

# Un paso adelante en el avance para el trabajo del servicio del hogar familiar: Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre

**Concepción Sanz Sáez**

*Profesora asociada de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social.*

*Universidad de Castilla-La Mancha (Ciudad Real, España)*

[concepcion.sanz@uclm.es](mailto:concepcion.sanz@uclm.es) | <https://orcid.org/0000-0001-9783-9272>

## Extracto

El 8 de septiembre de 2022 se publicó en el BOE el Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar. Este real decreto-ley, que el Gobierno español tramitó de urgencia, trata de determinar aquellos preceptos legales que, en comparación con el ordenamiento laboral y social común, suponen una diferencia de trato para este colectivo, sin que exista ninguna razón específica de la prestación de estos que lo justifique, y así lo entendió también el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en su Sentencia de 24 de febrero de 2022 (asunto C 389/20), al dictaminar que España estaba incurriendo en una discriminación indirecta, contraria a la directiva comunitaria relativa a la igualdad de género en materia de Seguridad Social, al no reconocer el derecho a la protección por desempleo al empleo doméstico.

Esto aceleró también la ratificación por España de los Convenios número 189 y 190 de la Organización Internacional del Trabajo, que se presentaban, ya antes, como el punto de partida necesario para la modificación tendente a equiparar el régimen jurídico del colectivo con el del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena, justificados por el carácter no empresarial de la persona empleadora y por las especiales características de la prestación de servicios en este sistema especial, que podrían solucionarse con meros ajustes fundamentalmente formales y de gestión.

**Palabras clave:** trabajo doméstico; equidad; discriminación indirecta; desempleo; desistimiento; protección de riesgos laborales; responsabilidad de la parte empleadora.

Recibido: 13-03-2024 / Revisado: 15-04-2024 / Aceptado: 15-04-2024 / Publicado: 07-05-2024

**Cómo citar:** Sanz Sáez, C. (2024). Un paso adelante en el avance para el trabajo del servicio del hogar familiar: Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 480, 141-162. <https://doi.org/10.51302/rtss.2024.21481>



# A step forward in the progress for the work of the family home service: Royal Decree-Law 16/2022, of 6 September

**Concepción Sanz Sáez**

*Profesora asociada de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad de Castilla-La Mancha (Ciudad Real, España)*  
concepcion.sanz@uclm.es | <https://orcid.org/0000-0001-9783-9272>

## Abstract

On 8 September 2022, Royal Decree-Law 16/2022, of 6 September, was published in the Official State Gazette for the improvement of working conditions and Social Security for workers in the family home. This Royal Decree-Law, which the Spanish government processed as a matter of urgency, seeks to determine those legal precepts that, in comparison with the common labour and social order, represent a difference in treatment for this group, without there being any specific reason for the provision of these that justifies it, and this was also understood by the Court of Justice of the European Union in its judgment of 24 February 2022 (case C 389/20), when it ruled that Spain was engaging in indirect discrimination, contrary to the Community directive on gender equality in the field of social security, by not recognizing the right to unemployment protection for domestic employment.

This also accelerated Spain's ratification of International Labour Organisation Conventions 189 and 190, which had already been presented, as the necessary starting point for the modification aimed at equating the legal regime of the group with that of other employees, justified by the non-business nature of the employer and by the special characteristics of the provision of services in this special system. That could be solved with mere adjustments fundamentally formal and managerial.

**Keywords:** domestic work; equity; indirect discrimination; unemployment; withdrawal; protection from occupational risks; employer's responsibility.

Received: 13-03-2024 / Revised: 15-04-2024 / Accepted: 15-04-2024 / Published: 07-05-2024

**Citation:** Sanz Sáez, C. (2024). A step forward in the progress for the work of the family home service: Royal Decree-Law 16/2022, of 6 September. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 480, 141-162. <https://doi.org/10.51302/rtss.2024.21481>



## Sumario

1. Introducción
  2. Equidad laboral y de Seguridad Social para el trabajo doméstico y de cuidados
    - 2.1. Despidos con causa justificada y con indemnización
      - 2.1.1. Especial consideración de la figura del desistimiento
    - 2.2. Desaparece la exclusión del colectivo analizado en la LPRL
      - 2.2.1. Responsabilidad por incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales
    - 2.3. Protección por desempleo y cobertura de la Seguridad Social
    - 2.4. Tutela de garantía salarial con la intervención del FOGASA
  3. Evaluación del sistema de bonificaciones en la cotización
  4. Asunción empresarial de obligaciones (personas trabajadoras con menos de 60 horas mensuales de servicios)
  5. Acreditación de competencias en el ámbito doméstico
  6. A modo de conclusión
- Referencias bibliográficas

**Nota:** este estudio tiene su origen en la ponencia impartida en la jornada sobre «Análisis de las Reformas Legales 2022-2023 desde una perspectiva de género», el 26 de octubre de 2023, en la Universidad Rey Juan Carlos y se realiza dentro del marco del Proyecto puente de Investigación sobre «Ser mujer y trabajo en la era digital» (Ref. 2023/SOLCON-130825).

## 1. Introducción

Las carencias de protección del empleo doméstico, al entenderse como un trabajo precario, no son algo novedoso, sino que han constituido un descontento firme tanto para los agentes sociales, como para la doctrina laboralista por la necesidad de dignificar y profesionalizar esta relación laboral especial. Y es que el trabajo doméstico, al encontrarse socialmente poco considerado, ha tenido desde siempre «una menor protección que el trabajo en otros ámbitos de actividad» (Cabeza Pereiro, 2019).

Esta injusta desprotección que se ha venido argumentando durante décadas por las particularidades de la prestación de servicios que estas personas desarrollan, pero, sobre todo por el lugar donde estos se prestan, el domicilio familiar, así como su objeto y la naturaleza de la persona que abona los salarios, todo ello unido a la inferior capacidad contributiva de los sujetos protegidos, resulta impensable e inadmisibles en el marco de cualquier modelo social del siglo XXI.

Conforme a estas peculiaridades, cabe destacar que esta distinción en el trato presenta connotaciones en cuanto a la perspectiva de género, ya que no hay que olvidar que estamos ante un colectivo muy feminizado<sup>1</sup>, lo que ha supuesto una quiebra respecto al principio de igualdad entre mujeres y hombres (Guerrero Padrón, 2006). Al tiempo que se ha puesto de manifiesto que predominan las trabajadoras extranjeras, por lo que hay que tener muy presentes las políticas de inmigración, integración y extranjería para combatir el alto nivel de empleo sumergido existente.

Ante esta situación, el Gobierno actual, consciente de la necesidad de un proceso de equiparación de derechos, activado sin duda por el fallo mencionado del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 24 de febrero de 2022 (asunto C 389/20)<sup>2</sup>, ha publicado en el

---

<sup>1</sup> Ya el Real Decreto (RD) 1620/2011, de 14 de noviembre, que regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, reconoce en su exposición de motivos que es un empleo «fuertemente feminizado» con porcentajes próximos al 94%. Por esta razón emplearé el femenino para referirme al colectivo.

<sup>2</sup> En esta sentencia el TJUE afirmó que las normas del ordenamiento español que excluían las prestaciones por desempleo de los beneficios de Seguridad Social concedidos a las personas empleadas de hogar, en la medida en que dicha disposición situaba a las trabajadoras del hogar familiar en desventaja particular con respecto al resto de personas trabajadoras y no estaba justificada por factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo, no eran compatibles con 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.

BOE con entrada en vigor el 9 de septiembre, el Real Decreto-Ley (RDL) 16/2022, de 6 de septiembre, que como ya se ha adelantado mejora las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar (Benito Benítez, 2022).

Con este nuevo marco jurídico, que no podemos dejar de valorar como un hecho positivo y plausible con el objeto de equiparar las condiciones de trabajo de este colectivo y que teniendo que no ha sido nada sencillo de desarrollar dada su condición de «especialidad» (Olarte Encabo, 2021), nuestro legislador ha pretendido aproximarse a la normativa internacional sobre la materia y, en concreto, al Convenio número 189 y a la Recomendación número 201 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)<sup>3</sup> sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (Grau Pineda, 2019).

La norma trata de equiparar a este colectivo con el resto de las personas trabajadoras por cuenta ajena para acabar con la discriminación histórica de este trabajo altamente feminizado. Por lo que la relevancia del RDL 16/2022 (Quesada Segura, 2022) trasciende más allá del reconocimiento a la protección por desempleo para el servicio del hogar familiar tras el pronunciamiento del TJUE en su Sentencia de 24 de febrero de 2022 citada, ya que, tal y como se anunció poco después de la misma, era imprescindible una reforma para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar que surgiera de la mano de la ratificación del mencionado Convenio número 189 de la OIT sobre trabajadoras y trabajadores domésticos.

## 2. Equidad laboral y de Seguridad Social para el trabajo doméstico y de cuidados

Como se ha adelantado, el RDL 16/2022 trata de resolver la desigualdad en varios ámbitos, como los relativos a la utilización de la normativa laboral común, a la forma del contrato, fundamentalmente, a la extinción del mismo y la prestación por desempleo; asimismo, se garantiza la protección de la seguridad y salud de las personas que conforman este colectivo de forma equivalente a las garantías de las que goza cualquier otra persona trabajadora por cuenta ajena, en la línea ordenada por las disposiciones antidiscriminatorias de la Unión Europea (UE) y el Convenio 189 de la OIT, lo que implica el respeto al derecho constitucional a la salud que corresponde a todas las personas<sup>4</sup>.

Además, se proporciona cobertura en el ámbito de la garantía salarial a las personas trabajadoras del servicio doméstico en los casos de insolvencia o concurso de la parte

---

<sup>3</sup> Adoptados en la 100.ª reunión de la Comisión Internacional del Trabajo celebrada el 16 de junio de 2011.

<sup>4</sup> La Constitución española (CE), en su artículo 43.1 y 2 reconoce expresamente el derecho de toda la ciudadanía a la protección de la salud, y transmite la responsabilidad de garantizar dicho derecho a los poderes públicos.

empleadora. Y una vez pautadas estas bases mínimas, la norma incorpora aspectos nuevos, por lo que se realizan modificaciones relativas al carácter especial del servicio de hogar familiar en varias normas<sup>5</sup>, como aplicar el Mecanismo de Equidad Intergeneracional diseñado para hacer frente al reto demográfico al que se enfrenta el sistema de pensiones con la próxima jubilación de la generación del *baby boom*, a las que haremos referencia en los siguientes epígrafes.

La equiparación de las condiciones de trabajo de las personas incluidas en la relación laboral especial objeto de análisis en relación con el resto de las personas trabajadoras por cuenta ajena se extiende a las normas ordinarias sobre la propia forma de los contratos, modificándose el artículo 5.1., 2 y 4 del RD 1620/2011, de 14 de noviembre, referido a la forma del contrato de trabajo. Así, se establece en el nuevo apartado 2 la presunción de contrato por tiempo indefinido y jornada completa (salvo prueba en contrario) de la relación laboral cuando el contrato no se realice por escrito, cualquiera que sea la duración de este<sup>6</sup>.

Del mismo modo, cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral, con derecho a recibir información sobre elementos esenciales y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, si los mismos no figuran en el contrato formalizado por escrito<sup>7</sup>, adaptándose a las exigencias de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, sobre condiciones laborales transparentes y previsible en la Unión Europea (Quintero Lima, 2023).

Por lo tanto, con efectos del día 1 de enero de 2023, en las solicitudes de alta formuladas con respecto a las personas trabajadoras incluidas en el sistema especial de este colectivo en la Seguridad Social, deberán figurar, además de los datos establecidos con carácter

---

<sup>5</sup> RD 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar; Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (LPRL); Estatuto de los Trabajadores (ET); Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social; Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial, y Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social.

<sup>6</sup> Lo establecido en el real decreto-ley se aplicará a los contratos vigentes a partir del 9 de septiembre de 2022, sin perjuicio de lo establecido en la disposición final séptima, que establece algunas excepciones a esta fecha (disp. trans. primera RDL 16/2022).

<sup>7</sup> Además de los extremos a que se refiere el artículo 2.2 del RD 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.

general, como es el código de la cuenta de la entidad financiera en la que ha de domiciliarse el pago de la cotización, 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<sup>8</sup>.

En cuanto a las modalidades contractuales, es cierto que, en aplicación del principio de convergencia, ya la reforma de 2011 señalaba que había de aplicarse el régimen estatutario con el objetivo de incrementar la estabilidad y transparencia de este colectivo. Y, por tanto, con mayor razón debía serlo tras la reforma de 2022 y el principio de equiparación de condiciones laborales y de Seguridad Social (art. 3.b RD 1620/2011), es decir, la aplicación del régimen estatutario en materia de modalidades de contratación también debe resultar aplicable al ámbito doméstico ante las profundas reformas del RDL 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.

No obstante, con los contratos fijos-discontinuos o a tiempo parcial, hay que tener en cuenta que en el ordenamiento laboral español no existe el contrato a demanda, por lo que entiendo que se deberá fijar de antemano, también para este colectivo, un número mínimo de horas de trabajo garantizadas y una pauta de distribución específica.

## 2.1. Despidos con causa justificada y con indemnización

Continuando con el nuevo sistema de protección, la reforma conlleva importantes efectos en lo que se refiere a las tres nuevas causas de extinción de la relación laboral, que se añaden a las generales del artículo 49.1 del ET<sup>9</sup>. Empezando por la disminución de los ingresos de la unidad familiar o incremento de sus gastos por circunstancia sobrevenida, que podría equipararse al despido objetivo de las personas asalariadas del régimen general (Fernández Artiach y García Testal, 2023); así como la modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifican que se prescinda de la persona trabajadora del hogar que, como en el supuesto anterior, se podría asimilar a un despido por causas organizativas, pero con la diferencia en la indemnización, ya que en ambos casos a las trabajadoras domésticas les corresponden 12 días por año trabajado y no 20 días como al resto de personas trabajadoras por cuenta ajena.

---

<sup>8</sup> La nueva redacción del artículo 5 suprime la distinción entre los contratos de duración inferior o superior a 4 semanas.

<sup>9</sup> El artículo 11 del RD 1620/2011, de 14 de noviembre, sufre una intensa reforma, regulando las nuevas peculiaridades extintivas de las relaciones laborales en el hogar familiar. Se suprime la mención: «excepto las causas h), i) y l) del artículo 49.1 del ET».

También se les reconoce esa indemnización ante la posibilidad de extinción si el comportamiento de la persona trabajadora fundamenta de manera razonable y proporcionada la pérdida de confianza de la persona empleadora, siendo esta causa comparable al despido disciplinario, que en el caso del régimen general no conlleva indemnización, pero no debemos olvidar que este beneficio sería a costa de una causa meramente subjetiva, por lo que resulta inicialmente contradictorio exigir que se fundamente de manera razonable y proporcionada, ya que la confianza se tiene o no se tiene<sup>10</sup>, es simplemente subjetiva, cuestión distinta serían sus efectos.

Por otro lado, constatamos cómo la nueva norma limita las causas y obliga a partir de ahora a la parte empleadora a justificar debidamente y por escrito la causa de extinción y la fecha del cese de su trabajadora, junto con la puesta a disposición de una indemnización de 12 días por año de servicio con el límite de 6 mensualidades, lo que supone un blindaje adicional y más garantista para las segundas y reduce la alta indefensión a la que hasta ahora estaban expuestas (García Testal, 2022).

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 medida. 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 12 días por año de servicio con el límite de 6 mensualidades (se suprime «que se abonará íntegramente en metálico»).

El preaviso puede sustituirse por la parte empleadora por una indemnización equivalente a los salarios de ese periodo, aunque también suprime «que se abonará íntegramente en metálico». Así mismo, la decisión extintiva para empleadas internas no podrá llevarse a cabo entre las 17 horas y las 8 horas del día siguiente, salvo que la extinción del contrato esté motivada por falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza.

Además, si el contrato de trabajo ha superado el año, la parte empleadora debe dar un plazo de preaviso de 20 días (7 en el caso de que no se haya alcanzado esa antigüedad). Durante ese periodo, la trabajadora contratada a jornada completa tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de 6 horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo, algo que ya existía en la anterior legislación.

De incumplirse los requisitos relativos a la forma escrita de la comunicación de extinción o la puesta a disposición de la indemnización, no así el error en la cuantía de esta o la no concesión del preaviso, se presumirá que la persona empleadora ha optado por la aplicación

---

<sup>10</sup> Según la Real Academia Española, confianza en su primera acepción es: «esperanza firme que se tiene en alguien o algo».



del régimen extintivo del despido del ET, es decir, se le aplica el régimen de los artículos 52 y siguientes del mismo. Pero la inexistencia de la causa alegada o la insuficiencia de esta convertirán el acto de extinción de la persona empleadora en un despido improcedente según los esquemas del régimen general de despido diseñados en esos mismos artículos del ET con las consecuencias indemnizatorias que allí se especifican (López Cumbre, 2000).

Aunque en párrafos posteriores se hablará sobre ello, hay que adelantar que, en los casos de insolvencia de la parte empleadora, las indemnizaciones serán por fin cubiertas por el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), para lo cual el RDL 16/2022 procede también a modificar la normativa de este organismo.

### 2.1.1. Especial consideración de la figura del desistimiento

El cambio más relevante que se produce en el régimen de extinción del contrato con la nueva normativa es que se elimina la institución de excepción del libre desistimiento, peculiaridad que se regulaba en el RD 1620/2011 justificada en que la tarea que se lleva a cabo, unida al lugar donde se presta, conlleva una profunda introducción de la empleada en el círculo de mayor intimidad de la familia, que permitía de modo unilateral, mediante el pago de una indemnización y sin alegación de causa, la ruptura repentina del contrato, que caracterizaba la mayor especialidad de esta relación laboral al ser una figura presente únicamente en la regulación del trabajo doméstico y del régimen especial de alta dirección (Nieto Rojas, 2019).

El propio RDL 16/2022 expresa que esta figura, a diferencia del despido, no requería una causa justificada que señalase el incumplimiento o incumplimientos laborales en los que había incurrido la empleada de hogar, dado que era una manifestación de la voluntad extintiva de la parte empleadora, provocando el desvanecimiento de los límites garantistas del despido objetivo, por lo que esta norma pasa a reparar esta circunstancia integrando dicha situación en el ámbito de aplicación del artículo 35 de nuestra Constitución, que tutela el derecho al trabajo y que, en consecuencia, requiere motivar adecuadamente la decisión unilateral extintiva del contrato, contextualizándolo con arreglo a una forma determinada, y someterla al control judicial<sup>11</sup>.

Por tanto, cualquier extinción laboral de una empleada de hogar deberá recoger la causa en la que se fundamenta por 3 razones fundamentales, como son la desvirtuación de las garantías del despido objetivo, al poder acudir a este medio de convalidación de la extinción *ad nutum*; también la desventaja singular e injustificada dado, que determina una mayor desprotección, menor tutela en los casos discriminatorios así como mayor vulnerabilidad y precariedad, pero además por existir una menor protección en los supuestos de tutela de

<sup>11</sup> Sentencia del Tribunal Supremo (STS) de 27 de junio de 2008 (rec. 2235/2007).

derechos fundamentales, ejemplo de ello sería la inaplicación en los casos de desistimiento de la nulidad objetiva cuando se trata de mujeres embarazadas<sup>12</sup>.

Por esto, además de por las causas previstas para los demás colectivos de personas trabajadoras, esta relación laboral especial podrá extinguirse, siempre que estén justificadas como advertimos anteriormente, por la disminución de los ingresos de la unidad familiar o aumento de sus gastos por causa sobrevenida, la modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifican poder prescindir de la persona trabajadora del hogar o por la pérdida de confianza de la persona empleadora, fundamentada de manera razonable y proporcionada, en el comportamiento de la persona trabajadora.

## 2.2. Desaparece la exclusión del colectivo analizado en la LPRL

Tomando en consideración que excluir el trabajo doméstico de la LPRL supuso un retroceso en la regulación de la seguridad de riesgos para esta relación laboral especial<sup>13</sup>, fiel reflejo de la exclusión del Derecho de la UE (Directiva marco 391/1989/CE)<sup>14</sup>, en modo alguno implicaba que este colectivo careciese del derecho a una protección de seguridad y salud en el trabajo<sup>15</sup>. Y digo esto porque no se ha privado al colectivo del derecho a realizar su prestación en las debidas condiciones de seguridad y salud, ni a que la persona empleadora adopte medidas eficaces a tal fin, pero todo ello sin concretarse lo que era concepto real y efectivo de debidas condiciones, ni qué medidas son las eficaces.

En efecto, relacionado con esta previsión legal de la LPRL, el artículo 7 del RD 1620/2011 establecía, antes de esta reforma de 2022, la obligación de que

[...] el trabajo del empleado de hogar se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud, para lo cual adoptará medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico. El incumplimiento grave de estas obligaciones será justa causa de dimisión del empleado.

<sup>12</sup> STS de 28 de noviembre de 2017 (rec. 3657/2015), que reitera su doctrina en relación con la nulidad del despido, en ausencia de causa justificativa, de las trabajadoras embarazadas, aunque la empresa desconozca el estado de gestación.

<sup>13</sup> Artículo 3.4 de la LPRL: «el titular del hogar familiar está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad o higiene».

<sup>14</sup> En las Directivas comunitarias 93/104/CE, de 23 de noviembre, y 2003/88/CE, de 4 de noviembre, sobre ordenación del tiempo de trabajo, la fijación de la duración de la jornada y los descansos es un elemento de seguridad y salud laboral, remitiéndose a la directiva marco para la definición de trabajador protegido y, en consecuencia, excluyendo, de nuevo, al empleo de hogar.

<sup>15</sup> Entre otra, Sentencia del Tribunal de Justicia (STSJ) de Castilla y León de 9 de enero de 2017 (rec. 2229/2016).

Disponiendo, por tanto, que la persona titular del hogar familiar está obligada a cuidar de que el trabajo de sus empleadas se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene, pero no añade contenido a la obligación genérica sobre seguridad y salud laboral recogida en los artículos 4.2 d) y 19.1 del ET (Quintero Lima, 2017). Asimismo, el RD 1620/2011, en su artículo 7, establece que «el titular del hogar familiar está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene. La deficiencia grave de estas obligaciones es justa causa de dimisión del empleado».

Pero, en realidad, cuando se deroga, a partir del 9 de septiembre de 2022, esta regla excluyente es con el artículo 1 del RDL 16/2022, a fin de incluir en el sistema preventivo de la LPRL la protección de las personas empleadas de hogar, aunque de forma modulada o adaptada a sus especialidades, ya que, como se ha indicado, no prestan servicios en una empresa, sino en un hogar familiar que goza de protección especial (inviolabilidad del domicilio, dificultando el acceso del servicio de prevención, así como el control por la Inspección de Trabajo de la Seguridad Social).

Por las especialidades ya mencionadas, existe la necesidad de ajustes a través del desarrollo reglamentario de la disposición adicional decimoctava de la LPRL, que deberán tener en cuenta a la parte empleadora y a los servicios de prevención, pues como ya se ha podido comprobar, en normas sobre protección de riesgos en domicilios convertidos en entornos laborales mediante teletrabajo (art. 16 Ley 10/2021, 9 de julio, del trabajo a distancia) podrían garantizarse la protección de la seguridad y salud de las personas al servicio del hogar familiar de forma equivalente a la de cualquier otra persona trabajadora «[...] en los términos y con las garantías que se prevean reglamentariamente a fin de asegurar su salud y seguridad»<sup>16</sup>.

Ahora bien, el interés de esta reciente regulación legal para el ámbito de los riesgos laborales la encontramos en que la nueva norma hace una previsión especial para uno de los riesgos psicosociales prevalentes en relación con las mujeres en general y en los entornos del empleo doméstico en particular (Fernández Artiach y García Testal, 2023), que no es otra que la violencia sexual contra las mujeres<sup>17</sup>, tal y como recuerda el Convenio sobre la violencia y el acoso número 190 de la OIT<sup>18</sup> (en España entró en vigor el 25 de mayo de 2022), que obliga a los Estados que lo suscriben a adoptar una serie de medidas, entre ellas la

<sup>16</sup> Disposición adicional decimonovena de la LPRL.

<sup>17</sup> Disposición adicional decimoctava de la LPRL:

En el ámbito de la relación laboral de carácter especial [...] las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz [...] especialmente en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres, teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico [...].

<sup>18</sup> Reconociéndoles un derecho a la «protección eficaz» en materia de salud y seguridad en su trabajo, con especial atención a la prevención «frente a la violencia contra las mujeres, teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico».

prevención de los riesgos psicosociales y la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ante las situaciones de violencia, con la prescripción de que requerirá de desarrollo reglamentario, habilitándose al Gobierno para que en el plazo de 6 meses lo llevase a cabo. En el mismo plazo debía crearse una comisión para la integración de la perspectiva de género en el listado de enfermedades profesionales, cuya función sería elaborar una propuesta de reforma del RD 1299/2006, de 10 de noviembre<sup>19</sup> (aún no se ha llevado a cabo).

Acertadamente, el Convenio 190 de la OIT incluye por supuesto las situaciones de violencia y acoso que se generan o producen en el ámbito de este colectivo, por ser especialmente vulnerable, haciéndose fundamentalmente necesario que se adopten medidas preventivas, así como medidas reactivas y de fiscalización. Y para ello, se tendrá que revisar la construcción moral de que el hogar es un muro o santuario de intimidad sobre la dimensión contractual del mismo, ya que debemos tener presente que es una decisión voluntaria unilateral de la persona empleadora lo que convierte a su hogar en un espacio laboral, donde no existe justificación alguna para no reconocer y hacer exigibles los derechos, lógicamente también las obligaciones, que a una relación laboral acompañan.

No obstante, los riesgos laborales en domicilios particulares, al considerarse actividades especiales y no ser ambientes controlados, ni regulados como lugares de trabajo comunes, de momento no tienen que pasar por los procedimientos de evaluación de riesgos o la autorización de trabajo, como sucede con los entornos laborales comunes<sup>20</sup>. Y es que por el hecho de que la relación laboral se desarrolle en el domicilio de la parte empleadora, se ocasiona un aislamiento e invisibilidad de la parte empleada que obstaculiza considerablemente el control de la normativa laboral por la Inspección de Trabajo (Fernández Artiach y García Testal, 2021). Por esta misma razón, se dificulta extraordinariamente la acción sindical, lo que «unido a una tradicional despreocupación de los sindicatos respecto a estos trabajadores/as y a la ausencia total de negociación colectiva, termina por complicar en extremo el contexto en que se desenvuelve esta prestación de servicios» (Lousada Arochena, 2018).

Es cierto que existe una colisión de derechos entre las dos partes, pero no podía entenderse como única razón justificativa de la exclusión del personal del hogar familiar del ámbito de aplicación de la norma preventiva (Casanova Martín, 2023), porque no puede negarse la aplicación del derecho a la seguridad y a la salud laboral de este colectivo tan solo porque no sea posible la entrada en el domicilio por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para comprobar si se han adaptado o no las medidas que fuesen

<sup>19</sup> La norma 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 para 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.

<sup>20</sup> El principio rector de la política social (art. 40 de la CE) no tiene ningún desarrollo en el trabajo doméstico, tal es así que la propia LPRL declaraba en su artículo 3.4 que la norma no se aplica a la relación laboral especial al servicio del hogar familiar, con una exclusión absoluta.

necesarias (García Testal, 2022). Es posible limitar el derecho a la seguridad y a la salud laboral cuando sea realmente necesario para preservar el derecho que se pretende proteger, pero en este caso no estaba justificado negar el citado derecho por razones de protección de la intimidad y de inviolabilidad del domicilio.

### 2.2.1. Responsabilidad por incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales

Dentro de la lógica de la equiparación progresiva con el régimen general, la disposición final tercera, nueve, de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de presupuestos generales del Estado para el año 2011, añadió a la Ley general de la Seguridad Social –LGSS– (1994) una disposición adicional quincuagésima tercera con un gráfico título: «Extensión de la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar». En virtud de dicha disposición, los empleados de hogar debían disfrutar de las especialidades aparejadas a las contingencias profesionales con efectos de 1 de enero de 2011, ya que, con anterioridad, cualquier contingencia se consideraba común (Romeral Hernández, 2020).

El desarrollo reglamentario se demoró casi un año, hasta la aprobación del RD 1596/2011, de 4 de noviembre. Por esta razón, con efectos del 2 de enero de 2012 se consideraron protegidas en este régimen las contingencias derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional, en los mismos términos que a las personas trabajadoras del régimen general. Ello iba a suponer, por una parte, que estas trabajadoras tendrían las mismas prestaciones que el resto de personas trabajadoras por cuenta ajena y, por otra, que se extendían a este colectivo los conceptos de «accidente de trabajo» y de «enfermedad profesional» propios del trabajo por cuenta ajena (Rodríguez Iniesta, 2012).

En este orden, la disposición adicional trigésima novena de la Ley 27/2011, como es razonable, consolidó esa extensión, aclarando que dentro del catálogo de la acción protectora del nuevo sistema especial se recogen las especialidades más características de las contingencias profesionales y que desde luego es obligatorio contribuir a la financiación de las prestaciones que puedan derivarse de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales. En concreto, se refiere a las contingencias profesionales en materia de cotización y de posibles responsabilidades empresariales por incumplimiento de las obligaciones formales.

Pero ante la circunstancia de no haberse eliminado la letra c) del artículo 251 de la LGSS, por el cual y «con respecto a las contingencias profesionales del Sistema Especial para Empleados de Hogar, no será de aplicación el régimen de responsabilidades en orden a las prestaciones regulado en el artículo 167», no parece sencillo en qué caso se podría plantear la existencia de responsabilidad empresarial por un accidente doméstico que, sin embargo, para la persona trabajadora es de trabajo. En el terreno laboral, la diligencia exigida hasta este momento a la parte empleadora consiste en aplicar, en primer lugar, las medidas

previstas en la legislación específica; en segundo lugar, las medidas que se deducen del estado de la técnica en cada momento y de la experiencia, esto es, la previsibilidad del riesgo y poder evitarlo<sup>21</sup>.

### 2.3. Protección por desempleo y cobertura de la Seguridad Social

De entre todas las probabilidades, como por ejemplo la organización de un sistema específico para el colectivo o el establecimiento de reglas especiales, se ha decidido acertadamente por una equiparación, eliminando el apartado d) del artículo 251 de la LGSS, dando cumplimiento al artículo 41 de la CE<sup>22</sup>.

Y es que la ausencia de protección por desempleo pudo tener su justificación en el momento en que se reguló por primera vez el Régimen Especial de Empleados del Hogar a través del Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, en que el trabajo doméstico estaba excluido del derecho del trabajo, dando lugar a un aseguramiento más próximo al trabajo autónomo que al trabajo por cuenta ajena. Pero hoy día no se sostiene la exclusión, solo basta recordar que el artículo 41 de nuestra Constitución establece un mandato a los poderes públicos para el mantenimiento de un régimen público de Seguridad Social suficiente ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo.

En realidad, la protección por desempleo para las trabajadoras del hogar es una reivindicación histórica prácticamente generalizada por la doctrina laboralista, como una necesidad de justicia social tanto en el proceso de equiparación de derechos, como en el camino a la igualdad por razón de género/sexo. Sin embargo, aunque la Ley 27/ 2011, de 1 de agosto, introdujo en su disposición adicional trigésimo novena la incorporación de los empleados de hogar en el régimen general de la Seguridad Social, fijando como principio general que las personas trabajadoras incluidas en el nuevo sistema especial gozarían de los mismos derechos y prestaciones que las incluidas en el régimen general, la configuración normativa continuaba con la restricción de la protección por desempleo, entre otras, para este colectivo.

<sup>21</sup> STSJ de las Islas Baleares 212/2018, de 18 de mayo:

[...] Tratándose de la relación especial del servicio del hogar familiar la deuda de seguridad no tiene el alcance previsto en la LPRL, en cuyo artículo 3.4 se excluye de su ámbito de aplicación a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, no pudiendo exigirse al cabeza de familia, que emplea en su propio hogar y sin ánimo de lucro, el conjunto de obligaciones establecidas en la mencionada norma para los empresarios en general, ni exigirse la deuda de seguridad con la amplitud que establece dicha normativa.

<sup>22</sup> El RDL 16/2022 suprime la letra d) del artículo 251 de la LGSS (2015), que excluía la protección por desempleo. *Vid.* disposición transitoria segunda del RDL 16/2022.

Es cierto que el legislador dejó abierta una vía para que en el futuro la protección por desempleo se pudiera incluir en el ámbito de este sistema especial remitiendo la cuestión a la futura regulación de las condiciones de trabajo. En cumplimiento de esta remisión, el RD 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, volvería a aplazar la protección por desempleo de este colectivo. De manera que la adopción de las principales medidas que necesitan encajarse para acabar con la discriminación de estas trabajadoras respecto del régimen general se seguía posponiendo, encontrándose en una clara situación de desigualdad que contraviene derechos fundamentales de no discriminación por raza, sexo o nacimiento recogidos en la CE.

Fue necesario que el TJUE dictara sentencia el 24 de febrero de 2022 (asunto C-389/20), que indicaba abiertamente que por razones estadísticas la falta de reconocimiento de la prestación por desempleo para este colectivo suponía una discriminación indirecta por razón de sexo contraria al artículo 4.1 de la Directiva 79/7/CEE<sup>23</sup>, en la medida en que constituye una diferencia de trato que se traduce en un perjuicio o desventaja que no se explica por razón distinta del sexo del colectivo afectado.

Además, señala la inexistencia de criterios objetivos bastantes o de política social que avalen dicha diferencia desde el momento en que existen otros colectivos en donde concurren las razones apuntadas tradicionalmente para la exclusión, sin que la misma se produzca respecto de estos últimos.

Existe un tercer elemento y es que la falta de reconocimiento de la prestación por desempleo se traducía en una mayor vulnerabilidad de este colectivo al impedir que este acceda a otras prestaciones que se condicionan a la extinción de la prestación por desempleo. No obstante, aunque la nueva normativa traslada en parte lo que la sentencia dictamina, existe una ausencia de régimen transitorio, por lo que será necesario que las trabajadoras coticen 12 meses a partir del 1 de octubre de 2022 para poder acceder a 4 meses de desempleo o 5 años para acceder a la prestación completa<sup>24</sup>. Esto me hace plantear que si se cotiza por desempleo desde el 1 de octubre de 2022, para cobrar la prestación de mayores de 52 años se tendrá que esperar 6 años desde entonces<sup>25</sup>.

<sup>23</sup> 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.

<sup>24</sup> No obstante, el TSJ de Galicia dictó, el 10 de octubre de 2023, la Sentencia 4403/2023, en la que considera que el RDL 16/2022, de 6 de septiembre, incumple con el mandato contenido en la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, y con lo dispuesto en la STJUE de 24 de febrero de 2022, asunto C-389/20. Se trata de una situación que perpetúa la discriminación de un colectivo especialmente vulnerable. El tribunal determina que las personas trabajadoras incluidas en el sistema especial de empleados del hogar que no han podido cotizar por la contingencia por desempleo, hasta la fecha de entrada en vigor de la citada norma, puedan percibir la prestación una vez finalizada la relación laboral.

<sup>25</sup> Dos sentencias aplicaron el fallo del TJUE a pesar de que la normativa española no había cambiado nada. El TSJ de Cataluña ha reconocido, en la Sentencia 1754/2022, de 16 de marzo (rec. 5506/2021), el

## 2.4. Tutela de garantía salarial con la intervención del FOGASA

La aprobación del RDL 16/2022 proporciona cobertura de garantía salarial a las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar, incluyéndolas en su ámbito subjetivo, reconociendo, por un lado, la obligación de cotización de las personas empleadoras del servicio doméstico y, por otro, proporcionando una cobertura indemnizatoria a las personas trabajadoras del servicio doméstico en los casos de insolvencia o concurso de la parte empleadora, asegurándoles el abono de las indemnizaciones reconocidas en caso de despido o extinción de contrato a causa de insolvencia o concurso de su empleador o empleadora. En concreto, se incorpora la relación laboral de este colectivo al catálogo de beneficiarios de las indemnizaciones reconocidas por el FOGASA<sup>26</sup>.

Sin duda, esta decisión proviene de la Sentencia 91/2022, de 14 de marzo, del Juzgado de lo Social n.º 32 de Barcelona que, apoyándose en la argumentación del TJUE sobre la discriminación indirecta por razón de género del colectivo, con más del 94 % de mujeres, a la que ya se ha hecho referencia, entiende discriminatoria la exclusión de este colectivo laboral de la cobertura del FOGASA.

Según la magistrada, la imposibilidad de acceso a la protección del FOGASA «no está justificada» y supone «una vulneración» de la directiva europea relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. En este sentido, argumenta que «otras relaciones laborales especiales sí gozan de esta protección [...], como la de los deportistas profesionales y mediadores de comercio», si bien existe alguna otra relación laboral especial excluida de la cobertura de este organismo, como es la de los órganos de administración de sociedades mercantiles.

No obstante, la garantía será de menor cuantía al establecerse que la indemnización se calculará a razón de 12 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a 1 año, con el límite máximo 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<sup>27</sup>.

---

subsidio para mayores de 52 años a una trabajadora doméstica. El tribunal obliga al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) a abonar el subsidio de paro para personas desempleadas mayores de 52 años a la trabajadora, que obtuvo una negativa del organismo público por no haber cotizado por el paro en sus 2 últimos contratos, en los que trabajó como empleada de hogar.

<sup>26</sup> En los casos de insolvencia o concurso de la persona empleadora, abonará indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa a favor de las personas trabajadoras a causa de extinción de contratos conforme al artículo 11.2 del RD 1620/2011.

<sup>27</sup> Se añade un apartado seis al artículo 19 del RD 505/1985, sobre funcionamiento del FOGASA. También se modifica el artículo 3 b) del RD 1620/2011, «Fuentes de la relación laboral», a fin de que resulte aplicable a esta relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar lo establecido en el artículo 33 del ET relativo al FOGASA.



### 3. Evaluación del sistema de bonificaciones en la cotización

Como se ha indicado, es obligatorio cotizar por desempleo y al FOGASA a partir del 1 de octubre de 2022<sup>28</sup>. Para que estas cotizaciones no supongan un sobreesfuerzo económico para la parte empleadora, estas tendrán derecho a una bonificación del 80 % en las aportaciones empresariales a la cotización por desempleo y al FOGASA en este sistema especial<sup>29</sup>. Esto es un incentivo muy importante para que las unidades familiares no vean en el pago de tales cotizaciones un encarecimiento del trabajo en su hogar y para que, por ello, la nueva regulación no derive en una pérdida o no crecimiento del empleo en este colectivo (Rodríguez Fernández, 2022). También se mantiene la reducción de un 20 % en la aportación empresarial a la cotización por contingencias comunes correspondiente a este sistema especial.

Como alternativa a esta reducción, las personas empleadoras que den de alta en el régimen general a una persona trabajadora al servicio del hogar familiar tendrán derecho, durante toda la situación de alta en dicho régimen y desde el 1 de abril de 2023, a una bonificación del 45 % o del 30 % en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al sistema especial<sup>30</sup> cuando cumplan determinados requisitos de patrimonio y/o renta, que serán determinados reglamentariamente<sup>31</sup>. Habrá que ver cuáles son los límites de renta y/o patrimonio que se tendrán que cumplir para obtener la nueva bonificación, pues si son excesivamente bajos, se dejará a las familias numerosas de clase media sin un apoyo que resulta esencial, dado el déficit que tenemos en políticas sociales y de cuidado (Molero Marañón, 2020)<sup>32</sup>.

<sup>28</sup> Artículo 11.Uno d) del RD 505/1985 y disposición transitoria segunda del RDL 16/2022.

<sup>29</sup> Financiada por el SEPE y el FOGASA, cada uno en la parte que le afecte (disp. adic. primera.1, párr. segundo, y disp. adic. primera.4).

<sup>30</sup> Estas bonificaciones del 45 % o del 35 % 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 (párr. segundo de la disp. adic. primera.2 RDL 16/2022).

<sup>31</sup> Párrafo primero de la disposición adicional primera.2 del RDL 16/2022.

<sup>32</sup> A partir del 1 de abril de 2023 quedó derogado el artículo 9 de la Ley 40/2003 y el artículo 5 de su reglamento (RD 1621/2005), que regula la bonificación del 45 % en las cuotas de la Seguridad Social por contratación de personas dedicadas al cuidado en familias numerosas y se establece un régimen transitorio para las bonificaciones que se estuvieran aplicando en dicha fecha. Las bonificaciones por la contratación de estas personas 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 protección a las familias numerosas, mantendrán su vigencia hasta la fecha de efectos de su baja que den derecho a las mismas en el régimen general de la Seguridad Social.

Advirtiendo que el régimen anterior, ante el retraso de la reglamentación necesaria, continúa aplicándose hasta que entre en vigor el desarrollo reglamentario y en todo caso hasta el 1 de abril de 2024 y que, además, a partir de esa fecha será incompatible el 20 % de reducción por contingencias comunes con el 45 % por familia numerosa.

Ahora bien, parece importante resaltar que podrán resultar de aplicación las deducciones en la cotización a la Seguridad Social establecidas en el artículo 2.2 de la Ley 43/2006 para la mejora del crecimiento y del empleo: contratación de personas con discapacidad, así como las deducciones en la cotización a la Seguridad Social establecidas en la disposición adicional segunda de la Ley 12/2001, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo: bonificaciones de cuotas de Seguridad Social para las personas trabajadoras en periodo de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad, no resultándoles aplicables las exclusiones que pudieran establecerse para las relaciones laborales de carácter especial.

#### **4. Asunción empresarial de obligaciones (personas trabajadoras con menos de 60 horas mensuales de servicios)**

Con la modificación del RDL 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, se trasladaba la responsabilidad de obligaciones de encuadramiento y cotización a la parte trabajadora, cuando así lo acordaran ambas partes. Esta previsión suponía una vuelta atrás a la reforma operada por la Ley 27/2011, pues sería la trabajadora la que pudiera instar su afiliación, alta, baja o variación de datos en el sistema, si bien se requería el consentimiento de la parte empleadora, aunque es cierto que introdujo como letra pequeña en una disposición transitoria que dejaban de disfrutarse las bonificaciones que pudieran venir disfrutándose hasta la fecha<sup>33</sup>, cuando hasta este momento era una obligación exclusiva del/de la empleador/a.

Ha sido importante por seguridad jurídica que el RDL 16/2022 estableciese que las personas trabajadoras de este colectivo que presten servicios durante menos de 60 horas mensuales por persona empleadora no podrán formular directamente su afiliación, alta, baja y variaciones de datos. Esta posibilidad quedará suprimida, con efectos desde el 1 de enero de 2023, con la modificación del artículo 43.2 del Reglamento general de inscripción y afiliación (RD 84/1996), por lo que al evitar el legislador esta posibilidad, la parte empleadora asumirá estas obligaciones.

---

<sup>33</sup> Artículo 14 de la Orden ESS/86/2015, de 30 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional, contenidas en la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de presupuestos generales del Estado para el año 2015.

## 5. Acreditación de competencias en el ámbito doméstico

Finalmente, debemos destacar la previsión de la acreditación de competencias a través del desarrollo de 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 colectivo y el perfil de las personas trabajadoras empleadas en el mismo.

El Gobierno desarrollará políticas de formación y acreditación para las personas empleadas del hogar dedicadas al cuidado o la atención de las personas que formen parte del ámbito doméstico y familiar. Estas iniciativas tendrán en cuenta las particulares condiciones de trabajo en este colectivo y las personas trabajadoras que desarrollan su actividad en él. Pero este cambio de paradigma debe alcanzar a toda la sociedad, pues la economía de cuidados ya se halla en el centro de las transformaciones económicas y sociales del Estado español, como pone de manifiesto la Estrategia Europea de Cuidados.

## 6. A modo de conclusión

Sea cual sea el desarrollo reglamentario sobre prevención de riesgos laborales de este colectivo, deberá cumplir con una serie de exigencias, relacionadas con las peculiaridades de esta relación laboral, que sin duda deben ser objeto de atención. Pero, incluso con estas características diferenciales con el resto de personas trabajadoras, que seguro existirán, es importante subrayar que ya no solo deben aplicarse los principios preventivos de la ley, sino que el débito de seguridad, las obligaciones y responsabilidades deberán interpretarse a la luz de dicha norma, pues ya no será suficiente la mera declaración de buena voluntad, sino que será una exigencia con naturaleza obligacional de la prevención de riesgos en el ámbito doméstico.

El de las trabajadoras domésticas era el único colectivo de personas trabajadoras por cuenta ajena que en España carecía de protección por desempleo sin justificación objetiva alguna, porque ya incluso las prestadoras de servicios por cuenta propia o autónomas cuentan con protección por cese de actividad. Aunque con el empuje del TJUE ya se ha modificado esta discriminación, se va a continuar discriminando a las trabajadoras del hogar durante los próximos años ante una situación de incapacidad permanente. Ya que a cualquier otra persona trabajadora del régimen general en caso de estar dada de alta como demandante de empleo antes de sufrir una incapacidad permanente, la Seguridad Social le «hace una ficción» y le aplica bases mínimas de cotización durante 5 años, pero a las trabajadoras del hogar se les aplicará una cotización de cero euros en vez de la base mínima como al resto.

En cuanto al ámbito de la reforma relativa a la forma del contrato, que ahora se ajusta a lo establecido en el artículo 8 del ET, se normaliza la exigencia de forma escrita y, en su defecto, salvo prueba en contrario, el contrato se presumirá concertado por tiempo indefinido y a jornada completa, en la línea de un principio de estabilidad en el empleo que el RDL 32/2021 de reforma laboral ha imprimido al conjunto de las relaciones laborales. El derecho de información a la trabajadora sobre el contenido del contrato se enriquece con la necesaria inclusión de elementos peculiares de esta relación: el salario en especie, los tiempos de presencia, las condiciones de la pernocta en el domicilio familiar.

En principio, no se aplicará a este colectivo el recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional por falta de medidas de prevención de riesgos laborales. Ante esta circunstancia, no podemos obviar que, respecto a supuestos de hechos iguales, las consecuencias jurídicas previstas en las normas son distintas para estas trabajadoras por cuenta ajena. Y no puedo dejar de preguntarme si es necesario mantener esta relación laboral de carácter especial porque es posible que empecemos a quedarnos sin argumentos para mantenerla.

No olvidemos que los cuidados intrafamiliares y el trabajo doméstico están íntimamente conectados y la labor que desempeñan las trabajadoras del hogar familiar ha de empezar a recibir la importancia que merece. Se ha de superar la inercia histórica de desvalorizar estas actividades. Por lo que el compromiso del Gobierno para que se desarrollen políticas de formación que brinden a estas trabajadoras la acreditación de competencias laborales y de cuidados acordes con su trabajo serán determinantes para su dignificación laboral.

Que se incorpore la relación laboral de este colectivo al catálogo de beneficiarios de las indemnizaciones reconocidas por el FOGASA no deja de ser un avance del ya ratificado Convenio 189 y de la Recomendación 201 de la OIT, donde se ponen de manifiesto las carencias en la protección de las mujeres en general y de este colectivo en particular, en concreto, por dos razones: por el principio general de disfrute de derechos en condiciones no menos favorables y por el reconocimiento expreso de protección.

Aunque en el Convenio 190 de la OIT no se hace una distinción directa de las trabajadoras del hogar, las condiciones particulares de esta forma de empleo (como el lugar de trabajo, las condiciones sociales y los estereotipos que hay hacia las trabajadoras) las hace especialmente vulnerables a situaciones de violencia y acoso. De manera que deben plantearse aspectos como el reconocimiento efectivo a este colectivo de su protección frente a estas situaciones, así como la adopción de medidas preventivas de los riesgos psicosociales. Pues si con la supresión del artículo 3.4 de la LPRL esto ya es efectivo, ahora lo es aún más, habida cuenta de la inclusión íntegra y sin matices de las trabajadoras domésticas en el ámbito de aplicación de este convenio. Aunque también deben adoptarse medidas que garanticen que la Inspección de Trabajo y las autoridades pertinentes, cuando proceda, estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo, como no puede ser de otro modo, el doméstico.

Para finalizar, no puedo dejar de mencionar que todavía nos quedan nuevos retos de regulación, entre otros la readmisión en el despido improcedente y en el despido nulo, el registro y totalización de la jornada prevista por el ET, la mencionada responsabilidad empresarial en el pago de prestaciones por el incumplimiento de las obligaciones de afiliación, alta y cotización, así como la exclusión del recargo de prestaciones y, cómo no, algo básico, la negociación colectiva efectiva, que deberá ir acompañada del control cierto y eficaz por parte de la Inspección de Trabajo.

## Referencias bibliográficas

- Benito Benítez, M. A. (2022). El Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras el servicio del hogar familiar. En *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las claves de 2022* (pp. 281-284). Cinca. <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2023/02/Briefs-2022-AEDTSS.pdf>
- Cabeza Pereiro, J. (2019). El trabajo doméstico en la normativa de la OIT. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, N.º Extra 9.
- Casanova Martín, L. (2023). Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género: novedades en el trabajo doméstico. *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, 34, 69-85. <https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/701>
- Fernández Artiach, P. y García Testal, E. (2021). La prevención de riesgos en el trabajo doméstico y de cuidados en España: la necesidad de ratificar los Convenios 189 y 190 de la OIT. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 11(2), 628-661. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5964>
- Fernández Artiach, P. y García Testal, E. (2023). Prevención de riesgos, violencia y acoso en el trabajo doméstico, a la luz de los Convenios 189 y 190 de la OIT. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 13(2), 1-21. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.8361>
- García Testal, E. (2022). ¿Trabajo doméstico decente?: una reflexión sobre los déficits de protección del régimen jurídico de las personas que realizan trabajo doméstico en España. *Documentación Laboral*, 125, 117-138.
- Grau Pineda, M. del C. (2019). De sirvientas a trabajadoras: la necesaria ratificación del Convenio 189 OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 9(2), 47-90. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.4201>
- Guerrero Padrón, T. (2006). Inmigración femenina y servicio doméstico: resurgimiento de un régimen especial de Seguridad Social decadente. *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, 7, 23-46. <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/11331>
- López Cumbre, L. (2000). La relación especial del servicio del hogar familiar, El Estatuto de los Trabajadores, 20 años después. *Civitas: Revista Española de Derecho del Trabajo*, 100(1), 151-176.
- Lousada Arochena, J. F. (2018). Normativa internacional contra la explotación humana y laboral en el trabajo doméstico: la ONU y la OIT. *Lan harremanak*, 39, 152-187. <http://hdl.handle.net/10810/44686>

- Molero Marañón, M. L. (2020). Las trabajadoras del cuidado: por un futuro de trabajo decente. *Revista de derecho social*, 89, 33-64.
- Nieto Rojas, P. (2019). Trabajo doméstico y derechos colectivos, algunas reflexiones al hilo del RD 1620/2011 y del Convenio 189 OIT. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 9(2), 397-410. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5586>
- Olarte Encabo, S. (2021). Los principios fundamentales del Convenio 190 OIT: un análisis desde la perspectiva de género. La novedosa inclusión del trabajo de servicio doméstico. En M. Correa Carrasco y M. G. Quintero Lima (Dir.), *Violencia y acoso en el trabajo. Significado y alcance del Convenio n.º 190 OIT en el marco del trabajo decente (ODS 3, 5, 8 de la Agenda 2030)* (pp. 61-90). Dykinson.
- Quesada Segura, R. (2022). Sobre los derechos que mejoran las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las trabajadoras del hogar familiar. Análisis del Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 63.
- Quintero Lima, M. G. (2017). Salud laboral de las empleadas de hogar: una aproximación de urgencia. En E. M. Blázquez Agudo (Dir.<sup>a</sup>), *Informe sobre la salud laboral desde la perspectiva de género* (pp. 96-104). Universidad Carlos III de Madrid. <http://hdl.handle.net/10016/25652>
- Quintero Lima, M. G. (2023). La desprecarización de un colectivo discriminado: una norma de urgencia para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar. ¿Oportunidades perdidas?, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 473, 87-124. <https://doi.org/10.51302/rtss.2023.7661>
- Rodríguez Fernández, M. L. (6 de septiembre de 2022). La igualdad de derechos de las personas empleadas de hogar es ya (y por fin) una realidad. *The conversation*. <https://theconversation.com/la-igualdad-de-derechos-de-las-personas-empleadas-de-hogar-es-ya-y-por-fin-una-realidad-190074>
- Rodríguez Iniesta, G. (2012). Ante incumplimientos empresariales del empleador doméstico (afiliación, alta y cotización) ¿cabe exigirle responsabilidad prestacional por contingencias profesionales? En F. Ortiz Castillo, C. Sánchez-Rodas Navarro y G. Rodríguez Iniesta (Coords.), *La responsabilidad del empresario* (pp. 137-148). Laborum.
- Romeral Hernández, J. (2020). Trabajo doméstico y protección social frente a contingencias derivadas del trabajo. *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 5(2), 115-145.

**Concepción Sanz Sáez.** Viene realizando una actividad investigadora reconocida y distintas contribuciones a congresos y conferencias científicas nacionales e internacionales. Es autora de variadas publicaciones científicas, así como directora y coordinadora del libro *Reflexiones sobre el empleo doméstico. De dónde venimos, dónde nos encontramos y hacia dónde vamos*. Mantiene un compromiso social manifiesto con la participación en distintos proyectos de investigación, unidos a cursos y seminarios (recibidos e impartidos) orientados a la formación docente universitaria. <https://orcid.org/0000-0001-9783-9272>