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Se modifica, asimismo, el artículo 267 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social a fin de que conste como situación legal de desempleo la extinción por causa justificada contemplada en el nuevo artículo 11.2 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, y a tal efecto se incorpora un nuevo apartado 8.º al artículo 267.1.a).

Por último, se actualiza el contenido de la disposición transitoria decimosexta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, relativa a las bases y tipos de cotización y acción protectora en el Sistema Especial para Empleados de Hogar incluyendo la escala de retribuciones y bases aplicable durante el año 2023 para la cotización a la Seguridad Social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar.

El artículo cuarto establece modificaciones en el Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial, que son necesarias, a través de las que se reconoce, por un lado, la obligación de cotización de las personas empleadoras del servicio doméstico y, por otra, proporciona una cobertura indemnizatoria a las personas trabajadoras del servicio doméstico en los casos de insolvencia o concurso de las empleadoras.

El artículo quinto opera, por su parte, las modificaciones necesarias en el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, para que se eliminen las diferencias injustificadas en las condiciones de trabajo de las personas incluidas en la relación laboral especial del servicio del hogar familiar con relación al resto de personas trabajadoras por cuenta ajena.

Estas modificaciones son las siguientes:

Se modifica el artículo 3.b) del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, a fin de que resulte aplicable a las personas trabajadoras de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar lo establecido en el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores con relación a la intervención del Fondo de Garantía Salarial.

La exclusión de la cobertura dispensada por el Fondo de Garantía Salarial a las personas trabajadoras en el hogar es una diferencia de trato injustificada, dado que en la actualidad es posible la declaración de insolvencia de las unidades familiares por la ley de segunda oportunidad (Ley 25/2015, de 28 de julio, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de la carga financiera y otras medidas de orden social).

Asimismo, la ratificación del Convenio 189 de la OIT aconseja ir más allá, habida cuenta de que la Recomendación número 201 de la OIT, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, hecho en Ginebra el 16 de junio de 2011, compromete a los Estados «a asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones que no sean menos favorables que las que se apliquen a los demás trabajadores en general en lo relativo a la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia o de fallecimiento del empleador».

Se modifica también el artículo 5.1. 2 y 4 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, referido a la forma del contrato de trabajo. Así se establece en el nuevo apartado 2 que la presunción del carácter indefinido de la relación laboral se producirá cuando el contrato no se realice por escrito, cualquiera que sea la duración del mismo.

Con dicha modificación el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, se acomoda a la regulación de las presunciones sobre el carácter indefinido de las relaciones laborales establecidos para una lucha efectiva contra la precariedad en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Asimismo, con esta modificación del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, se garantiza que la persona trabajadora reciba información acerca de las condiciones de trabajo esenciales de su contrato sea cual sea la duración del mismo, tal y como establece la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, sobre condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

Por último, se modifica el artículo 11 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, en el que se regulan las peculiaridades extintivas de las relaciones laborales en el hogar familiar.

El artículo 11 es objeto de una intensa remodelación por la cual se eliminan la mayoría de las diferencias que existían con anterioridad y que hacían que la protección frente al despido sin causa fuera muy inferior a la establecida para el resto de las personas trabajadoras por cuenta ajena.

El desistimiento, «institución de excepción» viene regulada en el artículo 11.3 del Real Decreto 1620/2011, y permite de modo unilateral, mediante el pago de una indemnización y sin alegación de causa, acometer el «rompimiento brusco –en el sentido de inopinado- del contrato». Se trata de una figura presente únicamente en la regulación del trabajo doméstico y el régimen especial de alta dirección.

En primer lugar, la existencia de la figura del desistimiento provoca que se desvanezcan los límites garantistas del despido objetivo para tales situaciones al existir una vía intermedia de convalidación de la extinción *ad nutum*. Precisamente por ello la persona empleadora se verá atraída por este mecanismo extintivo –salvo en aquellos casos en que resulte irrefutable la causa del despido disciplinario–, dada la falta de necesidad de alegar causa y la cuantía menor de la indemnización que la fijada para la improcedencia del despido.

En segundo lugar, la eliminación de la figura del desistimiento resulta necesaria en el caso de esta relación laboral especial desde el momento en que constituye una diferencia de trato no justificada en perjuicio de las trabajadoras que además tiene como efectos una mayor desprotección, un déficit de tutela en los casos de discriminación y un incremento de la precariedad y vulnerabilidad de este colectivo. Esto es, la condición de la parte empleadora no puede desplazar y vaciar de contenido el objeto tuitivo del Derecho del Trabajo.

En tercer lugar, se pone de manifiesto en reiteradas sentencias de nuestros Tribunales internos que las personas al servicio del hogar familiar disfrutaban de una tutela de derechos fundamentales muy inferior a la que se prevé en la relación laboral común. La inaplicación en el caso de desistimiento del principio de nulidad objetiva del despido de la trabajadora embarazada, cuya finalidad es la de proporcionar una tutela más enérgica que la ordinaria frente a la discriminación, es prueba palpable de ello.

Por ello el presente real decreto-ley modifica el artículo 11 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, para que la extinción, sin perjuicio de las causas comunes previstas en el Estatuto de los Trabajadores, solo pueda producirse por causa justificada en atención a las particularidades de la relación laboral en el hogar, describiendo el precepto, de un lado, las concretas situaciones que habilitarían esta forma especial de extinción y asegurando, de otro lado, que la decisión extintiva ha sido adoptada por la persona empleadora en base a unas circunstancias

valorables objetivamente. Así por razón de lo anterior, se recogen como causas que pueden justificar la extinción y sujetas al régimen jurídico previsto en el citado precepto, la disminución de los ingresos de la unidad familiar o incremento de su gastos por circunstancia sobrevenida, como por ejemplo la pérdida del trabajo o la declaración de incapacidad para el trabajo de la persona empleadora; la modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifican que se prescindiera 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; así como el comportamiento de la persona trabajadora que fundamenta de manera razonable y proporcionada la pérdida de confianza de la persona empleadora.

El artículo sexto introduce las modificaciones reglamentarias oportunas en el apartado 2 del artículo 43 del Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de personas trabajadoras en la Seguridad Social, a fin de suprimir, con respecto a las personas trabajadoras incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en el Régimen General de la Seguridad Social que presten sus servicios durante menos de sesenta horas mensuales por empleador, la posibilidad de que aquellos soliciten directamente su afiliación, altas, bajas y variaciones de datos cuando así lo acuerden con los empleadores.

La disposición adicional primera recoge los beneficios en la cotización aplicables en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, incluyendo una modulación de aquellos en función de las condiciones de renta y patrimonio y las necesidades de cuidado de las familias.

La disposición adicional segunda establece las previsiones necesarias para la asunción por las personas empleadoras de las obligaciones en materia de cotización con relación a las personas empleadas del hogar que presten sus servicios durante menos de sesenta horas mensuales.

La disposición adicional tercera se refiere al suministro de información al Servicio Público de Empleo Estatal por parte de las administraciones tributarias.

La disposición adicional cuarta establece el compromiso de creación de una comisión de estudio cuyo objetivo es la inclusión de la perspectiva de género en el cuadro de enfermedades profesionales regulado en el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro, a efectos de que se identifiquen y se corrijan las deficiencias que existen en el ámbito de la protección ante las enfermedades profesionales de los trabajos desarrollados mayoritariamente por mujeres.

La disposición adicional quinta prevé la evaluación de las nuevas bonificaciones en la cotización en el Sistema Especial para Empleados de Hogar a fin de valorar su eficacia.

La disposición adicional sexta, sobre acreditación de competencias, con arreglo a la cual el Gobierno desarrollará políticas de formación y acreditación para las personas empleadas del hogar dedicadas al cuidado o atención de las personas miembros de la familia o de las personas que formen parte del ámbito doméstico y familiar.

La disposición transitoria primera establece que la nueva norma será de aplicación a los contratos vigentes a su fecha de entrada en vigor.

La disposición transitoria segunda establece las reglas de cotización por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial que deben aplicarse desde el 1 de octubre hasta el 31 de diciembre de 2022.

La disposición transitoria tercera prevé el régimen transitorio de mantenimiento de los beneficios por la contratación de cuidadores en familias numerosas.

La disposición transitoria cuarta establece unos plazos extraordinarios en la gestión de ayudas al transporte público, previstas en el Real Decreto-ley 11/2022, de 25 de junio.

La disposición transitoria quinta se ocupa del régimen de devolución de importes aplicable a los títulos multiviaje de los servicios AVANT entre Ourense y A Coruña y Madrid-Salamanca.

La disposición derogatoria única deroga diferentes previsiones en materia de bonificaciones aplicables en la cotización en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, que han quedado incorporadas al texto de este real decreto-ley y en materia de cotización con relación a las personas empleadas de hogar que presten sus servicios durante menos de sesenta horas mensuales por empleador.

En cuanto a la disposición final primera, incorpora una modificación de la disposición adicional quinta de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, por la cual se regula la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, FSP, para aclarar los extremos relativos a la financiación de la fundación, la elaboración de las bases y convocatorias, el desarrollo de las acciones previstas en los ámbitos territoriales y las organizaciones beneficiarias de las subvenciones, en la línea apuntada por la recomendación del Tribunal de Cuentas.

Por lo que se refiere a la disposición final segunda modifica con carácter puntual determinados preceptos relativos a las medidas en materia de transportes introducidas por el Real Decreto-ley 11/2022, de 25 de junio, por el que se adoptan y se prorrogan determinadas medidas para responder a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania, para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica, y para la recuperación económica y social de la isla de La Palma.

La disposición final tercera introduce una modificación en el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo, para ampliar el plazo de adaptación normativa en materia de políticas activas de empleo.

Las disposiciones finales cuarta, quinta, sexta y séptima se refieren, respectivamente, a la cláusula de salvaguarda del rango de las disposiciones reglamentarias que se modifican, a los títulos competenciales, a la habilitación normativa para el desarrollo reglamentario y, en particular, a la concerniente al desarrollo reglamentario de la disposición adicional decimoctava de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, para concluir con la entrada en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con las excepciones previstas en la propia disposición final.

V

Respecto del supuesto habilitante de extraordinaria y urgente necesidad establecido en el artículo 86.1 de la Constitución Española, el contenido del real decreto-ley se fundamenta en motivos objetivos y de oportunidad política que requieren su aprobación inmediata. De un lado, la presente norma garantiza el cumplimiento de la normativa de la Unión Europea y, en concreto, de la Directiva 79/7 /CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, y de la Directiva 2006/54 /CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, cumpliendo así con el principio de primacía del derecho europeo. Además, asegura la adecuada e inmediata traslación al ordenamiento jurídico español de lo establecido por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en la STJUE de 24 de febrero de 2022, estableciendo con carácter inmediato el derecho a la cotización por desempleo que dicha sentencia reconoce a las personas trabajadoras del hogar.

Pero, de otro lado, el presente real decreto-ley responde a la necesidad imperativa de establecer un marco normativo seguro, evitando que se produzcan resoluciones judiciales a nivel interno que resulten contradictorias entre sí. En efecto, la STJUE de 24 de febrero de 2022 indica que, sin perjuicio de las diferencias normativas

justificadas por las peculiaridades indudables de la relación laboral especial de las personas trabajadoras del hogar, cualquier trato peyorativo no justificado debe considerarse constitutivo de discriminación indirecta por razón de sexo. Procede, por ello, en aras de la necesaria seguridad jurídica, clarificar a la luz de la doctrina del TJUE, qué aspectos de la normativa española sobre las personas empleadas de hogar deben mantenerse en atención a las peculiaridades del sector, y que preceptos, sin embargo, deben remodelarse o derogarse por ser constitutivos de discriminación indirecta.

Por otra parte, en lo que respecta a la modificación de la disposición adicional quinta de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, FSP, es un medio para que la Administración cumpla con algunas de sus actuaciones públicas en materia preventiva, concretamente las enunciadas en el artículo 7.1.a) de la propia Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de ahí la necesidad y urgencia de introducir las modificaciones legales imprescindibles para que pueda reanudar su actividad, paralizada desde el año 2017, lo cual resulta fundamental en el marco del sistema de prevención de riesgos laborales español.

Y es que los cambios planteados responden a la necesidad de garantizar el funcionamiento como organismo tripartito de dicha fundación, consolidando la plena legitimidad de su actuación y salvando los problemas de inseguridad jurídica señalados en la recomendación del Tribunal de Cuentas sobre el desarrollo de la citada disposición adicional quinta con absoluta transparencia y garantía del cumplimiento de sus fines. Además, esta modificación resulta indispensable para dar respuesta a las legítimas peticiones de territorialización de las acciones, avaladas por varios pronunciamientos judiciales, garantizando así que las comunidades autónomas, que forman parte del Patronato de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, FSP, puedan ejercer las competencias que tienen atribuidas constitucionalmente en este ámbito.

En cuanto a la modificación que se introduce, a través de la disposición final segunda, en el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, es necesario y urgente corregir el desajuste del plazo actualmente previsto de un año, que concluye el próximo 30 de septiembre, con el que realmente precisa la amplia adaptación normativa para la aplicación de los programas comunes de activación para el empleo en los diferentes ámbitos de gestión, tanto por el Servicio Público de Empleo Estatal como por los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas, de ahí que el mencionado plazo se amplíe a dos años para abordar dicho proceso de adaptación.

En definitiva, la extraordinaria y urgente necesidad de aprobar el presente real decreto-ley se inscribe en el juicio político o de oportunidad que corresponde al Gobierno (SSTC 61/2018, de 7 de junio, FJ 4; 142/2014, de 11 de septiembre, FJ 3) y esta decisión, sin duda, supone una ordenación de prioridades políticas de actuación (STC 14/2020, de 28 de enero de 2020), centradas en el cumplimiento de los compromisos europeos, la seguridad jurídica y la protección de los colectivos especialmente vulnerables de nuestra sociedad.

Los motivos de oportunidad que acaban de exponerse demuestran que, en ningún caso, el presente real decreto-ley constituye un supuesto de uso abusivo o arbitrario de este instrumento constitucional (SSTC 61/2018, de 7 de junio, FJ 4; 100/2012, de 8 de mayo, FJ 8; 237/2012, de 13 de diciembre, FJ 4; 39/2013, de 14 de febrero, FJ 5). Al contrario, todas las razones expuestas justifican amplia y razonadamente la adopción de la presente norma (SSTC 29/1982, de 31 de mayo, FJ 3; 111/1983, de 2 de diciembre, FJ 5; 182/1997, de 20 de octubre, FJ 3).

Asimismo, y en cuanto a la prohibición de afectación de derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el título I de la Constitución Española y de acuerdo con una muy consolidada doctrina del Tribunal Constitucional, el hecho de que el establecimiento de prestaciones patrimoniales de carácter público esté sujeto al principio de reserva de ley, no se deriva de manera necesaria que la citada materia

se encuentre excluida del ámbito de regulación del decreto-ley que podrá penetrar en la misma en la medida en que concurran los requisitos constitucionales del presupuesto habilitante y no «afecte» en el sentido constitucional del término las materias excluidas (SSTC 182/1997, de 28 de octubre, FJ 8; 137/2003, FJ 6 y 100/2012, de 8 de mayo, FJ 9).

La inmediatez de la entrada en vigor de este real decreto-ley resulta también oportuna, puesto que otra alternativa requeriría de un plazo muy superior en el tiempo, que sería contraproducente porque daría lugar a diferentes pronunciamientos judiciales e incluso a nuevas cuestiones prejudiciales.

Finalmente, la satisfacción del objetivo perseguido requiere, sin duda, la aprobación de una disposición con rango de ley, pues requiere de la modificación de diversas normas de dicho rango.

VI

Por otra parte, el Real Decreto-ley 11/2022, de 25 de junio, por el que se adoptan y se prorrogan determinadas medidas para responder a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania, para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica, y para la recuperación económica y social de la isla de La Palma, estableció una serie de medidas encaminadas a incentivar el papel del transporte público colectivo para afrontar el escenario actual de altos precios de la energía, fomentando el cambio a un medio de transporte más seguro, fiable, cómodo, económico y sostenible que el vehículo particular.

Una de estas medidas fue establecer unas ayudas a las administraciones públicas autonómicas y locales que aplicaran un descuento mínimo del 30 % en los abonos multiviaje de los transportes de su competencia entre el 1 de septiembre de 2022 y el 31 de diciembre de 2022. El crédito extraordinario establecido para financiar estas ayudas, cuyo objeto sería el compensar la pérdida de ingresos derivada de este descuento, fue de 200 millones de euros. Con fecha 15 de julio de 2022 se aprobó por orden ministerial la metodología para el cálculo de las cuantías a recibir por cada administración. En esta metodología, se hizo una estimación de los importes necesarios que es necesario actualizar para garantizar que la medida está convenientemente financiada asegurando su máxima efectividad.

El aumento de los costes de los combustibles está teniendo un impacto muy notable en la capacidad de los ciudadanos para poder asumir el coste del transporte asociado a la movilidad cotidiana obligada, por motivos esencialmente de trabajo, pero también de atención familiar, o para acceder a servicios esenciales como atención médica. La persistencia de esta situación puede derivar en una incapacidad para poder dar salida a esta movilidad cotidiana obligada por vehículo particular, un medio que, por otro lado, tiene asociados una serie de costes externos muy elevados que tampoco la sociedad actual puede soportar.

Por ello, el Gobierno, mediante el Real Decreto-ley 14/2022, de 1 de agosto, de medidas de sostenibilidad económica en el ámbito del transporte, en materia de becas y ayudas al estudio, así como de medidas de ahorro, eficiencia energética y de reducción de la dependencia energética del gas natural, ha establecido un nuevo impulso al transporte público colectivo, aumentando las ayudas al ciudadano, para contribuir a fomentar el cambio a un medio de transporte más seguro, fiable, cómodo, económico y sostenible que el vehículo particular, pero también por otro lado reduciendo el coste del transporte obligado de movilidad cotidiana al ciudadano en una coyuntura extraordinaria. En este sentido, cabe destacar que el artículo 7 de dicho real decreto-ley modifica el Real Decreto-ley 11/2022, de 25 de junio, incrementando hasta el 100% las reducciones transitorias del coste de determinados títulos multiviaje, desde el 1 de septiembre de 2022 al 31 de diciembre de 2022, para los servicios de cada uno de los núcleos de Cercanías y Rodalies, así como para los servicios ferroviarios de Media distancia prestados tanto por la red convencional como

por la red de ancho métrico declarados como obligación de servicio público por las administraciones competentes.

En este sentido, las comunidades autónomas de Canarias e Illes Balears no disponen en su territorio de servicios ferroviarios de competencia estatal, por lo que sus ciudadanos no pueden verse beneficiados de este descuento establecido para los servicios ferroviarios que se prestan sobre la Red Ferroviaria de Interés General del Estado.

Por otro lado, la insularidad es una característica física del territorio que genera un conjunto de desequilibrios y, en este sentido, el artículo 138.1 de la Constitución Española reconoce el hecho insular como una circunstancia de particular atención que debe ser tenida en cuenta al establecer el adecuado y justo equilibrio económico entre las diversas partes del territorio español, con vista a la efectiva realización del principio de solidaridad.

Por tanto, estas desventajas de la insularidad deben ser corregidas mediante la acción del Estado a fin de establecer un adecuado y justo equilibrio económico interterritorial.

Por todo lo anterior, se considera que resulta necesario un trabajo de coordinación y adaptación de las políticas de ayudas transitorias a la movilidad en transporte público a las especiales circunstancias geográficas y administrativas de las regiones insulares, para que las mismas sean de utilidad a los ciudadanos que habitan las islas en similar medida que al resto de ciudadanos del Estado, aprobando medidas específicas a este respecto.

En este sentido, se destinan 2,2 millones para la comunidad autónoma de las Illes Balears y 6 millones para la de las islas Canarias. En este caso, respecto de la Comunidad Autónoma de Canarias el importe de 6 millones se aplica sin perjuicio de la posibilidad de llevar a cabo algún tipo de liquidación en el caso de que la ayuda estatal no sea suficiente para cubrir la reducción de ingresos derivada de la implantación de la medida, que se articularía a lo largo de 2023 con la metodología que se estableciera en el instrumento legal necesario para ello.

Por otra parte, dicho Real Decreto-ley 11/2022, de 25 de junio, estableció determinados plazos para la aplicación de las medidas en materia de transporte y, en concreto, en los aspectos siguientes:

– En relación con los servicios regulares, no turísticos, que Renfe presta sobre la Red Ferroviaria de Interés General en virtud de convenios o contratos con las administraciones autonómicas, a efectos de que estas administraciones aceptaran expresamente la aplicación de las condiciones recogidas en el artículo 10 del Real Decreto-ley 11/2022, de 25 de junio, para la reducción del precio de abonos y títulos multiviaje por parte de Renfe Viajeros SME SA., mediante escrito remitido antes del 15 de agosto, por parte del titular de la Consejería con competencias en materia de transporte, a la Dirección General de Transporte Terrestre del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, de modo que pudieran aplicarse los descuentos previstos en dichas relaciones.

– En el caso de los acuerdos, convenios u otras fórmulas jurídicas existentes entre Renfe Viajeros SME y los consorcios de transporte u otras entidades públicas que gestionen el transporte metropolitano, para establecer la posibilidad de que la liquidación de la compensación a favor de Renfe Viajeros que procediera en cumplimiento de los mismos para el periodo comprendido entre el 1 de septiembre de 2022 y el 31 de diciembre de 2022 pudiera ser asumida por la Administración General del Estado siempre que dichos consorcios y entidades públicas se comprometieran expresamente a utilizar la cantidad que estimen que les correspondería abonar a Renfe por el periodo comprendido entre el 1 de septiembre y el 31 de diciembre de 2022 a reducir el precio de los títulos multimodales integrados en los que participen servicios de Cercanías de Renfe durante el mismo periodo.

– En el caso de las posibles entidades locales beneficiarias del sistema de ayudas directas al transporte de viajeros establecidas en el artículo 2, para que presentaran

su solicitud en la Sede Electrónica del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, rellenando el formulario electrónico que a tal efecto se puso a su disposición, y cuyo plazo de presentación de aquel finalizó el 16 de agosto de 2022, según se recogió en la Resolución de la Secretaría de Estado de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana de ampliación de plazo de presentación de solicitudes de ayudas directas al transporte de viajeros reguladas en la sección primera del capítulo II del Real Decreto-ley 11/2022, de 25 de junio, de fecha 29 de julio de 2022.

Dado el período anual en el que se ha enmarcado la aprobación del Real Decreto-ley 11/2022, de 25 de junio, determinados plazos de los indicados anteriormente han finalizado en períodos usualmente vacacionales, por lo que se considera que los mismos podrían haber resultado escasos y, por ello, se podría comprometer la consecución de los objetivos del sistema de ayudas, al limitar las posibilidades de que todos los interesados pudieran evaluar adecuadamente la conveniencia de adherirse a la convocatoria.

En este sentido, se incluyen nuevos plazos extraordinarios que permitirán que determinados interesados puedan decidir adecuadamente la conveniencia de solicitar las ayudas y preparar su expediente de solicitud.

Asimismo, el citado Real Decreto-ley 14/2022, de 1 de agosto, modificó el Real Decreto-ley 11/2022, de 25 de junio, que estableció reducciones transitorias del 50 % en determinados títulos multiviaje, incrementándolas hasta el 100 % desde el 1 de septiembre de 2022 al 31 de diciembre de 2022 para los servicios de cada uno de los núcleos de Cercanías y Rodalies, así como para los servicios ferroviarios de Media distancia declarados como obligación de servicio público por las administraciones competentes. Los servicios de media Distancia prestados por la red de Alta Velocidad denominados «AVANT» mantenían el descuento del 50 % en los títulos multiviaje.

En este sentido, la redacción literal del texto aprobado determinó que los servicios AVANT entre Ourense y A Coruña, y entre Madrid y Salamanca se verían limitados al descuento del 50 % pese a prestarse sobre la red convencional (en el caso de Salamanca es convencional entre Salamanca y Medina del Campo), de modo que es necesario matizar este tratamiento para que, en base a su carácter de servicio prestado sobre red convencional, puedan beneficiarse de la reducción transitoria del 100 % en determinados títulos multiviaje para el caso del Ourense-A Coruña y destinos intermedios y el origen/destino Madrid-Salamanca

De esta forma, el régimen previsto en la disposición transitoria cuarta de este real decreto-ley permitirá que, a partir del 1 de septiembre de 2022, los usuarios del AVANT Ourense-A Coruña y Madrid-Salamanca puedan beneficiarse de la reducción transitoria del 100 % en determinados títulos multiviaje de los servicios prestados con dicha calificación sobre la red convencional, ya que aunque la aprobación del real decreto-ley será posterior al 1 de septiembre, se establecen los mecanismos necesarios para su aplicación retroactiva.

El marco temporal establecido por el Real Decreto-ley 11/2022, de 25 de junio, para estas reducciones transitorias obliga a la aprobación de esta modificación por la vía de la extraordinaria y urgente necesidad que permite un real decreto-ley, ya que el uso de cualquier otro mecanismo de modificación legal llevaría a su aprobación en un período temporal elevado, de modo que ya habría transcurrido el plazo para su aplicación y los ciudadanos no se habrían podido beneficiar de esta medida, necesaria porque el aumento de los costes de los combustibles tiene un impacto muy notable en la capacidad de los ciudadanos para poder asumir el coste del transporte asociado a la movilidad cotidiana obligada, por motivos esencialmente de trabajo, pero también de atención familiar, o para acceder a servicios esenciales como atención médica. La persistencia de esta situación puede derivar en una incapacidad para poder dar salida a esta movilidad cotidiana obligada por vehículo particular, un medio que, por otro lado, tiene asociados una serie de costes externos muy elevados que tampoco la sociedad actual puede soportar, muy especialmente en el eje Ourense-A Coruña y el Madrid-Salamanca.

VII

Este real decreto-ley cumple con los principios de buena regulación establecidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. En primer lugar, se ajusta a los principios de necesidad y eficacia, puesto que esta norma es el instrumento idóneo para cumplir eficazmente con el propósito que persigue, ya expresado anteriormente, de equiparar las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras del hogar familiar a las del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena; y es acorde al principio de proporcionalidad, al contener la regulación imprescindible para la consecución de los objetivos previamente mencionados. Igualmente se ajusta al principio de seguridad jurídica, en tanto que es coherente con el resto del ordenamiento jurídico.

Además, por lo que respecta al principio de transparencia, tanto en esta exposición de motivos como en la memoria del análisis de impacto normativo que acompaña a esta norma se definen y explicitan sus objetivos, si bien, al tratarse de un decreto-ley está exento de los trámites de consulta pública, audiencia e información pública, de acuerdo con lo previsto en el artículo 26.11 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

Por último, este real decreto-ley es coherente con el principio de eficiencia, dado que de su aplicación no derivan cargas administrativas innecesarias para los ciudadanos.

Este real decreto-ley se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.^a y 17.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado las competencias exclusivas en las materias de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas, así como de legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las comunidades autónomas, respectivamente. Asimismo, las disposiciones transitorias cuarta y quinta, así como la disposición final segunda se dictan al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.13.^a y 21.^a de la Constitución que atribuyen al Estado la competencia exclusiva en materia de bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica y de ferrocarriles y transportes terrestres que transcurran por el territorio de más de una Comunidad Autónoma.

En su virtud, en uso de la autorización contenida en el artículo 86 de la Constitución, a propuesta de la Ministra de Trabajo y Economía Social y del Ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 6 de septiembre de 2022,

DISPONGO:

Artículo primero. *Modificación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.*

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, queda modificada como sigue:

- Uno. Se suprime el apartado 4 del artículo 3.
Dos. Se añade una disposición adicional decimoctava, que tendrá la siguiente redacción:

«Disposición adicional decimoctava. *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.*

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.»

Artículo segundo. *Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.*

El apartado 2 del artículo 33 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, queda modificado como sigue:

«2. El Fondo de Garantía Salarial, en los casos del apartado anterior, 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, así como las indemnizaciones por extinción de contratos temporales o de duración determinada en los casos que legalmente procedan. En todos los casos, con el límite máximo de una anualidad, excepto en el supuesto del artículo 41.3 de esta norma, en que el límite máximo será de 9 mensualidades y en el del artículo 11.2 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, en que el límite será de 6 mensualidades, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del doble del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

El importe de la indemnización, a los solos efectos de abono por el Fondo de Garantía Salarial para los casos de despido o extinción de los contratos conforme a los artículos 50 y 56, se calculará sobre la base de treinta días por año de servicio, con el límite fijado en el párrafo anterior.»

Artículo tercero. *Modificación del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.*

El texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, queda modificado como sigue:

Uno. Se suprime la letra d) del artículo 251.

Dos. Se incorpora un nuevo párrafo 8.º al artículo 267.1.a), con la siguiente redacción:

«8.º Por extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo recogido en el 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.»

Tres. Se modifica la disposición transitoria decimosexta, que queda con la siguiente redacción:

«Disposición transitoria decimosexta. *Bases y tipos de cotización y acción protectora en el Sistema Especial para Empleados de Hogar.*

1. Sin perjuicio de lo establecido en la sección segunda del capítulo II del título II de esta ley, la cotización a la Seguridad Social en el Sistema Especial para

Empleados de Hogar establecido en el Régimen General de la Seguridad Social se efectuará conforme a las siguientes reglas:

a) Cálculo de las bases de cotización:

1.º Las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se determinarán con arreglo a la escala, en función de la retribución percibida por los empleados de hogar, prevista anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2.º Hasta el año 2022, las retribuciones mensuales y las bases de cotización de la escala se actualizarán en idéntica proporción al incremento que experimente el salario mínimo interprofesional.

3.º En el año 2023, las retribuciones mensuales y las bases de cotización serán las contenidas en la siguiente escala:

Tramo	Retribución mensual Euros/mes				Base de cotización Euros/mes
1.º	Hasta	269,00			250,00
2.º	Desde	269,01	Hasta	418,00	357,00
3.º	Desde	418,01	Hasta	568,00	493,00
4.º	Desde	568,01	Hasta	718,00	643,00
5.º	Desde	718,01	Hasta	869,00	794,00
6.º	Desde	869,01	Hasta	1.017,00	943,00
7.º	Desde	1.017,01	Hasta	1.166,669	1.166,70
8.º	Desde	1.166,67			Retribución mensual

Los intervalos de retribuciones, así como las bases de cotización se actualizarán en la misma proporción que lo haga el salario mínimo interprofesional para el año 2023.

4.º A partir del año 2024, las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se determinarán conforme a lo establecido en el artículo 147 de esta ley, sin que la cotización pueda ser inferior a la base mínima que se establezca legalmente.

b) Tipos de cotización aplicables:

1.º Para la cotización por contingencias comunes, sobre la base de cotización que corresponda según lo indicado en el apartado a) se aplicará, a partir del 1 de enero de 2019, el tipo de cotización y su distribución entre empleador y empleado que se establezca con carácter general, en la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado, para el Régimen General de la Seguridad Social.

2.º Para la cotización por contingencias profesionales, sobre la base de cotización que corresponda según lo indicado en el apartado a) se aplicará el tipo de cotización previsto en la tarifa de primas establecidas legalmente, siendo la cuota resultante a cargo exclusivo del empleador.

3.º Para la cotización por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial se aplicarán los tipos de cotización y su distribución que se establezcan en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2. 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 a que se refieren los números 1.º, 2.º y 3.º del apartado 1.a) de esta disposición, 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.

3. Lo previsto en el artículo 251.a) será de aplicación a partir de 1 de enero de 2012.

4. 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 lo previsto en los artículos 197.4 y 209.1.b).»

Artículo cuarto. Modificación del Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial.

El Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial, queda modificado como sigue:

Uno. Se añade una letra d) al artículo 11.uno, que tendrá la siguiente redacción:

«d) Las personas empleadoras por las personas trabajadoras en el hogar familiar vinculadas entre sí en virtud de relación laboral de carácter especial.»

Dos. Se añade un apartado seis al artículo 19, que tendrá la siguiente redacción:

«Seis. En el caso de extinción del contrato de trabajo por las causas previstas en el 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, la cuantía de la indemnización que procede abonar al Fondo de Garantía Salarial 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, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del doble del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.»

Artículo quinto. Modificación 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.

El Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, queda modificado como sigue:

Uno. Se modifica la letra b) del artículo 3, que tendrá la siguiente redacción:

«b) Con carácter supletorio, en lo que resulte compatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación, será de aplicación la normativa laboral común.»

Dos. Se modifica el artículo 5, que tendrá la siguiente redacción:

«Artículo 5. *Forma del contrato.*

1. La forma del contrato de trabajo se ajustará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

2. Salvo prueba en contrario, en defecto de pacto escrito, el contrato de trabajo se presumirá concertado por tiempo indefinido y a jornada completa.

3. Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

4. La persona trabajadora deberá recibir información sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral si los mismos no figuran en el contrato formalizado por escrito, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.

Además de los extremos a que se refiere el artículo 2.2 del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, dicha información deberá comprender:

a) Las prestaciones salariales en especie, cuando se haya convenido su existencia.

b) La duración y distribución de los tiempos de presencia pactados, así como el sistema de retribución o compensación de los mismos.

c) El régimen de las pernoctas de la persona empleada de hogar en el domicilio familiar, en su caso.

5. De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional tercera, el Ministerio de Trabajo y Economía Social pondrá a disposición de las personas empleadoras modelos de contratos de trabajo, así como la información necesaria para el cumplimiento de lo establecido en este artículo.»

Tres. Se modifica el artículo 11, que tendrá la siguiente redacción:

«Artículo 11. *Extinción del contrato.*

1. 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.

2. Sin perjuicio de lo anterior, esta relación laboral de carácter especial podrá extinguirse por alguna de las siguientes causas, siempre que estén justificadas:

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 prescindiera 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.

La extinción por estas causas se producirá con arreglo a lo dispuesto en este apartado.

La decisión de extinguir el contrato deberá 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 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.

3. De incumplirse los requisitos relativos a la forma escrita de la comunicación de extinción o la puesta a disposición de la indemnización a los que se refiere el apartado anterior, se presumirá que la persona empleadora ha optado por la aplicación del régimen extintivo del despido regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

Esta presunción no resultará aplicable por la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización, sin perjuicio de la obligación de la persona empleadora de abonar los salarios correspondientes a dicho período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta.

4. 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.

5. De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional tercera, el Ministerio de Trabajo y Economía Social pondrá a disposición de las empleadoras modelos e información para la debida notificación de la extinción del contrato de trabajo a las personas trabajadoras.»

Artículo sexto. Modificación del Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero.

El apartado 2 del artículo 43 del Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, queda modificado como sigue:

«2. En las solicitudes de alta formuladas con respecto a los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en el Régimen General de la Seguridad Social deberán figurar, además de los datos establecidos con carácter general, el código de la cuenta de la entidad financiera en la que ha de domiciliarse el pago de la cotización y los datos correspondientes al tipo de contrato de trabajo y al contenido mínimo del mismo, consistente en el número de horas de trabajo mensuales y semanales, en el importe del salario pactado, tanto por hora realizada como mensual, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, así como, en su caso, en el importe del salario mensual acordado en especie y en la existencia o no de pacto de horas de presencia y/o de horas de pernocta, junto con la retribución por hora pactada.»

Disposición adicional primera. Beneficios en la cotización aplicables en el Sistema Especial para Empleados de Hogar.

1. 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 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.

Asimismo, tendrán derecho 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.

2. Como alternativa a la reducción prevista en el párrafo primero del apartado anterior, 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 de la entrada en vigor de este apartado, 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.

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.

3. Corresponderá al Servicio Público de Empleo Estatal la determinación del derecho a las bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social a las que se refiere el apartado anterior. 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.

4. La reducción en la cotización del apartado 1 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, prevista en el apartado 1, 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.

Las bonificaciones establecidas en el apartado 2, serán financiadas por el Servicio Público de Empleo Estatal.

5. 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 resultándoles aplicables las exclusiones que pudieran establecerse para las relaciones laborales de carácter especial.

Disposición adicional segunda. *Asunción de 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.*

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 a la entrada en vigor de este real decreto-ley, 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.

Disposición adicional tercera. *Suministro de información al Servicio Público de Empleo Estatal por parte de las Administraciones tributarias.*

Las Administraciones tributarias, incluidas las de régimen foral, estarán obligadas a suministrar al Servicio Público de Empleo Estatal la información a la que se refiere el apartado 2 de la disposición adicional primera.

Disposición adicional cuarta. *Comisión para la integración de la perspectiva de género en el listado de enfermedades profesionales.*

En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la presente norma se creará una comisión de estudio cuya función será elaborar una propuesta de reforma del Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro, a efectos de integrar en el mismo la perspectiva de género. Esta comisión quedará integrada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, el Ministerio de Igualdad, a través del Instituto de las Mujeres, y el Ministerio de Sanidad, así como por las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas.

Disposición adicional quinta. *Evaluación de las nuevas bonificaciones en la cotización en el Sistema Especial para Empleados de Hogar.*

El Gobierno desarrollará un análisis de las nuevas bonificaciones en la cotización en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, establecidas en la disposición adicional primera, a los dos años de la entrada en vigor de este real decreto-ley. Dicho análisis evaluará su eficacia y valorará la conveniencia de mantener los citados incentivos a la contratación.

Disposición adicional sexta. *Acreditación de competencias.*

El Gobierno desarrollará políticas de formación y acreditación para las personas empleadas del hogar dedicadas al cuidado o atención de las personas miembros de la familia o de las personas que formen parte del ámbito doméstico y familiar, que tendrán en cuenta las particulares condiciones de trabajo de este sector y el perfil de las personas trabajadoras empleadas en el mismo.

Disposición transitoria primera. *Aplicación a los contratos vigentes.*

Lo establecido en el presente real decreto-ley será de aplicación a los contratos vigentes a partir de la fecha de su entrada en vigor, sin perjuicio de lo establecido en la disposición final séptima.

Disposición transitoria segunda. *Cotización por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, establecido en el Régimen General de la Seguridad Social, hasta el 31 de diciembre de 2022.*

1. 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.

2. Las 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 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, 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 Presupuestos Generales del Estado para el año 2022.

3. Los 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.

4. 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 a que se refieren los apartados anteriores, 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.

En el supuesto en que, en la fecha de la situación legal de desempleo, las cotizaciones a que se refiere el apartado anterior 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.

Disposición transitoria tercera. *Mantenimiento de los beneficios por la contratación de cuidadores en familias numerosas.*

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.

Tales bonificaciones serán incompatibles con la reducción en la cotización establecida en el párrafo primero del apartado 1 de la disposición adicional primera de

este real decreto-ley, así como con las bonificaciones establecidas en el apartado 2 de dicha disposición adicional.

Disposición transitoria cuarta. *Plazos extraordinarios en la gestión de ayudas al transporte público.*

1. Se concede un plazo extraordinario de 10 días, a contar desde la entrada en vigor del presente real decreto-ley, para que las entidades locales que deseen solicitar las ayudas reguladas en los artículos 2 al 9 del Real Decreto-ley 11/2022, de 25 de junio, puedan presentar su solicitud. Las entidades locales que presenten su solicitud en este plazo extraordinario deberán comprometerse a implantar una reducción del precio de los abonos de transporte y títulos multiviaje, excluido el billete de ida y vuelta, de los servicios de transporte terrestre de su competencia, en un porcentaje mínimo de un 30 % respecto al vigente a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 11/2022, para el periodo comprendido entre la fecha de presentación de la solicitud y el 31 de diciembre de 2022; o comunicar desde qué fecha han iniciado esta reducción de precio, comprometiéndose a mantenerla hasta el 31 de diciembre de 2022. El resto de documentación requerida será la establecida por la Orden Ministerial emitida en desarrollo del apartado 1 del artículo 5 del Real Decreto-ley 11/2022, de 25 de junio.

La cuantía de la ayuda que corresponda a estos solicitantes de acuerdo con la metodología a la que se refiere el apartado 4 del artículo 4 del Real Decreto-ley 11/2022, de 25 de junio, se ajustará proporcionalmente a los días en los que realmente se haya producido la reducción del precio de los títulos de transporte respecto del plazo íntegro contemplado en el artículo 3 del Real Decreto-ley 11/2022.

2. Se concede un plazo extraordinario de 10 días desde la entrada en vigor de este real decreto-ley para la presentación del escrito a que hace referencia el apartado 6 del artículo 10 del Real Decreto-ley 11/2022, de 25 de junio, por parte de las administraciones autonómicas que ostenten convenio o contrato con Renfe Viajeros SME SA para la prestación de servicios regulares, no turísticos, sobre la Red Ferroviaria de Interés General.

3. Se concede un plazo extraordinario de 10 días desde la entrada en vigor de este real decreto-ley para la presentación de la declaración responsable a que hace referencia el apartado 8 del artículo 10 del Real Decreto-ley 11/2022, de 25 de junio, por parte de los consorcios de transporte o entidades públicas que gestionen el transporte metropolitano. La declaración deberá certificar que, desde el 1 de septiembre de 2022, y hasta la fecha de su firma, se ha utilizado la cantidad estimada que les correspondería abonar a Renfe por ese periodo para reducir el precio de los títulos multimodales integrados en los que participan servicios de Cercanías de Renfe; y que se comprometen expresamente a mantener la medida hasta el 31 de diciembre de 2022.

Disposición transitoria quinta. *Títulos multiviaje de los servicios AVANT entre Ourense y A Coruña y Madrid-Salamanca.*

Los usuarios de títulos multiviaje de los servicios AVANT entre Ourense y A Coruña, así como entre las paradas intermedias, y en el Origen/Destino Madrid-Salamanca que hayan sido vendidos con un 50 % de descuento entre el 1 de septiembre de 2022 y la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley, tendrán derecho a la devolución de los importes abonados como consecuencia de la aplicación de lo establecido en el apartado 2 del artículo 10 del Real Decreto-ley 11/2022, de 25 de junio.

Por otro lado, para los títulos multiviaje vendidos con anterioridad a la entrada en vigor del descuento recogido en el Real Decreto-ley 11/2022, de 25 de junio, y que se utilicen entre el 1 de septiembre y el 31 de diciembre de 2022 se podrá solicitar la devolución del 100 % de cada viaje realizado en ese periodo en los canales de posventa de Renfe Viajeros SME, SA.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a lo establecido en este real decreto-ley y, en particular, las siguientes:

- a) La disposición adicional vigésima cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.
- b) El artículo 9 de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, y el artículo 5 del Reglamento de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas, aprobado por el Real Decreto 1621/2005, de 30 de diciembre.
- c) El artículo 34 bis del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre.

Disposición final primera. *Modificación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.*

Se modifica la disposición adicional quinta de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que tendrá la siguiente redacción:

«Disposición adicional quinta. *Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, FSP.*

1. La Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, FSP, de acuerdo con lo previsto en el artículo 7.1.a), tendrá como finalidad la promoción de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en las pequeñas empresas, a través de la gestión y el fomento de acciones de información, asistencia técnica, formación e impulso del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos.

A la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, FSP, le corresponde la gestión de las acciones ordinarias de impulso de la prevención de riesgos laborales de ámbito estatal, cuyo importe será del 33 % del presupuesto total de las mismas, y en las ciudades de Ceuta y Melilla, así como todas las acciones que se deriven de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2. La Fundación quedará adscrita al Ministerio de Trabajo y Economía Social. Su Patronato se conformará por una mayoría de representantes de la Administración General del Estado, y se integrará asimismo por las restantes administraciones y organizaciones presentes en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

3. En garantía del cumplimiento de los objetivos señalados en el apartado 1, se observarán las siguientes reglas:

a) Las acciones, tanto de la Fundación como de los correspondientes órganos de las comunidades autónomas, se financiarán con cargo al Fondo de Contingencias Profesionales de la Seguridad Social.

Con el fin de garantizar la regularidad en el cumplimiento de los fines de la Fundación y de los correspondientes órganos de las comunidades autónomas, la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones determinará anualmente la cuantía del Fondo de Contingencias Profesionales de la Seguridad Social que se destinará a la realización de las acciones de impulso de la prevención de riesgos laborales, conforme a los criterios que se establezcan reglamentariamente.

La Tesorería General de la Seguridad Social, en los términos que se determinen reglamentariamente, transferirá con carácter anual al Ministerio de Trabajo y Economía Social, con cargo al Fondo de Contingencias Profesionales de la Seguridad Social, los créditos destinados a la realización de las acciones señaladas en el párrafo anterior, correspondiendo al Ministerio de Trabajo y

Economía Social efectuar la procedente dotación a la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, FSP, así como las transferencias a los órganos competentes de las comunidades autónomas. En relación con las comunidades autónomas, las transferencias tendrán carácter finalista y los créditos recibidos se regirán por lo previsto en la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social, en aplicación de lo previsto en el párrafo anterior, aprobará las bases reguladoras de todas las subvenciones, para lo cual tendrá en consideración las observaciones y necesidades manifestadas por cada comunidad autónoma.

En relación con las acciones ordinarias de ámbito estatal, las correspondientes a las ciudades de Ceuta y Melilla y las que se deriven de la Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo, corresponderá al Ministerio de Trabajo y Economía Social, asimismo, la autorización previa de la concesión, las funciones derivadas de la exigencia del reintegro y de la imposición de sanciones, las de control y las demás que comporten el ejercicio de potestades administrativas.

b) La distribución de los créditos presupuestarios para la planificación, desarrollo y financiación de acciones de ámbito territorial autonómico se realizará a través de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

Anualmente, el Patronato de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, FSP, propondrá al Ministerio de Trabajo y Economía Social la distribución territorial de estos créditos, para lo cual tendrá en consideración la población ocupada, el tamaño de las empresas, los índices de siniestralidad laboral o cualesquiera otros parámetros de cuantificación objetiva.

c) De acuerdo con el reparto competencial previsto en el texto constitucional y en los estatutos de autonomía, la gestión de las acciones que sean competencia de las comunidades autónomas se realizará a través de los instrumentos, organismos y centros directivos que estas determinen, debiendo garantizarse, en cualquier caso, la participación de los interlocutores sociales más representativos a nivel estatal y de comunidad autónoma en el seguimiento de las acciones, la calidad de estas y el cumplimiento de los objetivos previstos.

d) La Comisión Nacional para la Seguridad y Salud en el Trabajo propondrá orientaciones materiales tanto al Ministerio de Trabajo y Economía Social como a las comunidades autónomas, para la elaboración y aprobación de las correspondientes convocatorias de subvenciones en sus respectivos ámbitos competenciales.

4. La calidad, eficacia y efectividad de las acciones reguladas en la presente disposición se garantizará mediante su desarrollo por las organizaciones a las que se refiere el artículo 12, por las organizaciones empresariales y sindicales representativas en su ámbito sectorial correspondiente, así como por las fundaciones u otras entidades constituidas por estas y aquellas para la consecución de cualquiera de sus fines.».

Disposición final segunda. Modificación del Real Decreto-ley 11/2022, de 25 de junio, por el que se adoptan y se prorrogan determinadas medidas para responder a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania, para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica, y para la recuperación económica y social de la isla de La Palma.

El Real Decreto-ley 11/2022, de 25 de junio, por el que se adoptan y se prorrogan determinadas medidas para responder a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania, para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica,

y para la recuperación económica y social de la isla de La Palma, queda modificado como sigue:

Uno. Se modifican los apartados 4 y 5 y se añaden los apartados 6 y 7 en el artículo 4, con la siguiente redacción:

«4. Los importes que, con cargo a las aplicaciones presupuestarias especificadas anteriormente, correspondan a cada uno de los beneficiarios, se asignarán con arreglo a criterios objetivos de demanda, de oferta o de población que se determinen en la metodología que se aprobará por Orden Ministerial de la persona titular del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana antes del 15 de julio de 2022, y que será publicada en la Sede Electrónica del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana. Las transferencias deberán materializarse a favor de aquéllas a partir del último trimestre del año 2022.

El importe total de las ayudas no podrá superar el presupuesto total disponible. En el caso de que el importe total resultante de la aplicación de los criterios de asignación fuera superior, la cuantía de la ayuda correspondiente a cada beneficiario podrá ser modificada mediante prorrateo en función del número de solicitudes recibidas. Si el importe resultante fuera inferior al presupuesto total disponible, y en todo caso tras haber aplicado el procedimiento del siguiente apartado si hubiese resultado necesario, la cuantía de las ayudas podrá ser incrementada proporcionalmente hasta agotar el crédito disponible, sin que se supere en ningún caso un 10 % de la ayuda que les hubiera correspondido inicialmente.

5. En caso de que sea necesario elevar la cuantía aprobada en cualquiera de las dos aplicaciones presupuestarias para incrementar la financiación requerida a la vista de las solicitudes presentadas, y al mismo tiempo existiera un saldo sobrante en la otra aplicación, se podrán reajustar las cuantías de las aplicaciones entre sí mediante la correspondiente transferencia de crédito, sin que sea de aplicación la restricción del apartado c) del artículo 52 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre.»

«6. En reconocimiento del hecho insular, y sin perjuicio de las cantidades que resulten de la aplicación de la metodología a la que hace referencia el apartado 4 de este artículo, la Comunidad Autónoma de les Illes Balears será beneficiaria de una ayuda adicional por importe de 2,2 millones de euros siempre que, en el plazo de 10 días desde la entrada en vigor del presente real decreto-ley, presente en la Sede Electrónica del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, un certificado firmado por el Consejero con competencias en transporte que acredite que, a los efectos de la convocatoria de ayudas reguladas por esta Sección, desde el 1 de septiembre de 2022 y hasta la fecha de firma del certificado, se ha implantado una bonificación del 100% en el precio de los abonos de transporte y títulos multiviaje de los servicios ferroviarios de la isla de Mallorca, así como un descuento mínimo del 50% en el precio de los abonos de transporte y títulos multiviaje del transporte público colectivo terrestre de las islas de Menorca, Ibiza y Formentera; y que existe el compromiso de mantener ambas medidas hasta el 31 de diciembre de 2022.

La concesión de esta ayuda adicional se llevará a cabo en la misma resolución del titular de la Dirección General de Transporte Terrestre en la que se otorguen las ayudas reguladas en esta Sección. Con estas ayudas, la Comunidad Autónoma procederá a compensar proporcionalmente a las administraciones gestoras o empresas gestoras de los servicios de transporte terrestre colectivo correspondientes.

7. En reconocimiento del hecho insular, de acuerdo a lo establecido en artículo 8 de la ley 19/1994, de 6 de julio, de modificación del Régimen Económico y Fiscal de Canarias y sin perjuicio de las cantidades que resulten de la aplicación de la metodología a la que hace referencia el apartado 4 de este artículo, la

Comunidad Autónoma de Canarias será beneficiaria de una ayuda adicional por importe de 6 millones de euros, siempre que, en el plazo de 10 días desde la entrada en vigor del presente real decreto-ley, presente en la Sede Electrónica del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, un certificado firmado por el Consejero con competencias en transporte, que acredite que, a los efectos de la convocatoria de ayudas regulada por esta Sección, desde el 1 de septiembre de 2022 y hasta la fecha de firma del certificado, se ha implantado un descuento mínimo del 50% en el precio de los abonos de transporte y títulos multiviaje del transporte público colectivo terrestre de las islas; y que existe el compromiso de mantener la medida hasta el 31 de diciembre de 2022. La presentación de este documento deberá ir acompañada del resto de documentación requerida a las Comunidades Autónomas que establece la Orden Ministerial prevista en el apartado 1 del artículo 5, que sea aplicable a este expediente concreto.

La concesión de esta ayuda adicional se llevará a cabo en la misma resolución del titular de la Dirección General de Transporte Terrestre en la que se otorguen las ayudas reguladas en esta Sección. Con esta ayuda, la Comunidad Autónoma procederá a compensar proporcionalmente a las administraciones gestoras o empresas gestoras de los servicios de transporte terrestre colectivo correspondientes.

En el caso de que la ayuda estatal prevista en este apartado no fuera suficiente para cubrir la reducción de ingresos de los operadores de transporte derivada de la implantación de la ayuda, el Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana impulsará las medidas oportunas para proceder en el ejercicio 2023 a la liquidación de la diferencia entre el importe inicialmente previsto y el coste real de la reducción de ingresos de los operadores de transporte debidamente certificada por el Consejero con competencias en transporte.»

Dos. Se modifica el apartado 1 del artículo 5, que queda redactado del siguiente modo:

«1. Los posibles beneficiarios a los que hace referencia el artículo 3 presentarán su solicitud en la Sede Electrónica del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, rellenando el formulario electrónico que a tal efecto se ponga a su disposición y en el que, necesariamente, deberá figurar la cuenta bancaria en la que deseen que se les realice el abono. La solicitud deberá incluir en todo caso el documento que acredite el compromiso de reducción del precio de los billetes a los que hace referencia el artículo 3, y que deberá cumplir los requisitos que se establezcan por Orden Ministerial de la persona titular del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana. El plazo de presentación del formulario finalizará el 31 de julio de 2022, pudiéndose ampliar este plazo por Resolución de la persona titular de la Secretaría de Estado de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana. Asimismo, por Resolución de la persona titular de la Secretaría de Estado de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana podrá otorgarse un plazo extraordinario para la presentación de solicitudes.»

Tres. Se modifican los apartados 2 y 3 del artículo 10, que queda redactado del siguiente modo:

«2. Renfe Viajeros SME, SA, creará un título multiviaje para cada origen-destino de los servicios ferroviarios de Media distancia que se presten tanto por la red de ancho convencional y el Madrid-Salamanca como por la de ancho métrico declarados como obligación de servicio público por las administraciones competentes, incluyendo los servicios AVANT entre Ourense y A Coruña que se prestan sobre la red de ancho convencional, que tendrá vigencia desde el 1 de septiembre de 2022 al 31 de diciembre de 2022, y que será gratuito para los usuarios, sin perjuicio de las condiciones que serán establecidas por resolución de

la Secretaría de Estado de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, tal y como se indica en el apartado 7 del presente artículo.

3. Todos los títulos multiviaje de los servicios ferroviarios de AVANT, declarados como obligación de servicio público, excepto los servicios entre Ourense y A Coruña y Madrid-Salamanca, que se regularán por lo recogido en el apartado 2 de este artículo, podrán beneficiarse de la aplicación de un descuento del 50 %, para el periodo comprendido entre el 1 de septiembre de 2022 y el 31 de diciembre de 2022, con las condiciones que serán establecidas por resolución de la Secretaría de Estado de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, tal y como se indica en el apartado 7 del presente artículo. Quedan excluidos de la aplicación del presente apartado los títulos de ida y vuelta.»

Disposición final tercera. *Modificación del Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo.*

Se modifica la disposición final novena del Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo, que queda redactada como sigue:

«Disposición final novena. *Adaptación normativa.*

No obstante lo dispuesto en la disposición derogatoria única, las administraciones públicas competentes dispondrán de un plazo de dos años, a partir de la fecha de entrada en vigor de este real decreto, para realizar las adaptaciones que resulten necesarias de la normativa de cada uno de los programas comunes de activación para el empleo previstos en el mismo.»

Disposición final cuarta. *Salvaguarda de rango de disposiciones reglamentarias.*

Las previsiones incluidas en normas reglamentarias que son objeto de modificación, por este real decreto-ley, podrán ser modificadas por normas del rango reglamentario correspondiente a la norma en que figuran.

Disposición final quinta. *Títulos competenciales.*

Este real decreto-ley se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.^a y 17.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado las competencias exclusivas en las materias de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas, así como de legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las comunidades autónomas, respectivamente.

Asimismo, las disposiciones transitorias cuarta y quinta, así como la disposición final segunda se dictan al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.13.^a y 21.^a de la Constitución, que atribuyen al Estado la competencia exclusiva en materia de bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica y de ferrocarriles y transportes terrestres que transcurran por el territorio de más de una Comunidad Autónoma.

Disposición final sexta. *Habilitación para el desarrollo reglamentario.*

1. Se habilita al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de este real decreto-ley.

2. El Gobierno deberá aprobar, en el plazo de seis meses desde la publicación de este real decreto-ley, el desarrollo reglamentario de la disposición adicional decimoctava de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Disposición final séptima. *Entrada en vigor.*

1. El presente real decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con las excepciones que se indican en los apartados siguientes.

2. La modificación normativa efectuada por el artículo sexto, así como las letras a) y c) de la disposición derogatoria única, en las que se prevé la derogación de la disposición adicional vigésima cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y la derogación del artículo 34 bis del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, surtirán efectos desde el día 1 de enero de 2023.

3. El apartado 1 de la disposición adicional primera entrará en vigor el día 1 de octubre de 2022.

4. Los apartados 2 y 3, así como el párrafo segundo del apartado 4 de la disposición adicional primera, y la letra b) de la disposición derogatoria única, entrarán en vigor el día 1 de abril de 2023.

Dado en Madrid, el 6 de septiembre de 2022.

FELIPE R.

El Presidente del Gobierno,
PEDRO SÁNCHEZ PÉREZ-CASTEJÓN